

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Juceli da Silva

Construção da Identidade dos Jovens Aprendizes:
uma nova condição operária?

Porto Alegre

2011

Juceli da Silva

Construção da Identidade dos Jovens Aprendizes: uma nova condição operária?

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2011

FICHA CATALOGRÁFICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

DEDICATÓRIA

Todo pesquisador, ao escolher o seu objeto de estudo, evoca seus pertencimentos e identificações e, talvez esta seja a principal prerrogativa desta investigação, pois ela remonta às minhas origens e ao legado construído por meu pai, que também um dia foi um aprendiz. A sua trajetória de vida e de trabalho é a inspiração para a escolha da organização e deste tema de estudo. Através das suas estórias e do seu exemplo fui, desde muito cedo, seduzida pelo universo das fábricas e dos seus operários. E hoje, passados trinta e cinco anos do ingresso na fábrica daquele jovem aprendiz, ele está prestes a se aposentar, e espero, através deste estudo, lhe prestar uma singela homenagem.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à empresa Randon por permitir a pesquisa e pela abertura disponibilizada, em especial à Keli Gelati, Maurien Randon Barbosa e aos professores do Programa Qualificar Girlei Henrique Soares, Hilton Pereira da Silva e Jocemar Antonio Camargo.

Aos jovens participantes do Programa e aos seus egressos agradeço pela acolhida, disposição e entusiasmo manifesto pela pesquisa.

À minha orientadora Elaine Di Diego Antunes agradeço por ter me reconduzido ao universo da pesquisa e da produção de conhecimento, propiciando que eu realizasse este desejo de concluir o Mestrado Acadêmico. Agradeço também pela nossa cumplicidade e amizade.

Às professoras que compõem a banca examinadora, Neusa Cavedon e Valmíria Piccinini agradeço pelas sugestões e constante incentivo que me deram desde a elaboração do projeto de pesquisa. À professora Cinara Rosenfield agradeço pela disponibilidade para compor a banca, o que resgata e fortalece uma identificação há muito tempo estabelecida com o IFCH e a Sociologia.

Agradeço à UFRGS, à Escola de Administração, ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas e à Capes pela oportunidade de crescimento pessoal e profissional e pela concessão da bolsa de estudos.

Agradeço ao professor Henrique Caetano Nardi por ter me permitido refletir a respeito desta temática a partir dos seus escritos.

Agradeço também aos meus professores do Instituto de Filosofia e de Ciências Humanas, em especial à Marilis Lemos; Maria da Graça Bulhões; Antonio David Cattani; Carlos Alberto Steil e José Otávio Catafesto de Souza por terem me apresentado pensadores que se revelaram muito mais vivos em mim do que poderia supor.

Agradeço à minha amiga e psicóloga Claudia Sampaio pelo apoio e carinho.

Aos colegas do GINEIT, pelo aprendizado e inspiração.

Aos amigos antigos e aos que eu conquistei ao longo desta caminhada fica minha gratidão, em especial à Adelaide, Bibiana, Cristiane, Fernanda, Jaqueline, Jackie, Lucia, Rose e à Família Müller.

Agradeço a equipe da Unidade Estratégica de Responsabilidade Social do Serviço Social da Indústria, em especial a Rosângela Lengler por me proporcionar a oportunidade de colocar em prática muitas das observações previstas nesta pesquisa.

Agradeço aos meus pais, irmã e avô pelo exemplo de dedicação ao trabalho e o incentivo para que concluísse o meu.

E por fim agradeço a Iveti, minha amiga querida e “fiel escudeira” e ao meu namorado Paulo, pelo companheirismo e apoio incondicional.

Eu comecei criança no Florescer e agora já tô aqui no Qualificar, depois dentro da empresa. É uma trajetória totalmente diferente. Muitos garotos fazem dois ou três cursos para conseguir um emprego. Claro que há quem tem mais oportunidades do que eu, que já começa a trabalhar com o pai, na sua própria empresa. Quando os professores diziam no Florescer que o aluno tal se desligou do Projeto, eu pensava comigo: ah!, o que esse cara tinha na cabeça? Uma oportunidade dessa não dá para largar, (Jonas¹ aprendiz).

¹ Os nomes dos entrevistados são fictícios.

RESUMO

O interesse que envolveu a investigação proposta nesta dissertação foi a de compreender a relação dos jovens aprendizes com o seu trabalho. Buscou-se analisar o processo de constituição da identidade profissional de jovens que participavam ou eram recém-egressos de um curso de qualificação profissional como forma de explicitar que o acesso ao trabalho representa uma importante fase de socialização e de inserção social. Entrevistaram-se quinze jovens, de dezesseis a vinte anos de idade, utilizando-se roteiro semiestruturado. Analisaram-se as entrevistas a partir de uma abordagem qualitativa baseada em análise de conteúdo. Partiu-se dos conceitos de socialização e identidade no trabalho por meio dos quais se apresentou o debate a respeito da emergência de uma nova condição operária. A articulação conceitual entre juventude e identidade profissional permitiu analisar o modo como transformações sociais mais amplas – aceleração tecnológica, reestruturação produtiva, fragmentação dos laços societários, crise de pertencimento – incidem sobre as relações sociais dos jovens no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Identidade, Trabalho, Juventude, Socialização, Condição Operária.

ABSTRACT

The investigation proposed by this dissertation has as its main interest to understand the relation that young apprentices have with their work. It sought to analyze the professional identity constitution process of participating or egress youngsters from a professional qualification course, as a way of showing that access to work represents an important socialization and social integration life stage. Fifteen youngsters of sixteen to twenty years old were interviewed, with a semi-structured framework. Interviews were analyzed from a contents analysis based qualitative approach. Concepts of socialization and identity were considered in order to present the debate on the emergency of a new working class condition. The conceptual articulation between youth and professional identity permitted to analyze the way that broader social transformations – technological acceleration, productive restructuration, social ties fragmentation, crisis of belonging – converge in the social relations of youngsters in the working environment.

Keywords: identity, work, youth, socialization, working class condition.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Perfil dos Jovens Aprendizes Entrevistados.....	61
Quadro 2 - Perfil dos Jovens Contratados Entrevistados.....	62
Quadro 3 - Plano de Análise Conceitual e Operacional.....	67
Quadro 4 - Construção das Categorias de Análise/ Aprendizes.....	70
Quadro 5 - Construção das Categorias de Análise/ Contratados.....	71
Quadro 6 - Pertencimentos: Aprendizes.....	82
Quadro 7 - Pertencimentos: Contratados.....	82
Quadro 8 - Percepções a respeito da sociedade: aprendizes.....	94
Quadro 9 - Percepções a respeito da Sociedade: Contratados.....	94
Quadro 10 - Percepções a respeito do Trabalho: Aprendizes.....	113
Quadro 11 - Percepções a respeito do Trabalho: Contratados.....	113
Quadro 12 - Percepções a respeito do Programa/ Empresa: Aprendizes.....	138
Quadro 13 - Percepções a respeito do Programa/ Empresa: Contratados.....	139
Quadro 14 - Ideal de Trabalho e Projeções Futuras: Aprendizes.....	170
Quadro 15 - Ideal de Trabalho e Projeções Futuras: Contratados.....	171

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA	V
AGRADECIMENTOS.....	VI
RESUMO	IX
ABSTRACT.....	X
LISTA DE QUADROS	XI
1. INTRODUÇÃO	15
2. PROBLEMA E CONTEXTO DA PESQUISA	20
2.1. Histórico da Empresa	20
2.2 Histórico do Programa Qualificar.....	21
2.3 Foco do Problema.....	24
2.3.1. Questão Básica de Pesquisa.....	25
2.3.2. Os Objetivos Secundários do estudo.....	25
2.3.3. Justificativa do Estudo	26
3. TRABALHO, JUVENTUDE E IDENTIDADES SOCIAIS E PROFISSIONAIS.....	28
3.1 Novas Configurações do Trabalho	28
3.2 Condição juvenil e mundo do trabalho.....	38
3.2.1 Sobre o termo “Juventude”	46
3.3 A construção de identidades sociais e profissionais	48
3.3.1 Sobre as Teorias da Socialização e a noção de identidade	52
3.3.2 Sobre a noção de crise dos modos de identificação	56
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	59
4.1 As decisões metodológicas	59

4.2	Participantes da Pesquisa	60
4.3	A coleta de dados	63
4.4	A análise e a interpretação dos dados	65
4.4.1	Plano de análise de definições conceituais e operacionais	66
4.4.2	A construção das categorias de análise	68
5.	APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	73
5.1	Pertencimentos	73
5.1.1	Ser jovem.....	75
5.1.2	Sobre a Rotina e o Lazer.....	76
5.1.3	Sobre ser um operário	77
5.1.4	Ser feliz	79
5.1.5	Sobre algo que queria e já alcançou	80
5.1.6	Sobre as notícias a respeito dos jovens	81
5.2	Percepções a respeito da sociedade	83
5.2.1	Sobre as transformações da sociedade	83
5.2.2	Sobre a Globalização.....	87
5.2.3	Sobre o principal problema do Brasil.....	90
5.3	Percepções a respeito do mundo do trabalho	95
5.3.1	Sobre as transformações do trabalho.....	95
5.3.2	Sobre ser um mau trabalhador	99
5.3.3	Sobre a competição e o companheirismo	100
5.3.4	Sobre como foi recebido na fábrica (na perspectiva dos contratados)	103
5.3.5	Sobre o papel do sindicato	105
5.3.6	Sobre a importância do trabalho para si.....	110
5.3.7	Sobre a importância do trabalho para a família.....	112
5.4	Percepções a respeito do Programa Qualificar e da Randon	114
5.4.1	Sobre a motivação para ingressar no Programa	114
5.4.2	Da avaliação do Qualificar	117
5.4.3	A respeito da empresa	120
5.4.4	Sobre o desejo de permanência no Grupo	122
5.4.5	E se a vaga não for específica? (somente para aprendizes)	126
5.4.6	Expectativas durante o curso x realidade do trabalho (só para contratados)	127
5.4.7	Sobre a contribuição do curso para a inserção no Mercado de Trabalho.....	133
5.4.8	A trajetória dentro do Grupo	134

5.4.9	Sobre o principal motivo para permanecer na empresa (só para contratados).....	137
5.5	Ideal de Trabalho e Projeções Futuras.....	139
5.5.1	Sobre o que é um trabalho ideal	141
5.5.2	Sobre como seria uma empresa ideal	149
5.5.3	Sobre ser um bom trabalhador	151
5.5.4	Sobre quais são as habilidades/ competências mais importantes para exercer o seu trabalho.....	154
5.5.5	Sobre a idade ideal para se começar a trabalhar	156
5.5.6	Sobre os projetos futuros.....	158
5.5.7	Sobre o que deseja para o futuro dos filhos e a profissão almejada para eles.....	160
5.5.8	Segurança em relação ao futuro?.....	163
5.5.9	Sobre os planos depois do término do curso (só para aprendizes)	164
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	173
7.	REFERÊNCIAS.....	179
	ANEXO I: DECRETO 5598 - LEI DO JOVEM APRENDIZ.....	186
	ANEXO II: TERMO DE APRESENTAÇÃO	194
	ANEXO III: INSTRUMENTO PRELIMINAR DE PESQUISA.....	196
	ANEXO IV: OS SUJEITOS DA PESQUISA	199
	ANEXO V: POSICIONAMENTOS ÉTICOS.....	204

1. INTRODUÇÃO

O interesse que envolve a investigação proposta nesta dissertação é o de compreender a relação dos jovens aprendizes² com o seu trabalho. Quais são os dispositivos e os discursos que articulam trabalho, sociedade e indivíduo neste contexto de intensas transformações que marcam o mundo contemporâneo?

De uma forma geral, o interesse por pesquisar jovens aprendizes que participam ou são recém-egressos de um curso de qualificação profissional, e o foco na constituição das suas identidades remete a questões referentes às mudanças estruturais que estão em voga hoje, tais como: hegemonia neoliberal, aceleração tecnológica, reestruturação produtiva, fragmentação dos laços societários e a crise de pertencimentos.

O ponto de partida é a obra de Beaud e Pialoux (2009), a qual busca resgatar o debate a respeito da condição operária, ao demonstrar que, ao longo destes últimos vinte anos, o operariado passou de centro das atenções políticas e sociais para se transformar em uma classe fantasma, atomizada, isolada e dividida entre si [“cada vez mais submetida à intensificação do trabalho e que parece ter renunciado à ação coletiva”] (BEAUD e PIALOUX, 2009, p. 09).

Adotou-se o trabalho como categoria central para pensar a construção da identidade social, e a empresa privada como espaço de socialização estratégico, na medida em que, nesta, cada vez mais valores são partilhados e reapropriados (FREITAS, 1999). Busca-se analisar o processo de constituição da identidade profissional entre jovens aprendizes (por que buscam a formação operária), como forma de salientar que o acesso ao trabalho representa uma importante fase de socialização e de inserção social para eles e que a articulação entre juventude e identidade profissional pode servir para captar as transformações sociais que estão em andamento.

Como ressalta Manfredi (2002), quase todos os grandes grupos financeiros privados e estatais (Bradesco, Itaú, Banco do Brasil), bem como as grandes montadoras de automóveis (Volkswagen, Fiat) e outras grandes empresas do setor químico ou petroquímico possuem centros e programas de formação profissional dos próprios

² Sobre o termo jovens aprendizes e para maiores informações sobre a lei, ver Anexo I Decreto 5.598, Lei do Jovem Aprendiz.

trabalhadores. Esses visam prepará-los técnica e ideologicamente, capacitando-os a enfrentar as novas exigências advindas dos processos de reestruturação. Multiplicam-se, por todo o país, políticas que propõem uma formação profissional, seja mediante a contratação de empresas especializadas na formação de recursos humanos, ou com a colaboração do Sistema S³. Este é o caso do Programa no qual estão vinculados os aprendizes que se busca pesquisar. O Programa Qualificar é uma escola de ensino técnico e profissionalizante mantida através da parceria do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) com uma grande empresa do setor metal-mecânico, a Randon Implementos S.A., que atende jovens de 16 a 18 anos, na cidade de Caxias do Sul, Rio Grande do Sul.

O interesse por pesquisar este público é justificado pela situação peculiar que esta nova geração enfrenta. Supõe-se que ela viva um conflito entre suas expectativas profissionais e a realidade do trabalho, pois está exposta às inseguranças promovidas pelas transformações em andamento. Ao suscitar, nesses jovens aprendizes, a comparação entre o modo de trabalhar antigo e o novo, talvez seja possível verificar as mudanças de concepções, elaboradas por eles e a percepção que detêm sobre o que é ser um operário jovem hoje.

Outro ponto que se considera interessante desvendar diz respeito às suas projeções de futuro a partir das relações com o mundo do trabalho no presente, tanto sob a ótica das rupturas e continuidades nas relações intergeracionais quanto em relação às suas reflexões sobre a ética, neste caso entendida como o “regime de verdades” utilizado para explicar a realidade e justificar as suas ações, face ao mundo do trabalho (NARDI, 2006, p.82). Busca-se revelar, neste sentido, o significado do trabalho e suas

³ O Sistema S é o conjunto de organizações das entidades corporativas empresariais que recebem contribuições de suas respectivas categorias profissionais, estabelecidas pela Constituição brasileira. Em geral, as contribuições incidem sobre a folha de salários das empresas pertencentes à categoria correspondente sendo descontadas regularmente e repassadas às entidades de modo a financiar atividades que visem ao aperfeiçoamento profissional (educação) e à melhoria do bem-estar social dos trabalhadores (saúde e lazer). Compõem o Sistema S, organizações como SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) e SESI (Serviço Social da Indústria); SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) e SESC (Serviço Social do Comércio); SENAT (Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte) e SEST (Serviço Social do Transporte); SENAR (Serviço Nacional de Aprendizagem Rural), SESCOOP (Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo) e SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) (MANFREDI, 2002, p. 180).

repercussões na área dos valores constituintes das identidades sociais e profissionais desses jovens indivíduos.

Para tanto, se faz necessário elaborar uma caracterização do contexto social que demarca este período de intensas transformações no que diz respeito não só a esfera do trabalho e suas reconfigurações, como também a ‘crise’ e a fragmentação dos laços sociais (SENNETT, 2007). Pretende-se resgatar a importância do trabalho na estruturação de formas de vida, identidades, subjetividades e campos de experiência. Sendo assim, de acordo com Nardi (2006, p.25), “é necessário estabelecer conexões entre as circunstâncias históricas que redefinem o lugar do trabalho nas relações sociais, seus sentidos e as formações discursivas que compõem seus jogos de verdade”.

Segundo Nardi (2006), a década de 1970, no Brasil, foi caracterizada como um tempo de industrialização acelerada, de crescimento econômico, de luta operária nascida no chão de fábrica, de sindicato forte, de mobilidade ascendente, de orgulho e identificação com a profissão. Para esse autor, os antigos operários desse período construía as suas reflexões éticas no trabalho, baseados na solidariedade coletiva.

De acordo com Telles (1999), nos anos 1980, o Brasil viveu o seu “apogeu” de união coletiva operária:

O trabalhador – anônimo construtor da nação - ganhou voz, potência prática, construiu coletivos de classe e singularizou-se como sujeitos que acionaram o jogo das alteridades próprio da política e conferiram dimensão plebeia à nossa então recém-nascida democracia (TELLES, 1999, p. 27).

No entanto, parece que os operários não resistiram às mutações do trabalho da década seguinte. O fim dos anos 1990 representou um tempo de novas tecnologias, de novas formas de organização do trabalho, do neoliberalismo, do desemprego, do fim do orgulho da profissão, da existência do operador multifuncional, do discurso da qualidade, do companheiro de trabalho tido como cliente e, ao mesmo tempo, como concorrente, do discurso gerencial que invade a subjetividade dos trabalhadores (LEITE, 2008).

Marcado pelas incertezas quanto ao futuro, o período atual limita o planejamento possível da vida de muitos jovens e impõe uma forma de viver pautada por um individualismo solitário, uma vez que os laços de solidariedade no trabalho se encontram fragilizados. De acordo com Nardi (2006), os novos operários estabelecem

uma reflexão ética na qual os princípios de solidariedade desaparecem. As transformações na organização do trabalho e a insegurança ligada aos altos índices de desemprego funcionam como dispositivos na definição desses diferentes processos de individualização. A partir desses elementos, o autor questiona sobre o futuro dos laços sociais ancorados no trabalho.

Beaud e Pialoux (2009) percebem como este novo contexto reforça uma postura de desconstrução e reconfiguração da condição operária, especialmente entre os trabalhadores mais jovens. Esse contexto promove um “processo de homogeneização cultural”, calcado em um distanciamento da antiga condição operária - devido ao maior grau de instrução e qualificação exigidos dos novos trabalhadores, a reprodução do trabalho repetitivo, a aplicação de novas práticas gerenciais que incitam a competição, o individualismo e a pressão gerada pelo desemprego estrutural.

Telles (1999) salienta que as novas formas de gestão do trabalho “dissolveram” a antiga disciplina fabril, desfazendo hierarquias e promovendo a individualização cada vez maior dos contratos, das jornadas, das tarefas, dos lugares e também das pessoas. O que “pulverizou” as conexões de sentido que antes construíam as referências coletivas.

Em seu livro: “A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo”, Sennett (2007) afirma que os jovens aceitam mais esse ambiente de risco porque o associam à liberdade, à mobilidade, à mudança e à inovação. Essas transformações são tão intensas que Beaud e Pialoux (2009) questionam: será que se está diante do que poderia ser chamado de uma [“nova condição operária? Será possível pensar agora o mundo do trabalho sem esta classe?”] (BEAUD e PIALOUX, 2009, p.10).

Interessa nesta dissertação compreender quais são as estratégias que esses jovens utilizam diante de todo esse conflito, à medida que delineiam suas identidades. Estariam eles mais identificados com a empresa do que com o seu ofício? A condição operária revela-se para a maioria como uma escolha, uma alternativa ou como um momento de transição? Enfim, como construíram e descrevem sua trajetória até o momento atual.

As narrativas do grupo de jovens entrevistados não podem ser consideradas de maneira isolada, mas sim em relação direta com os diferentes momentos do percurso da vida, com a situação familiar, a formação e a função exercida na empresa, em um contexto de imbricação de múltiplas relações sociais como as de gênero, geração e

também de exploração. Busca-se estabelecer, desta forma, uma análise entre os tempos individuais e os tempos sociais (CARDOSO, 2009).

Para tanto, o objetivo geral desta pesquisa é identificar e analisar a identidade desses jovens aprendizes enquanto indivíduos e trabalhadores, especialmente através de dois aspectos: a sua trajetória de vida, trabalho e formação (a socialização dos jovens no contexto familiar e escolar/ formativo); e através das verdades expressas nas falas sobre o ideal de trabalhador e sobre o lugar e o valor moral atribuídos ao trabalho (a fim de compreender a leitura dos jovens a respeito da realidade contemporânea, de suas projeções futuras, valores e pertencimentos).

Busca-se analisar as trajetórias de vida, procurando discernir as referências cognitivas e valorativas pelas quais esses jovens elaboram a sua experiência de trabalho, e conferem sentido às suas histórias, projetam suas expectativas e seus horizontes de futuro (NARDI, 2006). Pretende-se, pois, estabelecer algumas formas de aproximação e de permanências, além de identificar as rupturas existentes neste contexto de transformação do universo do trabalho, remetendo, desta forma, à discussão sobre solidariedade e individualismo⁴ no espaço fabril.

Sendo assim, apresentam-se, ao longo desta dissertação, a empresa e o programa de formação profissional que abriga ou já abrigou os sujeitos deste estudo – os jovens aprendizes e contratados de 16 a 20 anos. Discorre-se sobre objetivos da pesquisa, sua justificativa, revisão bibliográfica, procedimentos metodológicos, discussão dos resultados e, por último, tecem-se as considerações finais.

⁴ Este tema não será diretamente abordado nesta dissertação, para o qual as principais referências seriam Elias (1994) e Dubar (2009).

2. PROBLEMA E CONTEXTO DA PESQUISA

Neste capítulo apresentam-se o histórico da empresa Randon e do Programa Qualificar, componentes organizacionais, bem como a formulação do problema de pesquisa, do objetivo geral e dos objetivos específicos, além da justificativa do presente estudo.

2.1. Histórico da Empresa

A então Mecânica Randon Ltda. foi fundada no ano de 1949, na cidade de Caxias do Sul –RS. Ela surgiu da associação entre dois irmãos, Hercílio Randon e Raul Anselmo Randon, que construíam naquela época (no auge do ciclo da madeira, na serra gaúcha) soluções para o transporte. No início da oficina, a principal atividade era a fabricação, comércio de peças e o conserto em geral de caminhões; posteriormente, os dois irmãos começaram a produzir freios hidráulicos e, tempos depois, freios a ar, o que abriu caminho para a fabricação de implementos para o transporte, principal negócio do Grupo até hoje.

A Randon S.A. – Implementos e Participações é uma holding mista, líder de um conjunto de oito empresas operacionais que, atualmente, contam com aproximadamente oito mil funcionários. Atuam nas áreas de implementos rodoviários, vagões ferroviários, veículos especiais, autopeças, sistemas automotivos e serviços. Todas as empresas são líderes nacionais de mercado nos segmentos em que atuam, e exportam para mais de cem países.

As Empresas Randon mantêm, em parceria com os seus funcionários, desde 2002, uma ação social – O Projeto Florescer que atende crianças e adolescentes da comunidade, de sete a quatorze anos, com menos oportunidades sociais e econômicas, e também filhos de funcionários, em dois Centros de Educação Livre (um deles localizado na sede da empresa), que devem frequentar o projeto no turno inverso ao escolar. Com o objetivo de continuar atendendo a este público, foi implementado no ano de 2006 o Programa Qualificar, que oferece cursos de formação básica e profissional a jovens de quinze a dezoito anos, através de uma parceria com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), cujos aprendizes são sujeitos deste estudo.

2.2 Histórico do Programa Qualificar

O Programa Qualificar do Centro de Educação Profissional SENAI/Randon (CEP) foi estruturado no ano de 2006, inicialmente com o intuito de continuar dando atendimento ao público beneficiado pelo Projeto Florescer, desenvolvido pelo Instituto Elisabetha Randon, para crianças e jovens de sete a quatorze anos, filhos de funcionários e para estudantes de escolas públicas com menos oportunidades.

Quando os jovens atendidos pelo Projeto Florescer completam quinze anos, já são considerados aprendizes, no entanto ainda não podem ser integrados ao Programa Qualificar, devido à idade (só podem ingressar em ambientes insalubres da empresa a partir de dezoito anos). Então, durante o período de um ano, esses aprendizes recebem um curso de formação básica para o trabalho, com carga horária de oitocentas horas e realizam estágios, seja dentro das empresas do Grupo, na área comercial, seja através de parcerias com outros estabelecimentos comerciais conveniados com a empresa. Embora o curso de formação básica para o trabalho esteja localizado nas instalações do Programa Qualificar, esses jovens, na faixa de quinze anos, ainda estão sob a responsabilidade do Projeto Florescer.

O objetivo do Programa Qualificar é promover a qualificação e a inserção profissional dos jovens aprendizes, preferencialmente na faixa de dezesseis a dezoito anos que estejam cursando o ensino médio e que mantenham algum vínculo familiar. São aceitos os egressos do Projeto Florescer (esses compõem cerca de 50% das vagas), e há um processo seletivo aberto à comunidade que consiste na realização de prova de matemática e de português, dinâmicas de grupo e entrevistas coletivas e individuais. Inicialmente, os melhores colocados nas provas são chamados para as próximas etapas; o número de candidatos que passa para a próxima fase varia de acordo com a quantidade de vagas disponíveis.

No ano de 2010, no primeiro semestre, o Programa contou com sessenta novos alunos, sendo que vinte deles compõem uma nova turma de um novo curso – Mecânico de Manutenção. Os outros dois cursos disponibilizados foram de: Mecânico de Usinagem e Montador de Componentes Automotivos e Implementos Rodoviários. No segundo semestre desse ano ingressaram mais vinte alunos de uma nova turma também do curso de Montador de Componentes Automotivos e Implementos Rodoviários. Essa

nova turma possibilitou que os jovens que completaram dezesseis anos depois de julho também pudessem ingressar no Programa.

Todos os profissionais que atuam no Qualificar são funcionários das Empresas Randon, entretanto, todos utilizam as bases metodológicas elaboradas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). O SENAI também audita o Programa e oferece a certificação para os alunos. Toda a infraestrutura é fornecida pela empresa, inclusive o maquinário. A escola do Qualificar foi ampliada no ano de 2009 e ganhou novas instalações, permanecendo ainda na sede da empresa, o que facilita o contato maior dos jovens com o ambiente corporativo e permite que os funcionários do Grupo também utilizem o mesmo espaço, seja para palestras, treinamentos ou auxílio na produção de peças.

O Programa Qualificar, apesar de receber egressos do Projeto Florescer, não é um Programa de Responsabilidade Social da Randon. Trata-se de uma iniciativa para qualificar jovens que poderão ser funcionários da organização, fazendo uso da lei da Aprendizagem, que exige que empresas que disponham de mais de cem funcionários empreguem jovens na condição de aprendizes, durante sua formação, que, em média, deve durar um ano (segundo a lei). O Grupo, entretanto, forma os jovens aprendizes durante três anos – um ano de curso de formação básica para o trabalho e mais dois anos de formação profissional em parceria com o SENAI. Sendo que boa parte das cotas obrigatórias de aprendizes que a empresa deve cumprir (proporcional em relação ao número de funcionários) é ocupada pelos alunos dessa parceria Qualificar/SENAI, que atuarão na produção das fábricas do grupo.

A especificidade do Programa, e um dos motivos de interesse em realizar este estudo, é justamente a questão do tempo de preparação que é oferecido a esses jovens. Muitos deles podem ingressar no projeto social da Empresa aos sete anos e lá permanecerem até os dezesseis anos (quando têm a oportunidade de se profissionalizar no Programa Qualificar por mais dois anos), para, em média, aos dezoito anos, atuarem dentro da empresa.

Outro ponto importante que merece destaque é a articulação que é realizada entre a área do RH Compartilhado da Empresa (RH Corporativo), o Instituto Elisabetha Randon (responsável pelo Florescer), o SENAI, os coordenadores de linha das fábricas e os profissionais do Programa Qualificar, a fim de que todos os jovens formados sejam encaminhados para o posto de trabalho mais adequado ao seu perfil e formação, no

intuito de que a grande maioria deles permaneça na empresa após o fim do contrato de aprendiz.

Embora ainda não haja uma estimativa oficial a respeito da permanência dos jovens nos quadros da empresa, pós-formatura⁵, é de interesse da coordenação do Programa compreender quem é esse jovem funcionário que, muitas vezes, apesar de todo este “investimento”, deixa o grupo em razão de outras oportunidades. Estariam eles recebendo propostas melhores devido à sua formação? Haveria um subaproveitamento ou impossibilidade de ascensão dentro do grupo Randon? Ou trata-se de uma urgência dos ex-aprendizes em galgar melhores postos imediatamente? Buscar saber se os jovens podem ser ou não atores estratégicos da sua inserção profissional também deve ser uma pergunta central para a investigação de suas trajetórias.

Estas são questões que norteiam este estudo, que aborda os jovens egressos do Programa - recentemente contratados pela empresa - e os aprendizes do Qualificar, em processo de formação.

Por que o Programa Qualificar?

- Por a estratégia de gestão de mão de obra bem estruturada, que conta com um forte “apelo de aculturação”. Interessante processo de socialização iniciado aos sete anos, para alguns deles.
- Por ser um *locus* privilegiado para pensar/ investigar a existência de uma “nova condição operária”, por ser um programa bem concorrido, oferecer uma formação que foca nas necessidades específicas de um grupo empresarial grande e que acaba disseminando seus valores para as empresas da região.
- Para perceber a aquisição desse “discurso de verdades” pelos jovens, as articulações que eles promovem, o olhar que eles têm sobre o contexto contemporâneo do trabalho e da sociedade, como vislumbram sua trajetória de trabalho, definem seus pertencimentos, anseios e inseguranças.

⁵ O Programa Qualificar já formou 120 jovens aprendizes, desses apenas 3 saíram do grupo durante o período de experiência (essa ocorre no período de três meses) e um único jovem não foi efetivado por falta de recomendação dos professores do curso. Entretanto, não há um acompanhamento por parte do Programa Qualificar a respeito da continuidade de seus egressos nos quadros da empresa, ‘estima-se’ que ao menos 10% destes ‘jovens aprendizes’ permanecem na empresa por apenas um ano, segundo depoimento da coordenadora do Programa.

- Porque ao menos 50% dos jovens beneficiados pelo Qualificar são provenientes do Projeto Social da Empresa, o que possibilita a oportunidade de o Programa atender também jovens com menos oportunidades sociais.
- Porque esse Programa está voltado para o ingresso efetivo dos aprendizes formados dentro do Grupo, ou seja, a sua inserção está garantida.

2.3 Foco do Problema

Quanto desse processo de socialização e aculturação promovido pela empresa contribui para a construção de verdades e leituras do mundo – a respeito da moral, de valores e de pertencimento desses jovens trabalhadores aprendizes? Será mesmo que esse processo proporciona uma forte identificação organizacional? Ainda, cabe falar em desejo de construção de uma carreira entre eles? Será que eles se identificam mais com a profissão ou com a empresa? Estas são algumas das questões que se encontram subjacentes à questão central deste estudo.

A literatura fala em uma “nova condição operária”, mas será que estes jovens aprendizes trabalhadores, mais escolarizados e qualificados, se identificam como operários? Consideram-se parte desse coletivo? Caso não, por que a condição material não se traduz em um discurso de identidade?

Será que a trajetória familiar ligada à empresa afeta a visão e a leitura que esses jovens têm a respeito dos processos fabris e da sua formação – aumentando a receptividade a respeito da sua profissão? Ou seria exatamente o contrário, pais operários não desejariam que seus filhos persistissem no mesmo caminho?

Através desses questionamentos, busca-se saber se os jovens podem ou não ser agentes estratégicos da sua inserção profissional e salientar a importância da socialização (no contexto familiar e na escola) para a adoção da trajetória operária: seja ela encarada como uma escolha, uma alternativa ou uma passagem provisória.

2.3.1. Questão Básica de Pesquisa

Em uma perspectiva ampla, esta pesquisa busca compreender qual é o lugar que o trabalho ocupa na vida de jovens trabalhadores aprendizes contratados e participantes de um programa de qualificação promovido por uma grande empresa do setor de metalurgia. Busca caracterizar as relações entre o trabalho e a constituição de suas identidades (como eles vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho), e investigar a existência e a configuração de “uma nova condição operária”, analisando as correlações de sentido e de leitura do mundo, bem como as projeções de futuro, expressas por esses jovens. Em suma, a questão básica que orienta a pesquisa é: será que os jovens aprendizes trabalhadores, mais escolarizados e qualificados, se identificam como operários? Representariam eles uma nova condição operária, tal qual descreveram Beaud e Pialoux (2009)?

O propósito principal do estudo é: identificar e analisar a construção da identidade – o pertencimento destes jovens aprendizes enquanto indivíduos e trabalhadores.

2.3.2. Os Objetivos Secundários do estudo

- (1) Traçar um perfil socioeconômico do público beneficiado pelo Programa, a fim de compreender quem são esses jovens aprendizes e qual é a sua identidade profissional. (Estariam eles mais identificados com a sua profissão ou com a empresa? A trajetória operária é uma escolha, uma alternativa ou uma passagem provisória para a maioria deles?).
- (2) Analisar a fala, a inserção e a trajetória profissional dos aprendizes e dos egressos do Qualificar nas Empresas Randon, verificando se há a configuração de uma “nova condição operária” entre esses jovens trabalhadores (Como o jovem inserido no processo de trabalho e de formação assimila as novas estratégias das empresas – o avanço da tecnologia, as mudanças gerenciais - e consegue explicá-las?).

2.3.3. Justificativa do Estudo

A fim de justificar a relevância deste estudo, organizam-se as contribuições ressaltadas, levando em conta primordialmente os interesses dos sujeitos pesquisados, ou seja, os jovens aprendizes egressos e participantes do Programa Qualificar. A seguir, descrevem-se as possíveis contribuições deste estudo para o campo acadêmico. E, por fim, os subsídios que esta pesquisa pode trazer para a empresa que promove o Programa em questão.

Ao analisar as trajetórias de jovens aprendizes acredita-se que este estudo possa vir a contribuir para que eles reflitam melhor a respeito da necessidade de construção de estratégias para enfrentar as mutações do mercado de trabalho vigente. A discussão a respeito da constituição da identidade social, relacionando-a especificamente ao ambiente do trabalho, pode promover uma análise por parte desses jovens trabalhadores a respeito dos sentidos atribuídos não só a respeito do programa ou do trabalho, mas também em relação às suas perspectivas de futuro construídas a partir dessa qualificação. Entende-se que o interesse acadêmico pela realidade desse jovem trabalhador também pode auxiliar na defesa por mais iniciativas como essa, de qualificação profissional, a fim de garantir, ou ao menos melhorar, as possibilidades de inserção do público juvenil na sociedade através do trabalho. Supõe-se também que o debate a respeito da complexidade crescente do que é ser jovem hoje, devido à ausência de referenciais estáveis do mundo adulto (que também se encontra em mutação), pode trazer novas perspectivas a esse público que vive uma certa angústia manifestada nesse período de transição entre ser jovem e torna-se adulto.

A respeito das contribuições desta pesquisa para o campo acadêmico, Corrochano e Nakano (2009), em recente levantamento a respeito da produção acadêmica sobre a temática da juventude, salientam que são poucos os estudos que envolvem a articulação entre juventude e trabalho que vão além da preocupação com a inserção. As autoras afirmam também que são raras as pesquisas que privilegiam as empresas como um espaço importante de socialização. No que se refere aos conhecimentos produzidos no campo específico das Ciências Sociais Aplicadas, observa-se um interesse maior dos pesquisadores pelo público jovem mais escolarizado que busca a sua inserção em colocações melhores situadas.

Ao privilegiar a construção social da identidade através do trabalho para os jovens, busca-se estabelecer um diálogo com a literatura acadêmica recente que traz muitos questionamentos a respeito da centralidade do trabalho, da ausência de pertencimentos coletivos, enfim, dos possíveis contornos que a sociedade contemporânea vem assumindo (ANTUNES, 1997; BOURDIEU, 1998; CASTELS, 1998; GIDDENS, 2000; HARVEY 2003, SENNETT, 2007).

Conforme afirma Nardi:

À medida que a ‘crise’ se aprofundou e a taxa de desemprego aumentou, novas categorizações em termos de oposição entre ‘incluídos’ e ‘excluídos’ (in/out) e entre trabalhadores formais, informais, encobriram, aos poucos, a questão operária e acabaram por dissolvê-la, julgando ser anacrônica esta discussão (NARDI, 2006, p. 123).

A fim de evidenciar a importância do trabalho como questão social, justifica-se este estudo como uma tentativa de retomar o debate a respeito da condição operária no campo acadêmico. Debate este que foi negligenciado durante muito tempo em favor de novos recortes (BEAUD e PIALOUX, 2009).

Por fim, em relação às contribuições que esta pesquisa pode trazer para a empresa, acredita-se ser de interesse desta conhecer o ponto de vista desses jovens trabalhadores, sejam os que pretendem permanecer no grupo, sejam os que contribuem para o aumento do seu *turnover*.

3. TRABALHO, JUVENTUDE E IDENTIDADES SOCIAIS E PROFISSIONAIS

A elaboração desta dissertação tem como base algumas escolhas teóricas que são a seguir explicitadas. Da mesma forma também se considera válido especificar o sentido aqui utilizado para alguns conceitos que dão vazão a múltiplas interpretações, tais como: a noção de identidade, de “crise” e a acepção adotada para o termo juventude. Todas essas definições dizem respeito a pressupostos que se julgam fundamentais para o entendimento da perspectiva abordada e reforçam inclusive as escolhas metodológicas. Também abordam-se as questões teóricas que se consideram centrais para a apresentação deste estudo, são elas: as novas configurações do trabalho no contexto contemporâneo, a condição juvenil em face dessas transformações na esfera produtiva e os processos de socialização e construção de identidades sociais e profissionais entre os mais jovens. Inicia-se tal exposição explicitando as novas configurações do trabalho.

3.1 Novas Configurações do Trabalho

O objetivo desta seção é desenhar um panorama geral a respeito das profundas transformações que ocorreram na esfera do trabalho nestes últimos vinte anos, a fim de estabelecer uma ponte entre o que Enriquez (1999) chamou de ‘civilização do trabalho’, suas origens e desdobramentos e o que se apresenta hoje como um problema de indefinição conceitual gerado pelo seu ‘suposto’ esgotamento.

Enriquez (1999, p. 136) convida a analisar três pontos que se consideram fundamentais para desenhar esta exposição, são eles:

- (1) Tentar pensar a civilização há 20 anos, a fim de compreender as armadilhas de hoje (no que diz respeito ao trabalho).
- (2) Refletir sobre as consequências desta nova situação (se existem respostas possíveis para o desemprego estrutural).
- (3) Estabelecer uma ligação entre as origens da sociedade do trabalho e para onde se está encaminhando.

Ao sugerir este pequeno exercício de memória, Enriquez (1999) chama a atenção para a abrangência das transformações que dizem respeito à “civilização do

trabalho”. Incita a resistir sobre a imposição dessa “fatalidade” – manifestada pela flexibilização, pela precariedade dos vínculos empregatícios e pela ausência de trabalho. Convida a repensar o caminho que estamos trilhando, a fim de que possamos encontrar alternativas. E adverte de que a oportunidade de combater esta crise estrutural deve se dar a partir da renovação da sociedade do trabalho, que passa pelo reconhecimento do papel social do trabalho.

A constatação de que nascemos e vivemos, durante um bom tempo, em um mundo de “pleno emprego”⁶ possibilitou que o trabalho se constituísse como o principal elemento integrador da sociedade. O que promoveu o desenvolvimento da consciência profissional dos operários e da sociedade do trabalho. Enriquez (1999) ressalta que, durante a vigência dessa “civilização”, “os trabalhadores não eram tidos simplesmente como seres a explorar, mas sim como seres com direitos” (p. 138). Para esse autor, o capitalismo neoliberal está prestes a fazer ruir as antigas sociedades industriais, especialmente a resistência operária. Observa-se um gradativo desaparecimento dos empregos permanentes e os trabalhadores experimentam uma situação de grave enfraquecimento.

As incertezas do capitalismo flexível geram um aumento da desconfiança e significam um retrocesso no mundo do trabalho. Pois o amplo processo de reestruturação das empresas, iniciado já na década de setenta pelos países desenvolvidos, permitiu a revitalização de antigas formas precárias de inserção que adquiriram novos conteúdos e significados no contexto da flexibilização da produção, o que gerou uma estrutura ocupacional distinta da então existente (baseada no vínculo salarial com carteira assinada), causando o aumento do desemprego e do trabalho informal, especialmente nos países mais pobres (NORONHA, 2003).

Considerando, no caso a indústria brasileira, o processo de introdução tanto de tecnologia física, ou seja, de máquinas, equipamentos e sistemas, quanto de tecnologia organizacional, que compreende a gestão e organização do processo de produção, envolvendo materiais, máquinas e, sobretudo, homens e informação, pode-se distinguir três períodos: o primeiro, iniciado no final dos anos 70 e que se estendeu até meados da década de 80, marcado pela difusão dos círculos de qualidade; o segundo, que se

⁶ A ‘noção’ de pleno emprego refere-se ao período do pós-Guerra e as políticas de Welfare State implementadas nos países desenvolvidos.

estendeu de meados da década de 80 até o início da década de 90 e que se caracterizou pela rápida difusão de equipamentos e a adoção de várias técnicas japonesas de organização do trabalho, como o *just-in-time*, *kanban*, trabalho em células; e o período iniciado no começo dos anos 90, quando efetivamente as empresas passaram a investir mais intensamente nas técnicas japonesas de gestão e organização, com ênfase na flexibilização do trabalho e no maior envolvimento do trabalhador com a qualidade e a produtividade (LEITE, 2008).

Esse processo de modernização industrial, realizado sob o estímulo e as pressões de diferentes políticas econômicas, elaboradas no quadro da concorrência internacional, não tem atingido da mesma forma e com a mesma intensidade os diferentes ramos da indústria e as empresas. O que tem ocorrido no Brasil é a existência de diversas trajetórias de adaptação, segundo Leite (2008), através das quais as empresas procuram ajustar-se às novas exigências da economia globalizada. É preciso considerar, também, que as inovações tecnológicas são apropriadas pelas empresas atendendo, muitas vezes, a “modismos” ou à necessidade de seguir os passos de empresas dos setores de ponta ou líderes no mercado. De qualquer forma, a apropriação dos novos modelos é feita a partir de uma “recontextualização”, considerando as condições e as possibilidades técnicas e financeiras existentes no país. O que faz de nós reféns de modelos de gestão “híbridos”, muito mais sujeitos à flexibilidade e à precarização.

A divisão de grandes empresas em vários pequenos grupos que, espalhados por diversas partes do mundo, disseminam as relações de terceirização e de subcontratação, expressam a ordem relacional do conceito de “precarização”, já que só é possível avaliar um trabalho como precário em relação ao que não o é (ou seja, em relação ao que é o padrão estabelecido vigente). O mesmo ocorre com o termo trabalho atípico, que cada vez mais se torna a regra e não a exceção.

Um exemplo muito bem descrito de como a reestruturação produtiva é posta em prática nas empresas, foi elaborado por Ramalho e Santana (2006) no seu artigo sobre a instalação da fábrica da Peugeot Citroën Francesa no Brasil. Os autores estabelecem um paralelo interessante entre a reestruturação industrial promovida pela matriz da fábrica na França, ao longo dos últimos vinte anos, e o processo de implantação da filial dessa empresa, já planejada nos “moldes de uma estrutura enxuta e flexibilizada”, em 2001, no estado do Rio de Janeiro.

De acordo com Ramalho e Santana (2006), utilizando como aporte as pesquisas de Beaud e Pialoux, (2004)⁷, realizadas na França, a reestruturação posta em prática na matriz da Peugeot Citroën enfrentou resistências, devido a um conjunto de disposições que a classe operária de lá dispunha, dentre elas: “o capital político acumulado (partidos e sindicatos), um conjunto de recursos culturais (referiam-se sem vergonha ao termo ‘operário’) e simbólicos (o orgulho de ser operário e de pertencer à ‘classe’)” (RAMALHO e SANTANA, 2006 p. 116). Este conjunto de disposições, segundo os autores, limitou, por um tempo, a influência da dominação econômica e cultural.

Entretanto, essa resistência começou a ruir a partir da incorporação de novas técnicas gerenciais; do aumento do desemprego e do recrutamento em grande escala de jovens trabalhadores. O que promoveu uma verdadeira “pane” nos mecanismos tradicionais de transmissão e de troca de valores identitários do grupo operário entre as gerações (RAMALHO e SANTANA, 2006).

Se, no caso francês, a empresa teve de realizar a “ruptura geracional a frio” (RAMALHO e SANTANA, 2006, p.122), ou seja, ao longo do seu processo de reestruturação, no caso brasileiro, desde o início, ela buscou excluir “[...] qualquer herança indesejada. O que demonstra [...] as duas faces da mesma estratégia”, que visa desarmar e desmobilizar o potencial identitário e coletivo da classe operária, preservando apenas operários individualizados, ou, em termos atuais, colaboradores (RAMALHO e SANTANA, 2006, p.122).

Na filial brasileira houve uma preocupação intensa em formar uma mão de obra jovem e especializada, o que exigiu uma ampliação dos anos de estudo e contribuiu para o distanciamento do “ethos de operário”. Já no caso francês foi necessário reestruturar a empresa estabelecendo uma espécie de homogeneização social e profissional, que consistia no afastando gradual dos operários mais velhos, considerados “não-empregáveis” ou dos que “não se enquadravam” mais nessa nova estrutura flexível. Tudo para manter apenas aqueles que estavam mais inclinados a se curvar às novas práticas e exigências da empresa reestruturada (RAMALHO e SANTANA, 2006).

Diante de um mercado de trabalho que se restringe, já que cada vez mais se tem menos necessidade de pessoas, embora se disponha de muita mão de obra, depara-se com dois tipos de trabalhadores: os intelectuais sofisticados e os empregados precários

⁷ Tradução para o português em 2009. Original (2004).

(que constituem a grande maioria da população) obrigados a conviver com o empobrecimento salarial (ENRIQUEZ, 1999).

Kovács (2002) utiliza a expressão “apartheid social” para designar esse abismo que separa os trabalhadores estratégicos, capacitados, com formação diferenciada da dos demais trabalhadores, que são submetidos à carga horária exaustiva, condições de trabalho insalubres, salários ínfimos e cobranças elevadas. Enriquez (1999) reforça essa posição ao afirmar que: “o trabalho deixa de ser um direito, e se torna um recurso que tem por objetivo assegurar níveis elevados de produtividade” (ENRIQUEZ, 1999, p.139).

A ampliação da qualificação do emprego tem conduzido diversos autores a sinalizar uma transição da economia industrial para uma economia baseada no conhecimento, na qual os “analistas simbólicos” constituem um grupo cada vez maior e com mais poder (CASTELLS, 1999, p.6). A formação, a criatividade e o trabalho em grupo tornaram-se assim alicerces fundamentais das organizações e, de uma forma mais geral, das economias.

Enriquez (1999, p.141) classifica de perversão social esta prática cada vez mais recorrente de justificar o descarte de milhares de trabalhadores em função do não alcance da performance excelente, o que também não deixa de ser uma forma disfarçada de homogeneização. Ressalta, ainda, a contradição imposta pela busca constante de melhores qualificações para a empregabilidade que resulta, fatalmente, na depreciação permanente das aptidões e em um estado de ansiedade contínua, pois as respostas imediatas exigidas pelo mercado não permitem a construção de nenhum projeto de futuro para a grande parte dos trabalhadores. É neste sentido que o uso do trabalho inseguro tem-se mostrado uma excelente estratégia para controlar o processo de trabalho nas empresas (RAMALHO e SANTANA, 2006).

A constatação de que a redução dos efetivos está ligada a melhores resultados financeiros demonstra que, “quanto mais as coisas funcionam, mais se eliminam os trabalhadores” (ENRIQUEZ, 1999, p.141), pois geralmente não há problemas de administração, mas sim a necessidade de aquisição de ganhos maiores via especulação financeira. O que denota o entendimento atual de que os trabalhadores são tidos como custo apenas, e que custo se corta a fim de se possa obter mais lucro. E que reforça a ideia de que o desenvolvimento da sociedade deve ser pensado a partir da lógica da

aquisição de bens de consumo e não da organização de um trabalho produtivo e socialmente útil.

O capitalismo neoliberal tem imposto um novo modelo de relações trabalhistas, que cada vez mais visa à individualização das relações entre patrão e empregado. Apregoando de que é obrigação do indivíduo ser gestor de si, e reforçando a ideia de que, “quanto maior a liberdade de mercado, melhor a situação para todos” (ENRIQUEZ, 1999, p.141). Nas sociedades contemporâneas, os percursos, projetos e riscos são, em grande medida, vividos individualmente. A precariedade, a qualificação, a mobilidade e a competição no sistema de emprego têm acentuado a individualização dos trabalhadores, mesmo quando ocupam funções semelhantes.

De acordo com Beck (2010), ainda que se mantenha uma base classista, as próprias desigualdades sociais tendem a ser vividas de forma individual. No que diz respeito aos mais jovens, Guerreiro e Abrantes (2007) afirmam que a valorização da responsabilidade individual e a precariedade dos vínculos laborais contribuem para que eles tenham um reduzido “sentido dos direitos” (p. 139) , adotando muitas vezes a perspectiva da empresa. Tal processo, segundo os autores, enfraquece as organizações coletivas de trabalhadores. Confrontados com dificuldades de fragmentação, legitimação e mobilização, os sindicatos desempenham um papel cada vez mais secundário na regulamentação do trabalho. Os jovens revelam, aliás, uma grande redução dos níveis de participação, de conhecimento e até de expectativas no movimento sindical (NARDI, 2006).

É importante atentar para o poder manipulador presente nesse discurso dominante de liberdade de ação, de performances excelentes e de maximização dos lucros. De acordo com Kovács (2002), esse discurso é utilizado para exaltar as novas formas de trabalho, a fim de valorizar a flexibilização, mascarar a realidade de exploração da mão de obra sem qualificação e de supervalorizar o conhecimento em áreas bem específicas.

Entretanto, como salientou Piccinini (2006), nem todo o trabalho flexível é precário. A flexibilidade pode ser uma resposta interessante à rigidez no que diz respeito às tarefas, aos horários, às funções. Entretanto, como a mesma autora observa, geralmente as tentativas de flexibilização estão ancoradas nesse discurso individualista que promove a informalidade e a submissão. Além disso, deve-se acrescentar que, quando se fala de flexibilização, está-se a falar de um complexo de tendências em

sentidos díspares (PICCININI, 2006). Pode significar a mobilidade dos trabalhadores entre funções e organizações (o que parece agradar a grande maioria dos jovens), mas pode também representar o recurso à mão de obra barata, condições de trabalho precárias e facilidade de desligamento para as entidades empregadoras. Esta questão é bem visível na questão dos horários: embora a flexibilidade possa significar que os trabalhadores gerem o seu tempo de trabalho, o que facilitaria a conciliação com a esfera familiar, o que é mais frequente é constituir-se em um aumento significativo das horas de trabalho, provocando maiores dificuldades aos quotidianos familiares, sem que os trabalhadores (sobretudo precários ou a prazo) possam contestar ou receber horas extras (LEITE, 2008). Em grande medida, os trabalhadores são obrigados a aceitar a cultura do dia de trabalho prolongado (GUERREIRO e ABRANTES, 2007).

Esse processo, que inclui a precarização das relações e vínculos laborais, tem consequências profundas nas identidades profissionais (e pessoais) e na estrutura social. Os novos “trabalhadores livres” dispõem de mais oportunidades, liberdade e controle, mas dispõem de muito menos identificação e segurança laboral, dado que circulam continuamente no mercado (BECK, 2010). A capacidade permanente de adaptação e de redefinição das expectativas tornaram-se cruciais no confronto com o mercado de trabalho. Os distúrbios no “contrato psicológico”, a perda da “segurança ontológica” (GIDDENS, 2000, p.38) e a incapacidade de organizar os projetos e trajetórias de vida (SENETT, 2007) são fenômenos que parecem afetar um número crescente de trabalhadores na era da flexibilidade. A permanente instabilidade no mercado de trabalho contribuiu para que alguns autores anunciem a falência da sociedade do trabalho e a transição para um novo modelo societal, a sociedade do risco, regida pela “economia da insegurança” (BECK, 2000, p.7).

Cabe ainda fazer referência a Robert Castel (1998), que traça um panorama histórico a respeito da condição social da classe operária e defende o argumento, também compartilhado por Enriquez (1999) e Beck (2000), de que se vive uma crise estrutural da sociedade salarial, que promove a precarização do trabalho não só entre os segmentos marginais, mas que já se constitui na “desestabilização dos estáveis” (CASTEL, 1998, p.526). O que remeteria, no entender desse autor, a uma nova questão social, que ultrapassa a ideia já banalizada de descarte dos trabalhadores supérfluos, mas sim da possibilidade de que toda uma geração de trabalhadores, sejam eles qualificados ou não, fique sem emprego.

Beaud e Pialoux (2009) afirmam que a classe operária, nestas duas últimas décadas, passou do centro das atenções políticas-sociais para o quase esquecimento, transformando-se em uma verdadeira “classe fantasma”. Em decorrência, perguntam-se: “estariamos diante do que poderia ser chamado de uma nova condição operária? Será possível pensar agora o mundo do trabalho sem esta classe?” (BEAUD; PIALOUX, 2009, p.9).

O capitalismo do início do século XXI é altamente dinâmico e flexível, e é também intensamente descontrolado e assimétrico (GIDDENS, 2000). Entretanto, como viu-se ao longo desta exposição, o trabalho permanece um elemento fundamental de estruturação, quer das sociedades quer das identidades contemporâneas. A integração no mercado de trabalho continua sendo um passo indispensável no processo de transição para a vida adulta. As tendências de flexibilização do mercado de trabalho dão origem a novos perfis, identidades, poderes e culturas profissionais (MARTINS, 1997; SENETT, 2007). Generalizam-se, sobretudo entre os jovens, os percursos profissionais marcados pela instabilidade e pelo risco, ainda que, para alguns, essa errância signifique a busca por oportunidades de realização, para outros, esse trajeto é pautado pela desintegração e exclusão. De acordo com Beck (2010), os trabalhadores livres da sociedade do conhecimento, integrados em projetos e redes múltiplas, tal como os trabalhadores eternamente precários ou os desempregados crônicos, são, todos eles, filhos desta nova ordem.

A questão que se propõe discutir aqui relaciona-se com as exigências que definem esse novo tipo de trabalhador – mais qualificado, com níveis maiores de escolaridade, que assume novas responsabilidades, cuja empresa espera dele mais participação e comprometimento – e que dá forma a esta nova condição operária, caracterizada por Beaud e Pialoux (2009). Como esses novos operários percebem e lidam com todas essas mudanças que estão ocorrendo no processo de produção? Que impacto essas mudanças promovem na sua identificação com o trabalho? Espera-se encontrar algumas respostas, ainda que provisórias, para estas questões nas próximas seções e capítulos deste estudo.

3.1.1 O trabalho como categoria construída e como fator de coesão social

No que diz respeito aos pressupostos estabelecidos neste estudo para a categoria trabalho, parte-se da perspectiva de que as sociedades modernas são sociedades fundadas no trabalho. De acordo com Nardi, (2006, p.32), “o trabalho continua sendo central do ponto de vista da estrutura social e da construção material e psíquica dos sujeitos”. Embora autores como Offe (1989) e Gorz (1987) tenham questionado a centralidade do trabalho como um elemento organizador da sociedade, Antunes (1997) ressalta que “a classe que vive do trabalho” não desapareceu. Portanto, segundo tal autor, afirmar que o trabalho deixou de ser central na organização da sociedade contemporânea dependeria da constituição de um novo modo de manutenção da existência humana que não esteja atrelado à venda da sua força de trabalho. Ou seja, se o trabalho não fosse mais central para a organização das sociedades modernas, a necessidade de receber um “salário” para poder prover-se teria desaparecido.

Méda (1999) estabelece uma espécie de linha do tempo aonde vai demarcando as rupturas e continuidades relativas ao lugar ocupado pelo trabalho. A autora inicia esta incursão histórica na Grécia Antiga, onde o trabalho era tido como suporte de sobrevivência e de inserção social, mas não como o fundamento do laço social, já que eram as atividades políticas que estavam associadas à função do cidadão livre. Nesse período histórico havia uma hierarquia social bem representada pela divisão do trabalho, que tinha seu início a partir do trabalho do operário, depois do artesão, em seguida do agricultor até chegar ao trabalho político. Quanto mais independente o trabalho fosse, mais valorizado ele era. Em contrapartida, se o trabalho estivesse ligado à sobrevivência, era considerado como indigno.

Ainda de acordo com Méda (1999), a sociedade feudal também estabelecia uma hierarquia rígida, o clero rezava, o senhor feudal guerreava e cabia aos servos trabalhar. Nesse período, o trabalho era visto como um castigo. Mas, com o advento da Reforma Protestante, o trabalho passa a ser sinônimo de vocação, seus aspectos positivos foram valorizados e o lucro passou a ser considerado como uma benção.

Seguindo os passos desses novos tempos, Adam Smith (1776) exulta o trabalho como sendo o elemento principal da produção da riqueza e de elo entre o indivíduo e a sociedade. O define como uma ocupação diária determinada pela necessidade, mas que da qual depende inclusive a saúde do indivíduo.

No séc. XIX, quando eclode a Revolução Industrial e a criação dos estados nacionais, o trabalho é considerado uma atividade essencial do homem. Segundo MÉDA (1999), os ideais de progresso, representados pelo domínio da natureza, já são possíveis pela ação das máquinas. E o trabalho é alçado à categoria de laço social fundamental, por tornar-se a modalidade essencial de aprendizagem da vida em sociedade - é através do trabalho que o indivíduo expressa sua humanidade, essência e condição - o trabalho é visto, nesse período, como a única possibilidade de emancipação e integração do homem, porque é com os outros e para os outros que ele realiza essa tarefa. Émile Durkheim explicita o conceito de coesão social nesse mesmo período (1893), afirmando que esta é assegurada pela cooperação regulamentada entre os indivíduos já associados pela divisão do trabalho, tornando-os interdependentes.

No pós-Guerra do século XX, as relações de trabalho assumem a forma contratual que caracteriza o “emprego”. O emprego torna-se a forma de integração por excelência da “sociedade salarial”, a qual é regulada pelo conjunto de regras e proteções que caracterizam o que veio a se chamar de Estado de Bem Estar Social (Welfare State) nos países desenvolvidos (CASTEL, 1998). O Estado de Bem Estar Social foi sustentado pela promessa do pleno emprego e pela segurança associada à regulamentação das relações de trabalho. O emprego assalariado e estável colocou o trabalho em uma nova ordem social, a qual deveria garantir a distribuição de renda e o crescimento econômico.

Entretanto, como viu-se, algumas rupturas históricas foram importantes para que o trabalho *latu sensu* pudesse ser valorizado de forma universal e transformado no elemento central do laço social na sociedade. É fato que, a partir das transformações dos últimos 30 anos, uma nova ruptura histórica se anuncia, ameaçando o papel integrador do trabalho (Méda, 1999). Esta ameaça está ligada, essencialmente, à desregulamentação das relações trabalhistas, às modificações no mundo do trabalho ligadas ao avanço da tecnologia e à racionalização das técnicas organizacionais e do processo produtivo.

Todas estas transformações em voga têm colocado em risco a centralidade do trabalho tal como ela foi pensada no modelo clássico da sociedade industrial. Todavia, além de continuar sendo o principal meio para se obter a sobrevivência, o trabalho cada vez mais tem sido uma área pertinente para as identificações sociais dos indivíduos. Na contemporaneidade, o fato de o indivíduo ser reconhecido no trabalho e de poder se

empenhar em uma atividade constitui um dos principais construtos da identidade pessoal. Da mesma forma que a privação de trabalho tem sido vivida como um golpe na constituição da identidade, que pode gerar, além de um sofrimento íntimo, uma desorganização social, traduzida em rupturas sociais e familiares, na diminuição da renda e na piora das condições de vida.

A degradação das referências de emprego, aliadas ao fracasso relativo de um projeto de integração, especialmente dos jovens, revela que a cultura do trabalho, capaz de proporcionar uma identidade digna e positiva, torna-se hoje uma referência distante, mas sempre almejada, como ver-se-á a seguir.

3.2 Condição juvenil e mundo do trabalho

Pesquisas recentes têm procurado traçar o perfil do jovem pós anos 90 e, no que se refere à juventude da Europa, duas tendências parecem evidentes: o prolongamento da idade juvenil e um novo significado de ser jovem, bem como o crescimento das expectativas com relação ao trabalho, principalmente em decorrência do aumento do nível de instrução, que os leva à recusa de trabalhos com pouco prestígio social (CHIESI e MARTINELLI, 1997).

Bajoit e Franssen (1997), em seus estudos sobre os jovens belgas, e Chiesi e Martinelli (1997), que realizaram pesquisas entre os jovens italianos, apontam que a recusa ao trabalho aparece apenas entre uma minoria de jovens. Assim, não se pode falar propriamente em uma “crise de mecanismos de socialização para o trabalho” (CHIESI e MARTINELLI, 1997, p. 111), mas sim na existência de uma atitude mais racional diante do trabalho. Apesar de este continuar sendo central na vida dos indivíduos, há a introdução de elementos de liberdade e autonomia, no sentido de o indivíduo buscar a realização das próprias capacidades, reduzir a quantidade e o tempo dedicado ao trabalho, quando pouco gratificantes e, principalmente, sem o sacrifício da vida afetiva.

Bajoit e Franssen (1997) verificaram uma mudança na relação dos jovens com o trabalho:

Enquanto no modelo tradicional a realização pessoal estava subordinada ao trabalho, hoje é o trabalho que tende a estar

subordinado à realização pessoal, permanecendo, entretanto, como um elemento e um *locus* essencial, embora não exclusivo. Nesse sentido, não se trata tanto de uma rejeição do trabalho, mas sim de uma reivindicação de um trabalho que tenha sentido para o próprio indivíduo e/ou que lhe deixe tempo para uma vida própria (BAIJOT e FRANSSEN, 1997, p.83).

O desemprego juvenil, sempre mais alto do que a média do desemprego em geral, é um fenômeno presente em muitos países, fazendo com que ocorra a banalização dessa situação, tornada comum entre os jovens. Entretanto, o desemprego não deixa de constituir uma experiência negativa e traumatizante para a maioria deles. Os relatos obtidos de jovens desempregados, por Bajoit e Franssen (1997), revelam o sentimento de culpa e de vergonha, de desvalorização social, responsável muitas vezes pela perda da identidade social e até mesmo da identidade pessoal.

Relatos, como os citados, demonstram que, embora se viva um momento de transformação das dimensões tradicionais do trabalho, entre as gerações mais jovens ainda persiste o ideário de um emprego estável e seguro. Neste sentido, busca-se elucidar as novas e antigas atribuições do trabalho na vida das pessoas, especialmente entre os jovens⁸ que, também, estão permeados por um passado de ideários construídos em relação ao mundo do trabalho e, diante da falta de possibilidade de uma inserção tradicional, se veem confrontados com uma socialização fragmentária⁹ e a consequente frustração desses valores (BAJOIT e FRANSSEN, 1997).

⁸ Peralva e Sposito (1997), ao comentarem as transformações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, afirmam que estas afetam muito mais os jovens que qualquer outra categoria da população, “simplesmente porque se trata de uma alteração na história que já está nascendo com eles” (p.3). Neste sentido, os jovens são tidos como reveladores das tendências emergentes.

⁹ O conceito de Socialização Fragmentária, ao qual se referiu, remete à heterogeneidade das experiências vivenciadas pelos jovens, especialmente no que diz respeito à sua relação com o mercado de trabalho e com os empregos intermitentes. Desta forma, a socialização pode ser compreendida como sendo resultado das experiências de trabalho à qual estão submetidos os jovens, inclusive no que diz respeito às políticas de emprego a eles destinadas, já que estas, em sua maioria, não permitem uma integração real ao mundo do trabalho (pois dificilmente promovem uma inserção efetiva), mas induzem a uma socialização que pode ser entendida como a aquisição de experiência via estágios, incentivo a elevação escolar, etc. Este conceito também pode ser contraposto ao de ressocialização, que se refere justamente ao que (no caso, o jovem) ainda não está apto, que antes precisa ser ressocializado para enfrentar as imposições do mercado de trabalho.

Segundo Peralva (1997), as mudanças sociais e culturais que se contrapõem à ordem social já constituída incidem sobre as representações relativas até mesmo às fases do ciclo da vida, alterando-as profundamente. Conforme afirma a mesma autora, nos últimos vinte anos, a distribuição do emprego sofreu alterações devido à entrada mais tardia dos jovens no mercado de trabalho, exatamente no mesmo momento em que o ciclo biológico também se alterou, por causa do prolongamento da expectativa de vida. Neste sentido, se estaria vivendo três tempos sucessivos de vida, com funções bem distintas: na juventude, a formatura; na idade adulta, o trabalho; e na velhice, o repouso. Desta forma, nos tempos atuais, ser jovem é cada vez menos um processo direcionado para a meta de se tornar adulto, começar a trabalhar e assumir responsabilidades. “Ser jovem hoje é cada vez mais uma condição social que pode durar vários anos” (CHIESI E MARTINELLI, 1997, p. 110)¹⁰. Exemplo disso são as transformações nas relações de trabalho e o prolongamento da escolarização.

No intuito de compreender um pouco mais essa mutação das referências, expectativas e experiências juvenis, considera-se como uma dimensão privilegiada a discussão a respeito dos jovens com o trabalho, já que, para muitos, ainda a experiência ou in experiência nesse âmbito constitui um momento decisivo da sua redefinição identitária de uma condição de jovem para adulto¹¹.

De acordo com Bajoit e Franssen (1997), o modelo cultural da sociedade industrial se caracteriza pela centralidade da ética do trabalho. Neste sentido, o trabalho continua sendo uma fonte importante de normatividade e uma experiência central de

¹⁰ Sposito (1997) afirma que a definição da categoria juventude encerra um problema sociológico na medida em que esta é definida de acordo com os critérios históricos e culturais. Da mesma forma que a condição juvenil denota um elemento importante, a condição de transitoriedade pode ter duração e características também variadas dependendo da época e do contexto social.

¹¹ CHIESI e MARTINELLI (1997, p.110) afirmam que pesquisar as atitudes em relação ao trabalho é um tema recorrente dos estudos sociológicos sobre a condição juvenil, pois: “em contextos culturais muito diferentes entre si, de fato, o trabalho é um dos âmbitos mais importantes em que se desenvolvem as relações entre as gerações, acentuam-se os mecanismos de socialização dos jovens para os papéis da vida adulta, desenvolvem-se processos de reprodução econômica e social”.

socialização, no qual os indivíduos devem ser socialmente úteis¹² e a ociosidade é tida como vergonhosa. Mas, se o modelo tradicional de trabalho é ainda bastante desejável, sua relativa impraticabilidade expõe o indivíduo a uma crise (MELUCCI, 1997). Paralelamente a legitimidade das normas tradicionais de trabalho, está também a mutação estrutural das orientações com relação ao mesmo¹³. Segundo Bajoit e Franssen:

O trabalho é ao mesmo tempo uma necessidade vital, uma obrigação social e um dever moral, cuja contrapartida é o status social que ele confere e a satisfação pessoal que proporciona. O trabalho tem uma dimensão instrumental (ganhar a vida) mas, apesar de seu caráter penoso, ele comporta também uma forte dimensão expressiva (realizar-se social e pessoalmente) (BAJOIT e FRANSSEN, 1997, p. 79).

Para explicar a mudança na concepção do trabalho é preciso considerar a situação do mercado de trabalho atual. Contrastando com um quadro, no passado, em que o jovem, uma vez alcançado o posto de trabalho, o via como permanente e nele buscava realizar-se e melhorar sua posição, a conjuntura hoje é de insegurança e de grande mobilidade ocupacional. Diante da quase inexistência de trabalho em tempo integral, os jovens tendem a inserir-se no mercado com contratos de trabalho atípicos ou mais flexíveis, em tempo parcial, por tempo determinado, temporários e como subcontratação. De acordo com Chiesi e Martinelli (1997) e também como ressalta Piccinini (2006), diante dessas condições, os jovens ainda conseguem desenvolver atitudes positivas em relação ao trabalho, chegando até a encarar favoravelmente a flexibilidade da relação de trabalho, aí encontrando possibilidades de aquisição de capacidades profissionais e de experiência, sendo que o mais importante é estar empregado.

Desta forma, o trabalho permanece ainda como uma expectativa básica, por vezes até essencial. Entretanto, por trás da aparente homogeneidade das expectativas, as

¹² Refere-se aqui à ética tradicional do trabalho que o considera como sendo fruto de um construto coletivo, para qual o trabalhador contribui e do qual também participa por intermédio de instâncias coletivas, tais como sindicato, classe de origem ou comunidade.

¹³ De acordo com Chiesi e Martinelli (1997, p. 118), “desenha-se um quadro em que a separação entre a condição de emprego e a condição inativa, entre ocupação e desemprego, não é mais delineada nitidamente como antes”.

experiências vividas e as significações atribuídas ao trabalho entre a juventude são diversas. As palavras são as mesmas: trabalho e emprego, mas as significações são múltiplas.

A experiência do desemprego e da instabilidade, o confinamento em tarefas pouco qualificadas, a consciência das exigências dos contratos e a ausência de perspectivas profissionais destruíram a maior parte das referências do modelo tradicional de trabalho entre os mais jovens (BAJOIT E FRASSEN, 1997). O problema da precariedade é confirmado pelas dificuldades prolongadas de o jovem se inserir efetivamente no mercado de trabalho, o que se traduz em uma desestruturação das referências identitárias entre a população juvenil. A dimensão expressiva do trabalho como meio de realização de si é progressivamente abandonada em favor unicamente da lógica do emprego. Nessas condições, as preocupações econômicas (ter um trabalho a qualquer preço) ou de *status* (ser um estagiário) prevalecem sobre as características próprias do emprego. Ou seja, as expectativas com relação ao trabalho são reduzidas à sua dimensão instrumental, mais do que em termos de ofícios ou de conteúdos. O emprego é tido como uma fonte de ganhos, uma ocupação do tempo. Nas palavras de Chiesi e Martinelli (1997, p.123): “o trabalho assume a sua valência instrumental porque o rendimento é considerado o aspecto mais importante e porque a concepção realizadora é colocada mais alto na escala da evolução das necessidades”.

Para os jovens que vivem uma situação precária de trabalho, a dimensão expressiva desaparece: o sentimento de participar de um processo de produção global, de ser útil, de se realizar pessoalmente, também. Neste sentido, a organização do trabalho não é experimentada por eles como sendo a constituição de uma identidade coletiva, mas sim como uma experiência vivida individualmente, sem referência ao coletivo. Frequentemente são simples relações de produção, estritamente hierárquicas e burocráticas, vazias de conteúdo.

Desta forma, a ausência de mediação através do trabalho e, de maneira geral, a fragilidade das redes sociais, entre a população juvenil, reforçam o sentimento de vulnerabilidade social com relação à sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Segundo afirmam Bajoit e Franssen: “a precariedade constitui o universo juvenil de referência, desencadeando efeitos de ruptura, de fragmentação ou de desarticulação que impedem a formação de uma relação estável com o trabalho” (BAJOIT e FRANSSEN,

1997, p.78). Logo, longe de constituir uma etapa inicial, a precariedade da inserção social dos jovens no mercado de trabalho é uma trajetória constante.

As contínuas transformações tecnológicas e econômicas, e a crescente importância do conhecimento científico e técnico, têm impulsionado a expansão da formação profissional ao longo da vida (GUERREIRO E ABRANTES, 2007), o que tem dissolvido as fronteiras entre sistema de ensino e sistema de emprego, antigamente bem definidas, já que muitos jovens que atuam no mercado de trabalho têm buscado se reintegrar aos sistemas de formação.

A inserção dos jovens na vida ativa tende, pois, a passar de trajetórias lineares (da escola para o trabalho) para “trajetórias ioiô”, alternando entre períodos de desemprego, emprego precário e formação (PAIS, 2001). Visto que o trabalho permanece um elemento indispensável para a independência dos jovens, estas transformações modificaram, de forma significativa, os processos de transição para a vida adulta. O bloqueio das carreiras tradicionais tem conduzido ao prolongamento de situações de dependência e instabilidade, e a recorrência a vias informais de trabalho, em face do descrédito das vias formais (PAIS, 2001).

A consciência e a gestão do descompasso entre as aspirações e a realidade do mundo do trabalho dá lugar a diferentes estratégias, atitudes e representações sublinhadas por Bajoit e Franssen (1997) no que se refere à percepção dos jovens em relação à situação do trabalho e do emprego. Segundo os autores: “(...) o que muda não é tanto a importância do trabalho, mas sim a relação com ele” (BAJOIT e FRANSSEN, 1997, p.83). Conforme atestam Chiesi e Martinelli “(...) não nos encontramos perante o declínio da importância do trabalho, mas assistimos à transformação de sua concepção”. (CHIESI e MARTINELLI, 1998, p.123). Enquanto, antes, ele era importante em si, pela participação que assegurava ao projeto coletivo da sociedade industrial, agora, ele se torna importante para o próprio indivíduo, na medida em que pode contribuir para o seu projeto singular.

(...) o trabalho perde uma posição significativa na competição com outros valores existenciais, mas adquire uma dimensão mais apreciada na aspiração qualitativa. O trabalho passa a ser cada vez menos uma necessidade cansativa, a ser conquistada, para reduzir os efeitos negativos de sua ausência, mas tampouco passa a ser neutralizado ou circunscrito, uma vez obtido, para reduzir os efeitos negativos de sua presença. (CHIESI E MARTINELLI, 1997, p.123)

Ou seja, o trabalho não perdeu a sua centralidade nem o seu valor. Entretanto, adquiriu uma dimensão mais qualitativa, pois a profissão ideal para os mais jovens deve gerar a identificação. Neste sentido, a melhor profissão é, antes de tudo, aquela de que mais se gosta, e na qual exista a possibilidade de realização, sem se deixar consumir pelo excesso ou pela ausência de trabalho.

Segundo a ética tradicional, o trabalho é considerado como um dever moral e social. É através de sua participação no processo de produção que o indivíduo pode pretender a uma autorrealização, tanto no plano da satisfação pessoal quanto de *status* social. No entanto, no contexto atual, o valor do trabalho, segundo Bajoit e Franssen, (1997) “tende a não ser mais sacralizado, mas sim autorreferido, isto é, a ser submetido às aspirações e à crítica do indivíduo” (BAJOIT E FRANSSEN, 1997, p.83). Neste sentido, quando se refere aos jovens que enfrentam um processo precário de socialização no mundo do trabalho¹⁴, é possível perceber que o emprego é muitas vezes reduzido à sua função instrumental (orientado somente em função do dinheiro), enquanto toda a dimensão da autorrealização é reportada à esfera privada e à sociabilidade preferida. Seguindo por esse caminho, os mesmos autores atentam para o conceito de trabalho desinvestido¹⁵, resultado da insatisfação diante da tarefa realizada, um trabalho considerado não realizador. E, na medida em que este não é realizador, tende a ser minimizado para justificar uma autorredefinição, seja na esfera familiar, para alguns, ou seja, a partir de uma atividade pessoal, para outros.

Trata-se, por certo, de uma lógica de crise no sentido de que a impraticabilidade das normas adquiridas é vivida dolorosamente e dá lugar a diversas estratégias de compensação e de racionalização, sem alternativa positiva. É a lógica do gato escaldado e da nostalgia que melhor caracterizam a atitude desses jovens no mercado de trabalho e, de maneira mais geral, face a uma sociedade da qual eles se sentem marginalizados e à qual se agarram. Experimentando a precariedade, eles se retraem sobre as referências de que dispõem, sem contar com recursos culturais e sociais que lhes permitiram viver diferentemente

¹⁴ Busca-se, através desta expressão, explicitar o paradoxo vivido atualmente pela juventude, uma vez que existe um amplo mercado de jovens dispostos e aptos ao trabalho e, no entanto, eles se encontram diante de um mercado de consumo e de produção em constante expansão que não os insere.

¹⁵ Bajoit e Franssen (1997), quando se referem ao trabalho desinvestido, buscam salientar a frequente decepção que os jovens enfrentam quando da entrada no mercado de trabalho e a posterior insatisfação que advém dessa experiência.

sua situação (BAIJOT e FRANSSEN, 1997, p.82).

Assim sendo, enquanto no passado articulavam-se trabalho e emprego, participação social e realização pessoal, hoje o que se percebe entre muitos jovens é que o trabalho não corresponde mais necessariamente ao emprego: estas duas categorias estão se contrapondo. Enquanto que o trabalho é percebido como um meio de realização, para um certo número de jovens, o emprego é tido até mesmo como um obstáculo. A consciência e a gestão desse descompasso permitem ao jovem existir como sujeito na medida em que este se dissocia da sua situação, ou até mesmo de sua condição profissional, reportando a sua identificação para outra esfera da vida como, por exemplo, o lazer (BAJOIT e FRANSSEN, 1997).

No entanto, faz-se importante ressaltar que as diferentes experiências e representações a respeito do trabalho e do emprego aparecem socialmente diferenciadas. Uma vez que os jovens do meio popular estão comumente mais apegados às normas tradicionais do trabalho, até porque eles são os que mais convivem com a realização de múltiplos serviços, empregos, que eles próprios não sabem se devem qualificar de trabalho ou designá-los em termos de estágio. Já os jovens da classe média têm, com frequência, mais recursos para redefinir seu projeto existencial e marginalizam o lugar do trabalho assalariado em proveito de um projeto de autorrealização.

Apesar da importância inegável das qualificações escolares, as posições e oportunidades no mercado de trabalho continuam a ser muito condicionadas pelas redes pessoais e informais. Diversos estudos têm mostrado como a ajuda de familiares, amigos ou conhecidos tem sido o principal meio de obtenção de um emprego (PAIS, 2001; GUERREIRO e ABRANTES, 2007). Em um contexto de dificuldades, acrescidas no acesso ao mundo do trabalho e de informalização dos vínculos laborais, o “capital relacional” parece exercer maior influência. Esse capital gerado pela quantidade e qualidade das redes pessoais e familiares é muito condicionado, quer pela classe social de origem, quer pelo próprio percurso profissional dos jovens. No primeiro caso, as classes reforçam o seu papel na localização dos jovens no mercado de trabalho, através das redes de contatos e influências que conseguem mobilizar. No segundo, os contatos e as oportunidades geram mais contatos e oportunidades, enquanto o desemprego afasta os jovens dos círculos de acesso aos empregos, intensificando os mecanismos de exclusão. Nota-se, a este propósito, que o desemprego de longa duração constitui uma

experiência de isolamento, contração das oportunidades em diversas esferas sociais e desestruturação de identidades e sociabilidades (DUBAR, 2005 e 2009; PAIS, 2001).

Quem pertence às elites globalizadas circula livremente na rede global e extrai dela enormes capitais econômicos, relacionais e de *status* (CASTELLS, 1999). O projeto profissional desses trabalhadores hiper-qualificados e dinâmicos é ambicioso e é resultado, em geral, de uma trajetória plena de escolhas e oportunidades. Forma-se, assim, um enclave de trabalhadores privilegiados, seduzidos pelas múltiplas possibilidades da (pós) modernidade e indiferentes à situação da maioria. De acordo com Beck (2010), o acesso a esses enclaves baseia-se em critérios restritos de gênero, etnicidade, idade e competências, constituindo motivo de competição cruel.

Como argumentam Bajoit e Franssen (1997, p.95): “Há uma distância que separa aqueles que têm recursos para participar do jogo da competição e aqueles que são obrigados a suportar a mutação do mercado de trabalho”. Esta modificação de orientações com relação ao trabalho nos mais diversos segmentos juvenis pode estar ligada à experiência da instabilidade vivenciada de forma desigual entre os múltiplos atores e contextos sociais envolvidos. Dessa maneira, a estrutura do risco é claramente assimétrica. O próprio risco assume formas e significados muito diferentes consoante aos contextos sociais. As classes sociais, através de mecanismos formais (a escolaridade) e informais (o capital relacional), conferem aos jovens oportunidades muito desiguais no mercado de trabalho, tendendo a reproduzir (parcialmente) a própria estrutura de classes (GUERREIRO e ABRANTES, 2007).

É neste sentido que se procuram, ao longo deste estudo, “respostas” para tentar desvendar como os jovens participantes do Programa Qualificar percebem essa instabilidade e precariedade a qual estão expostos, diante da sua primeira tentativa de inserção no mercado formal de trabalho. Antes disso, porém, faz-se necessário explicitar a definição adotada neste estudo para o termo juventude.

3.2.1 Sobre o termo “Juventude”

Em uma das suas célebres entrevistas, Pierre Bourdieu sentencia - a juventude é apenas uma palavra - e cabe ao cientista social lembrar que as divisões entre as idades

são arbitrárias, construídas socialmente e constantemente manipuláveis, já que “sempre somos o jovem ou o velho de alguém” (1983, p.112).

Muitas vezes pensa-se nos jovens como se eles fizessem parte de um grupo homogêneo, dotado de uma unidade social, de interesses comuns relacionados a uma idade definida biologicamente. Entretanto, a exposição de Bourdieu é capaz de demonstrar como são muito mais complexas as relações entre a idade social e a idade biológica.

Basta analisar as diferenças entre as “juventudes”, ou, para resumir, como sugere o próprio autor, analisar apenas as diferenças entre duas juventudes – a dos jovens que já trabalham e dos adolescentes da mesma idade (biológica) que são estudantes – basta confrontar as suas condições de vida, de acesso ao mercado de trabalho, seu orçamento do tempo, etc.

Como resultado de tal comparação, saltam aos olhos as diferenças: “de um lado, as coerções do universo econômico real, apenas atenuadas pela solidariedade familiar; do outro, as facilidades de uma economia de assistidos quase-lúdica, fundada na subvenção, com alimentação e moradia a preços baixos, entradas para teatro e cinema a preço reduzido, etc.” (p.113). Ao partir desta confrontação de exemplos extremos, Bourdieu demonstra que só é possível na linguagem incluir em um mesmo conceito universos sociais que praticamente não têm nada em comum. Na verdade, estas ‘duas juventudes’ representam dois polos de possibilidades que são oferecidas aos jovens. E, de acordo com o mesmo autor, entre o estudante burguês que sonha em prolongar a sua adolescência e o jovem operário que nem mesmo tem uma adolescência, encontrariam-se hoje todas as figuras intermediárias.

Sendo assim, nesta dissertação, apoiada em reflexões de Bourdieu, não se privilegia a definição de juventude estabelecida a partir de uma idade biológica. Consideram-se como jovens os sujeitos deste estudo por eles estarem iniciando sua vida profissional e guardarem similitudes em termos de origem social, condições de vida e projeções futuras, além da questão da idade biológica. Dessa forma, todos são estudantes, secundaristas ou universitários, atuam na área de metalurgia, são provenientes de famílias assalariadas e estão compreendidos na faixa dos dezesseis aos vinte anos. Ou seja, são considerados como um grupo de jovens por conta das suas condições sociais e não só em função da sua idade.

Entretanto, salienta-se que, mesmo dentro deste grupo, existem muitas diferenciações. De qualquer forma, a proposta deste estudo não é demonstrar a existência de mais ou menos homogeneidade entre jovens aprendizes e trabalhadores, trata-se de uma busca por compreender suas identificações e pertencimentos, no que há de comum e de diverso, seja entre eles e em relação ao que a literatura adotada aponta como sendo uma perspectiva mais geral. Enfim, buscam-se discursos similares e dissonantes que compõem as identificações juvenis no que diz respeito ao universo do trabalho. A seguir discorre-se a respeito dos processos de socialização e o seu impacto nas construções das identidades sociais e profissionais.

3.3 A construção de identidades sociais e profissionais

O termo identidade está ressurgindo tanto no vocabulário acadêmico quanto na linguagem corrente. Fala-se, em toda a parte, em crise de identidade sem saber direito o que essa expressão significa exatamente: dificuldades de inserção profissional dos jovens, aumento das exclusões sociais, angústia diante das transformações contemporâneas, confusão das categorias que servem para se definir e para definir os outros. Como em todos os períodos que se seguem a uma crise econômica, a incerteza quanto ao futuro domina todas as tentativas de reconstrução de novos padrões sociais: os de ontem já não servem e os de amanhã ainda não estão estabelecidos (DUBAR, 2005).

A identidade é uma expressão subjetiva e inscreve-se em um contexto conceitual amplo, o que implica abordagens diferenciadas. A identidade é um constante estar sendo. Refere-se a movimentos que dizem respeito tanto à singularidade humana quanto à particularidade de grupos, classes, culturas. É um conceito cujo entendimento exige que se superem as dicotomias, pois sua compreensão envolve, ao mesmo tempo, o igual e o diferente, o permanente e o mutante, o individual e o coletivo. Neste sentido, a identidade é entendida como produto de sucessivas socializações, pois o indivíduo não pode prescindir dos outros para forjar a sua própria identidade. De outra maneira, não há possibilidade de pensar a dinâmica das identidades sem considerar sua construção, tanto individual quanto social.

A tradição teórica do estudo da identidade circunscreve-se, prioritariamente, no campo da Filosofia, e a tendência atual é defini-la como resultante das interações sociais (JACQUES, 1993; DUBAR, 2005).

Alguns autores (por exemplo, DUBAR, 2005) empregam o termo identidade social para se referirem à consciência de pertencer a determinado grupo social e à carga afetiva que essa pertença implica. Enquanto apresentada como um processo dialético, a identidade social facilita a incorporação de valores e normas do grupo social, implica uma participação ativa do sujeito na construção da identidade grupal e afeta o contexto histórico onde ocorrem essas relações concretas. Por sua vez, as estruturas da sociedade influenciam as representações que os indivíduos fazem de si enquanto representantes do eu. Da mesma forma, o caráter interrelacional entre identidade pessoal e social pressupõe que não haja identidade pessoal que não seja, ao mesmo tempo e da mesma forma, identidade social (JACQUES, 2002).

A articulação entre identidade e trabalho confere, ao papel social, expressividade na constituição da identidade. Dentro dessa tradição, incluem-se as referências do interacionismo simbólico de Goffman (1985) e do conceito de “identidade de papel” de Habermas (1990) – ao propor que a uma “identidade natural” se segue uma “identidade de papel” - que se constitui através da incorporação de símbolos mediados pela socialização.

A importância e a exaltação máximas conferidas ao trabalho na sociedade ocidental concedem, ao papel de trabalhador, lugar de destaque entre os papéis sociais representativos do eu. A esse papel social agregam-se outras qualificações exigidas pelo exercício do trabalho que se substantivam, constituindo-se em atributos definidores do eu (como ser um trabalhador ativo, forte, honesto, etc.).

No entanto, isso não significa que seja necessário reduzir as identidades sociais ao universo do trabalho ou da formação profissional, todavia estas categorias constituem-se hoje como áreas pertinentes das identificações sociais dos próprios indivíduos. Isso se deu, segundo Dubar (2005), a partir da crise iniciada no fim dos anos 1960, especialmente entre os países de economia desenvolvida, onde os vínculos emprego-formação se reforçaram no cerne dos processos identitários.

Desta forma, torna-se relevante para os estudos sobre a realidade social discernir os movimentos que afetam os modelos sociais de identificação, ou seja, os tipos identitários pertinentes.

A identidade social não é transmitida por uma geração à seguinte, cada geração a constrói, com base nas categorias e nas posições herdadas da geração anterior, mas também através das estratégias identitárias desenvolvidas nas instituições pelas quais os indivíduos passam (socialização primária – família e escola e socialização secundária – formação profissional, por exemplo) e que eles contribuem para transformar realmente (DUBAR, 2005).

A construção das identidades realiza-se, pois, na articulação entre os sistemas de ação, que propõem identidades possíveis, e as trajetórias vividas no interior das quais se forjam as identidades reais às quais os indivíduos aderem. Ela pode ser analisada em termos tanto de continuidade entre identidade herdada e identidade visada como de ruptura implicando conversões subjetivas (DUBAR, 2005).

Então, se o trabalho é cada vez mais uma categoria fundamental para pensar a constituição das identidades, a formação se tornou um componente igualmente valorizado. Daí a importância de se realizar estudos sobre os processos de socialização primária e secundária. Pois, como ressalta Dubar:

Nas e pelas categorizações dos outros – principalmente dos parceiros de escola (seus professores e seus colegas) – que a criança vive a experiência de sua primeira identidade social. Esta não é escolhida, mas conferida pelas instituições e pelos próximos com base, não somente nos pertencimentos étnicos, políticos, religiosos, profissionais e culturais de seus pais, mas também em seu desempenho escolar. A escola elementar constitui, desse modo, um momento decisivo para a primeira construção da identidade social, frequentemente bem desconectada de todo o universo profissional. É assim, que aprendermos a ser o que nos dizem que somos, entre identidade social herdada e identidade escolar visada, se origina um campo do possível no qual se desenvolvem já na infância, na adolescência, e no decorrer da vida, todas as estratégias identitárias (DUBAR, 2005, p.147).

Desta forma, o ingresso em uma especialidade disciplinar ou técnica constitui um ato significativo da identidade possível. Entretanto, hoje em dia, é na confrontação com o mercado de trabalho que, certamente, se situa a implicação identitária mais importante dos indivíduos que vivem este momento de crise, especialmente os jovens. Essa confrontação assume formas sociais diversas e significativas conforme os países, os níveis de escolaridade e as origens sociais. Mas é de seu resultado que depende tanto a identificação por parte dos outros de suas competências, de seu *status* e de sua carreira

possível quanto a construção por si mesmo de seu projeto, de suas aspirações e de sua identidade possível. Essa defrontação com a incerteza abate de agora em diante toda uma faixa etária de pessoas, sejam elas estudantes ou trabalhadores não qualificados (BEAUD e PIALOUX, 2009).

Cabe lembrar que esta crise ocorre em condições históricas particulares, onde se experimenta um rápido processo de modernização tecnológica e de mudanças organizacionais nas empresas, na administração pública e no setor de serviços; um prolongamento da transição entre a saída da escola e o acesso a um emprego cada vez menos considerado estável (para toda a vida). E, como lembra Dubar (2005):

É do resultado desta primeira confrontação que dependerá a construção de uma identidade profissional básica que constitua não somente numa identidade no trabalho, mas também, sobretudo numa projeção de si no futuro, a antecipação de uma trajetória de emprego e a elaboração de uma lógica de aprendizagem, ou melhor, de formação (DUBAR, 2005, p. 148).

Diante deste novo contexto, permanece a questão: será que as categorias sociais oficiais ainda constituem referências pertinentes, especialmente para os jovens? De que modelos de identificação social os indivíduos que ingressam no mercado de trabalho dispõem atualmente para se definir nos campos do trabalho, do emprego e da formação? Quais seriam as identidades profissionais mais almejadas? Ou, como questiona Boltanski: “Quais são essas pessoas coletivas de onde as pessoas individuais extraem o nome comum que as designa?” (BOLTANSKI, 2009, p. 37). Beaud e Pialoux (2009), de certa forma, remetem-se à questão de Boltanski (2009), ao indagarem a respeito da identidade operária e técnica – a que posições elas correspondem hoje nos campos do trabalho, do emprego e da formação?

Dubar (2005) afirma que a maioria dos jovens que se dedicam a cursos superiores tem como modelo pertinente de identidade a figura do engenheiro ou do executivo - estas seriam as “identidades de aspiração” - que permitem projeções de futuro para grande parte dos jovens hoje. Mas o que dizer a respeito das outras identidades? Quem são, por exemplo, os representantes da identidade operária? Como eles a têm interpretado atualmente - como uma condição provisória, uma alternativa ou como uma escolha de fato?

Enfim, espera-se que a elaboração destas considerações possa revelar a pertinência da articulação entre identidade e trabalho, bem como a expressividade desse último na constituição do eu. São inúmeros os estudos que têm como tema a investigação de características identificatórias próprias da classe operária e/ou de determinadas categorias profissionais (LOPES, 1987; JACQUES, 1993; GUIMARÃES, 1995; FREITAS, 1999; NARDI, 2006; TOMIZAKI, 2005; OLIVEIRA, 2006). Acredita-se que, através desses estudos a respeito das visões de mundo dos atores sociais (no trabalho), seja possível compreender muito dos processos de socialização contemporâneos.

Faz-se necessário mais uma vez ressaltar que alguns autores (GORZ, 1987; OFFE, 1989) apontam para a relativização do trabalho como eixo de identificação – a partir da constatação de sua não-centralidade em países de economia desenvolvida e em países onde se consolidou o *Welfare State* –, assim como no Brasil alguns estudos (por exemplo, LEITE 1994; 2008) têm registrado a perda da autonomia e de identidades profissionais vinculadas a determinados postos de trabalho a partir da introdução de inovações tecnológicas no cotidiano profissional.

Todas estas questões – seja a discussão a respeito da centralidade ou não do trabalho, da sua ausência de sentido e/ou de identificação em razão das transformações produtivas – corroboram para demonstrar a complexidade e a relevância deste tema. O que tem demonstrado que este campo de estudo é um campo promissor para a ampliação de novas pesquisas e referenciais.

No que diz respeito aos referenciais deste estudo, faz-se necessário explicitar os vínculos estabelecidos entre as teorias construtivistas da socialização e a noção de identidade, como se demonstra a seguir.

3.3.1 Sobre as Teorias da Socialização e a noção de identidade¹⁶

Durante muito tempo, a noção de socialização permaneceu ancorada na questão dos processos e dos mecanismos de socialização da criança, ou seja, das maneiras de

¹⁶ De acordo com (DUBAR, 2006), não existe nenhuma identidade “essencial”. Todas as identidades são denominações relativas a uma época histórica e a um tipo de contexto social.

analisar a transformação dos seres humanos em seres sociais, do seu nascimento à idade adulta (DUBAR, 2005).

Um dos principais expoentes desta perspectiva, o sociólogo americano Talcott Parsons, formulou uma teoria geral da socialização das crianças, na obra intitulada “Família, socialização e processo de interação” (1955). O principal postulado dessa obra (que foi escrita no auge do funcionalismo americano) era de que independentemente da sociedade, para que esta sobreviva, deve-se ao mesmo tempo reproduzir a sua cultura e a sua estrutura social. Entretanto, para que isso ocorra, é fundamental garantir a interiorização das funções sociais vitais pelas crianças ao longo de sua socialização, primeiro na família, depois na escola e por fim no mercado de trabalho. Para tanto, agentes socializadores devem intervir, no decorrer do processo, a fim de garantir essa interiorização ativa ao maior número possível de crianças, para que, quando estas crianças tornarem-se adultas, possam ser novos “socializadores”.

Ao longo dos anos 1960-1970, torna-se claro que a Teoria de Parsons não permitia interpretar os movimentos sociais, culturais e políticos que, nesse período, começaram a eclodir. É neste momento que o funcionalismo entra em crise. Por toda parte nos países ocidentais surge um forte questionamento a respeito dos modelos educacionais. Todos os movimentos sociais de contestação (sejam de ordem feministas e/ou pela defesa da igualdade de direitos) revelavam, naquele momento, não só o caráter desigual das sociedades industriais avançadas, mas também as formas de dominação sobre as quais estas se assentavam: a dominação masculina, a dominação cultural, a dominação econômica. Como essas formas de dominação são produzidas por instituições de socialização (a família, a escola, o exército, as Igrejas, as grandes empresas, etc.), estas perderam sua legitimidade “natural” e seu caráter “consensual” (DUBAR, 2005, p.52).

Buscando uma resposta para esses movimentos contestatórios, foi desenvolvida a teoria crítica da socialização – que a define como um mecanismo de reprodução da dominação social - da dominação de classe, particularmente. Seu caráter é principalmente marxista e estrutural. Provavelmente sua versão mais conhecida é a teoria exposta por Bourdieu e Passeron em “A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino” (1975). Esta teoria se desenvolveu em dois níveis: o primeiro institucional, faz do sistema de ensino um aparelho de imposição simbólica da cultura burguesa, legitimando a reprodução das desigualdades sociais; o segundo, individual, é

feito dos *habitus* de classe incorporados ao longo da socialização, concebida como um processo de impregnação das condutas pelas condições sociais, mais precisamente de um ajustamento das condutas aos destinos mais prováveis, assegurando, assim, subjetivamente a reprodução legítima das posições de origem (BOURDIEU e PASSERON, 1975).

Novos conceitos e novas concepções da socialização surgiram ao longo dos anos 1980. Em especial, destaca-se a abordagem construtivista de Peter Berger e Thomas Lückmann, em seu livro: “A construção social da realidade”, obra originalmente publicada em (1966), mas que ganhou fôlego acadêmico a partir do seu uso em pesquisas empíricas construtivistas e interacionistas realizadas nos anos 1980, especialmente nos Estados Unidos¹⁷. O que Berger e Lückmann têm em comum com os pesquisadores interacionistas dos anos 1980 é a redescoberta de Max Weber (1921)¹⁸, pois ambos retomam a questão do ator.

Há, nesse período, a emergência de uma concepção nova de socialização, que parte do pressuposto de que se deve estudar as ações coletivas como elaborações sociais. Mas, para tanto, é preciso reconstituir os mundos dos atores (simultaneamente suas visões do mundo e suas categorizações da ação) a fim de compreender os processos de socialização que permitem a coordenação das ações e a negociação dos mundos que sempre são mistos de interesses e de valores (BERGER E LÜCKMANN, 1973).

Para Dubar (2005), que adota esta perspectiva, a questão central do pesquisador deve ser a de compreender como os atores sociais se identificam uns com os outros. E, essa questão é indissociável da definição do contexto de ação que é também o contexto de definição de si e dos outros. Ou seja, cada ator possui uma certa “definição da situação” em que está inserido, e essa definição inclui uma maneira de se definir a si próprio e de definir os outros (o que implica interesses, valores, posições e posicionamentos). O primeiro procedimento do pesquisador deve ser “coletar”, nas melhores condições possíveis, essas diversas “definições de situação”, tais como são subjetivamente definidas pelos atores (DUBAR, 2005, p. 19).

¹⁷ Dubar (2005) considera que a análise de Berger e Lückmann (1966) vai além da de Bourdieu e Passeron (1975), a autora defende que ambas se complementam e, portanto, fará uso das duas Teorias de Socialização.

¹⁸ Obra póstuma de WEBER, publicada em 1921. Cf. Weber (1994).

Em sua obra, Berger e Lückmann dissociaram o conceito de socialização do campo escolar e da infância e o aplicaram ao campo profissional (também a outros), além de associá-lo às problemáticas da mudança social. Isto ocorreu devido ao estabelecimento da distinção entre “socialização primária” e “socialização secundária”¹⁹. Dessa forma, a socialização torna-se um processo de construção, desconstrução e reconstrução de identidades ligadas às diversas esferas de atividade (principalmente profissional) que cada um encontra durante sua vida e das quais deve aprender a tornar-se ator.

Neste sentido, as autodefinições de atores, em um contexto dado, não são estritamente determinadas pelo próprio contexto, pois cada um dos atores tem uma história, um passado que também pesa em suas identidades (pois não se define a identidade só em função dos parceiros atuais, mas também em função da trajetória, tanto pessoal como social). Essa trajetória subjetiva resulta a um só tempo de uma leitura interpretativa do passado e de uma projeção antecipatória do futuro.

Desde então, a socialização já não é definida como desenvolvimento da criança, nem só como aprendizado da cultura ou unicamente como a incorporação de um *habitus*. A socialização passa a ser entendida como a construção de um mundo vivido, logo, esse mundo também pode ser construído e reconstruído ao longo da existência.

De acordo com Dubar (2005), vistos desta forma, os processos de socialização produzem identidades de atores que não se limitam a um *habitus* de classe nem a esquemas culturais, mas torna-se um misto dos dois, ou seja, é possível conjugar a abordagem construtivista com a perspectiva estrutural. Existiriam, assim, dois eixos de identificação do ator social. Um eixo “sincrônico”, ligado a um contexto de ação e a uma definição de situação, em um espaço dado, culturalmente marcado, e um eixo “diacrônico”, ligado a uma trajetória subjetiva e a uma interpretação da história pessoal, socialmente construída” (Dubar, 2005, p.20). É na articulação desses dois eixos que intervêm as maneiras como cada um se define, simultaneamente como ator de um sistema determinado e produto de uma trajetória específica.

Essa maneira de interpretar o pertencimento articula dois sentidos do termo socialização e do termo identidade: a socialização relacional dos atores em interação em um contexto de ação (as identidades para o outro), e a socialização biográfica dos atores

¹⁹ A socialização primária está ligada ao período de socialização familiar. Já a socialização secundária compreende as sucessivas socializações, da escola, do trabalho, assim por diante.

engajados em uma trajetória social (as identidades para si). Eles resultam de uma concepção de ator que se define a um só tempo pela estrutura de sua ação e pela história de sua formação (Dubar, 2005), tornando possível compreender a construção do mundo vivido dos jovens a partir das suas projeções e visões de mundo, a fim de construir seus pertencimentos identitários, sem deixar de considerar a influência do meio cultural e do seu *habitus* de origem.

Entretanto, fenômenos contemporâneos, como a globalização, por exemplo, têm provocado uma desestabilização dos pontos de referência anteriores, especialmente no que diz respeito aos modos de identificação, como se pretende examinar a seguir.

3.3.2 Sobre a noção de crise dos modos de identificação

Utiliza-se nesta dissertação a acepção de “crise”²⁰ adotada por Dubar em seu livro: “A crise de identidades: a interpretação de uma mutação” (2009). Segundo o autor, a palavra crise remete “à ideia de uma ruptura de equilíbrio entre diversos componentes” (p.20). A exemplo das crises econômicas, as crises identitárias podem ser pensadas como perturbações de relações relativamente estabilizadas entre elementos estruturantes da vida, o que faz com que haja uma dificuldade de categorizar os outros e a si mesmo, ou seja, surge uma dificuldade de estabelecer identificações e ou vínculos sociais²¹.

A hipótese de uma crise dos modos de identificação não deixa de estabelecer uma ligação com a teorização da crise econômica que o mundo atravessa. Muitos estudiosos, dentre os quais Harvey (2003), Boltanski e Chiapello (2009), têm afirmado

²⁰ Sobre a definição de crise, Dubar (2009, p.20) informa que os dicionários distinguem, em geral, cinco sentidos. (1). “Mudança sofrida no curso de uma doença” ou “manifestação súbita de um estado mórbido” (por exemplo, crise cardíaca); (2). “Acesso breve e violento de um estado nervoso ou emotivo” (por exemplo, crise de nervos); (3). “Acesso súbito de ardor ou de entusiasmo” (por exemplo, trabalhar por crises); (4). “Período decisivo ou perigoso da existência” (por exemplo, crise da adolescência); (5). “Fase difícil atravessada por um grupo social” ou “ruptura de equilíbrio entre grandezas econômicas” (por exemplo, crise econômica). É o último sentido que será privilegiado, em relação com o sentido n. 4.

²¹ Sobre a natureza desse vínculo social que é rompido, Dubar (2009, p.21) esclarece: “Trata-se muitas vezes, em primeiro lugar, das relações mais cotidianas, familiares, profissionais, de proximidade. Ser deixado pelo cônjuge, ser demitido pelo patrão, deixar de ser cumprimentado pelo vizinho”. Estes exemplos constituem rupturas concretas de relações pessoais que, anteriormente, criavam vínculos que se qualificavam como sociais.

que, desta vez, trata-se de uma crise original por conta da sua duração no tempo e os seus efeitos planetários, tais como: expansão da crise econômica, da desregulamentação das leis vinculadas ao trabalho, do desemprego, da inflação e do crescimento econômico seguido de sucessivas recaídas.

Embora cada vez mais a expressão ‘crise do vínculo social’ seja retomada por pesquisadores que escrevem sobre os bairros, as famílias, sobre as categorias profissionais, não se pode julgar que esta seja apenas um efeito da crise econômica. Neste sentido, Dubar (2009) afirma que as duas crises (econômica e social) são manifestações que fazem parte de um processo global que, em certos momentos de seu desenvolvimento, provoca rupturas nos grandes equilíbrios econômicos e rupturas de um tipo de ligação social antes amplamente dominante. Ele define como antropológica esse tipo de crise que afeta, ao mesmo tempo, os comportamentos econômicos, as relações sociais e também as subjetividades individuais.

De acordo com tal autor, se se introduzir a hipótese de que cada período de equilíbrio relativo, de crescimento contínuo e de regras claras, de política estável e de instituições legítimas é acompanhado de um conjunto de categorias compartilhadas em sua maioria, de um sistema simbólico de denominação e de classificação profundamente interiorizado, então a ruptura desse equilíbrio deve constituir uma dimensão importante e específica de crise.

É aqui que se encontra a questão das identidades como modalidade de identificação das pessoas entre si e de cada uma por si mesma. Ou seja, a mudança de normas, de modelos, de terminologias provoca uma “desestabilização dos pontos de referência das denominações, dos sistemas simbólicos anteriores” (Dubar, 2009, p.24), o que faz com que as pessoas busquem transitar entre múltiplos pertencimentos. Esta fluidez dos padrões tem tornado as identificações muito tênues e errantes, já que o que era antes já não é mais possível e convive-se constantemente com a incerteza. Autores como Bauman (2005) e Castells (1999) descrevem a constituição do ‘indivíduo trajetória’ e ressaltam que esta mudança de atitude é facilmente observável entre os mais jovens.

Por fim, como principais conceitos recuperados neste capítulo de referenciais teóricos, destacam-se: (a) a definição de identidade, entendida como o produto de sucessivas socializações proposta por Dubar (2005), (b) a delimitação dos três tempos de vida (juventude, idade adulta e velhice), elaborada por Peralva (1997) que caracteriza

a juventude como sendo hoje uma ‘condição social’ que pode durar vários anos, devido ao prolongamento da escolarização e as transformações no universo do trabalho, (c) o conceito de ‘desestabilização dos estáveis’ e (d) de esgotamento da sociedade de trabalho, conceitos esses, propostos, respectivamente, por Castels (1998) e Enriquez (1999) para caracterizar o contexto contemporâneo de crise estrutural que não tem permitido a muitos indivíduos, especialmente os mais jovens, uma inserção estável no mercado de trabalho.

No próximo capítulo, explicita-se a construção dos procedimentos metodológicos que permitiram a elaboração deste estudo.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo visa descrever o modo como foi realizada a pesquisa de campo para a elaboração desta dissertação. Está dividido em quatro seções: decisões metodológicas; participantes da pesquisa; coleta de dados e, por fim, análise e interpretação dos dados. Esta última seção, por sua vez, está dividida em duas subdivisões: plano de análise de definições conceituais e operacionais e as etapas do método de análise de conteúdo.

4.1 As decisões metodológicas

Em função dos objetivos propostos e dos sujeitos da pesquisa, o trabalho de cunho qualitativo foi considerado mais apropriado nesta situação, uma vez que, segundo Haguette (1995), estudos que têm por objetivo analisar a realidade de um grupo não muito numeroso, e que se propõem a entender posicionamentos de categorias de trabalho, são mais adequados à abordagem qualitativa, que propicia ao pesquisador abordar aspectos indiretos, mas necessários para que o objetivo da pesquisa seja alcançado. Ademais, a abordagem qualitativa é conveniente para estudar em profundidade processos organizacionais ou comportamentos de indivíduos, nos quais sejam múltiplas as fontes de evidência, pois esta permite explorar melhor os processos à medida que eles se desenvolvem (ROESCH, 2005).

Já a escolha do estudo de caso como estratégia de pesquisa é justificada pelo fato de que esta dissertação analisa uma esfera social específica, e, para Martins e Theóphilo (2009), um estudo de caso caracteriza-se por analisar uma unidade social, retirando do pesquisador o controle sobre os eventos e variáveis analisadas. Neste sentido, a complexidade da unidade é estudada intensamente, pois a pesquisa é dirigida por estágios de exploração, classificação e desenvolvimento de hipóteses, o que permite a construção do conhecimento e de teorias.

Segundo Hartley (1994), o estudo de caso privilegia o enfoque de eventos contemporâneos e a exploração de novos processos ou comportamentos, seu ponto forte é sua capacidade de explorar processos sociais à medida que esses se desenvolvem, permitindo uma análise processual, contextual e longitudinal das várias ações e

significados que ocorrem e são construídos nas organizações. A natureza mais aberta da coleta de dados em estudos de caso permite a consideração de um grande número de variáveis, sendo que estas não precisam ter sido determinadas.

De acordo com a categorização proposta por Yin (2001), o tipo de estudo de caso adotado nesta pesquisa, é o estudo exploratório-descritivo de caso único e crítico. O estudo de caso exploratório-descritivo tem o propósito de explorar uma nova área e talvez construir uma teoria a partir da situação. A pesquisa exploratória é utilizada quando pouco se conhece sobre o fenômeno estudado, especialmente no que diz respeito a uma organização específica, o que conduz a estratégias de pesquisa pouco estruturadas, exigindo que sejam combinadas múltiplas formas de coleta de dados primários e secundários. Como o propósito do estudo é entender melhor um caso particular, a fim de ressaltar o que faz dele único e de expandir uma teoria bem formulada, de acordo com Yin (2001), o estudo de caso torna-se então único e crítico.

A organização escolhida para o estudo de caso é uma grande empresa do setor de metalurgia – a Randon S.A., que desenvolve um programa de qualificação profissional extenso e reconhecido pela qualidade e oportunidade de inserção de todos os seus egressos. O principal critério para a escolha dessa empresa está justamente no tempo de duração do curso oferecido (enquanto a Lei da Aprendizagem exige em média um ano de formação, esta empresa qualifica os jovens em três anos). Como segundo critério de escolha: a qualificação em si, por esta ser técnica, com função operacional bem delimitada e atuação assegurada dentro da empresa, e, como último critério: a especificidade do público que o Programa Qualificar agrega. São desde filhos de funcionários até jovens que vivem em situação de risco social, sendo que, pelo menos 50% deles, participaram do projeto social mantido pela organização desde a infância. Sendo assim, a organização pesquisada neste estudo é a Randon S. A; e a unidade de análise é o Programa Qualificar.

4.2 Participantes da Pesquisa

Os participantes desta pesquisa são os alunos aprendizes ou recém-egressos já contratados do curso de formação profissional implementado pelas empresas Randon em parceria com o SENAI/RS. São jovens na faixa dos dezesseis aos vinte anos que

frequentam ou já concluíram o ensino médio e atuam na empresa, seja como funcionários efetivos, ou como aprendizes do Centro de Educação Profissional (CEP). Devido à qualificação do curso ser voltada para a mecânica, manutenção, montagem e usinagem de implementos rodoviários, o número de integrantes do sexo masculino é mais expressivo. Como não existe uma estimativa oficial a respeito de quantos jovens aprendizes egressos do programa permanecem na empresa desde a formatura da primeira turma, optou-se por centrar a análise nos alunos recém-egressos do programa, que há pouco deixaram a fase de experiência no setor operacional das empresas do grupo.

Para o presente estudo foram realizadas quinze entrevistas no total, sendo nove delas com os jovens aprendizes em processo de formação, e seis entrevistas com jovens trabalhadores recém-contratados, egressos do mesmo Programa, a fim de que se possa compreender, de forma exploratória, os dois olhares e expectativas presentes nestes dois momentos distintos, porém complementares – a etapa de formação/qualificação e o momento da inserção no trabalho. Todas as entrevistas foram efetuadas no Centro de Educação Profissional (CEP), que está localizado na planta da fábrica da Randon. Houve concordância por parte de todos os entrevistados de que as entrevistas fossem gravadas para posteriormente serem transcritas na íntegra, compondo o principal material de pesquisa. A seguir, Quadros 1 e 2, apresentam-se os perfis²² dos jovens entrevistados, tanto dos aprendizes como dos contratados.

Quadro 1 – Perfil dos Jovens Aprendizes Entrevistados

Nome²³	Idade	Curso	Forma de Ingresso	Vínculo anterior com a Empresa	Tempo de Curso	Grau de Instrução
Jonas	17	Mecânico de Usinagem	Florescer	Comunidade	2º ano	Cursando Ensino Médio
Lucas	19	Montador e Soldador	Prova	Filho de Funcionário	2º ano	Ensino Médio Completo

²² Para maior detalhamento a respeito dos perfis dos jovens entrevistados, ver Anexo IV – Os sujeitos da Pesquisa.

²³ Os nomes dos entrevistados são fictícios.

Luíza	17	Montador e Soldador	Prova	Comunidade	1º ano	Cursando Ensino Médio
Marcelo	18	Montador e Soldador	Florescer	Comunidade	2º ano	Cursando Ensino Médio
Maria	17	Montador e Soldador	Prova	Filho de Funcionário	1º ano	Ensino Médio Completo
Maurício	16	Montador e Soldador	Prova	Comunidade	1º ano	Cursando Ensino Médio
Michel	17	Soldador e Montador	Florescer	Comunidade	2º ano	Cursando Ensino Médio
Otávio	17	Mecânico de Manutenção	Prova	Comunidade	1º ano	Ensino Médio Completo
Vinícius	16	Mecânico de Manutenção	Florescer	Filho de Funcionário	1º ano	Cursando Ensino Médio

Quadro 2 – Perfil dos Jovens Contratados Entrevistados

Nome	Idade	Curso	Forma de Ingresso	Vínculo anterior com a Empresa	Ano de Término do Curso	Grau de Instrução	Função Atual
Daniel	20	Mecânico de Manutenção	Prova	Comunidade	2008	Trancado Engenharia de Produção	Mecânico de Manutenção I
Gabriel	19	Montador e Soldador	Florescer	Comunidade	Inconcluso	Cursando Comércio Exterior	Analista Júnior de Exportação
João	18	Mecânico de Manutenção	Florescer	Filho de Funcionário	2008	Ensino Médio Completo	Abastecedor da Linha de Produção
Samuel	20	Soldador e Montador	Florescer	Filho de Funcionário	2007	Cursando Engenharia Mecânica	Montador de Veículos I
Tatiana	18	Soldador e Montador	Prova	Comunidade	2008	Cursando Administração	Auxiliar Administrativo
Vítor	19	Mecânico de	Florescer	Filho de Funcionário	2008	Cursando Engenharia	Soldador de

		Usinagem				ria Ambiental	Veículos I
--	--	----------	--	--	--	------------------	------------

Foram entrevistados também as responsáveis pela execução e coordenação do Programa. Também foram ouvidos os professores (acompanhou-se a sua rotina, estabelecendo-se conversas informais) a fim de que se pudesse entender melhor esta articulação que resulta na formação e na inserção dos jovens nas empresas do Grupo, além de proporcionar a ampliação das possibilidades de leitura do contexto em que esta pesquisa está inserida.

4.3 A coleta de dados

A coleta de dados foi realizada através de múltiplas técnicas, no período de abril a outubro de 2010. A partir da aquisição de dados primários, tais como: observação direta, seguida da elaboração de diário de campo e a realização de entrevistas semiestruturadas. A coleta de dados secundários foi realizada a partir de pesquisa documental em material de divulgação da Indústria metalúrgica escolhida, boletins internos, material publicitário e relatórios referentes ao Programa Qualificar. Esta possibilidade de combinar múltiplas formas de coleta permitiu a triangulação dos dados (primários e secundários), procedimento este que aumenta a validade e confiabilidade da pesquisa.

O fato de as entrevistas serem efetuadas no local de formação dos jovens, durante as suas aulas, permitiu à pesquisadora um contato direto com as situações que geram a construção do próprio sentido do trabalho para esses aprendizes. Conforme Yin (2002) salienta, o estudo de caso possibilita esta penetração na realidade social do contexto pesquisado, e isso é fundamental para se obter as respostas desejadas pelos pesquisadores.

Com uma entrevista semiestruturada, segundo Martins e Teóphilo (2009):

É possível coletar informações, dados e evidências cujo objetivo básico é entender e compreender o significado que os entrevistados atribuem a questões e situações, em contextos que não foram estruturados anteriormente, com base nas suposições

e conjecturas (MARTINS e TEÓFILO, 2009, p.88).

As entrevistas com os jovens enquadram-se nessa situação, uma vez que os próprios entrevistados não têm condições de responder diretamente às indagações necessárias para o cumprimento do objetivo deste estudo. Desta forma, as perguntas auxiliares são necessárias para que se possa coletar dados que permitam compreender o processo de socialização e construção da identidade dos aprendizes em relação ao trabalho.

As questões da entrevista²⁴ foram desenvolvidas para abranger a vida pessoal dos entrevistados, sua história escolar/profissional, e sua condição atual, de aprendizes que participam de um Programa de Qualificação ou de recém-egressos do mesmo. Para Haguette (1995), a utilização da entrevista semiestruturada deve abranger não apenas as questões diretas necessárias para conhecer a realidade a que se propõe, mas também a subjetividade que compõe o objeto de estudo.

Também houve um acompanhamento da rotina de trabalho desses jovens, dentro das fábricas, a fim de que fosse possível descrever a realidade do dia a dia de trabalho dos recém-contratados. Para tanto, foi utilizada a técnica de observação direta.

Em relação à escolha do critério para selecionar os jovens, foi observado a distribuição dos cursos, se esses jovens participaram ou não do projeto social implementado pela empresa, e a proporção entre representantes do sexo masculino e feminino. No que diz respeito aos jovens que são recém-formados e atuam na fábrica, os entrevistados foram escolhidos em função da sua acessibilidade. Não foi estipulado um número de jovens a serem entrevistados, a priori. Julgou-se que o número seria suficiente quando as informações comesçassem a se repetir, com base no critério de saturação de conteúdo.

A elaboração desta dissertação exigiu que se construísse um cenário de pesquisa na empresa, a fim de que fosse possível relacionar as primeiras observações com a literatura mais adequada. Sendo assim, optou-se pela realização de uma pesquisa exploratória.

Desde o início das “negociações” com a empresa, tanto o RH Compartilhado, que é o responsável direto pelo Programa Qualificar, quanto a coordenadora pedagógica

²⁴ Ver roteiro de entrevista no Anexo I.

se mostraram muito solícitos com a pesquisa. Não houve dificuldades de acesso aos jovens, inclusive os professores fizeram questão que seus alunos fossem entrevistados. Quanto aos jovens, em um primeiro momento a presença da pesquisadora causou estranheza, porém, depois de uma apresentação com todas as turmas reunidas, nos dois turnos, muitos tiveram a oportunidade de fazer perguntas a respeito da sua trajetória e do porquê em conhecê-los e “pesquisá-los”.

As entrevistas duraram em média uma hora, pois o roteiro era bem extenso e, de certa forma, algumas questões foram se repetindo, assim como as respostas. Por outro lado, a extensão do roteiro também permitiu que se estabelecesse uma maior afinidade entre o pesquisadora e o entrevistado, o que contribuiu para o aprofundamento de algumas questões mais relevantes e que são percebidas por muitos dos jovens com um certo conflito, tais como: as (im)possibilidades e projeções para o futuro, a insegurança em relação ao posto que será ocupado na empresa pós-formatura, o medo de não ser bem recebido pelos operários mais antigos ou de não dar conta das “atribuições” em função do ritmo, o desejo “secreto” de querer atuar na área administrativa da empresa, ou a obrigação de seguir no “caminho certo”, para não decepcionar a família. Enfim, esse primeiro contato exploratório possibilitou uma vivência intensa da rotina dos jovens, confirmando a relevância deste estudo.

4.4 A análise e a interpretação dos dados

Por fim, tendo sido efetuadas todas as entrevistas, fez-se necessário analisar os dados obtidos e, para isso, recorreu-se à técnica de análise de conteúdo. Conforme Yin (2002), em toda fala há um sentido oculto que pode ser captado, e este sentido deve ser compreendido para que a proposta inicial do estudo possa ser cumprida.

A análise de conteúdo é uma técnica utilizada para tornar replicáveis e validar inferências de dados dentro do seu contexto, a partir da estruturação dos seus componentes (categorias) e de suas relações. Permite resumir os dados – pela sua categorização –, estruturar uma narrativa – para fins exploratórios –, interpretar significados. Na análise de conteúdo, as categorias são rubricas significativas em função das quais o conteúdo é classificado (e eventualmente quantificado), em estudos exploratórios as categorias emergem da análise (ROESCH, 2005).

A análise de conteúdo é um procedimento conceituado como:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicações que visa obter procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção das mesmas (BARDIN, 2004, p.33).

De acordo com o conceito de Bardin (2004), fazem parte da análise de conteúdo diversos métodos, dentre os quais: organização da análise, codificação, categorização, inferência e tratamento informático, bem como inúmeras técnicas de enunciação, de avaliação, de expressão, das relações e do discurso, o que possibilita ao pesquisador definir a utilização de cada uma, ou de algumas, no decorrer do processo de coleta de dados, à medida que estiver familiarizado com essas.

Logo, quando se faz uma análise, o propósito é que o pesquisador vá além do que foi descrito, elaborando uma descrição dos dados e buscando sentidos nos discursos e nos atos para chegar a uma compreensão do que foi descrito. O que interessa, afinal, nesse caso, não é a descrição do conteúdo: “mas sim no que estes nos poderão ensinar após serem tratados (por classificação, por exemplo) relativamente a outras coisas” (BARDIN, 2004, p.33). Martins e Teóphilo (2009) também ressaltam a importância de o pesquisador não apenas prestar atenção no que é dito, mas na forma como é dito. Afinal, cabe, a ele, a interpretação.

A forma como foram conduzidas as entrevistas, pessoalmente e no local de formação dos aprendizes, corrobora a explicação tanto de Martins e Teóphilo (2009) quando de Bardin (2004), a respeito da necessidade de ficar atento aos sentidos implícitos manifestados pelos sujeitos, especialmente quando eles estão no seu ambiente familiar. Daí a razão pela opção da forma como foram efetuadas as entrevistas desta pesquisa.

4.4.1 Plano de análise de definições conceituais e operacionais

A operacionalização do estudo buscou identificar e analisar a construção da identidade – o pertencimento desses jovens aprendizes enquanto indivíduos e trabalhadores - através de dois aspectos:

- Trajetória de vida, trabalho e formação (a socialização dos jovens no contexto familiar e escolar/ formativo);
- “Regimes de verdade” expressos nas falas sobre o ideal de trabalhador e sobre o lugar e o valor moral atribuídos ao trabalho (a fim de compreender a leitura dos jovens a respeito da realidade contemporânea, de suas projeções futuras, valores e pertencimentos).

Para tanto, o quadro 3 busca estabelecer uma correlação entre as definições teóricas adotadas e a operacionalização da pesquisa.

Quadro 3 – Plano de Análise Conceitual e Operacional

Objetivos da Pesquisa	Definição Teórica	Definição Operacional ²⁵
<p>Objetivo Específico 1: Traçar um perfil socioeconômico do público beneficiado pelo Programa, a fim de compreender quem são esses jovens aprendizes e qual é a sua identidade profissional. Estariam eles mais identificados com a sua profissão ou com a empresa? A trajetória operária é uma escolha, uma alternativa ou uma passagem provisória para a maioria deles?</p>	<p>Identidade: resultado de múltiplos processos de socialização (DUBAR, 2005) – considerar a trajetória familiar e escolar. Descobrir se existe a consciência de pertencimento ao grupo operário por parte desses jovens e qual é a carga afetiva que esta pertença implica (JACQUES, 2002). O que traz mais identificação para este jovem aprendiz – o lazer ou o ofício? (BAJOIT e FRANSEEN, 1997). O trabalho é só um meio de vida ou também uma expressão de si? (CHIESI e MARTINELLI, 1997). Através desse trabalho é possível realizar-se pessoalmente? (BAJOIT e FRANSSEN, 1997). A dimensão instrumental do trabalho é mais presente do que a alusão aos conteúdos do ofício? (CHIESI e MARTINELLI, 1997). Ser aprendiz de operário é uma condição juvenil, de experimentação, ou uma possibilidade de redefinição identitária para tornar-se adulto e assumir esta profissão? (PERALVA, 1997). Quais são as projeções de si para o futuro? (DUBAR, 2005).</p>	<p>Identificação e dados objetivos: onde vive, profissão dos pais, idade que começou a trabalhar, etc. Além de dados documentais fornecidos pelo programa; Questões sobre o sentido e ideal do trabalho; Questões sobre as transformações do mundo do trabalho; Questões sobre os projetos futuros.</p>
<p>Objetivo Específico 2: Analisar a fala, a inserção e a trajetória profissional dos aprendizes e dos egressos do Qualificar nas empresas Randon, verificando se há a</p>	<p>Constituição de uma nova condição Operária? (BEAUD e PIALOUX, 2009). Assumem o discurso da “gestão de si” e atuam como colaboradores da empresa? (RAMALHO e SANTANA, 2006); (ENRIQUEZ, 1999).</p>	<p>Questões referentes às transformações do Mundo e da Sociedade; Questões referentes à empresa e o Programa Qualificar;</p>

²⁵ Ver instrumento preliminar de pesquisa no Anexo I.

configuração de uma 'nova condição operária', entre esses jovens trabalhadores. Como o jovem inserido no processo de trabalho / formação assimila as novas estratégias das empresas – o avanço da tecnologia, as mudanças gerenciais – e consegue explicá-las?	Quais são as suas referências identitárias? (BAJOIT e FRANSSEN, 1997). Vivem a experiência do trabalho individualmente, sem fazer referência ao coletivo? (BEAUD e PIALOUX, 2009). Associam a ideia de liberdade a de risco (SENNETT, 2007)? Que regimes de verdade utilizam para explicar a realidade e justificar as suas ações? (NARDI, 2006).	Questões sobre ser jovem, estudante e brasileiro; Dilemas éticos propostos.
--	--	--

Após ser definido o plano de análise conceitual e operacional, partiu-se para a elaboração do instrumento de entrevista. Este teve como base o questionário semiestruturado elaborado por Nardi (2006) na sua tese de doutorado. As categorias iniciais que, posteriormente unificadas, tornaram-se categorias intermediárias e intitulam as seções do capítulo de análise dos resultados cominam na construção da categoria final – a nova condição operária – que responde aos objetivos da pesquisa.

Para efetuar a análise do conteúdo do material obtido a partir das entrevistas e dos materiais secundários, tais como: informações do diário de campo, publicações e informativos da empresa estudada, etc., seguiram-se as etapas definidas por Bardin (2004) já apresentadas anteriormente: organização da análise, codificação, categorização e inferência. A seguir, descreve-se o processo de análise dos dados e/ou de derivação das categorias.

4.4.2 A construção das categorias de análise

A primeira etapa deste processo de construção das categorias é o preparo das informações, que consiste em identificar as diferentes amostras de informação para análise (através de uma leitura de todos os materiais e da opção por aqueles que efetivamente estão de acordo com os objetivos da pesquisa) e em codificar os materiais, para que se possa rapidamente identificar cada elemento dos documentos em análise.

A segunda etapa é a unitarização, ou transformação do conteúdo em unidades. Esta fase depende de outras quatro “subetapas”:

a) Releitura minuciosa dos materiais para que se possa definir as unidades de análise. Estas unidades são definidas pelo pesquisador, e podem se constituir em palavras, frases, temas ou documentos integrais;

b) Nova leitura para identificar as unidades de análise;

c) Isolamento das unidades de análise para que possam ser classificadas. Esta fase é um tipo de fragmentação do material e, então, necessariamente, perde-se parte da informação. Por outro lado, este processo exige que as unidades sejam re-elaboradas, para que possam ser compreendidas fora de seu contexto original e, com isso, a perda da informação pode ser justificada, pois a análise torna possível um aprofundamento da compreensão sobre a unidade;

d) Definição das unidades de contexto, mais amplas do que as unidades de análise, uma vez que, retomando-se ao contexto, se possa explorar seu significado de forma mais completa.

Feita a unitarização do conteúdo, passa-se à terceira etapa, a categorização ou classificação das unidades em categorias. Este é um processo de agrupamento de dados, a partir de pontos em comum, podendo ser utilizados critérios sintáticos ou semânticos para o estabelecimento das categorias, visando à extração de seu significado.

A quarta etapa do processo é a descrição, um momento de expressão dos significados que foram captados na etapa anterior, envolvendo a interpretação dos conteúdos. Para cada categoria, escreve-se um resumo e, embora ainda não seja um momento interpretativo, é o momento de expressão dos significados captados e intuídos nas mensagens.

A última etapa é a da interpretação, a qual se apoia na interação dos materiais colhidos e preparados, e estabelece-se uma relação entre eles, a reflexão e a intuição do pesquisador. Nesta última etapa do processo, o pesquisador propõe-se a examinar o conteúdo manifesto do material e o conteúdo latente do mesmo. Pois, segundo Roesch (2005) e Bardin (2004), na busca por uma compreensão mais aprofundada, não é possível ignorar o conteúdo oculto das mensagens.

Portanto, a partir da descrição deste processo de análise do conteúdo das entrevistas, foi possível estabelecer as trinta categorias iniciais que, agrupadas, tornaram-se cinco categorias intermediárias, que juntas compõem a categoria final: a nova condição operária.

O processo completo de categorização/derivação pode ser visualizado nos quadros 4 e 5 a seguir.

Quadro 4 – Construção das Categorias de Análise/ Aprendizes

Categorias Iniciais	Categorias Intermediárias	Categoria Final
Ser jovem	Pertencimentos	Nova Condição Operária
Sobre a divisão do tempo-rotina e lazer		
Sobre ser um operário		
Ser feliz		
Algum sonho já realizado		
As notícias sobre os jovens		
As transformações da sociedade	Percepções a respeito da Sociedade	
Percepções a respeito da globalização		
O principal problema do Brasil		
As transformações no mundo do trabalho	Percepções a respeito do Trabalho	
O companheirismo e a competição no trabalho		
Sobre ser um mau trabalhador		
O papel do sindicato		
A importância do trabalho		
A importância do trabalho para a família		
Motivação para ingressar no Programa	Percepções a respeito do Programa e da Empresa	
Da avaliação do Qualificar		
A respeito da empresa		
Sobre o desejo de permanência no Grupo		
Se a vaga não for específica		
Sobre a contribuição desse curso para a sua inserção no Mercado de Trabalho?		
O trabalho ideal	Ideal de Trabalho e Projeções Futuras	
A empresa ideal		
O que é um bom trabalhador		
Idade ideal para o trabalho		
As habilidades necessárias para exercer esse trabalho		
Projetos futuros		
O desejo para o futuro dos filhos		
Qual profissão é almejada para eles		
Segurança para planejar o futuro		
Sobre os planos depois do término do curso		

Quadro 5 – Construção das Categorias de Análise/ Contratados

Categorias Iniciais	Categorias Intermediárias	Categoria Final
Ser jovem	Pertencimentos	Nova Condição Operária
Sobre a divisão do tempo-rotina e lazer		
Sobre ser um operário		
Ser feliz		
Algum sonho já realizado		
As notícias sobre os jovens		
As transformações da sociedade	Percepções a respeito da Sociedade	
Percepções a respeito da globalização		
O principal problema do Brasil		
As transformações no mundo do trabalho	Percepções a respeito do Trabalho	
O companheirismo e a competição no trabalho		
Sobre ser um mau trabalhador		
O papel do sindicato		
A importância do trabalho		
A importância do trabalho para a família		
Motivação para ingressar no Programa	Percepções a respeito do Programa e da Empresa	
Da avaliação do Qualificar		
A respeito da empresa		
Sobre o desejo de permanência no Grupo		
As expectativas durante o curso e a realidade do trabalho.		
A trajetória dentro da empresa		
Principal motivo para permanecer no Grupo.		
O trabalho ideal	Ideal de Trabalho e Projeções Futuras	
A empresa ideal		
O que é um bom trabalhador		
Idade ideal para o trabalho		
As habilidades necessárias para exercer esse trabalho		
Projetos Futuros		
O desejo para o futuro dos filhos		
Qual é a profissão almejada para eles		
Segurança para planejar o futuro		

No próximo capítulo apresentam-se os resultados da pesquisa propriamente dita. Para tanto, parte-se das cinco categorias intermediárias definidas nesta análise de conteúdo: os pertencimentos, as percepções a respeito da sociedade, do trabalho, a respeito do Programa e da Empresa, bem como a construção do ideal de trabalho e das projeções futuras. São estas categorias intermediárias que, transformadas em seções, delimitam a análise dos resultados da pesquisa. A união das cinco seções ou categorias intermediárias delinea (caracteriza) esta nova condição operária, representada pela categoria final.

5. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

O capítulo de análise de resultados tem o objetivo de agrupar as representações dos dois grupos entrevistados, jovens aprendizes e jovens contratados, todos participantes ou egressos do Programa Qualificar. O presente capítulo está dividido em cinco seções, cada uma delas visa apresentar aspectos considerados importantes para representar a nova condição operária vivida pelos jovens. São elas: seus pertencimentos, suas percepções a respeito da sociedade, do trabalho, do Programa, da Empresa e as suas projeções e idealizações de futuro. A sequência das seções tem a intenção de estabelecer, em um primeiro momento, familiaridade com aspectos mais gerais da visão de mundo dos jovens entrevistados, tais como o estabelecimento da sua rotina e identificações para, em um segundo momento, abordar aspectos como a avaliação do Programa Qualificar e as expectativas e projeções de futuro dos jovens entrevistados.

5.1 Pertencimentos

Esta primeira seção busca apresentar os principais elementos de caracterização social dos jovens entrevistados. Falar em pertencimentos é uma tentativa de descobrir como os jovens se veem, de conhecer com que palavras eles se descrevem. É buscar respostas que falem a respeito de quem eles são. Daí a importância de conhecer a sua rotina, as suas escolhas e prioridades, de compreender qual é a relação que eles estabelecem com o seu trabalho e com as suas conquistas.

Como identificou-se na descrição do perfil dos participantes da pesquisa, os 15 jovens entrevistados estão compreendidos na faixa dos 16 aos 20 anos, a maioria é do sexo masculino e participou do Projeto Social da empresa. Muitos são filhos de pais metalúrgicos que atuam ou já atuaram na fábrica. Tal situação configura um perfil de socialização consistente que antecipa o ser operário, devido ao fato de esses pais, tios ou avós (geralmente são homens e não mulheres), já terem passado pela empresa. O que mais adiante vai repercutir nas opiniões manifestadas a respeito da Randon e do Programa Qualificar.

Esta fase da vida para os jovens entrevistados é marcada por uma rotina onde o tempo para a aprendizagem ou o trabalho em si são considerados primordiais. Fora da fábrica, dos quinze entrevistados, só dois não estudavam no momento da pesquisa de campo, um aprendiz e um contratado, porém, ambos já haviam concluído o ensino médio. Todos são solteiros, não têm filhos e moram com os pais. Essas são situações sociais comuns que influenciarão vivências similares em relação ao tempo de trabalho e de não trabalho, como perceber-se-á a seguir.

Apesar da aproximação dos discursos, no caso das jovens há algumas especificidades nas suas experiências cotidianas, pois elas nem sempre foram incentivadas a ingressar na Randon, mesmo no caso de uma delas, cujo pai já trabalhava na empresa. Aliás, é interessante mais uma vez lembrar que, dentre todos os que vêm de uma família metalúrgica, é um homem e não uma mulher que trabalha ou já trabalhou na empresa. E, se o pai (ou outro homem membro da família) muitas vezes serve como referência do trabalho profissional do que se quer ser, a mãe, algumas vezes, serve como referência do que não se quer ser, no sentido de uma experiência a ser evitada. Por isso, a grande importância dada ao tempo dedicado à escola, como tempo que possibilita a construção de um presente e de um futuro diferente do da mãe, ou de outras mulheres do grupo familiar.

Dos seis jovens contratados ouvidos, somente dois não atuam diretamente no chão de fábrica. Gabriel, que trabalha na exportação e Tatiana que atua na parte Administrativa do setor da pintura. Ademais, Daniel foi para a área de Manutenção há dois anos. João está trabalhando como Abastecedor da Linha de Produção. Samuel formalmente atua como Montador de Veículos, mas faz um “estágio” na área da Engenharia. E Vítor, que há dois anos trabalha como Soldador de Veículos. Assim, percebe-se que, passados em média dois anos da sua formatura, dos seis jovens ouvidos, dois estão alocados em uma função que está aquém da formação técnica obtida, dois ascenderam rapidamente e outros dois atuam no primeiro nível da sua área de qualificação. Cinco jovens contratados já são estudantes universitários e apostam na obtenção do diploma para angariar novos postos de trabalho no futuro. Neste sentido, a realização pessoal e profissional foi “protelada” para o fim da faculdade, que culminará, segundo eles, com uma nova transição, a passagem da juventude (atrelada à ideia de aprendizado contínuo e liberdade) para a vida adulta (organizada em torno de novas responsabilidades e da estabilidade em um bom emprego). Os aspectos que corroboram

esta transição, bem como a distinção estabelecida pelos jovens, entre estas duas concepções - de juventude e de idade adulta, são apresentados a seguir.

5.1.1 Ser jovem

De acordo com vários estudos realizados por pesquisadores como Peralva (1997); Fonseca (2001); Pais (2001); Camarano (2006); Guerreiro e Abrantes (2007) e Sposito (2009), é possível identificar entre os jovens desta geração uma visão de vida “em dois tempos”. Ou seja, a juventude é definida pelos próprios jovens como sendo um período sem grandes preocupações e dedicado a experiências e aventuras, seguida por um período dominado pela estabilidade e pela responsabilidade, no qual eles pensam em se casar e ter filhos.

A este respeito, Brannen e Smithson (1998) e Nilsen (1998), ambas investigadoras envolvidas em pesquisas sobre o universo juvenil, desenvolveram a teoria de que o processo de individualização, identificado por alguns autores como sendo um traço da modernidade, se encontra muito associado a esta fase de transição para a vida adulta, não se revelando em outros grupos etários ou mesmo nos projetos dos jovens a longo prazo. Desta forma, a vivência individualizada, livre e emocionante para os jovens projeta-se como espelho invertido da vida adulta, considerada como rotineira e desinteressante. O mais curioso é que, quando são convidados a falar dos seus planos a longo prazo, esses jovens revelam a intenção de aderir a esse modelo de vida, enquanto “trajeto natural”, sem proporem maiores alterações.

De uma forma geral, os jovens aprendizes dispõem de mais tempo livre para o lazer e têm como principal afazer a aprendizagem, posteriormente, o trabalho torna-se primordial, sendo que o estudo perpassa estas duas fases. O primeiro momento é voltado para a descoberta do que se gosta de fazer e o segundo para a consolidação dos projetos, sendo a constituição de uma nova família, o principal deles. De acordo com a fala a seguir:

Ser jovem é aprendizagem, é fazer o que gosta, é quando você começa a ter objetivos, tenta ver como tem que fazer, como você vai ser no futuro, como faz para crescer. A diferença entre jovem e adulto são as obrigações com a família, eu acho que um adulto é quando você tem uma família própria (Lucas, aprendiz).

É comum entre os jovens ouvidos estabelecer como marco de passagem para a vida adulta a formação da sua própria família. Quando eles frequentam o Programa pensam em aproveitar mais a liberdade e fazer um bom uso do seu tempo livre. Mas, à medida que passam mais tempo no trabalho, projetam um comportamento diferente, mais racionalizado e voltado para o futuro, especialmente no que diz respeito ao aproveitamento do tempo voltado para os estudos, como se percebe através da descrição da sua rotina.

5.1.2 Sobre a Rotina e o Lazer

Visando progredir nos estudos e na empresa, os jovens contratados ocupam praticamente todo o seu tempo com o trabalho e a faculdade, de forma que o tempo livre é apenas residual, restringindo-se a uma parte do sábado, ao domingo e às férias, quando esses também não são dedicados ao estudo. Além de permanecerem na fábrica em torno de dez horas por dia, dedicam-se, em média, mais quatro horas diárias ao estudo durante a semana, pois, além de frequentar a faculdade, a maioria estuda línguas no período vespertino.

A divisão do meu tempo é bem cruel, ultimamente eu não estou tirando um tempo para mim. Porque eu trabalho de segunda a sexta, faço quatro cadeiras, e dois dias por semana entre o trabalho e a aula eu ainda tenho o inglês, então é tudo voando. No sábado eu vou para a UCS estudar. O meu lazer anda mesmo de lado, chega o domingo eu quero dormir até tarde, às vezes na parte da tarde eu vou dar uma volta para esfriar a cabeça (Samuel, contratado).

Mas, ao mesmo tempo em que essa vivência do estudo e do trabalho que ocupa boa parte das 24 horas é muito valorizada, há também algumas falas que valorizam outras vivências, como estar com amigos, namorados, família; poder passear, viajar e descansar. E mais uma vez a questão do tempo, ou da falta dele, é citada, principalmente quando se pergunta se eles têm feito o de que mais gostam. Isto porque, conforme Leccardi (2005), no caso dos jovens, a identidade pessoal é construída em relação à projeção de si no tempo futuro, no sentido do que se quer ser, de forma que a falta de tempo presente para atividades prazerosas ou julgadas importantes acaba adquirindo um sentido diferente, quando se projeta um futuro determinado. Assim, as

experiências do presente ganham um novo significado a partir da perspectiva de tempos futuros e melhores.

A concepção manifesta pelos jovens ouvidos e respaldada pelos autores citados, de uma vida experienciada “em dois tempos”, deixa claro que eles ainda não são o que querem ser, que o momento vivido, especialmente pelos jovens contratados, é de investimento nas suas projeções de futuro, já que os seus pertencimentos e identificações estão muito atrelados ao desejo de ascensão escolar e profissional. Fato esse, que dificulta o seu reconhecimento com a função/tarefa exercida na fábrica, pois ela está, segundo eles, muito aquém do que são capazes de realizar. Além do mais, atrapalha também a sua identificação com o coletivo de trabalhadores (os operários), visto que a maioria dos jovens ouvidos rejeita esta definição de si ou, se caso a aceita, altera o seu significado.

5.1.3 Sobre ser um operário

Devido às transformações do processo produtivo e do mercado de trabalho a gestão da força de trabalho também se alterou, dando origem a novas formas de recrutamento e formação, que, por sua vez, geram trabalhadores com um novo perfil e experiências distintas daqueles que já atuavam nas empresas. Dessa forma, são combinados diferentes processos de socialização vivenciados dentro da fábrica, o que estabelece as bases para a produção de novas experiências e sistemas de diferenciação do coletivo de trabalhadores (PESSANHA e MOREL, 1991). Tal fato pode ser observado nesta pesquisa a partir do questionamento feito aos jovens a respeito da sua identificação e autodenominação com a figura do operário. As falas revelam o efeito produzido por esta diferenciação de socialização e de formação, que aprofundou o distanciamento tanto entre os jovens formados em cursos de qualificação distintos quanto em relação aos trabalhadores antigos que sempre atuaram no chão de fábrica da empresa:

Operário? Como todo mundo falou, não. Porque eu ainda não estou na fábrica, eu não sei para onde a gente vai depois que acabar o curso, porque os montadores aqui eu sei que eles vão para a fábrica, porque eles são para o chão de fábrica, agora o nosso curso (de Mecânico de Manutenção) ninguém fala, ninguém sabe por que só

teve uma turma que se formou. Então até eu não sei como vai ser (Otávio, aprendiz).

A recusa do trabalho na fábrica é alimentada à medida que se adquire mais estudo e qualificação (mesmo que esta esteja voltada à atuação fabril). Não há identificação com o antigo operário, tampouco com o ofício manual. A negação desta condição, entre os jovens ouvidos, é evidente. Os aprendizes se dizem aprendizes e não operários, porque não trabalham na fábrica. Já os jovens contratados se dizem operários porque todos os funcionários da empresa o são, sem distinção. Dessa forma, negam a hierarquia estabelecida e criam um novo coletivo, do qual os seus “superiores”, gestores e coordenadores também fazem parte. Da mesma forma que as práticas de gestão de pessoas transformaram o operário em colaborador, também incitam os jovens trabalhadores de hoje a se identificar muito mais com os seus chefes do que com os colegas de trabalho/ função²⁶.

Operária trabalhadora, assim? Eu sim, eu acho que todo mundo que tem o seu horário todo o dia, que tem que vir para o trabalho todo o dia é operário (Tatiana, contratada).

A alteração do sistema de promoção dos operários na empresa constitui o pano de fundo contra o qual se desenrolam as estratégias individuais de uns e de outros para escapar das tarefas mais duras. A redução do número de escapes da condição de operador (para cima e para os lados) e o “envelhecimento social, físico e moral dos operários” se conjugam para endurecer as pequenas lutas que se travam em torno das promoções. A obsessão dos jovens operários ouvidos é de subir, de não permanecer preso à cadeia, ao serviço manual. Para efetuar a fuga da fábrica e alimentar esse distanciamento entre “eles” (os jovens qualificados) e os “outros” (os antigos operários) apostam, como se viu, no investimento do seu tempo e recursos no estudo. De fato, nessas lutas por pequenas promoções pode se ler o medo de ficar de fora de tudo que compõe a modernidade (tecnologia, informática, etc.), o medo também de ficar preso a uma “desqualificação”, Beaud e Pialoux (2009 p. 80). Daí provém o discurso de “se puxar demais”, “de ser um lutador”, de não se tornar um acomodado. De ser alguém que

²⁶ Aprofunda-se esta questão na seção 3: Percepções a respeito do Trabalho. E, para efeito de ilustração, ver em anexo os posicionamentos dos jovens entrevistados a respeito de dois dilemas éticos propostos.

busca alterar a sua condição por desejar algo mais. Esta é a estratégia empreendida para fugir da fábrica, seguir estudando, se dedicando e se mantendo confiante de que o reconhecimento e a ascensão virão, segundo os depoimentos dos entrevistados.

Sim, eu me considero. Eu acho que o operário não é aquele que só trabalha, mas aquele que faz por merecer, que se ‘puxa’, que está querendo alguma coisa. Eu me considero um operário, eu me considero um trabalhador, eu me considero um lutador. Eu associo o operário a estas coisas, não sei se era isso. Não que o operário seja só quem faz as peças, mas o gerente da empresa também é um operário, e é um bom operário porque ele está lá, luta, briga, está no meio. Eu acho isso (Samuel, contratado).

É importante lembrar, todavia, que, em tempos passados, começar e acabar na fábrica como simples operário não era decair nem desperdiçar uma vida profissional. Para os que eram de origem rural ou haviam trabalhado em empresas pequenas, era até uma escolha positiva. Eles não precisavam subir a qualquer preço na empresa, ainda que o fato de virar profissional fosse respeitado (CARDOSO, 2009). Esse estado de espírito estava ligado, é claro, à maneira com que o grupo operário existia, produto de seu modo de constituição histórica, de sua representação política, de suas formas de sociabilidade dentro das oficinas e fora delas. Atualmente, como se constatou, o contexto alterou-se completamente. A ponto das crescentes inseguranças e desigualdades no mercado de trabalho influenciarem, inclusive, a relação dos jovens com a sua família de origem, na medida em que se veem cada vez mais impelidas a auxiliar no custeio e manutenção de percursos de formação mais longos, o que resulta em um período maior de transição e semidependência dos jovens, visando a uma projeção futura melhor situada.

5.1.4 Ser feliz

A maior dificuldade para a inserção profissional dos jovens tem acentuado os mecanismos de proteção e de dependência familiar, confrontando os pais com novas responsabilidades na transição dos seus filhos para a vida adulta (PAIS, 1999). Esse processo está, no entanto, associado a uma mudança profunda nas relações entre pais e filhos. Os jovens adquirem um novo estatuto, a ‘semidependência’, em que dependem economicamente dos pais, mas possuem maior liberdade, revelando-se globalmente mais satisfeitos com as relações familiares que as gerações anteriores. Tornam-se

adultos em certos domínios, permanecendo crianças em outros. Estudos demonstram, aliás, a grande influência que os pais continuam a ter nas decisões críticas que os jovens têm de tomar no final da adolescência, relacionadas, sobretudo, com as opções escolares e profissionais (GUERREIRO e ABRANTES, 2007). No caso dos jovens ouvidos, não é diferente. Inclusive, chama a atenção a importância atribuída ao convívio familiar e ao apoio prestado pelos pais, sendo esta a principal razão apontada por eles para se sentirem pessoas felizes.

É estar de bem com a minha família, a minha família me apoiando, eu acho que é isso (João, contratado).

É estar de bem com a tua família, com o teu trabalho, com a vida (Samuel, contratado).

As identidades sociais dos jovens, nas sociedades contemporâneas, são moldadas em processos complexos de socialização recíproca, entre círculos escolhidos, os amigos, e herdados, a família (PERALVA, 1997). De acordo com o que se pôde observar, a família e o grupo de amigos também são as principais referências para esses jovens, quer enquanto círculo de pertença, quer enquanto contexto de opinião. Entretanto, é a vivência do trabalho que permite a conquista e o exercício da autonomia, um dos aspectos mais valorizados pelos jovens entrevistados, especialmente no que diz respeito ao seu próprio sustento.

5.1.5 Sobre algo que queria e já alcançou

Uma das coisas que eu consegui realizar é o que todo mundo diz – ser alguém na vida – todo mundo já é alguém na vida, mas eu digo ser alguém melhor [...] Antes eu não sabia o que iria ser de mim, se com dezoito anos eu teria acesso à faculdade, se eu teria dinheiro para pagar, se eu teria o meu próprio dinheiro, ou teria que ainda depender dos meus pais (Gabriel, contratado).

Dentre as principais conquistas enumeradas pelos jovens entrevistados estão: ingressar e concluir o curso de qualificação, ter o seu próprio dinheiro e se sustentar, frequentar a universidade. Todavia, a expectativa de alcançar um futuro promissor, depois de contratados, esbarra na realidade da fábrica, no exercício de uma profissão, geralmente, não tão almejada, (durante um tempo maior do que se espera), no

afastamento dos colegas de ofício e na negação da sua condição de trabalhador/operário de chão de fábrica.

5.1.6 Sobre as notícias a respeito dos jovens

A trajetória e as prioridades de vida eleitas pelos jovens ouvidos contrastam com a imagem construída e divulgada pela mídia a respeito da juventude. De acordo com eles, a imprensa e a sociedade em geral têm uma visão negativa da juventude, ao associá-la à violência, à delinquência, à desocupação, ao estado de risco e à carência de oportunidades.

Noventa e nove por cento das coisas é relato negativo, dificilmente tu vê uma reportagem que mostre, por exemplo, os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho, agora lá numa favela traficando é que o se mais vê (Vinícius, aprendiz).

Peralva (1997) ressalta que a noção de juventude está muito associada ao risco, à delinquência, ao jovem como problema social. Este seria o modelo cultural predominante.

Falam mais de drogas, com certeza. Sempre que falam em jovem é violência, droga, quase sempre é o lado negativo, como se o jovem sempre quisesse coisa errada, nunca o certo (Lucas, aprendiz).

Os jovens ouvidos reclamam dessa associação da juventude com a criminalidade e a delinquência e se ressentem de não encontrarem espaço para o seu exemplo. Dessa forma, tentam apontar as principais dificuldades enfrentadas pela juventude atual, tais como: a falta de oportunidades de estudo e de trabalho, a ausência de exemplo e de dedicação por parte dos pais e a falta de recursos econômicos, são as citadas mais frequentemente.

De fato, os jovens que passaram ou que ainda frequentam o Programa Qualificar compõem um perfil diferenciado de juventude. Receberam boas oportunidades, puderam contar com o estímulo dos seus pais e foram capazes de usufruí-las. Acredita-se que se deva investigar mais sobre jovens como eles. Jovens carentes que precisam trabalhar para custear seus estudos e que, por isso, deixam de lado muitos dos seus

sonhos para apostar na construção de um percurso tido como seguro, mas que, no entanto, nem sempre se mostra como tal. Enfim, são jovens que reprimem suas identificações para seguir em busca de uma estabilidade que nem sempre é alcançada da forma como planejam.

A fim de demonstrar a construção da análise, segue abaixo os Quadros 4 e 5 que incluem as categorias iniciais relacionadas as ideias-chaves que compõem esta primeira categoria/seção: Pertencimentos.

Quadro 6 – Pertencimentos: Aprendizes

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
Ser jovem	Ser jovem é ter menos responsabilidade, é estar aprendendo e ter muitos sonhos.	Pertencimentos
Sobre a divisão do tempo-rotina e lazer	A rotina inclui frequentar o curso, ir à escola, trabalhar, jogar bola e ver amigos.	
Sobre ser um operário	Por enquanto são aprendizes, têm uma noção por que ainda não estão na fábrica.	
Ser feliz	Estar ao lado de quem se gosta e fazer um trabalho de que se goste.	
Algum sonho já realizado	Entrar no Qualificar e poder se aperfeiçoar.	
As notícias sobre os jovens	Coisa ruim, sobre drogas, mortes, acidentes e violência.	

Quadro 7 – Pertencimentos: Contratados

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
Ser jovem	Ser jovem é ter responsabilidade, mas não de sustentar uma casa (como o adulto), é ser mais livre, ter disposição para curtir a vida e absorver tudo.	Pertencimentos
Sobre a divisão do tempo-rotina e lazer	A rotina inclui trabalho de segunda à sexta, inglês no vespertino (para a maioria deles), faculdade à noite (dos seis entrevistados, só um não faz faculdade), nos finais de semana um tempo para namorar, dormir até mais tarde e dar uma saída.	
Sobre ser um operário	Todos se consideram operários e associam, em geral, esta denominação à ideia de que quem tem horário a cumprir é operário.	
Ser feliz	Estar de bem com a família e recebendo incentivo e apoio dos pais.	
Algum sonho já realizado	A faculdade é o sonho realizado para a maioria, além dela, a independência financeira associada à ideia de tornar-se alguém, de se transformar em um 'homem'.	
As notícias sobre os jovens	As notícias mais vinculadas sobre os jovens dizem respeito a aspectos negativos, tais como: violência e drogas.	

Seguindo nesta perspectiva, a próxima seção tem como intuito apresentar qual é a leitura que estes jovens depoentes detêm da realidade que os cerca, especialmente no que diz respeito às atuais transformações da sociedade brasileira e mundial.

5.2 Percepções a respeito da sociedade

Esta segunda seção tem como objetivo descrever como os jovens interpretam e se posicionam em relação à sociedade atual e as mudanças que lhe estão associadas. Abordam-se temas como a globalização, os principais problemas do Brasil, o impacto dos avanços tecnológicos, a emancipação feminina e as alterações de costumes e de comportamentos sociais. Busca-se compreender, a partir dos depoimentos, como os aprendizes veem, interpretam e se posicionam em relação à realidade atual. Para tanto, a seção está dividida em três questões centrais: as transformações da sociedade; percepções a respeito da Globalização e o principal problema do Brasil.

5.2.1 Sobre as transformações da sociedade

Os jovens aprendizes caracterizam a sociedade atual como sendo mais liberal no que diz respeito às relações sociais, e menos preconceituosa especialmente em função do ingresso das mulheres no mercado de trabalho. Aliás, esta é uma das principais mudanças referidas, assim como o avanço da tecnologia (citam, em especial, a disseminação da Internet e das redes sociais, e o seu impacto na interação das pessoas). A expansão da tecnologia de informação também é associada à globalização e à noção de desenvolvimento. A respeito de qual seria o principal problema do Brasil, os aprendizes apontaram a desigualdade social e a corrupção, tanto dos políticos como da polícia.

Os jovens contratados, entretanto, são um pouco mais céticos em relação aos impactos produzidos pela globalização. Eles acreditam que o avanço tecnológico tem promovido mais distanciamento entre as pessoas e tem exigido uma maior padronização de conhecimentos, qualificações e até mesmo de ritmo de trabalho. Dentre os principais

problemas do Brasil, os mais lembrados foram, nesta ordem: educação, corrupção e violência.

Bastante coisa mudou, eu acho que a inserção das mulheres no mercado de trabalho, outra coisa que diminuiu bastante, apesar de ainda ser vista, é o preconceito, isso de um tempo para cá vem decaindo, de uma forma geral. A informática também influencia bastante, o orkut, o MSN ligam o mundo inteiro, o celular que hoje em dia tem até televisão. (Vinícius, aprendiz).

A modernidade tem sido marcada pela (re)entrada, em larga escala, das mulheres no mercado de trabalho. As mudanças recentes parecem também contribuir para a generalização do trabalho feminino e para o esmaecimento das discriminações de gênero, visto que a ênfase nas qualificações e nos conhecimentos permite a uma parte das mulheres alcançar posições até destacadas nas organizações e na sociedade em geral²⁷ (GUERREIRO e ABRANTES, 2007).

Os jovens ouvidos fazem referência a essa atenuação do preconceito, diante do crescimento da emancipação feminina. Esta geração, inclusive já acompanha a expansão dos postos de trabalho para as mulheres e a transformação da fábrica, em função do ingresso cada vez maior de meninas no Programa Qualificar. Os próprios professores solicitam que elas sejam mais selecionadas, porque, na opinião deles, as jovens “melhoram” o ambiente de trabalho²⁸ por mostrarem-se mais colaborativas e empenhadas.

No entanto, a expansão do trabalho feminino e a ênfase nas qualificações não garantem a igualdade no mercado de trabalho, sobretudo quando este se mantém fortemente estruturado pelas fronteiras de gênero, como no caso, por exemplo, do setor metal-mecânico. Apesar de mais qualificadas, as mulheres registram, relativamente aos

²⁷ Entretanto, uma parte significativa das mulheres ocupa empregos pouco valorizados socialmente e mal remunerados. A reprodução dos estereótipos de gênero nas escolhas escolares e de formação conduz as jovens, majoritariamente, para áreas e funções subalternas, mas também é sugerida a hipótese de que certos empregos são pouco valorizados precisamente por serem desempenhados predominantemente por mulheres. Embora assumindo formas diversas, a segregação sexual se mantém em quase todas as áreas profissionais, incluindo obstáculos efetivos à chegada a lugares de topo nas hierarquias organizacionais e sociais (Guerreiro & Abrantes, 2007).

²⁸ Informação colhida em uma conversa informal, na hora do almoço, em companhia dos três professores do Programa. Fonte: (Anotação do diário de campo).

homens, taxas mais altas de desemprego, menores salários e maior dificuldade em encontrar o primeiro emprego²⁹ (HIRATA, 2007).

Além das profundas mudanças no mercado de trabalho, a emancipação feminina é um processo com implicações em outros campos sociais. Devido ao processo crescente de individualização, as trajetórias de vida têm sido menos condicionadas pelo fator gênero, o que repercute no plano familiar, já que as mulheres têm conquistado progressivamente mais independência, obrigando a uma reconfiguração dos modelos familiares (DUBAR, 2009). Estas alterações de costumes e de comportamentos sociais são percebidas pelos jovens entrevistados:

A sociedade mudou, eu acho que em relação ao preconceito, digamos, a juventude mudou muito em relação ao namoro, antigamente tu sentava na sala e não podia nem pegar na mão da namorada, hoje em dia dá para fazer o que quiser. Hoje está mais liberal, eu acho que é ruim, eu não gosto desta juventude, eu gosto de mim. Hoje em dia está mais comum as 'pegações' nas festas, as bebedeiras e as drogas, tem que se cuidar. No meu ponto de vista esta liberação é negativa. (Otávio, aprendiz).

Outro aspecto associado às transformações em voga na sociedade atual foi a temática da consciência ambiental e social, ambas associadas ao avanço das alterações climáticas, a proliferação da miséria e da violência. Enquanto a jovem aprendiz salienta o crescimento do comportamento consciente, voltado para a preservação ambiental e a responsabilidade social; a jovem contratada enfatiza a voracidade presente no comportamento voltado somente para a obtenção do lucro.

Acho que o mundo mudou muito de dez anos para cá, primeiro porque agora que o sapato apertou, eles estão se preocupando mais com o meio ambiente, é pouco ainda. E também com as causas sociais também, acho que hoje eles se preocupam mais em ajudar as pessoas. E a tecnologia também, hoje é de um jeito, amanhã já é de outro. Eu acho também que as pessoas mudaram, hoje com certeza as pessoas se preocupam com o planeta, estou falando por mim, eu me preocupo em separar o lixo, em não gastar água no banho, de escovar os dentes com a torneira fechada, eu vejo que o meu pai já não é assim, ele é mais desleixado. (Luíza, aprendiz).

²⁹ De acordo com o último Relatório de Sustentabilidade divulgado pelo Grupo Randon (2009), no que diz respeito à proporcionalidade de salário base entre homens e mulheres, por categoria funcional (dentre as seis categorias listadas), em cinco delas, as mulheres recebem cerca de 10% menos do que os homens.

Acho que mundo mudou muito, porque tudo começa pelas pessoas, o pensamento das pessoas mudou muito, por exemplo, hoje o que tem de escassez é tudo devido às pessoas. Então tem muitas coisas que existem hoje que há anos atrás não existia, é uma transformação grande, dá para ver pelo clima. Cria-se muita necessidade e os recursos estão terminando. No fundo é tudo por causa do dinheiro, do lucro, se não fosse as indústrias não teria tanta poluição. O desmatamento, tudo para buscar lucro. Cada vez mais o dinheiro e o lucro é o mais importante. (Tatiana, contratada).

Os jovens contratados, a exemplo dos aprendizes, também relatam mudanças referentes à urbanização das cidades e sobre o impacto da tecnologia de informação nas relações sociais. Entretanto, eles descrevem este contexto atual com palavras muito mais céticas. Tecem críticas ao sistema econômico que privilegia o consumo e o lucro em detrimento da proteção ambiental. Acreditam que a conectividade que marca este período ao invés de promover a aproximação das pessoas tem gerado mais distanciamento e desconfiança.

A tecnologia é o que mais me chama a atenção hoje, porque antigamente o mundo era mais simples, as pessoas iam nas casas das outras para dar recados, hoje em dia não, na pior das hipóteses todo mundo tem telefone, a Internet chegou para todo mundo. Então eu vejo isso, a questão da conexão como principal mudança. E eu acho que as pessoas mudaram também, elas estão mais maliciosas, as pessoas sempre ficam desconfiadas de quem é quem. Eu acho que o mundo ficou mais violento, mais ambicioso e mais malicioso, eu acredito que isso mudou muito na sociedade. (Samuel, contratado).

Mudou bastante o jeito das pessoas interagirem, por conta da tecnologia, eu acho que as pessoas se distanciaram mais, estão mais frias. (Vítor, contratado).

O olhar que esses jovens buscam expressar diz respeito a um dos impactos da individualização – o sentimento de desconfiança, gerado pelo distanciamento e pela diferenciação. Anteriormente associado à dissolução de barreiras, o avanço da tecnologia da informação recebe agora atribuições contrárias, tais como: promotor do isolamento, da indiferença, da desconfiança e da exacerbação do individualismo.

Embora distintas, ambas as perspectivas parecem, aliás, convergir na noção de individualização, segundo a qual os jovens têm mais liberdade hoje (no que diz respeito ao acesso ao mundo, suas escolhas profissionais e afetivas), mas contam apenas consigo para lidar com os riscos e oportunidades disponíveis, ou seja, para construir o seu trajeto de vida (PAIS, 1999).

De certa forma quando se unem as percepções que estes jovens construíram a respeito da sociedade atual, o que se sobressai é esse sentimento de intensa transformação, de efemeridade – “hoje é de um jeito, amanhã é de outro” – esta transitoriedade é demarcada na fala deles através do avanço da tecnologia, mas também transpassa outros aspectos, como a referência aos relacionamentos sociais/afetivos, a instabilidade do clima e a tentativa constante do “mudar-se”³⁰. De acordo com Pais (1999), há, na modernidade, uma grande transformação nos modelos de transição dos jovens, decorrente especialmente de uma mudança na estrutura das oportunidades econômicas. Assiste-se, assim, entre eles, a emergência de um período de preparação e experimentação, de espera e de risco. Continua-se abordando tal panorama, levando-se em consideração as representações evocadas pelos jovens a respeito da globalização.

5.2.2 Sobre a Globalização

Os jovens aprendizes associam a palavra globalização à ideia de conectividade, expansão das oportunidades de trabalho, de inserção econômica, de ampliação do comércio e do consumo. De uma forma geral, o fenômeno da globalização é visto como uma espécie de propulsor do desenvolvimento.

Eu acho que a globalização ajudou muitos países a crescer e foi muito importante porque hoje na própria Internet tu conversa com pessoas do mundo inteiro, coisa que antigamente tu não tinha como fazer, graças a esta globalização está, digamos que, tornando muita coisa mais fácil, a própria relação entre os países, o comércio, a inserção econômica. Eu acho que é bem positivo (Vinícius, aprendiz).

A globalização possibilita o livre acesso às oportunidades de trabalho no exterior. Ademais, amplia os horizontes e extingue as fronteiras, promovendo o acesso à comunidade internacional. Vale lembrar que boa parte dos alunos que participa do Programa Qualificar é proveniente do Projeto Social da empresa, e, alguns, já dominam a língua inglesa. Com base nesses atributos, muitos acreditam possuir as credenciais

³⁰ Emprega-se aqui o verbo mudar-se no seu duplo sentido; mudar-se, como sair do lugar de origem (a mobilidade referendada pelos jovens) e mudar-se, no sentido de torna-se outro, a busca pela adaptação que esse cenário em constante mudança exige, (aceitação de novos costumes, disposições, etc.).

iniciais para se tornarem executivos transnacionais, de preferência da Randon, no futuro.

O que eu entendo por isso é expandir. Tem muita gente que sai do Brasil para ir trabalhar ilegal nos EUA, agora com isso vai ficar bem melhor para quem quer ir trabalhar (Marcelo, aprendiz).

As alianças, estratégias e fusões das empresas multinacionais, a circulação de enormes fluxos de capitais e a mobilidade³¹ crescente dos dirigentes e empresários dá origem a redes ou comunidades transnacionais e a novas elites globalizadas. Esse movimento é reforçado pela mobilidade demonstrada também pelos quadros técnicos, cada vez mais caracterizados por uma condição cosmopolita. Esse fenômeno transforma claramente os projetos e trajetórias dos jovens (sobretudo dos mais qualificados), abrindo-lhes novas perspectivas e oportunidades (BAUMAN, 1999b).

Ao visualizar esse contexto de “ampliação de oportunidades”, especialmente os aprendizes estabelecem, em um primeiro momento, uma leitura positiva de tal fenômeno, pois a globalização parece estar associada ao aumento das suas possibilidades efetivas de mobilidade e ascensão. Grande parte dos jovens ouvidos idealiza ascender a essa condição cosmopolita, descrita por Bauman (1999b), mas são poucos os que demonstraram questionar as dificuldades presentes na busca por ocupar esse espaço que é privilegiado. É como se o acesso a essa condição estivesse disponível para todos os que possuíssem as credenciais exigidas, sendo a principal delas ter conhecimento da língua inglesa.

Giddens (2000) problematiza essa suposta “ampliação de oportunidades” ao salientar que, se, por um lado, os jovens de hoje se movem em um quadro global, seus modelos culturais e as dinâmicas do mercado de trabalho, por outro, continuam a demonstrar acentuadas variações dependendo do país e do local de origem. Não se pode esquecer que, se a globalização é um processo de supressão das distâncias, é também um poderoso meio de localização dos recursos e das desigualdades. Neste sentido, longe de desaparecerem, os locais e as culturas são reconfigurados, hierarquizados e colocados em competição em um sistema global.

³¹ Entende-se por mobilidade a movimentação do indivíduo na empresa, seja através de transferências, promoções, expatriações, realocações, etc.

Embora os jovens aprendizes tenham associado, de uma forma geral, a globalização à promoção do desenvolvimento, as contradições também não foram esquecidas. A globalização pode representar a união mundial, mas ela também promove o acirramento das diferenças.

É a união mundial. A gente vê que na realidade não é tão união, acaba dividindo ainda, tem a questão racial e as guerras (Maria, aprendiz).

A globalização também é apontada como um elemento importante para o desequilíbrio das relações de trabalho, porque ela contribui para a aceleração dos avanços tecnológicos, que terminam por substituir a mão de obra humana. Todavia, esses avanços tecnológicos propiciados pela globalização também podem promover o acesso mais rápido a novos medicamentos, por exemplo, para combater muitas doenças.

É uma coisa que está sendo ruim para as pessoas, ela é uma evolução na tecnologia, mas traz mais desemprego. Enquanto duas pessoas exercem uma coisa, uma máquina exerce dez, vinte. Estão trocando a mão de obra pela tecnologia, isso prejudica, mas também facilita porque a tecnologia evoluiu nos medicamentos, para tratar alguma doença, por um lado é bom, mas por outro não. Hoje só precisa de uma pessoa para operar as máquinas. Equilibra de um lado e desequilibra de outro (Maurício, aprendiz).

Como se pode notar, entre os jovens ouvidos, sobressaiu-se esta percepção de que a globalização apresenta-se como um fenômeno paradoxal. As alusões mais frequentes dão conta, justamente, dessa contradição entre o local e o global, entre a união e a fragmentação. A globalização tida como fenômeno de compressão dos espaços e de aproximação dos locais (BAUMAN, 1999a). A produção sociológica da última década permite compreender melhor tal contexto de, por um lado, integração e aproximação das sociedades, e, por outro, de crescimento das diferenças e desigualdades entre elas e no seu interior (GIDDENS, 2000).

De acordo com a perspectiva mais difundida entre os jovens contratados, a globalização revela-se como um fenômeno mais excludente do que integrador. Ela consistiria em uma forma de “padronizar procedimentos”, sendo que é (o ritmo) desta adequação que define quem participa do jogo e quem fica fora dele.

Ah, eu penso num mundo crescendo num ritmo aceleradíssimo e tu tens que entrar no ritmo se não tu estás fora do círculo. É o que eles dizem, ou tu entra, ou tu está fora (Samuel, contratado).

Eu associo a tornar algo como padrão no mundo, sei lá, o inglês vai ser o idioma universal e aí todo mundo vai falar a mesma língua. Bom, levando para este lado, as coisas devem ser aqui e lá também, as horas de trabalho aqui são as mesmas de tal país. Eu vejo mais isso, uma busca por padronizar as coisas (Daniel, contratado).

A fala desses jovens remete à estandardização das economias mundiais, à profunda interligação existente entre os mercados das mais variadas regiões do mundo. Neste sentido, a globalização estaria associada ao desenvolvimento dos meios de comunicação, a abolição das fronteiras e barreiras comerciais, a uma certa padronização dos procedimentos, a uma ampliação das oportunidades de atuação no exterior e, por fim, a visão de um suposto desenvolvimento, que pode gerar inserção econômica ou exclusão social, aproximação das culturas ou o acirramento das suas diferenças.

Embora não tenha sido citado pelos jovens, não se pode deixar de mencionar que o fenômeno da globalização também proporciona o crescimento exponencial de impérios empresariais multinacionais. Fato este que tem colocado sobre pressão os poderes e funções dos Estados-Nação. Como resumiu Dowbor (2000, p.19), “o Estado-Nação tornou-se demasiado pequeno para as grandes questões e demasiado grande para as pequenas”. Diversos autores têm assim anunciado, nos últimos tempos, a desregulação das estruturas nacionais e a crise do *Welfare State* (CASTEL, 1998; CASTELLS, 1999; BAUMAN, 1999; 2005). Este fenômeno é reforçado pela crise de legitimidade dos sistemas políticos e consequente afastamento dos cidadãos da vida política (DUBAR, 2009).

Sendo assim, a fim de estabelecer um paralelo entre os eventos globais e locais descritos, a seguir, discutem-se quais são os principais problemas existentes no Brasil na concepção dos jovens ouvidos. Busca-se compreender qual é a leitura que eles têm da realidade e que soluções apresentam para os problemas expostos.

5.2.3 Sobre o principal problema do Brasil

A corrupção na política é a problemática mais apontada (unânime entre jovens aprendizes e contratados), seguida pela questão da desigualdade social, do desemprego

e das drogas. A principal alternativa vislumbrada pelos jovens para alterar esse quadro é melhorar a qualidade do ensino e promover mais oportunidades de inserção no mercado de trabalho. Assim como a necessidade de combater a violência. Citam como exemplo a iniciativa do empresário, fundador da empresa, que criou o Programa Qualificar.

A educação, não é tão puxada. E a desigualdade social, as casas sem saneamento básico, dá chuva e cai tudo. Que exemplo aquelas crianças que andam muito para ir à escola. Tem muito roubo, muita gente ganhando muito dinheiro e fazendo pouco. Ainda bem que tem gente como o seu Raul que pensa diferente, porque o dinheiro que ele gasta com o Qualificar ele poderia comprar outras máquinas, mas ele está investindo em quem vem da comunidade (Jonas, aprendiz).

É a educação, porque é dando educação de boa qualidade que vai fazer com que o futuro do Brasil seja um bom futuro. É a criança tendo acesso a uma boa educação que vai criar gente mais qualificada, mais determinada que vai fazer o Brasil dos próximos 20, 30 anos. Eu posso falar que a educação nos EUA no ensino público é um sonho. A educação é fundamental. A valorização dos professores. E além da educação, outro problema do Brasil é a violência (Gabriel, contratado).

A falta de investimentos e desvalorização dos professores se reflete na má escolha de representantes políticos. Desta forma, a corrupção inibe o crescimento do país, gerando mais desigualdade social e violência, de acordo com os jovens ouvidos.

O pai de todos é a corrupção, porque um país que tem um potencial metalúrgico como esse, que tem todo este potencial de turismo, com esse litoral, uma agricultura muito forte, muito consolidada; se não fosse a corrupção, no meu entender o Brasil seria uma potência mundial. E o segundo pior problema é a educação (Samuel, contratado).

Eu acho que é a má distribuição dentro do Brasil, tanta gente passando fome, sendo que se no Brasil fosse bem feito, bem dividido, muita gente não estava passando fome e sem lugar para morar. Se pelo menos pudesse mudar isso, tirando um pouco desta corrupção e colocando mais pessoas honestas lá dentro (Maria, aprendiz).

Os jovens entrevistados reproduzem o discurso dominante que apregoa como principal problema do Brasil a corrupção. Agindo de tal forma, cometem o equívoco de obscurecer os capitais econômicos e culturais (sendo o capital cultural uma mistura da herança dos valores familiares e do capital escolar), os quais, sim, se constituem em “elementos estruturais” para a compreensão da hierarquia social da sociedade moderna

brasileira (SOUZA, 2009, p.82). Sem saber, ao generalizar esse preconceito arraigado do “senso comum acrítico”, esses jovens tornam “invisíveis”, também, as causas efetivas e reais da desigualdade, da marginalidade, da “subcidadania” e da naturalização das diferenças com as quais boa parte deles convive desde que nasceu. Transformam indevidamente um privilégio que é de classe em uma característica de toda a sociedade, ocultando as causas do privilégio e da dominação social permanente.

É interessante observar que, ao falar sobre os principais problemas do Brasil, os jovens ouvidos fazem uso da sua experiência pessoal, trazendo relatos presentes da sua vida cotidiana, como a expansão do uso de drogas e do desemprego, a miséria, a educação de baixa qualidade e, inclusive, a revolta em relação à atuação da polícia nas comunidades mais carentes. As entrevistas também revelam que, em geral, esses jovens apresentam um fraco “sentido dos direitos” do mesmo modo que também é pouco desenvolvido o seu “sentido das necessidades” (Guerreiro & Abrantes, 2007, p.139). Como exemplo pode-se citar a constante referência ao mérito do fundador da empresa, que idealizou o programa do qual os jovens são beneficiários, poucos deles sabem que, na verdade, esse programa é fruto do cumprimento de uma Lei Federal, cuja as bases remontam à década de quarenta do século passado, (a Lei do Jovem Aprendiz, Decreto Nº 5.598).

É a droga em função do desemprego. Se eu fosse o Sr. Raul eu iria sair por aí dando palestras para que mais pessoas fizessem programas como este, por causa do desemprego. Eu acho que foi uma coisa bem bolada este curso. O Sr. Raul fez bem feito (Marcelo, aprendiz).

É a pobreza do Brasil, tem tanta gente que vive no lixo e não tem condições de estudar, de trabalhar. Eles não são cidadão? A polícia daqui é muito desleal, sabe de uma coisa evidente que está acontecendo e ninguém faz nada, eu vejo pelo meu bairro, não é as pessoas do bairro que pegam as drogas, é só carro bom que tu vê entrando lá, são estas pessoas que mantêm o tráfico. E outra coisa, vê se isso é coisa de policial fazer: eles aprenderam 500 DVDs de um camelô e botaram só 200 no registro, ficaram com 300 DVDs, por que? Isso é ato? Daí a minha namorada que me contou (ela trabalha na polícia civil) disse que se fosse ela, ela também ficaria. Daí eu disse, então tu é melhor do que quem vende para sustentar a família? Não é assim que funciona. Você tem uma visão boa de policial, mas não é assim. De 30 policiais sai só um que faz alguma coisa (Michel, aprendiz).

Esta última fala evoca uma percepção interessante e poucas vezes discutida, quem de fato lucra com o tráfico de drogas, e quem é penalizado por ele? O jovem salienta que a corrupção é mantida por quem detém o privilégio (no caso, o uso exclusivo da coerção). Existem dois pesos e duas medidas, quando está em jogo a ação do cidadão pobre e a atuação da polícia.

A quem interessa, afinal, culpar a má administração do Estado pelas mazelas sociais, cortar gastos públicos, culpar os pobres pelo próprio fracasso, obscurecer conflitos, deixar que a busca pelo lucro seja o único princípio em todas as esferas sociais? (SOUZA, 2009, p.87).

É interessante para quem se beneficia dessa desigualdade que as pessoas mais simples só questionem o poder público e defendam a iniciativa privada e o Estado mínimo, que reproduzam a crença na meritocracia e não questionem a diferença estrutural já estabelecida antes do nascimento entre ricos e pobres no Brasil.

Ainda de acordo com Souza (2009), é também o esquecimento da “gênese” da desigualdade social que torna possível falar da escola como uma variável isolada, sem relação com o mundo social da sua clientela. Por mais importante que seja a escola, ela apenas legitima desigualdades que começaram muito antes dela. Não compreender essa dimensão fundamental é continuar pensando que todas as pessoas são produzidas com as mesmas capacidades e chances de competição social. É não compreender como diversas culturas de classe pré-moldam e estruturam todas as chances de vida de seus membros de modo indelével (BOURDIEU e PASSERON, 1975).

Existe ainda um outro aspecto importante nesse tipo de “pseudocrítica liberal” que quase sempre passa despercebido: como os efeitos da escola são sempre a longo prazo, joga-se a questão da desigualdade social para um futuro longínquo, para a “mudança de gerações”. Desse modo, não se retira apenas a atenção para outros temas fundamentais que reproduzem a desigualdade em uma dimensão mais profunda, mas também se retira o foco da percepção para mudanças sociais e políticas de curto e médio prazos. Ou seja, o discurso que os jovens reproduziram aqui (que se caracteriza como dominante), sob a aparência de crítica social, é uma forma conservadora de reproduzir o mesmo tipo de iniquidades e injustiças cuja sobrevivência e legitimidade depende, precisamente, do fato de elas nunca serem amplamente discutidas e articuladas em grande escala (SOUZA, 2009, p. 83).

De uma forma geral, a percepção que os jovens entrevistados detêm sobre a sociedade atual aponta para os mesmos aspectos: avanços tecnológicos, urbanização mais intensa, maior preocupação social e ambiental, a corrupção tida como principal problema do Brasil, as mudanças nas relações sociais provocadas pelo impacto da inovação. Entretanto, o que chama a atenção nesta seção é a diferença de perspectivas no que se refere ao impacto da globalização na definição dos jovens aprendizes e dos contratados. Os primeiros mostraram-se mais otimistas e esperançosos de que esse processo em voga lhes seja promissor, já os contratados refletiram mais sobre as imposições dessa nova lógica e expuseram de uma forma mais clara as suas contradições, especialmente no que diz respeito ao seu impacto no universo fabril. Talvez a maior vivência no trabalho, ou seja, o conhecimento de causa, acompanhado de perto, pode ter sido fundamental para haver entre os contratados uma visão mais desconectada do discurso do senso comum, ao menos no que se refere aos impactos da globalização.

Seguem, abaixo, os quadros-resumo, explicitando as ideias-chaves de cada grupo, que concorrem para a construção da segunda categoria/seção: Percepções a respeito da Sociedade.

Quadro 8 - Percepções a respeito da sociedade: aprendizes

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
As transformações da sociedade	A sociedade é mais liberal e menos preconceituosa. Cresceu a inserção das mulheres no trabalho e avançou a tecnologia.	Percepções a respeito da Sociedade
Percepções a respeito da globalização	A globalização traz crescimento e desenvolvimento mais rápido. A tecnologia te deixa conectado com o mundo.	
O principal problema do Brasil	É a desigualdade social e a corrupção.	

Quadro 9 - Percepções a respeito da Sociedade: Contratados

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
As transformações da sociedade	A tecnologia mudou a forma de as pessoas interagirem, os valores também mudaram, há mais ambição e distanciamento entre as pessoas. Em contrapartida, surge a preocupação com o meio ambiente.	Percepções a respeito da Sociedade
Percepções a respeito da globalização	É estabelecer padrões, como uma língua, como os modos de trabalho. É estreitar as conexões e adequar-se ao ritmo acelerado	

	para fazer parte do círculo.	
O principal problema do Brasil	Vários são citados, desde o desmatamento da Amazônia, passando pela pedofilia até a desigualdade de renda, mas os mais lembrados são, nesta ordem: educação, corrupção e violência.	

5.3 Percepções a respeito do mundo do trabalho

Esta seção tem como intuito destacar qual é o valor atribuído ao trabalho na vida dos jovens entrevistados, como eles interpretam o ambiente no qual estão inseridos e como se posicionam diante das mutações desse universo. Para tanto, abordam-se temas como a transformações do mundo do trabalho, a incidência da competição e do companheirismo nos dias atuais, a caracterização do que seria um mau trabalhador, o papel atribuído ao sindicato e, por último, a relevância do trabalho em âmbito familiar e pessoal.

Entre jovens aprendizes e contratados não houve discrepâncias significativas. Ambos os grupos atribuem aos avanços tecnológicos as transformações em voga nos processos produtivos. Também salientam a preponderância da competição em relação ao companheirismo no trabalho, embora essa questão seja mais ilustrada pelos jovens contratados que relatam como foram recebidos por seus colegas no ambiente fabril. Em linhas gerais, os dois grupos caracterizam como trabalhador ruim aquele que não está disposto a ir um pouco além das suas atribuições. O sindicato é visto com desconfiança, embora seja sempre ressaltada a relevância da sua atuação na defesa dos direitos dos trabalhadores. A respeito da importância do trabalho, são citadas as possibilidades de socialização e identificação, assim como a obtenção do sustento e da manutenção dos estudos, através dele. O trabalho também é importante para a família porque auxilia no orçamento doméstico e traz mais aprendizado, responsabilidade e autonomia para os jovens.

5.3.1 Sobre as transformações do trabalho

Os processos de modernidade e globalização têm gerado enormes convulsões no mercado de trabalho, com consequências muito significativas nas formas como os jovens se relacionam e percebem o trabalho. As já referidas terceirização e qualificação

do emprego têm conduzido diversos autores a equacionar a transição da economia industrial para uma economia baseada no conhecimento, na qual a formação, a criatividade e o trabalho em grupo tornaram-se assim alicerces fundamentais das organizações e, mais genericamente, das economias (Castells, 1999).

O trabalho em si está ficando cada vez mais fácil porque inventam coisas para melhorar, estão sempre tentando inovar a tecnologia, acho que está ficando cada vez mais fácil e cada vez menos gente para fazer o que se fazia antes. Eu acho que é bom para quem estuda e é mais difícil para quem não estuda porque tem que agarrar todas as oportunidades e ter um pouquinho de sorte junto. (Lucas, aprendiz).

Dentre as observações realizadas pelos jovens a respeito das transformações no universo do trabalho, a substituição da mão de obra pela tecnologia foi a mais citada. Aliada a essa substituição está a necessidade da obtenção de novos conhecimentos para ocupar funções cada vez mais complexas, que demandam polivalência e agilidade. Ou seja, o trabalho hoje, na visão dos jovens entrevistados, exige menos esforço físico e menos pessoas que outrora e, em contrapartida, demanda mais conhecimento e qualificação, tornando-se bem mais competitivo.

O que eles dizem (os professores) é que na fábrica não vai ser como aqui que a gente só faz projeto para a gente mesmo, lá vai ser bastante serviço, eles vão dar projetos deles mesmos, não coisa fácil com aqui, fazer caixas de ferramentas, escadas. E tudo tem um certo tempo, não pode atrasar. [...] Era mais difícil o serviço de antigamente, era mais pesado, agora com as máquinas CNC a gente não precisa fazer muita coisa é só programar, só que tem que ter curso (Marcelo, aprendiz).

De acordo com Pochmann (2010), a imaterialidade do trabalho nas fábricas, por efeito da automatização e das novas tecnologias de informação e comunicação, torna o exercício laboral mais intenso e extenso, o que gera a aceleração do ritmo da produção e também corrobora para a substituição da mão de obra. Os jovens são capazes de olhar para estas mudanças e apontar as facilidades advindas com o avanço tecnológico, bem como os problemas gerados pelo seu uso.

Eu acho que mudou bastante porque está tudo muito mecanizado, se perdeu bastante aquela mão de obra braçal, [...] e daí vai do trabalhador tentar sempre se qualificar ainda mais, agora eu estou trabalhando manual, mas daqui a pouco vai vir uma máquina para me substituir, mas, se eu sou preparado para poder atuar na máquina vou

ter chance de crescer ainda mais; então tem que estar sempre se qualificando. Eu acho que tem seu lado bom e o seu lado ruim, por que aí vai de cada um; para a maioria foi bom por que muitos serviços que prejudicavam o trabalhador hoje estão sendo feito na área mecanizada, por exemplo, na própria pintura, na solda, então aí o contato do funcionário era diretamente com o produto tóxico (Vinícius, aprendiz).

Procurando assegurar vantagens competitivas, os empregadores investem frequentemente na produção de bens e serviços tecnologicamente mais intensivos (que incorporam mais tecnologia), o que, no curto prazo, pode trazer consequências nocivas já que reduz a procura por trabalhadores manuais, enquanto impulsiona o emprego dos trabalhadores não manuais (LEITE, 2008). Entretanto, o avanço da automatização, como foi ressaltado pelo jovem, também pode gerar mais segurança e qualidade de vida para o trabalhador.

Da mesma forma que se exige mais qualificação e conhecimento nos dias de hoje, os jovens também ressaltaram que há também uma preocupação constante com a atualização e adaptação para realizar qualquer função.

[...] eu acredito que o mercado de trabalho lá fora também mudou, hoje se exige muito que se faça direito, porque se você não faz já está na rua e já tem um outro que faça. Eu acredito que mudou porque está muito mais exigente do que era. O mercado de trabalho hoje quer gente boa e quem ficou nas empresas desde antigamente foi quem mudou o modo de trabalhar, foi quem aceitou as mudanças e as pessoas boas. Conforme vai mudando, o pessoal tem que ir se adequando, inclusive quem entra novo (Samuel, contratado).

Exige-se uma nova postura do trabalhador, ele deve antever a demanda por qualificação que está latente para não ser substituído pela máquina. Deve-se ingressar no trabalho já com vários conhecimentos prévios e disposto a adaptar-se constantemente, acompanhando as mudanças. Também é importante lembrar, que a mão de obra abundante serve como reguladora das relações de trabalho, pois, quanto mais aumenta o contingente de pessoas qualificadas, mais aumenta a pressão por mais qualificação, conhecimento e atualização.

Mudaram muito [...]. O mercado de trabalho só escolhe os melhores e para a gente ser alguma coisa, a gente tem que ser o melhor e é difícil você conseguir ser (Jonas, aprendiz).

A competição por emprego exige que os candidatos hoje se destaquem entre muitos, o que não é tarefa fácil. Esse processo de formação e de busca por um lugar é gerador de muitas incertezas, haja vista que cada vez mais há um recrudescimento das condições de trabalho, amplamente destacado na fala dos jovens ouvidos. Outro agravante dessa situação é o fato de que atualmente a principal fonte de geração de novas vagas é o trabalho imaterial, e o seu exercício, além de demandar muito mais qualificação e, por si só, já excluir quem não tem acesso ao conhecimento, faz com que a simples obtenção do mesmo não sirva como garantia da conquista de nenhum posto.

Em alinhamento a esse panorama de transformação da esfera produtiva descrito pelos jovens entrevistados, as mudanças tecnológicas e a competição global têm, simultaneamente, corroborado também para a crescente flexibilização, desregulação e individualização das condições de trabalho (MARTINS, 1997). Fato esse que não foi lembrado pelos jovens, mas que se considera importante ressaltar. Acredita-se que a ausência dessa referência deve-se ao pouco conhecimento que eles detêm a respeito dos mecanismos de atuação do mercado laboral, visto que a sua experiência de trabalho está atrelada até aqui única e exclusivamente a uma empresa, através de um contrato formal e estável.

A tendência, entretanto, é de um crescimento cada vez maior das formas de trabalho atípicas – empreitada, prestações de serviços, trabalho temporário ou a tempo parcial -, incluindo contratos, horários, rendimentos, tarefas, muitas vezes, com níveis insuficientes ou nulos de proteção social. Devido ao aumento do trabalho precário, do desemprego e das prestações de serviços, a inserção produtiva de muitos jovens tende cada vez mais a se constituir em um período de grande instabilidade, intercalado por empregos diversos, situações de formação (como a dos aprendizes), subemprego ou mesmo de desemprego (GUERREIRO e ABRANTES, 2007).

Como se pode notar, os jovens abarcados por este estudo fizeram referência exclusivamente às transformações do processo produtivo, visto que, neste momento, felizmente, eles não sofrem com as alterações em voga no universo das relações de trabalho.

5.3.2 Sobre ser um mau trabalhador

A figura do mau trabalhador é delineada como sendo a de uma pessoa que não se compromete e não se responsabiliza pelo seu trabalho. Alguém que não tem iniciativa e não está disposto a colaborar com o grupo.

É o cara que chega atrasado, que quando faz o serviço faz mal feito e não quer refazer, é o que não está nem aí para o trabalho. Esse é aquele que tu diz; olha, tem que arredar isso para cá, aí ele te diz: ‘ah, mas isso não é a minha função’. Não é proativo (Samuel, contratado).

Muito salientada também é a ideia de que o mau trabalhador não é capaz de conciliar as novas demandas exigidas pelo trabalho, como atualização constante e disposição para adaptar-se.

É o que não se aperfeiçoa, que não vai atrás, que não tem motivação, não tem equilíbrio e não tem competência (Jonas, aprendiz).

A falta da identificação com o trabalho também é citada. E, em alguns aspectos, a ausência de identificação e de compromisso com o trabalho está associada à falta de necessidade de trabalhar. Ou seja, na opinião deles, precisar trabalhar para manter-se ou pagar os estudos gera mais responsabilidade e compromisso. Na verdade, a necessidade enobrece o homem, faz com que ele valorize as oportunidades, dedicando-se o quanto for possível para mantê-las. Este é um discurso bem recorrente, especialmente entre os rapazes entrevistados - de que a construção do seu futuro depende única e exclusivamente do caminho que eles estão trilhando hoje, ou seja, da manutenção do seu trabalho. Em contrapartida, quem não depende do emprego para sobreviver, detém a oportunidade de fazer ‘corpo mole’, ou de experimentar novos ofícios, porque pode contar com o suporte dos pais.

É aquele que não se identifica muito com aquilo que ele faz, é aquele trabalhador que pensa assim: ‘se dá, dá, se não dá, não é problema meu’. Tipo que tem condições financeiras ótimas e tem o pai para bancar. Que não tem comprometimento, que se a empresa precisa não fica até as seis, se é uma urgência por que eu não posso ficar um pouquinho mais, vir no sábado dar uma mão? Eu trabalho no administrativo, mas eu preciso muito do pessoal do almoxarifado, se eles não fizerem bem o trabalho deles, eles vão afetar o meu trabalho,

então por que não vir ajudar? Quebra um pouco esta barreira (Gabriel, contratado).

Embora em muitos aspectos seja possível observar certo distanciamento do “ethos operário” (PIALOUX e BEAUD, 2009, p.52) entre esses jovens, no que se refere à descrição de um mau trabalhador, ele esteve bem presente, visto que foi muito ressaltada a concepção clássica de que o ato de trabalhar por si só (independentemente do ofício) deve gerar identificação e comprometimento. Tanto a identificação quanto o comprometimento podem ser expressos na fala a seguir:

Ele pode ter qualificação, conhecimento e experiência, saber o que está fazendo, mas quando chega no final do expediente e ele deixa a bancada do serviço toda desarrumada, sai e não tem a dignidade de limpar o próprio lugar do serviço (Maria, aprendiz).

O bom trabalhador deve ter a dignidade de organizar as suas ferramentas, existe uma pergunta latente em tal afirmação. Afinal, se você não cuida do seu próprio lugar de trabalho, então quem espécie de pessoa você é? Está muito presente nesta fala a representação do bom trabalhador como sendo um homem organizado, que cumpre sua rotina de forma metódica, alguém que preserva o seu ambiente de trabalho. Enfim, um trabalhador comprometido e consciente. Já o mau trabalhador é o seu avesso, alguém que não se envolve com o trabalho, não se dedica a ele e não está disposto a apreender. De uma forma geral, é o acomodado que não se responsabiliza sequer pelo seu espaço de trabalho.

5.3.3 Sobre a competição e o companheirismo

Marcado pela instabilidade e insegurança, o período atual limita o planejamento possível da vida de muitos jovens e impõe uma forma de viver pautada por um individualismo solitário, pois os laços de solidariedade no trabalho se encontram fragilizados (NARDI, 2006). Tal afirmação pode ser exemplificada a partir das relações que os jovens estabelecem a respeito da incidência maior e / ou menor da competição e do companheirismo no espaço fabril.

Tem mais competição, eu acho que é difícil tu ter amigos no trabalho, nunca se deve dizer que se têm amigos no trabalho, eu tenho colegas de trabalho. Eu posso ter meu amigo, mas no trabalho ele não é meu amigo. Isso entra bastante para mim porque eu arrumo o ponto. Aí a pessoa saiu três minutos mais cedo, aí pede para eu ajeitar, e eu digo que eu não posso fazer isso, daí fica aquela coisa, mas tu não é meu amigo, por que não faz isso para mim? Então eu acho que tem que separar isso daí. Eu também acho que a competição depende muito de que trabalho a pessoa está fazendo, por exemplo, no meu setor é só eu de Auxiliar Administrativo, mas quando eu começar a querer concorrer a vagas vai ter (Tatiana, contratada).

Para os jovens ouvidos, a ideia de que não se deve ter amigos no trabalho está associada à representação de que o sentimento de amizade pode, em algum momento, obstruir uma possível ascensão profissional, já que há uma escassez de oportunidades e os interesses tendem a se confundir. Ou seja, é como se, para ser considerado como um profissional de fato, o indivíduo não possa ter amigos no trabalho. Ser profissional parece ser sinônimo de competitividade e individualismo.

Olha, eu acho que tem que se cuidar com as amizades, abrir o olho. O mundo está mais para competição porque se tu vai numa agência e eles perguntam qual é o grau de qualificação que tu tem, então isso é uma competição, porque se teu amigo tem um grau a mais do que você, você vai perder a vaga para ele. (Otávio, aprendiz).

De acordo com Nardi (2006), os novos operários estabelecem uma reflexão ética na qual os princípios de solidariedade no trabalho desaparecem. As transformações na organização do trabalho e a insegurança ligada aos altos índices de desemprego funcionam como dispositivos na definição desses diferentes processos de individualização. A pressão constante por oportunidades escassas de atuação e a aplicação de práticas gerenciais que incitam a competição e o individualismo estabelecem essa disputa cruel, especialmente entre quem dispõe de qualificações semelhantes. Neste sentido, são nos contextos onde haveria mais possibilidade de afinidade e interação (entre colegas, onde as tarefas e as habilidades despendidas são muito próximas) que a disputa se estabelece. Há uma dificuldade latente em colocar-se no lugar do outro, em gerar identificação.

Entretanto, existem pessoas que, alheias a esta pressão gerada pelo desemprego estrutural, são capazes de atribuir uma função positiva à competitividade. Ou seja, enxergam no estabelecimento da competição uma oportunidade para o seu destaque.

Existem os dois (companheirismo e competitividade), eu não saberia te dizer em que ponto um passa o outro. No lugar onde eu estou inserido eu vejo muito companheirismo, mas a gente sempre escuta, sempre vê a competitividade. Claro, a competitividade não é ruim até certo ponto, até que você não prejudique alguém, mas quando você começa a querer subir pisando em alguém, isso não é saudável. Mas eu acho que em toda empresa, todo o setor sempre vai ter competitividade, às vezes não saudável, alguém querendo se aproveitar de alguma situação, de alguma coisa e muitas vezes saudável, daquela coisa, ah, eu vou demonstrar o meu melhor para mim crescer também. Mas eu acho que uma das coisas que move a empresa é o companheirismo, é a dedicação, até porque se eu não faço o trabalho bem feito, a coisa não sai bem feita. Eu acho que é muito bom que exista o companheirismo e a competitividade (Gabriel, contratado).

Esta resposta foi a única que ressaltou o lado saudável da competição, curiosamente ela foi elaborada pelo ex-aprendiz considerado “o mais bem-sucedido” dentro da empresa, de acordo com os coordenadores do Programa.

No que se refere à competitividade e ao companheirismo, outro aspecto foi revelado pelas entrevistas o conflito intergeracional entre jovens mais qualificados e trabalhadores mais experientes no espaço fabril. O ingresso dos jovens qualificados na fábrica e o avanço dos turnos de trabalho (devido ao crescimento do processo de produção) são salientados para exemplificar a maior ocorrência da competição hoje do que do companheirismo.

Hoje em dia existe muita competitividade. Eu acho que por causa dos turnos e das pessoas mais velhas do que a gente (João, contratado).

Muitos jovens relataram a forma rude com que foram recebidos na fábrica. Segundo os depoimentos, há uma visão disseminada entre os trabalhadores mais velhos de que a nova geração não dá conta do trabalho duro, justamente devido a sua maior instrução. Tal fato faz com que os jovens sejam recebidos com ceticismo. Por outro lado, muitos operários que já são pais não almejam para os seus filhos esse tipo de trabalho, o que muitas vezes, auxilia no estabelecimento de um ambiente mais cooperativo no espaço fabril.

Ah, tem as duas coisas, elas vivem juntas. No setor que eu estou agora eu não vi a competição ainda. Mas de uma forma tem geral tem

muita competição, tem muita gente querendo te derrubar, tem muita gente não querendo te aceitar.[...]. De começo tu leva muito tapa na cara. Quem é novo tem que ter todo um jogo de cintura para ganhar o respeito daquele pessoal (Samuel, contratado).

Segundo os jovens contratados, a competitividade acaba sendo associada à recepção que eles tiveram no ambiente fabril, especialmente no que se refere às disputas por tarefas e turnos. Os primeiros tempos parecem ser os mais difíceis. É uma fase de adaptação, tanto para os recém-contratados quanto para o grupo que os recebe, visto que a chegada de um novato sobrecarrega ainda mais o processo de trabalho, devido à obrigação de auxiliar o jovem inexperiente.

As transformações impostas por um novo contrato psicológico entre colaborador e empresa, que destituiu a segurança ontológica (SENETT, 2007), apresentou como seu principal reflexo a impossibilidade da organização de projetos e trajetórias de vida, já que a capacidade permanente de adaptação e de redefinição das expectativas tornaram-se cruciais no confronto com o atual mercado de trabalho. A era da flexibilidade, que defende a necessidade de qualificação, mobilidade e competição acentua o individualismo dos trabalhadores, mesmo quando eles ocupam funções semelhantes. Nas sociedades contemporâneas, os percursos, projetos e riscos são, em grande medida, vividos individualmente (GIDDENS, 2000).

5.3.4 Sobre como foi recebido na fábrica (na perspectiva dos contratados)

A presença de jovens mulheres atuando na fábrica também ainda é vista com muito estranhamento e preconceito, de acordo com o relato a seguir. O avanço do trabalho mecanizado permitiu que mais mulheres tivessem acesso ao ambiente fabril, antes dominado pelos homens. Entretanto, o espaço continua sendo insalubre, ruidoso e, muitas vezes, sujo, o que poderia afastar as mulheres. Daí a expressão que “este trabalho não é para elas”.

Na fábrica foi muito estranho no primeiro dia, porque todo mundo me olhava, até o meu chefe, porque no meu setor eu fui a primeira. Eu ouvi uma conversa de que eles eram muito machistas, por isso que nunca tinha tido ninguém. No começo alguns que trabalhavam no meu setor vinham me dizer assim; - ah, não é querer te colocar para baixo, que você não sabe nada, mas isso não é serviço para ti. Mas eu

não dei bola. Tinha um senhor mais velhinho que foi ele que me ensinou as coisas da linha, me ajudou um monte. Então como tinha o outro que me falava aquelas coisas, tinha esse que me ajudava, então tem os dois tipos de pessoas. Mas foi bem bom porque até o analista veio me dizer que depois de um tempo, o pessoal estava dizendo que eu estava fazendo o trabalho certo (Tatiana, contratada).

Como sua primeira função na fábrica, essa jovem entrevistada atuou na área de solda. Seu trabalho guarda um pouco das contradições dos espaços de ingresso da mulher nessa fábrica, pois, embora o ambiente se apresente como insalubre e o instrumento do seu trabalho consista em um maçarico pesado, a tarefa a seu encargo exige delicadeza e meticulosidade, já que ela soldava peças bem pequenas. O auxílio de um trabalhador mais experiente e paciente foi fundamental para que ela perseverasse e logo ascendesse de função. Nota-se que as dificuldades enfrentadas por essa jovem foram de duas ordens: primeiro ela teve que conquistar a legitimidade de ocupar o espaço e realizar uma tarefa que anteriormente era executada só por homens, sendo ela uma mulher; segundo, ela também teve que enfrentar o estigma de ser uma iniciante.

Enquanto Tatiana teve que buscar esse duplo reconhecimento de ser mulher em uma área de homens, e de ser uma jovem iniciante em um ambiente de pessoas mais experientes, Daniel reivindica a oportunidade de crescer.

Teve pessoas que me acolheram bem po que sabiam que eu estava começando e precisava de uma mão, tiveram outros que no início foram um pouco travados, mas depois melhorou. Eu vou dizer que foi boa, mas eu só esperava um pouco mais de valorização do ponto de vista da liderança, de início nem tanto, mas agora eu esperava ser um pouco mais valorizado pelo coordenador, até pelos trabalhos que eu realizo. Eu acho que deveria ter um resultado melhor, talvez isso seja uma questão de tempo. (Daniel, contratado).

Foram frequentes, entre os jovens entrevistados, os relatos de que esperavam mais dos gestores diretos, especialmente entre aqueles que passaram pelo projeto social da empresa. Este talvez seja o principal ponto de conflito entre os jovens e a empresa. Muitos dos entrevistados consideram injusto serem preparados durante anos para chegar à fábrica e receber a mesma função, ou, às vezes, até uma posição inferior a de outra pessoa recém- ingressa, sem tanta “vivência” dentro da instituição.

Em entrevista, a diretora do Instituto Elisabetha Randon, Maurien Randon Barbosa, responsável pelo Projeto Social Florescer e pelo Programa Qualificar, salienta

que é de conhecimento da empresa essa insatisfação de alguns jovens em relação às oportunidades de ascensão profissional. Ela diz considerar salutar este ímpeto por crescer dos jovens e informa que a empresa mantém há anos programas de formação e seleção, neste sentido. Entretanto, de acordo com ela, é preciso que os ex-aprendizes saibam que muitas vezes as oportunidades que eles buscam podem estar em outro espaço de trabalho, que não seja dentro do grupo Randon. Em sua opinião, vários jovens atrelam as suas projeções de vida à atuação na empresa e não se dão conta de que não há lugar para todos. Outro aspecto também salientado, é que existe uma ligação de identificação e pertencimento entre os jovens e a empresa, que é natural devido à formação recebida, mas que, da mesma forma que essa relação não pode resultar em diferenciação quando do ingresso do jovem aprendiz na fábrica (onde, a partir do momento que ele ingressa na fábrica, é tratado como um funcionário comum, sem diferenças em relação aos outros), esse jovem também não deve lealdade à empresa, caso suas expectativas não sejam cumpridas. Conforme a diretora do Instituto, o que não pode haver é a defesa do privilégio.

5.3.5 Sobre o papel do sindicato

Houve um episódio de enfrentamento e violência envolvendo o Sindicato dos Metalúrgicos de Caxias do Sul, a empresa Randon e a Polícia Militar em fevereiro de 2010. Esse fato ainda estava muito presente na lembrança dos jovens, quando da realização das entrevistas, entre março e maio do mesmo ano. Portanto, todos eles fizeram alusão a tais acontecimentos.

Em linhas gerais, o impasse ocorreu devido a uma discordância entre representantes sindicais dos trabalhadores e representantes da empresa Randon Implementos, no que dizia respeito à distribuição do Programa de Participação de Resultados (PPR). A distribuição do PPR é realizada por empresa e não pelo grupo, o que acarretou uma discrepância significativa entre os salários dos trabalhadores entre as unidades, alguns ganharam R\$ 4.000,00 de PPR, outros R\$ 2.000,00; R\$ 1.800,00; R\$ 1.200,00; enquanto os trabalhadores da Randon Implementos receberam cerca de R\$ 70,00 a R\$ 40,00. Tal fato motivou vários dias de paralisação.

O sindicato reivindicava R\$ 1.200,00 de PPR para os funcionários da Randon Implementos, mas estavam dispostos a acordar valores menores desde que houvesse a promessa por parte da empresa de negociar os dias de paralisação dos grevistas. Entretanto, o caso chegou até o Ministério Público do Trabalho e ao Tribunal Regional do Trabalho, quando, em um confronto, quatro sindicalistas e um policial foram feridos. Naquela ocasião, um carro de som usado pelo sindicato estava em frente ao portão de entrada, dificultando o acesso dos trabalhadores às unidades da empresa, a polícia interveio, devido a uma medida judicial impetrada pelo Grupo Randon que proibia manifestações do sindicato dos trabalhadores a menos de cem metros da empresa. Segundo o comandante da polícia local, “o clima foi criado pelo sindicato”. Neste mesmo dia, a empresa anunciou um prêmio de 50% a mais por dia de trabalho para trabalhadores que não participassem da greve³².

Passado o confronto, a empresa sustentou a sua posição de manter as regras de PPR já estipuladas e anunciou o desconto dos dias de paralisação dos grevistas. Cerca de quarenta por cento dos dois mil funcionários da Unidade participam do movimento. O Tribunal Regional do Trabalho determinou a legalidade do movimento grevista, restabelecendo o direito de greve dos trabalhadores da Randon dias depois.

A leitura que os jovens entrevistados fizeram de tal acontecimento, e a representação que os mesmos elaboram do sindicato pode ser acompanhada através dos comentários que seguem.

Eu acho que é bom só que estes dias deu um problema com eles que eu fiquei com raiva. O sindicato teve lá na empresa para falar sobre o dissídio, só que eles ficaram na frente do portão, só que lá tem outros portões pequenos que dá para passar e eu ‘mosca tonta’ desci do ônibus e fiquei lá ouvindo e não me toquei porque eu vi que estava trancado o portão e que estava todo mundo lá. Quando a gente entrou para trabalhar, já era umas 8:30, quando deu 10 horas teve uma reunião e o analista chamou a gente lá e disse que a empresa entendeu que a gente tinha ficado lá fora porque queríamos, porque tinha como entrar, e realmente tinha, só que tinha que saber que existia aquela porta e eu não sabia que tinha, então muitos não imaginavam que dava para entrar. E eles foram lá e viram quem estava lá. E o analista disse que a empresa já havia mandado cortar na manutenção um de cada área, nós estávamos em sete da minha área, então um de nós teria que sair e da outra área a mesma coisa. Então todo mundo

³² Notícia vinculada no site do jornal local. Cf. Duarte (2010).

assustou e foi uma pressão por causa do sindicato, para tu veres (Daniel, contratado).

Como se pode observar pelo relato do entrevistado, existe uma reprovação no que diz respeito à atuação do sindicato. A maioria dos jovens considerou como sendo muito agressiva a forma com o sindicato conduziu as negociações. Os jovens esperavam mais diálogo. É interessante notar nesse comentário de que a pressão sofrida pelo jovem foi lida como sendo responsabilidade do sindicato. Não há nenhum questionamento presente em relação à atitude da empresa. Eles se sentem coagidos pelo sindicato, mas não pelas atitudes do Grupo Empresarial. Tanto que, sequer se questionam a respeito do seu direito de querer ouvir seus representantes. É quase como se esses jovens tivessem só internalizado dentro de si o olhar da Instituição.

O que é possível perceber nessa fala e em outras reproduzidas a seguir, é o que Guerreiro & Abrantes (2007, p.139.) chama de restrição de “sentido de direitos”. De acordo com tais autores, ainda que mantenham uma base classista, as próprias desigualdades sociais tendem a ser vividas de forma individual. A valorização da responsabilidade individual e a precariedade dos vínculos laborais contribuem para que os jovens atuais tenham um reduzido sentido dos direitos, adotando muitas vezes a perspectiva da empresa, sem questionamentos.

Eu sei que eles trazem muitas coisas que acontecem para os funcionários, só que muitas vezes eles estão atrapalhando, eles não deixam o funcionário entrar é o funcionário que vai perder. Eles não perdem nada. Nós vamos perder o horário de serviço, tem muitas vezes gente que vai para a rua por ficar ali ouvindo eles. Para mim o sindicato não traz nada, só atrapalha (Marcelo, aprendiz).

Acreditam que a ação do sindicato causa mais problemas do que soluções, enfim, que o sindicato atrapalha mais do que auxilia. Na verdade, o que mais causa reclamação a respeito da ação do sindicato é a forma como eles organizam os piquetes. A empresa faz forte pressão para que os funcionários não parem na entrada para ouvir as reivindicações. Esses jovens gostariam de não ser forçados a ouvir, defendem a liberdade de ir e vir. Mas, de qualquer forma, quem fica para ouvir, mesmo que de livre e espontânea vontade, é punido pela empresa.

Não há em nenhuma das falas qualquer referência à importância de uma representação coletiva forte e organizada, o que há, são posicionamentos flexíveis, ora

favoráveis à ação do sindicato, ora críticos. A concordância geralmente ocorre quando as reivindicações dão conta dos problemas que são identificados como sendo também seus (dos entrevistados). Ou seja, o posicionamento varia de acordo com os interesses individuais que estão em jogo.

Muita coisa que os operários já ganharam hoje foi devido ao sindicato, mas também tem que estar cada um no seu lugar. O sindicato fica barrando a entrada dos funcionários, eles estão lá, se você quer ouvir ele, é tu que vai decidir, não é eles que vão te barrar, tu pode estar lutando por um direito teu, mas tu tem que pensar que se tu só ficar lá fora dando apoio para eles e não fazer a tua função tu vai estar se prejudicando. Eu acho que é importante, mas eu não penso em me sindicalizar, mas vai ter coisas que eu vou concordar com o sindicato e vão ter coisas que eu vou discordar, então dependendo da minha opinião e do que eles estão tratando eu vou apoiar ou vou ficar na minha (Vinícius, aprendiz).

Há também quem se identifique tanto com a empresa, que já se coloque no lugar de um futuro gestor e adquira a postura do empregador, antes mesmo de conquistar tal posição.

Bom, aí é uma controvérsia. Eu acho assim, o sindicato ele luta pelo direito dos trabalhadores, mas tem muitas coisas que eu não concordo, porque eu acho que muitas coisas prejudicam a empresa e acabam prejudicando o funcionário, ao invés de trazer um benefício. Eu acho que tem que existir o sindicato porque a gente vê muitas empresas fazendo sacanagem, então eu acho que o funcionário tem que ter alguém que possa dizer que isso não está certo, alguém que lute pelos seus direitos, porque tem muita empresa que faz sacanagem. Mas, eu acho que o sindicato não pode ser algo muito extremista. Aconteceram muitos movimentos aqui, algumas coisas a gente aceita, outras eu sou contra, e eu não me sindicalizaria, porque eu pretendo ser um futuro gestor e eu vou ter que lidar com situações que a empresa vai perder, e quando o movimento sindical é muito extremo, de parada total, a empresa perde muito e acarreta um turbilhão de problemas (Gabriel, contratado).

A identificação dos jovens ouvidos está tão voltada à empresa, que se torna possível questionar a atitude dos seus colegas de trabalho. As narrativas dos jovens evidenciam uma notável ausência de qualquer tipo de estratégia coletiva no local de trabalho (BEAUD E PIALOUX, 2009).

Eu acho que atrapalha mais do que ajuda. Eu e o meu pai ficamos pensando em casa; se esse pessoal que parou o serviço e não foi

trabalhar, que ficou dando despesa para a empresa, será que quando eles perderem o serviço, o sindicato vai dar emprego para eles? De certa forma é importante existir o sindicato porque em algumas coisas eles ajudam o trabalhador, não é tão ruim assim, mas também não é tão bom (Maria, aprendiz).

De qualquer forma, a existência e a relevância do sindicato pouca vezes é questionada, o que é visto com certa reprovação, de acordo com os jovens ouvidos, é o seu modo de agir. Nega-se a possibilidade de conflito a todo o momento. É muito presente a ideia de que se a empresa para, o prejuízo vai consumir todos os empregos. Há muito internalizado entre esses jovens, antes de qualquer coisa, uma forte pressão para a manutenção dos seus empregos, o que acarreta um distanciamento da subversão promovida pelo sindicato.

É bem importante o papel dos sindicatos. Eu só acho que eles poderiam agir de um jeito diferente, para mim, fazer paralisação não é o ideal, o ideal seria conversar direito, ficar na conversa. Tentar agir mais com a razão, alguma coisa parecida (Vítor, contratado).

Alguns ainda são capazes de vislumbrar a contradição que existe entre trabalhadores e empresa, ao utilizar expressões tais como - “reaver” “explorar” - mas não ao ponto de defender o conflito como sendo algo legítimo. Nenhum dos entrevistados foi capaz de assumir a fala e o lugar dos seus colegas que se sentiram prejudicados pela empresa (por receber um PPR menor), os quais o sindicato representava.

No caso dos sindicatos eu ainda não sei bem o que é, eu sei que é uma coisa que reivindica o que a empresa está explorando dos funcionários, que eles querem reaver, conseguir de volta, os problemas que acontecem com o operário, se fez bastante hora extra e não recebeu o necessário. É uma coisa certa reivindicar o direito. É uma coisa boa, mas pode trazer brigas, mortes, é uma coisa perigosa, tinha que ser mais passiva (Maurício, aprendiz).

A representação da organização sindical como sendo uma organização perigosa, a ser temida, também foi frequente. Assim como a concepção de que a atitude de confronto é incivilizada e sem legitimidade (mesmo o confronto de ideias, a contradição). Estaria-se diante do que Antunes (1997, p.21) caracterizou da

“despolitização do trabalho”. Na fala desse jovem este expressa tal opção, já que a passividade é o oposto da atitude.

Há muito se discute na literatura sociológica o declínio do papel dos sindicatos (CASTELLS, 1999; ANTUNES, 1997). Tem-se registrado em diversos países que o declínio dos sindicatos é causa e consequência da individualização do trabalho. Em grande medida, os jovens trabalhadores têm revelado representações individualistas, que valorizam a ambição e o esforço individual (NARDI, 2006). Muitos jovens consideram o sindicato como sendo um grupo à parte, não se vêm como representados por ele:

Ah, eu não sei. O sindicato é um grupo à parte, sei lá. Eu não apoio muito o sindicato, tem muita coisa que eles fazem por fora. Eles deixam muito furo, é muita coisa sem noção, sem lógica. Eu não sou muito chegado no sindicato (João, contratado).

Há um distanciamento dessa causa porque ela não parece ser sua. Esse processo enfraquece, obviamente, as organizações coletivas de trabalhadores. Os sindicatos, confrontados com dificuldades crescentes de fragmentação, legitimação e mobilização, têm desempenhado um papel cada vez mais secundário na regulamentação do trabalho (NARDI, 2006). Aliás, como se pôde comprovar, os jovens ouvidos revelam uma grande redução dos níveis de participação, de conhecimento e até mesmo de expectativas em relação ao movimento sindical.

5.3.6 Sobre a importância do trabalho para si

À semelhança de vários estudos recentes realizados no Brasil (OLIVEIRA, 2005; TOMIZAKI, 2006; CARDOSO, 2009) e no mundo (PAIS, 1993; GUERREIRO e ABRANTES, 2007), a pesquisa desta dissertação também indicou que a obtenção do trabalho continua a ser considerada, por todos os jovens ouvidos, como um passo fundamental para a passagem à vida adulta, constituindo a base para todas as outras transformações envolvidas nessa transição.

É o que vai me transformar como pessoa ao longo da vida. Eu acho que a pessoa que não tem trabalho, ela não é pessoa. Ao chegar numa certa idade a gente aprende com os pais, que é hora de ter alguma coisa, e sem trabalho a gente não é nada. É através do trabalho que tu consegue a tua casa, não só coisas materiais, mas os teus amigos. Eu

acho que o que te faz feliz é trabalhar, acho que é muito importante o trabalho. Sem o trabalho não se tem ânimo para se viver. O trabalho te dá um rumo, fora os sonhos da gente que a gente só consegue depois de trabalhar bastante (Jonas, aprendiz).

Para mim o trabalho é o sentido de viver, porque você tem que trabalhar para viver. O trabalho, além de te trazer ocupação vai trazer a saúde da tua família, é através dele que tu vai conquistar as coisas da tua vida. Para mim é através do trabalho que você conquista todas as coisas. Não só o sustento, mas os amigos, a paz. Para mim ele é a base de tudo (Samuel, contratado).

Para esses jovens, o ato de trabalhar está ligado ao seu desenvolvimento enquanto pessoa. A obtenção do primeiro emprego torna possível a transição para uma nova identidade social, a de um ser social mais autônomo e capaz de perseguir novos anseios. O trabalho promove a construção de diferentes vínculos sociais, e dele depende não só a conquista da sobrevivência, mas também a construção de uma identidade pessoal.

Para mim o trabalho é essencial, primeiro porque eu preciso trabalhar para ganhar o meu sustento, eu preciso pagar a faculdade, os meus estudos. Então o trabalho para mim é o meu sustento. Mas eu gosto muito do meu trabalho, gosto da área em que eu trabalho, então para mim o trabalho é prazeroso. Desde que eu vim para o Florescer e tive mais contato com este mundo corporativo, eu sempre quis trabalhar com exportação, era o meu sonho e eu não achei que eu fosse realizar este sonho tão cedo, que acabou sendo com dezoito anos. Então eu estou na área que eu sempre quis trabalhar e eu estudo Comércio Exterior (Gabriel, contratado).

A realização do trabalho, além de possibilitar o sustento e o consumo de bens, também pode proporcionar prazer e identificação. É interessante notar como alguns jovens revelam que o contato com o ambiente corporativo despertou neles o desejo de tornarem-se executivos, gestores, analistas. Entretanto, nem todos terão esta oportunidade, embora desenvolvam as disposições. A fala de um dos entrevistados, neste sentido, é capaz de expressar a proximidade da realização deste anseio, o que aponta para uma nova concepção de trabalho (muitas vezes inacessível para a maioria), a do trabalho investido (BAJOIT e FRASSEN, 1997), gerador de satisfação e de identificação pessoal.

Ter um trabalho em primeiro lugar é uma ocupação, porque é ruim ficar sem fazer nada e em segundo para construir a minha vida,

porque ela depende disso, para eu ter um futuro eu preciso trabalhar e me esforçar hoje (Luíza, aprendiz).

Para mim é para ser alguém, não ficar por aí na rua, usando droga, sem fazer nada, eu quero ser alguém, ter um lugar, uma identidade na sociedade (Maurício, aprendiz).

O trabalho também está associado à ideia de estabelecer-se, de encontrar o seu espaço, de se situar no mundo. É através da sua conquista, especialmente entre os jovens de origem social mais humilde, que se torna possível escolher os próprios caminhos.

5.3.7 Sobre a importância do trabalho para a família

Muitas vezes, dependendo da origem social do indivíduo, a conquista de um trabalho transforma-se em um motivo de honra e de orgulho. Seguir o exemplo dos pais, poder ir além deles, ser capaz de reproduzir as expectativas e as disposições inculcadas pela família. Ou seja, reproduzir os condicionantes estruturais inerentes aos diferentes meios sociais do qual o indivíduo provém (BOURDIEU e PASSERON, 1975).

O que dá gosto é ver o meu pai e o orgulho que ele sente por mim e a minha irmã também, porque meu pai não conhece muito bem a cidade, mas eu já trouxe ele para ver a Randon, então dá para ver os olhos dele brilhando e para mim isso já me gratifica (Otávio, aprendiz).

Minha mãe é bastante trabalhadora, ela sempre levou nós junto para o seu trabalho, para mostrar de onde vem o dinheiro, que não é fácil conseguir as coisas (Jonas, aprendiz).

Ah, eu ajudo bastante a minha família, eu dou uma pensãozinha assim por mês para o meu pai, é pouco, mas já dá para a gente fazer bastante compra. O valor do trabalho para eles é o mesmo que o meu porque eu aprendi com o meu pai a ser um homem honesto e trabalhador (João, contratado).

Ser um homem honesto e trabalhador, contribuir para o sustento da casa e adquirir autonomia e independência desde cedo, é o que se espera de um jovem de origem humilde, certa reprodução dos papéis (BOURDIEU e PASSERON, 1975). O contexto social vivido por esses jovens tende a reproduzir (ao menos parcialmente) a sua própria estrutura de classes, o que faz com que eles se sintam gratos pela

oportunidade de atuar em uma empresa de prestígio, independentemente do conteúdo do trabalho que realizam, pois, além da possibilidade de manter-se e de usufruir dos benefícios oferecidos, principalmente a continuação dos estudos, a permanência na empresa também assegura certo *status*, que pode ser traduzido em satisfação e orgulho, para si e para a família. O que faz desses jovens, senão herdeiros que dão seguimento a uma trajetória familiar já iniciada (quando são filhos de funcionários), ou os torna depositários de grandes expectativas de ascensão para toda a família.

Segue abaixo os quadros- resumo que agrupam as percepções a respeito do trabalho, contempladas nesta seção, por jovens aprendizes e contratados.

Quadro 10 - Percepções a respeito do Trabalho: Aprendizes

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
As transformações no mundo do trabalho	Hoje o trabalho está mais fácil e mecanizado devido à tecnologia, o ritmo está acelerado. É necessário obter mais qualificação, pois a concorrência é maior.	Percepções a respeito do trabalho
O companheirismo e a competição no trabalho	Hoje tem mais competição porque cada um quer ser melhor do que o outro para mostrar serviço e se destacar.	
Sobre ser um mau trabalhador	O mau trabalhador é aquele que não tem ética, trabalha sem vontade, só reclama e não sabe se relacionar com o grupo.	
O papel do sindicato	Os sindicatos são importantes, mas atrapalham mais do que ajudam. Eles defendem os direitos dos trabalhadores, só que têm que lutar pelo o que é certo, sem “extremismos”.	
A importância do trabalho	O trabalho é importante para conquistar os amigos e as coisas materiais. Com trabalho você pode ser alguém, pode se manter e não fica sem fazer nada.	
A importância do trabalho para a família	O trabalho é importante para a família porque, através dele, é possível manter-se e aprender de onde vem o dinheiro.	

Quadro 11 - Percepções a respeito do Trabalho: Contratados

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
As transformações no mundo do trabalho	Existem dois lados: o acesso à tecnologia facilita o trabalho, traz mais segurança, benefícios, mas por outro lado, exige mais qualificação.	Percepções a respeito do trabalho
O companheirismo e a competição no trabalho	Há mais competição em função do maior acesso aos estudos e devido às pessoas mais velhas terem dificuldade de “respeitar” os mais jovens.	
Sobre ser um mau trabalhador	O mau trabalhador é aquele que não se compromete com o seu trabalho, que trabalha sem vontade, não respeita os colegas e os horários.	
O papel do sindicato	Para a maioria, o sindicato tem um papel muito importante na garantia de direitos, entretanto, a sua forma de agir é	

	questionada, sendo considerada extremista, espera-se que o sindicato tenha um perfil mais negociador para que não “prejudique” a empresa e consequentemente o funcionário.	
A importância do trabalho	O trabalho é considerado importante porque é através dele que se conquista o que se quer, se obtém o sustento e o pagamento dos estudos. Ele também proporciona prazer, convívio e aprendizado.	
A importância do trabalho para a família	A importância do trabalho para a família é a mesma dos jovens, pois eles aprenderam com os pais e os têm como exemplo.	

5.4 Percepções a respeito do Programa Qualificar e da Randon

Esta seção tem como objetivo demonstrar qual é a imagem que os jovens ouvidos têm da empresa Randon, quais são os principais motivos apontados para o seu ingresso no Programa Qualificar, como o avaliam, se há desejo de permanência dentro da empresa e a que ele está atrelado. Busca-se compreender se existe diferença de perspectivas entre os jovens provenientes do Projeto Social Florescer em relação a quem ingressa direto no Programa Qualificar, se estes, de uma forma geral, apresentam mais disposição em permanecer na empresa e se reproduzem uma imagem mais positiva do que os demais. Esta seção também aborda como os jovens contratados analisam o seu ingresso e a trajetória construída na fábrica e o que os aprendizes esperam encontrar quando chegar a sua vez.

5.4.1 Sobre a motivação para ingressar no Programa

A respeito das motivações para o ingresso no Programa, é importante ressaltar que existem três trajetórias possíveis para os seus postulantes. Primeiro, o caminho trilhado pelo jovem, que, quando criança ingressou no Projeto Social Florescer, vindo da comunidade, porque a escola mantinha convênio com a empresa. Segundo, a trajetória continuada do filho de funcionário que, estimulado pelo pai, passou pelo Florescer ou ingressou direto no Qualificar. E, por último, a opção do jovem que vem da comunidade e é aprovado a partir de uma seleção pública. Ao analisar essas trajetórias é possível observar o peso diferenciado dessas escolhas. Enquanto que, para os dois primeiros grupos, o ingresso no Programa Qualificar é visto, de acordo com os

jovens ouvidos, quase como “um caminho natural a seguir”, para o terceiro grupo, tal opção é realizada como uma “aposta no escuro”, guiada simplesmente pela busca de novas perspectivas, já que poucos sabem sobre esse universo. Embora a familiaridade com o ambiente da empresa seja diferenciada, o que não muda é a motivação presente entre todos os jovens egressos do Programa, o desejo de fazer parte de uma empresa de grande porte (mesmo que esse acesso se dê através da fábrica), beneficiar-se dos seus aportes, especialmente a bolsa auxílio para a faculdade, e de usufruir das oportunidades de crescimento profissional que eles definem como sendo “muitas”.

Porque eu acho que é um programa bom e porque é um começo para a gente ter uma carreira profissional. Vim do Florescer, foi mais fácil, não precisei fazer a prova, eu entrei no Florescer por causa da minha escola que tinha convênio (Marcelo, aprendiz).

Porque eu fiz Florescer, porque o meu pai trabalha na Frás-le, eu ingressei na sétima série, com 13 anos. Na verdade eu até tinha pensado em fazer um curso de eletricidade, mas como tinha usinagem, eu resolvi tentar porque era um curso novo (Vítor, contratado).

A fala desses jovens (ambos provenientes do Projeto Social Florescer) ilustra como a opção pelo ingresso no Programa é uma forma de dar continuidade a um caminho que já lhes foi creditado desde criança. “Já que já se está aqui, para quê procurar outra coisa?” Existe uma certeza entre eles de que essa opção é a mais segura, devido aos vínculos que já foram construídos. Pode-se até não se identificar com as opções de cursos oferecidas, “mas é o que se tem”. Muitos jovens aceitam a oportunidade que lhes é dada, de ingressar na empresa pela porta da fábrica, por acreditar que, posteriormente (assim que iniciarem um curso superior), terão a chance de fazer aquilo de que gostam, geralmente atuar na área administrativa. É importante lembrar, todavia, que o investimento nos estudos também está condicionado, para a grande maioria desses jovens, ao seu ingresso e permanência na empresa.

Eu ingressei porque eu queria um futuro melhor para mim e o meu pai sempre me disse para eu ter um futuro melhor do que ele teve e eu sempre gostei de ouvir os conselhos dele (João, contratado).

A busca por um futuro melhor do que o dos pais revela uma situação controversa vivenciada pelos filhos. No Projeto Social, esses jovens estão expostos a um novo tipo

de socialização que é composto de um alargamento do seu campo de possibilidades. Lá eles têm contato com a arte, com as línguas, com a informática. Entretanto, o seu destino está sempre “delimitado” pela atuação na fábrica, porque eles dependem do seu trabalho para custear os estudos. Neste sentido, é a origem social que cerceia as suas possibilidades de “escolher” um outro rumo a seguir. Inevitavelmente, a maioria adota a trajetória dos pais, começa da mesma forma que eles, só que dispendo de mais capital cultural e qualificação. Isto gera, muitas vezes, um sentimento de resignação que se revela, posteriormente, em um desejo latente de progredir. Situação esta vislumbrada através dos relatos a seguir.

Foi o meu primeiro passo, o meu primeiro emprego, nem todo mundo começa fazendo aquilo que gosta, então fui lá. Era uma oportunidade, eu já estava aqui dentro da Randon através do Florescer, já conhecia bastante gente, já sabia como é que funcionava as coisas, e por que não? Antes de procurar alguma coisa fora e não saber onde meter a cara, então eu resolvi ficar aqui (Gabriel, contratado).

Pois é, até os 18 anos eu trabalhava lá no supermercado e eu não via o que eu iria fazer, ser fiscal de caixa? Eu vou ser o quê? Na verdade eu não tinha expectativa nenhuma. Então eu tinha três colegas que faziam Qualificar e eram da primeira turma. Eles contaram o que a empresa dava e como eles fizeram para passar, eles me inscreveram para a prova. Depois que eu ingressei aqui é que eu fui entender como o negócio era legal, tanto é que eu incentivei um monte o meu irmão a vir (Daniel, contratado).

A principal razão apontada pelos jovens ouvidos para ingressar no Programa Qualificar e, como ver-se-á posteriormente, e na Empresa também, são os benefícios oferecidos (tais como, auxílio financeiro para os estudos, plano de saúde, previdência privada, etc.) e a chance de conseguir um emprego no “escritório”. Para esses jovens vale a pena se submeter a um trabalho/função não tão agradável ou prazerosa para fazer parte da Randon e apostar em uma ascensão. Muitos também aludem a distinção da empresa, o que serve como um atestado de qualidade para o Programa Qualificar, e que, indubitavelmente, repercute nos seus alunos.

5.4.2 Da avaliação do Qualificar

O programa Qualificar é visto como uma importante via de acesso para a inserção produtiva, ao proporcionar uma qualificação diferenciada no mercado de trabalho local. Devido ao prestígio do Grupo Randon, muitos jovens, que frequentam ou que já se formaram no Programa, sentem-se mais capacitados e “à frente” dos outros funcionários do nível operacional que não tiveram a mesma oportunidade. Os jovens acreditam em um futuro promissor porque a empresa incute, desde cedo, entre eles, esse sentimento de “diferenciação”. Eles se apegam a essa imagem de que estão em um espaço que vai lhes oferecer melhores perspectivas.

Eu não consigo enxergar nenhuma desvantagem porque tu entra aqui para aprender, para ter experiência e entrar dentro do grupo e eles ainda te pagam para isso. Se tu vai fazer um curso desse particular tu tens que pagar e não sai barato. Aqui eles te pagam e tem um monte de regalias. Sem falar que depois que você entra no Qualificar você já é considerado um funcionário da empresa, tem acesso a todos os mesmos benefícios. Tanto que quando eu entrei no Qualificar, com um ano, eu já tinha direito ao desconto no inglês, na faculdade e quem entra direto na empresa tem que esperar um ano e eu como já havia passado um ano no Qualificar já tinha acesso. Eu não vejo desvantagem no programa (Daniel, contratado).

Bom, eu acho que agora eu não vejo desvantagens, para mim é uma preparação, tem palestra aqui dentro, é uma preparação que é como eles falam; nós estamos mais preparados dos que não fazem o curso aqui dentro, para mim é muito bom, porque se eu vou querer trabalhar na empresa e este curso é bem focado (Otávio, aprendiz).

De fato, os jovens já ingressam na fábrica com um diferencial em relação aos outros colegas também recém-chegados, teoricamente dispõem de mais tempo de casa, muitos “ingressaram na empresa” no período da infância e, por conta da passagem pelo Qualificar, contam com a bolsa auxílio para custear o ensino superior já no primeiro semestre de trabalho. Entretanto, devido justamente a esse “diferencial”, os jovens ouvidos, encontram mais dificuldades de identificar-se com a função que geralmente lhes é proposta³³.

³³ Observou-se, através das entrevistas, que o tempo, em geral, que os jovens estão dispostos a atuar como operários na fábrica é bem curto, em torno de três meses. Isto porque, mais da metade dos jovens que concluem o Programa Qualificar em dezembro, ingressam na fábrica em janeiro (no mesmo mês que prestam vestibular e muitos são aprovados). É nesse período que os

Eu pretendo sair do chão de fábrica porque tu sai com a mão, no final do dia, cheia de graxa, tem que estar se lavando, cansa mais, é um trabalho bem cansativo, bem físico, é mais esforço físico do que mental (Daniel, contratado).

Tal dificuldade em identificar-se com o trabalho industrial também pode ser expressa na fala dos aprendizes, que ainda não ingressaram na fábrica, mas que já demonstram insatisfação em ter de “despir-se de si mesmo” para realizar as tarefas exigidas pelo curso.

De ruim eu não vou dizer que tenha coisa, tem pontos que a gente releva porque do ponto de vista deles. Vai fazer bem para a gente, como usar boné, os guris não podem usar boné, isso é uma coisa ruim para a gente, tem que tirar pulseira, anel, essas coisas que podem prejudicar na hora do trabalho, só isso. [...] E estar dentro da empresa já é diferente do que tu ir direto fazer um curso, tu já está no meio aonde tu vai conviver [...]. A gente pode até estar tirando o lugar deles (dos funcionários mais velhos) porque a gente vai aprender muito. Para eles é ruim a gente entrar, eles já ficam meio com o pé atrás com a gente, não dão confiança (Maurício, aprendiz).

Embora, entre os jovens ouvidos, o discurso recorrente seja de reconhecimento e gratidão pela oportunidade recebida, nas entrelinhas percebe-se, a presença de certo desconforto e inadequação em tornar-se um operário, em ter de atuar na fábrica, vestir macacão e realizar um trabalho que suje as mãos. Beaud e Pialoux (2009) também descrevem tal sensação, quando da análise dos jovens estudantes de cursos técnicos na França, “Os alunos reclamam quando têm de se trocar e calçar sapatos de segurança, porque têm a impressão de estar fantasiados, isto é, transformados em trabalhadores braçais (p. 122)”. Constatou-se, inclusive, nesta pesquisa, que os jovens contratados que atuavam na fábrica tinham preferência por comparecer as entrevistas no primeiro horário da tarde, após o almoço, desta forma, podiam se apresentar vestidos de forma “civil”.

Mais genericamente, pode-se dizer que tudo que prefigura a vida industrial – o trabalho operário em seus aspectos duros e monótonos – é objeto de grande desconfiança, por parte dos jovens. As antigas máquinas frezadoras e os tornos não lhes

jovens buscam colocar em prática o que aprenderam durante o curso. A partir do mês de março, quando eles ascendem ao curso superior, já almejam mudar de cargo/ função.

parecem tão atraentes e não despertam tanto interesse e desejo de aprender quanto os computadores. De acordo com as observações de Beaud e Pialoux (2009), o orgulho que, por ventura, algum jovem aluno sentiria, no passado, por se tornar um bom trabalhador manual, por ingressar no mundo da produção, parece estar fadado a desaparecer de vez nesta geração.

Este comportamento de recusa em se deixar apresentar vestido tal como se trabalha, parece uma tentativa de evitar que o outro lhe atribua essa identidade social de “operário”, de trabalhador braçal, que eles percebem como sendo redutora e, sobretudo, depreciadora da sua imagem. Tal sentimento de inadequação é vivido de uma forma ambígua por esses jovens, já que o exercício do trabalho manual na fábrica parece, a princípio, uma realidade distante do seu universo juvenil, dotado de mais capital cultural e novas possibilidades. Mas, ao mesmo tempo, essa realidade também está bem próxima deles, porque se constitui na trajetória de muitos dos seus familiares. Neste sentido, o trabalho operário é vivido com certa dúvida e distanciamento³⁴. A convivência com os outros funcionários da fábrica – técnicos e operários mais velhos - dos quais eles percebem como se estivessem em uma posição menos privilegiada do que a deles, (de acordo com os relatos dos aprendizes Otávio e Maurício, reproduzidos anteriormente), reforça os preconceitos ou a aversão instintiva que esses podem já nutrir em relação ao trabalho na fábrica (BEAUD e PIALOUX, 2009).

Mesmo que seja possível identificar algumas dissonâncias nas entrelinhas, o discurso, em geral, dos jovens ouvidos, parece muito padronizado. Isto é, eles reproduzem o que a empresa apregoa, porque, de certa forma, também são “o produto” que ela “fabrica”, pois, da fala deles e das suas atitudes também depende a reputação do Programa Qualificar. Além do que, atestar as qualidades do Programa e da Instituição que os promove, é estender para si também tais qualidades, assim como é uma maneira de afirmar (para si mesmo) que este caminho trilhado e/ou escolhido é, de fato, o mais acertado. A seguir, o relato que melhor ilustra esse posicionamento dominante:

Eu avalio muito bem, eu acho que tem que disseminar esta ideia para o Brasil, para o mundo, porque ela tem que ser exemplo. Porque tira as crianças da rua. E o Qualificar é fundamental para quem termina o ensino médio e não tem condições de começar uma faculdade, não tem um curso técnico, é difícil arrumar um serviço [...]. Então aqui na

³⁴ Volta-se a esse tema na próxima seção: Ideal de Trabalho e Projeções Futuras.

pior das hipóteses tu tens um curso bom por dois anos e se você entrar ali dentro na pior das hipóteses tu tens 40% da faculdade. Então eu considero o Programa Qualificar um exemplo a ser seguido (Samuel, contratado).

Tanto o projeto social da empresa – Florescer, quanto o Programa Qualificar – são importantes aos olhos dos jovens ouvidos, por proporcionar novos horizontes para o público que não tem condições de investir em educação, cultura e na preparação para enfrentar o mercado de trabalho. Diante desse relato, é importante ressaltar que a origem social da qual é proveniente a maioria dos entrevistados, lhes impõe limites materiais que só podem ser ultrapassados através de ações como essa, daí a sua gratidão³⁵.

5.4.3 A respeito da empresa

A opinião que os jovens entrevistados têm da empresa se aproxima muito da imagem que se faz de uma mãe. Ela abarca muitas pessoas, oferece oportunidades, acolhe, auxilia no desenvolvimento e te impulsiona a crescer. Associada a essa imagem de mãe zelosa e protetora surge “a figura do pai”, que é o fundador da empresa. Um homem que construiu através de muito trabalho e persistência uma empresa internacionalmente reconhecida. Um senhor “bonachão” e generoso que serve de exemplo e estímulo para todos, devido a sua “persistência” e capacidade de mobilizar as pessoas a sua volta³⁶.

Ah, eu admiro bastante a história da empresa, de como ela começou em uma garagem e do que ela se tornou hoje, tem que tirar o chapéu

³⁵ Tal argumento reitera os posicionamentos vistos na seção – Percepções a Respeito da Sociedade. Todos os créditos dessa iniciativa são relegados à empresa, e, mais precisamente, à pessoa do seu fundador. O que reforça a atitude paternalista instituída por essa, assim justificada devido à ausência do Estado na promoção de programas sociais. Entretanto, essa tentativa de culpar a ineficiência do poder público (que os jovens, inúmeras vezes também reproduzem) oculta que é devido, justamente, às benesses fiscais do Estado (fruto também do seu paternalismo para com a iniciativa privada) que se faz possível manter projetos sociais como esses (CAVEDON, 2003).

³⁶ O tema da Cultura Organizacional abre margem para inúmeras possibilidades que exigem muita perspicácia e sensibilidade “no desvendamento das interfaces envolvidas”, não sendo esse o objetivo deste estudo (Cavedon, 2003, p.92).

para os caras, realmente eles buscaram crescer, cada vez foram mais atrás de conhecimento e hoje é essa grande empresa que é. Sem contar a oportunidade que ela está dando para nós (Vinícius, aprendiz).

É uma empresa boa que dá bastante oportunidade para os aprendizes, para os funcionários e para as crianças. Eu acho bem importante ela promover este programa porque tem muita gente que os outros Senais de Caxias não atende (Vítor, contratado).

Acho que é uma empresa muito boa. O Sr. Raul está vendo que no futuro ele vai ter profissionais capacitados, só que ele não tem certeza se eles vão permanecer na empresa depois do curso, e mesmo assim ele confiou em nós e deu esta oportunidade (Luíza, aprendiz).

Ela é uma empresa muito boa que me dá o apoio que eu preciso (Gabriel, contratado).

A este respeito, Cavedon (2003) destaca que a prática do paternalismo fez-se presente desde os primórdios da industrialização e, ainda hoje, pode ser encontrada em várias empresas brasileiras onde predomina a administração tradicional, com o dono do negócio sempre atento aos mínimos detalhes; “sua figura pode ser encontrada percorrendo os corredores das fábricas, dos escritórios, em uma atuação vigilante e centralizadora, que une a empatia ao controle” (2003 p. 90). Mesmo tendo a sua atuação modernizada, as organizações brasileiras, de uma forma geral, nunca romperam totalmente com os valores tradicionais, tanto é que as práticas assistencialistas continuam sendo implementadas.

Entretanto, também existem entre os jovens opiniões divergentes. Embora a crítica seja velada, pois, aprende-se desde cedo (no Projeto Social Florescer ou mesmo no Qualificar), que não se fala mal da empresa onde se trabalha³⁷.

O grupo te oferece bastantes oportunidades, mas ele suga bastante, ele te tira o que dá. Que nem eu, eu sei que eu vou ficar talvez dois anos, talvez mais por este salário que eu estou, e depois de um ano eu vou estar desenvolvendo funções de Analista. Eu penso que eles estão ali vendo até onde tu podes chegar, mas tu precisa mostrar para a empresa que tu está a fim, que tu tens aquela garra. Mas é uma empresa que eu acredito que tem oportunidade sim (Samuel, contratado).

³⁷ Também há a possibilidade de os jovens entrevistados não exporem as suas reais opiniões, visto que a pesquisadora teve acesso a eles por intermédio da empresa.

Eu não consigo pensar em nada negativo. Tem os furos, é claro. Eu acredito que seja a melhor empresa, eu até defendo a empresa, se alguém vem falar mal eu digo que não é por aí, que tem sempre uma outra que é pior. Eu não consigo ver o grupo Randon como algo ruim. O Qualificar te dá esta educação, mas também vai de ti, se quiser ferrar com a empresa porque não te deram um aumento (Daniel, contratado).

São os jovens contratados, geralmente, que ousam citar os problemas da empresa, pois estão mais defrontados com eles cotidianamente, especialmente porque já começam a vivenciar as impossibilidades de colocar em prática os planos que construíram ao longo desse percurso, as barreiras impostas para o seu crescimento, o valor aferido pelos seus superiores e colegas a respeito da sua qualificação e trajetória dentro do grupo, o acúmulo de tarefas e a complexificação das atividades, sem remuneração condizente e/ou ascensão. Todos os jovens entrevistados acreditam que estudam para não permanecer por muito tempo na fábrica, mas geralmente permanecem lá por mais tempo do que gostariam.

De acordo com Beaud e Pialoux (2009), a extinção ou a redução do tamanho dos setores profissionais (devido à modernização industrial e ao avanço de novas técnicas de gestão) acarreta a diminuição do número de postos de operários qualificados, de modo que se criam lógicas de concorrência nesses espaços. O que se configura em uma flagrante “desqualificação do trabalho” (2009, p. 87), visto que muitos trabalhadores se calam diante das injustiças sofridas, por medo de perder a chance de crescer. Desta forma, o medo, em especial de não ser promovido, altera pouco a pouco as relações entre os profissionais. Esse medo produz efeitos de fragmentação e de dissolução ao se institucionalizar rapidamente e fomentar a lógica do cada um por si³⁸ (BEAUD e PIALOUX, 2009).

5.4.4 Sobre o desejo de permanência no Grupo

A empresa Randon é uma empresa familiar que, como tal, busca valorizar o tempo “de casa” dos seus funcionários. Os jovens entrevistados, a princípio, reproduzem esse ideal. Muitos são filhos de funcionários e alimentam o anseio de

³⁸ A este respeito ver a seção 8.3: Percepções a respeito do trabalho e o Anexo V: Posicionamentos éticos.

ultrapassar os pais no que diz respeito ao tempo de serviços prestados. Mais uma vez se repete o discurso da empresa grande, que oferece mais chances de alternar cargos e tarefas, bem como a prerrogativa de que é possível crescer e evoluir junto com ela.

Eu quero começar e terminar aqui na Randon (Marcelo, aprendiz).

Eu penso em ficar aqui no grupo, eu quero ficar. Eu sei que tem quem diga que isso é coisa do passado, que hoje o ideal é ficar um pouco e trocar. Mas eu penso em me aposentar aqui. Eu tenho a possibilidade de fechar 42 anos de empresa, porque eu entrei com 18, então se a lei for a mesma quando eu estiver com 60 anos terei completado 42 anos de empresa. Eu acho que aí eu vou estar bem e eu vejo os benefícios que as pessoas que estão aqui há tanto tempo têm. Eu pretendo estar evoluindo e crescendo junto com o grupo (Daniel, contratado).

Eu acredito sim, eu gostaria de fazer como o meu pai fez, de ficar até mais tempo do que ele (Vinícius, aprendiz).

Segundo Cavedon (2003, p. 92), a interação entre a industrialização e a noção de família contribui com intensidade para a consolidação da figura do “operário submisso e devoto do seu patrão”. Na fala a seguir, pode-se observar tal descrição:

Com certeza, eu vejo pelo exemplo do meu pai, vai fazer 14 para 15 anos que está aqui. O meu pai entrou aqui e se especializou. A Randon deu bastante curso do Senai para ele, ele tem bastante qualificação. Até tem um vizinho lá perto de casa que chama o meu pai de sócio do Sr. Raul, outros brincam que o meu pai é patrimônio da Randon. Sabe, meu pai sempre me ensinou a dar valor para o que se tem, então eu quero dar valor para o serviço que eu vou ter na X (empresa do Grupo), quando eu terminar aqui os dois anos de curso. Eu quero dar valor para isso e ficar um bom tempo, o máximo que eu puder naquela empresa, dar a minha contribuição (Maria, aprendiz).

A aprendiz demonstra muito orgulho ao referir-se ao tempo de casa do seu pai e ao apelido que ele recebeu dos seus vizinhos “patrimônio da Randon”. Esta forte influência da família e da socialização que os jovens recebem implica um desejo manifesto de demonstrar fidelidade e gratidão.

Entretanto, avessos a esta “aculturação”, existe um grupo de jovens que está orientado por outros valores. Eles condicionam a sua permanência na empresa à possibilidade de ascensão, estabelecem uma relação de causa e efeito entre a obtenção de estudos e a mobilidade profissional e atribuem ao “longo tempo de casa”, a ideia de estagnação e obsolescência.

Tem bastante gente que faz isso, eu acho que pode ser e pode não ser legal. Eu acho que para mim seria bom se eu subisse, se eu não ficasse sempre no mesmo lugar, porque pode ser que numa outra empresa tu cresça mais fácil, daí se tu não cresce tu vai procurar outra (Lucas, aprendiz).

Não, eu já vi até uma estatística. Se tu não consegue crescer em cinco anos dificilmente tu vai crescer em dez. O máximo que tu vai fazer é ganhar mais, mas tu não consegue crescer. E eu prometi para mim mesmo que nem que eu tenha que estudar como um louco, mas eu não vou ficar trinta anos numa mesma empresa. Se tu sabe que pode crescer mais, então não fica fazendo a mesma coisa, e vai atrás do que tu quer, é isso que eu acho (Michel, aprendiz).

Se você tem um objetivo de se formar naquilo, não tem como você ficar na mesma empresa, porque alguma hora você vai ter que sair dali para ir avançando naquilo que tu quer. Até tu te formar pode, mas depois não. Eu não conseguiria, só até alcançar o meu objetivo, só fico se puder me ajudar. Se eles precisarem de alguém quando eu me formar, tudo bem, o que importa é a oportunidade, não o tempo, eu penso assim. Eu procuro estudar sempre mais para não ficar fazendo sempre a mesma coisa rotineira, não é bom, a gente não se sente bem, fica enjoativo (Jonas, aprendiz).

Para Beaud e Pialoux (2009, p. 95) existe uma “desestabilização no sistema de acumulação de capital profissional” que pode ser observada nas fábricas de hoje. Ela consiste na impossibilidade de se estabelecer uma trajetória linear, de pequenas promoções graduais e sucessivas, baseada, simplesmente, na obtenção de qualificação profissional. Isso ocorre porque o “sistema de qualificação” foi substituído pelo “sistema da competência”, e porque muitos dos empregos periféricos estão cada vez mais integrados às atribuições da produção. As possibilidades de escapar da cadeia de produção ou evitar os postos mais duros fora dela se tornam raras, logo, o desejo de promoção não pode mais ser satisfeito para todos.

O medo de ter pela frente apenas um futuro de operário inconversível é cada vez mais presente. E esse sentimento contamina a representação que a grande maioria dos operários tem de suas condições de trabalho e, para além delas, do conjunto de suas condições de existência e a visão que fazem do futuro. Ainda de acordo com Beaud e Pialoux (2009), se essa questão da permanência em um mesmo posto, em um mesmo destino, parece ter adquirido uma dimensão tão obsessiva, especialmente entre os mais jovens, é porque ela corresponde a uma “ausência de reconhecimento social”. O fato de querer subir é acima de tudo uma recusa, uma recusa a ter de ficar preso à cadeia de

produção, a ter de permanecer bloqueado pelo resto da vida em um mesmo posto de trabalho, em um mesmo destino, é ter de travar cotidianamente uma luta contra essa “desonra” (BEAUD e PIALOUX, 2009, p. 93).

Mas há também, entre os ouvidos, quem não pense dessa forma (busque permanecer) e que, inclusive, já planeje todos os seus passos dentro da empresa. Este grupo é composto principalmente por jovens que passaram pelo Projeto Social Florescer, que se destacam por sonhar mais alto e que veem nessa ascensão gradual uma forma de retribuir tudo o que receberam.

Eu acredito, mas eu não sei o que vai ser o amanhã, que nem o meu pai foi embora e a gente não pensava que ele fosse. [...]. Mas eu sou uma pessoa que cria expectativas, e cria expectativas dentro do grupo Randon ainda. Eu sou bem otimista, e eu quero ficar aqui. Hoje eu sou estagiário/montador, digamos assim, sou estagiário, mas eu ainda estou na linha. Meu objetivo é ser efetivado nesta função. Na verdade, eu tenho objetivos a médio e a longo prazo. A médio prazo, aprender tudo o que eu possa aprender lá da Engenharia, o seguinte a esse, é conseguir me tornar Analista de Engenharia Júnior, que é para se um dia eu sair daqui, que eu possa comprovar esta experiência. O terceiro é eu me formar, fazer esta especialização que a empresa promove, quero ter um inglês bom, eu quero virar depois Analista Pleno, e o foco é ainda ser gestor. Até onde eu posso chegar, ou até onde eu vou chegar, eu não sei, mas eu quero ser um dia um gestor, eu quero trabalhar com tomada de decisão, eu tenho isso comigo e eu tenho os pés no chão. Eu não sei se eu vou ser o funcionário que a empresa quer, ou se a empresa vai ser a empresa que eu quero futuramente, mas se eu olhar o mundo hoje, nós estamos compatíveis. Mas eu não quero pôr o carro na frente dos bois e nem pular etapas (Samuel, contratado).

Olha, eu não me vejo saindo daqui cedo, eu sempre costumo dizer que a Randon está no meu dia a dia não pelo fato do trabalho, mas faz desde os 14 anos no Florescer que eu venho aqui, são cinco anos e dois como funcionário, eu digo que a Randon abriu as portas para mim, primeiro a partir do Florescer que eu aprendi bastante, depois com o Qualificar e depois com a viagem, algumas pessoas aqui dentro me deram um suporte. Então a Randon me acolheu muito bem desde novo, desde criança e um dos meus sonhos que eu sempre ponho como foco é fazer parte da direção da empresa. Eu acho que como a empresa me acolheu bem cedo, eu gostaria de um dia ser um gestor e ajudar a expandir, ajudar em decisões que possam auxiliar a empresa. Hoje eu não me imagino saindo da Randon porque eu acho que ela é uma empresa muito boa de se trabalhar. Ela é uma empresa muito boa que me dá o apoio que eu preciso. [...]. Eu me sinto muito confortável aqui dentro, é uma empresa que tem projetos sociais muito bonitos, como o Florescer e o Qualificar [...]. No Florescer eu conheci muitas pessoas que me influenciaram, que eu sigo como exemplo. Eu acho que o pessoal que vem do Florescer tem mais

compromisso com a empresa porque o pessoal toca muito, no Florescer, nos valores, nos princípios, então eu acho que isso foi muito importante para mim e no Qualificar deu para botar aquilo mais em prática. Então eu não teria certeza que se eu viesse direto para o Qualificar se eu iria ter esta sede, esta vontade de um dia me tornar um gestor, talvez também não da Randon. Talvez de repente eu poderia ter um outro sonho, poderia ter pensando numa coisa diferente. Eu não sei se eu teria tanta identificação (Gabriel, contratado).

Há entre essas duas falas muitas semelhanças, ambos se projetam trabalhando com tomada de decisão e vem nisso uma forma de retribuir pela oportunidade de participar do Projeto Social e do Programa, além de acumular mais benefícios, pois os dois têm em mente que a empresa premia e reconhece os funcionários que permanecem. Enfim, ambos acreditam que têm uma missão a cumprir dentro do Grupo e se definem como estando completamente “afinados” e/ou “compatíveis” com os seus princípios e valores.

5.4.5 E se a vaga não for específica? (somente para aprendizes)

Entre os aprendizes, no que diz respeito a uma possível recusa de vaga, caso a área de atuação não seja a sua, o discurso é bem coeso: “não se deve jogar fora uma oportunidade de trabalho, deve aproveitá-la, independentemente se é no que você se formou ou não”. Os jovens ouvidos também são unânimes ao afirmar que se deve começar pela base da pirâmide, ou seja, pelos cargos e funções mais simples.

Eu acho que tem que ficar porque se tu já tens aquele curso profissionalizante e tu não conseguiu aquela vaga, mas ganhou uma oportunidade, deveria ficar para conseguir outra vaga, com o teu conhecimento não vai demorar muito. Então vai de ti aproveitar aquela oportunidade e buscar crescer até chegar na área específica, ou crescer ainda mais. Muitos buscam fora atuar naquela área, só que muitas vezes eles pegam uma empresa menor que a tua chance de crescer não é tão grande quanto aqui, e numa empresa visada como esta é de aproveitar as oportunidades para crescer. Tem muitos que não tem essa visão, que buscam atuar só naquela área de imediato; tipo eu me formei naquilo e quero trabalhar naquilo, mas até tu chegar lá, a mesma coisa se eu ingressar numa faculdade de Engenharia, eu não vou só trabalhar nisso aqui, eu vou ter que começar do chão de fábrica para buscar (Vinícius, aprendiz).

Como se pode notar, essa concepção de que a empresa oferece mais oportunidades de crescimento é insistentemente ressaltada. Sendo assim, todos os aprendizes entrevistados acreditam que não deve demorar muito para que a oportunidade de atuar na sua área de formação técnica surja. Eles acreditam inclusive que, se houver demora, a nova vaga possa já estar “mais de acordo” com o curso universitário escolhido, visto que o ingresso na fábrica geralmente culmina, para a maioria, com o início da faculdade.

Mas pode começar onde tu não está formado, porque se pegam pessoas de fora que não têm nada, por que não a gente. Eu acho que quando surgir uma oportunidade de você entrar no que fez o curso, eles dão esta oportunidade para ti. Eu acho que é só esperar um pouquinho (Lucas, aprendiz).

No começo eu vou ficar meio assim de começar numa coisa nova que eu não tenho tanta experiência, só que eu acho que eu fiz dois anos de curso e aqui eu também não tinha noção do que era e eu aprendi, então eu acho que eu tenho condições de aprender de novo. Eu não iria me chatear de fazer algo diferente, iria achar que é só mais um desafio (Luíza, aprendiz).

Enfim, deve-se aproveitar a oportunidade de trabalhar na empresa, independente da função designada, basta esperar um pouco pela promoção e, caso você seja alocado em uma área diferente da sua, aproveite para aprender coisas novas, demonstre a sua iniciativa e capacidade de superação. O interessante é que essa fala “muda de figura” quando eles se deparam com a realidade da fábrica. A seguir, o relato dos jovens contratados.

5.4.6 Expectativas durante o curso x realidade do trabalho (só para contratados)

Já entre os contratados o choque com a realidade do universo fabril e do distanciamento da sua função pesa bem mais. Entretanto, mesmo que haja muitos descontentamentos, a necessidade de ganhar o seu próprio sustento e financiar os estudos acaba sempre prevalecendo.

Pode-se observar que os jovens ouvidos experimentaram a transição para o primeiro emprego como se fosse uma continuidade e, ao mesmo tempo, uma ruptura, no que se refere à vivência desse processo; um choque entre a expectativa de um trabalho e

a realização de outro. Para melhor se compreender o paradoxo dessa transição como um “choque”, deve-se considerar a relação entre esse tempo passado vivido em uma “família de metalúrgico” (da qual boa parte dos jovens entrevistados provém); o tempo presente, marcado por fortes mudanças na empresa e no mundo do trabalho (dentre os quais se pode destacar, a substituição da mão de obra pela tecnologia, o avanço dos turnos, a intensificação e a flexibilização dos períodos de trabalho); e o tempo futuro de incertezas em relação ao emprego. Assim, se essa transição poderia ter sido uma passagem tranquila, justamente por ter como característica principal a continuidade, não foi o que se verificou. Nas falas desse grupo ficou evidenciado que, mesmo tendo passado por um processo de socialização antecipado pela família bem como pelos estudos no Qualificar, essa transição foi marcada por um processo de ruptura: afinal, esses jovens foram socializados para um outro tipo de trabalho diferente do que encontraram quando entraram nas empresas do Grupo.

Nesse sentido, constata-se que o sentimento de “surpresa” dos jovens está relacionado à passagem do tempo de estudo no Qualificar para o tempo de trabalho na linha de produção. Isto é, para um tempo de trabalho em uma função classificada como não qualificada – a linha de montagem -, diferentemente daquela para a qual foram formados no Programa; um choque entre a expectativa de um tipo de trabalho e a realização de outro.

A partir dessa situação, muitos deles foram obrigados a adiar a realização do projeto de ter um trabalho dotado de maior autonomia em relação ao tempo, maior salário e maior reconhecimento para o futuro. Nesse caso, não é mais o fim do curso do Qualificar e o ingresso na faculdade que possibilitam o trabalho desejado, mas a conclusão do curso superior. E, sobretudo, não há certeza sobre o alcance do sucesso. Apesar disso, esse grupo de jovens acaba por dedicar quase todo o seu tempo ao estudo e ao trabalho, mesmo que isso signifique a falta de tempo para outras atividades que dizem apreciar muito.

Bom, eu esperava que eu entrasse como manutenção, mas como não tinha vaga para a manutenção eu aceitei na boa porque o que viesse para mim também era lucro, eu não iria ficar em casa, imagina! Eu queria ganhar o meu dinheiro, então para mim foi ótimo até. Eu gosto do que eu faço, eu tenho bastante responsabilidade, eu não vou dizer que eu amo o que faço, mas eu gosto muito. E lá eu posso crescer porque o meu coordenador é muito gente fina, daí ele dá muita

chance da gente crescer lá dentro e eu quero crescer e ir estudando (João, contratado).

Existe uma hierarquia estabelecida pelos alunos e reproduzida de forma não tão explícita pelos professores do Programa no que diz respeito à complexidade dos cursos. Nessa hierarquia, o curso de Manutenção é considerado o mais difícil, porque envolve a capacidade de detectar e solucionar problemas, em segundo lugar fica o curso de Usinagem, que exige mais habilidades e destreza para fabricar as peças e, por último, o de Montagem e Solda de Veículos, esse considerado uma função “menor” por exigir mais esforço físico do que intelectual. Este é o curso que mais absorve jovens, justamente por ser a função mais demandada pelas empresas do Grupo. E, os próprios entrevistados que completaram o curso em Manutenção ou Usinagem afirmaram que consideram um “subaproveitamento” atuar na Montagem e na Solda. Um dos entrevistados [João] é um exemplo. Formou-se em Manutenção, mas atua como abastecedor de peças da linha, ou seja, sequer é “aproveitado” como Soldador e Montador.

Na verdade eu comecei trabalhando no pós-vendas lá em baixo porque eu tinha 17 anos. Lá em baixo não foi tão diferente assim, mas quando eu subi senti bastante diferença porque aqui é tudo mais puxado, é mais rápido as coisas. Porque quando eu entrei aqui a linha estava em alta produção. O meu chefe já me disse que se eu quiser trabalhar na Usinagem ele consegue uma vaga para mim, só que eu estou teimando em querer aprender a soldar. Porque se eu for para a área de Usinagem, eu não vou aprender quase nada de novo, e como eu estou sempre disposto a aprender (Vítor, contratado).

O ritmo de trabalho frequentemente é ressaltado como algo que os surpreende quando do ingresso efetivo na fábrica. É interessante notar, também, quando os jovens não atuam na área para qual se qualificaram, justificam tal fato como se estivessem onde estão por vontade própria, porque gostam de aprender novas tarefas. Eles se responsabilizam por tal situação, provavelmente por receio de admitirem-se “subaproveitados” ou até mesmo por receio de serem julgados como incapazes de exercer a função para qual são qualificados.

Ainda no que se refere ao Qualificar, os jovens, por sua vez, relatam que já sabiam que poucos seriam efetivados, seja na área de Usinagem ou de

Manutenção. Entretanto, a expectativa de tempos futuros dentro da Empresa parece ter se mantido a mesma, apesar das mudanças nas condições objetivas.

Quando eu estava aqui no Qualificar, eu não sabia que destino eu iria tomar, se iriam me colocar na fábrica, se iriam me colocar no Administrativo, se seria um serviço muito pesado ou se eu faço o curso aqui de Montador e tem que ir para outra área, então eu não poderia colocar nada em prática. Então eu ficava naquela dúvida de para onde eu iria ir, mas na verdade deu tudo certo. Eu passei pela fábrica. Eu acho que foi muito melhor do que eu esperava, porque eu achei que eu iria ficar muito mais tempo na fábrica. Ao mesmo tempo em que eu queria colocar em prática o que eu aprendi no Qualificar, eu também já pensava em por em prática o meu curso de Graduação, eu estava estudando Administração, mas estava fazendo outra coisa, então ficava neste meio termo. Ainda hoje eu estava pensando como foi importante eu ter ido para a fábrica, porque agora eu estou lá no Administrativo e as meninas que trabalham comigo não sabem nada da linha, nem o nome das máquinas, nada. E hoje nós conversando, elas viram que eu sabia todos os nomes das coisas, o conhecimento que eu tive aqui (no Qualificar) me ajuda muito mesmo, a experiência que eu tive na fábrica também auxilia muito no Administrativo (Tatiana, contratada).

A fala dessa jovem expressa, ao mesmo tempo, o desejo de não permanecer muito tempo na fábrica (embora a qualificação obtida tenha este objetivo) e o sentimento de ambiguidade presente entre quem já frequenta a faculdade e permanece na linha executando um trabalho, duplamente distante do que já aprendeu e do que está aprendendo no momento, ou seja, quando ela executa uma função que não está atrelada nem à qualificação técnica que recebeu, nem diz respeito à formação superior que frequenta. De qualquer forma, a passagem pela fábrica (especialmente quando é rápida) é sempre vista como positiva, já que representa, segundo os jovens ouvidos, um diferencial em relação aos demais colegas de trabalho, lhes confere “legitimidade”. Em certa medida é como se os jovens do Qualificar tivessem que cumprir uma prova de fogo (que se configura nessa ida para a fábrica), para posteriormente serem alçados a um posto de trabalho mais condizente com a sua trajetória de formação e conhecimento³⁹.

A este respeito cabe salientar que, de acordo com Manfredi (2002), no Brasil, até os anos 1970-1980, ingressar na escola profissionalizante garantia uma ascensão muito

³⁹ A temática da permanência na fábrica e do desejo de deixá-la também aborda-se na seção 5.5 Ideal de trabalho e projeções futuras.

mais rápida do que hoje. A obtenção do diploma poderia, inclusive, dispensar a passagem pela produção. Tornar-se profissional constituía o caminho de promoção mais comum para os operários da fábrica, pois era a escola profissionalizante que estabelecia, de acordo com a classificação do aluno no curso, a ordem de prioridade para a designação nos diferentes setores. Por meio de suas notas, os melhores de cada turma tinham um início de carreira particularmente veloz, que lhes permitia contar com uma boa promoção, sem necessidade de passar pela produção.

Beaud e Pialoux (2009, pp. 81-83), ao descrever o prestígio do operário profissional (proveniente das escolas profissionalizantes), nos anos 1970, na França, salientam que as condições objetivas em que eles trabalhavam em nada eram comparáveis com as dos operários manuais. Os “profissionais” trabalhavam em horário normal, enquanto a maioria esmagadora dos operários braçais trabalhava em turnos. Eram designados para tarefas de manutenção, ajuste e fabricação de ferramentas e costumavam administrar eles mesmos seu ritmo de trabalho, situação esta bem distante daquela das cadeias de montagem e bem diferente do que observa hoje em relação à maioria dos jovens “profissionais” contemporâneos, que se sentem cada vez mais “rebaixados” à condição de trabalhadores braçais, sem a possibilidade de colocar em prática a sua formação e/ou de ascender.

Por mim eu chequei aonde eu imaginei que eu poderia chegar, porém é diferente do que eu achava que era. Olhando para o lado, eu vejo que outros não conseguiram chegar, não por culpa deles, mas acho que pela empresa. Porque tu faz aqui um curso de Técnico em Manutenção e aí chega na empresa e te colocam trabalhar lá de Soldador, isso acontece porque não tem vaga. Eu vejo por quem é cotista da Z. (nome da empresa do Grupo), lá pelo menos tem sido assim, você vai para a área que se qualificou. Então eu fui para a Manutenção, eu não tinha expectativa de trabalhar no Administrativo, não vou dizer que eu não quero isso um dia, mas eu sabia que eu não tinha condição, assim como a maioria, de repente tem alguém qualificado, que está cursando a faculdade, mas na minha turma não tinha. Então eu tinha a expectativa de ir para o chão de fábrica, mas tinha a dúvida sobre ir trabalhar direto na Manutenção. Muitos dos meus colegas, cotistas da X. (nome de outra empresa do Grupo), quando acabou o curso não quiseram ficar lá porque de dez formados, só um iria ficar como Mecânico e os outros foram largados na produção, tanto que um saiu de lá e foi trabalhar na Z. (Daniel, contratado).

Se, antigamente, a obtenção do diploma profissional liberava o trabalhador qualificado de atuar diretamente na produção, hoje, ele já encara a ida para o chão de fábrica como sendo algo inevitável, que se deve aceitar. Entretanto, o que os jovens contratados ouvidos não aceitam (embora o façam) é atuar em uma área diferente da de sua formação. Muitos acreditavam, inclusive, que se destacassem enquanto aprendizes, teriam a garantia de serem aproveitados na sua especialidade. Os professores corroboram essa expectativa ao se referir as possibilidades de progressão na empresa, desde que se demonstre proatividade, mesmo sabendo que tal possibilidade de ascensão está cada vez mais rara. Todavia, de acordo com o próprio relato de um jovem, “quando você chega na fábrica percebe que não é bem assim”, que há uma diferença enorme entre o que foi dito no Programa e a realidade que se enfrenta no trabalho, justamente porque esta “alocação” depende de muitos fatores de interesse da empresa cotista, tais como: da mão de obra mais prioritária naquele momento, de quantos alunos serão absorvidos por vez, de qual é o perfil do gestor, de quantas pessoas compõem o setor; etc. Outro aspecto que também é ressaltado pelos jovens como motivo de frustração, quando da chegada na fábrica, é a desvalorização dos gestores diante da sua trajetória. De acordo com o relato a seguir, um acompanhamento mais formalizado realizado por parte gestão do Programa Qualificar evitaria que muitos talentos formados pela empresa fossem embora, devido, principalmente ao subaproveitamento deles nas empresas do Grupo.

Eu sempre digo que o Florescer e o Qualificar mudaram a minha vida. O que eles trabalharam comigo foi muito bom, porque eu venho de uma família muito boa, mas eu não tinha perspectivas, eu não tinha criado expectativas a respeito do estudo ou do querer ser alguém na vida e foi lá que mudou a minha vida, nestes dois anos que eles foram trabalhando a minha mentalidade. E neste ponto, por talvez antes eu não ter nenhuma expectativa e depois eu ter, talvez eu tenha me frustrado um pouquinho quando eu entrei na fábrica. Talvez porque as promessas sejam bem grandes e depois eu vi que não tem como. Eu fui superfeliz quando eu entrei na Z. (nome de uma empresa do grupo), depois eu fui para a G. (outra empresa do grupo). Mas quando eu fiz esta transição, eu me frustrei um pouquinho (do Qualificar para a empresa). Quando eu ingressei na Z., eu fui trabalhar no Almoxarifado. O que me frustrou não foi o salário, porque eu imaginava na época que seria pouco, porque eu tinha 17 anos, nem a função. O que mais me frustrou foi o descaso que eu sofri de muitos gestores, não que eu tenha sido maltratado. Mas eu acho que o funcionário que eles trabalharam dois anos e meio, e tem gente aí que eles vão trabalhar dez anos, como o meu irmão, até terminar o Qualifica, (quando vem do Florescer), é muito tempo e

você não deve chegar lá e ser mais um no meio de todos, eu acho. No mínimo você tem que ter uma atenção diferente e lá na Z. teve este descaso, este descuido por parte dos gestores. [...]. Eu estou estudando, e o meu foco é ser um dia gestor do grupo Randon e eu penso que quando eu for, se algum dia chegar um funcionário que passou pelo projeto social da empresa, eu penso em pelo menos conversar com ele para saber qual é a mentalidade dele, porque eu sei o que eu passei e eu sei também que vem gente muito boa de lá. Isso de gestor eu fui encontrar lá na G. [...]. Eu acredito que esse pessoal poderia ser mais bem aproveitado, até para o ganho da empresa. E eu vi colegas da gente saindo, pessoas excepcionais como profissionais e como pessoa que saem por ter esta frustração com a gestão, neste ponto, por eles não saber aproveitar. Falta alinhar esta informação com o todo. Eu não queria regalia, mas eu acho que eu merecia esse olhar, não só eu, mas como todos os meus colegas; mas não teve, e eu acredito que ainda não tem muito. Talvez ao longo do tempo, quando alunos como eu chegar lá é que vai mudar, quem sabe através da gente (sendo um gestor), vai ser capaz de mudar esta mentalidade. É um processo bem lento, assim no sentimento, não só no método. Seria só dar sequência naquilo que a empresa já faz, colocar aquele que fez Usinagem na Usinagem, não na Montagem e assim por diante. Eu acho que é só isso que está faltando, um elo de ligação de quando tu sai do Qualificar para ir para a fábrica (Samuel, contratado).

As promessas existem, mas percebe-se que não há como colocá-las em prática; o que gera uma frustração entre os jovens contratados, especialmente entre aqueles que também passaram pelo Projeto Social. Através dessa fala, Samuel lastima, por sentir que a sua trajetória, construída dentro do grupo, foi desvalorizada. É quase como se o seu tempo de casa soasse como um *handicap*, uma desvantagem, uma espécie de peso social que lhe cabe, já que os gestores não são capazes de reconhecer todo o seu esforço e os bons antecedentes (BEAUD e PIALOUX, 2009).

Muitas vezes é a forma de inserção incerta no mercado de trabalho que causa angústias e sofrimentos. Neste caso (onde há segurança em relação ao ingresso no mercado de trabalho), a transição entre o tempo de estudo e o tempo de trabalho foi vivenciada com frustração e um sentimento de forte estranhamento devido à expectativa da realização de um trabalho e a sua impossibilidade de colocá-lo em prática.

5.4.7 Sobre a contribuição do curso para a inserção no Mercado de Trabalho

Quando se perguntava a respeito do peso do curso para a inserção no mercado de trabalho, os jovens aprendizes foram unânimes: “faz diferença porque o curso é da

Randon”. O que esta postura revela é que o Programa é visto, pelos jovens ouvidos, como a porta principal para se ter acesso à empresa, e não necessariamente como uma oportunidade de aprender um ofício e seguir na profissão. A maioria, na verdade, não esconde que busca atuar na área Administrativa da empresa, por se identificar mais com o ambiente corporativo. Entretanto, a certeza de que terão um emprego garantido no Grupo ao término do curso, os mantém confiantes de que, com a sequência nos estudos, em breve devem chegar aonde almejam. Também é importante lembrar que a oportunidade de vivenciar de perto a rotina de uma grande empresa e de estar associado a ela (mesmo como aluno) já é motivo para encher de orgulho muitos jovens, especialmente aqueles que anteriormente não dispunham de muitas perspectivas.

A qualificação vai fazer diferença porque é o que está fazendo a diferença em mim, esta formação (Jonas, aprendiz).

Com certeza, dois anos de curso. Eu tenho certeza que tem uma imagem muito boa desse programa lá fora, estar no Qualificar é valorizado (Michel, aprendiz).

Eu acho que faz diferença aqui e em qualquer outro lugar. Eu acho que ter um nome de peso no teu currículo soma bastante, só tu ter experiência numa empresa grande, ter o contato, tu já sabe como as coisas funcionam, sabe como é que é, tem muita diferença entre tu pegar uma empresa pequena e uma grande. Sem contar que ela é conhecida mundialmente (Vinícius, aprendiz).

Enfim, segundo os aprendizes ouvidos, frequentar o Programa Qualificar faz diferença na inserção profissional, não só porque garante o primeiro trabalho, mas também porque permite estabelecer uma *network* bem variada (já que a empresa se constitui em uma “Holding Internacional”), obtendo, assim, as credencias para “circular” no meio⁴⁰.

5.4.8 A trajetória dentro do Grupo

Conforme levantamento preliminar realizado para esta pesquisa a respeito da trajetória dos jovens aprendizes nas empresas do grupo, foi possível observar, de forma

⁴⁰ Sobre o desejo de atuar no exterior, ver a seção 5.5. Ideal de Trabalho e Projeções Futuras.

geral, que quem persiste nos estudos possui uma flexibilidade funcional maior⁴¹. Mas isso não repercute, necessariamente, em um acréscimo de remuneração ou mesmo em uma ascensão formal em termos de cargo/função. Na verdade, as tarefas são mais enriquecidas; desta forma os contratados, em geral já universitários, atuam como auxiliares, estagiários na área administrativa ou da engenharia, embora muitos ainda estejam lotados na produção. Para efeito de ilustração, dos seis jovens contratados, somente dois já atuavam formalmente na área administrativa da empresa, sendo que um deles nunca passou pela fábrica. Como ver-se-á a seguir, as promoções existem, mas elas não são tão rápidas quanto a maioria dos aprendizes entrevistados idealiza. Seguem os relatos:

Bastante vezes eu mudei, não de salário, mas de cargo/função. Eu comecei como aprendiz do Senai (com 17 anos), depois fui ser Auxiliar Geral Qualificar, depois Auxiliar de Operações (já na área que cursou - Montador). Eu tinha esperança de entrar já como Operador de Máquina 1, porque eu via que o pessoal que entrava de fora ingressava direto aí, já que eu fiz dois anos de curso, a minha experiência era a mesma que a deles, mas não deu, eu fui para Auxiliar de Operações, fiquei chateado mais tirei de letra. Digamos que eu estava igual ao outro, como se diz – eu já sabia surfar, só faltava me adequar à onda; mas tudo bem, não tive a mesma chance dele, foi como eu te disse lá atrás (não se sentiu valorizado). De Auxiliar de Operações eu passei a Montador de Veículos 1 e hoje eu sou Estagiário e eu acredito que ainda não mudou no sistema, tanto é

⁴¹ A pesquisadora elaborou, com o auxílio da responsável pela execução do Programa, uma tabela com os nomes de todos os alunos que passaram pelo Programa Qualificar e a sua trajetória no Grupo. Na verdade, esta tabela já existia e estava incompleta e desatualizada, justamente porque o Programa só conta com essa funcionária para responder por toda a área administrativa e de gestão escolar. Para realizar esse trabalho foram necessários vários dias de pesquisa no sistema de todas as empresas do Grupo (já que o RH integrado ainda não existia, só foi implementado em janeiro de 2011), quando não se localizavam os jovens através do sistema (um sinal de que eles não permaneciam mais na empresa), ligava-se para o último setor registrado e buscava-se alguma confirmação. Realizou-se uma verdadeira “caça aos jovens”, algumas vezes, sem êxito. Foi possível observar que muitos formalmente estão lotados na produção (através do sistema), mas quando se entrava em contato para agendar as entrevistas, os relatos eram de que os que progrediam nos estudos já estariam atuando informalmente em funções mais complexas. Mas não havia como confirmar tal informação. Tal situação promoveu alguns questionamentos, por parte da pesquisadora, a respeito da importância atribuída ao Programa Qualificar (por parte da Empresa) e, mais especificamente, em relação à trajetória construída por esses jovens dentro do Grupo. Pois, sem acesso a esses dados (sem conhecer a evolução ou ao menos o tempo médio de permanência destes na empresa), não há possibilidade de medir o impacto de todo esse investimento e, tampouco, há a oportunidade de valorizá-los (de pensar alternativas para um melhor aproveitamento, etc.). Ademais, o acúmulo de tarefas a qual a única funcionária do Programa está submetida, só reitera esses questionamentos.

que eu só fui remanejado, eu ainda estou fichado na produção (Samuel, contratado).

Essa descrição ilustra a trajetória mais comum observada entre os jovens provenientes do Programa que foram contratados e estão estudando. Como se pode notar, o percurso até chegar ao cargo para o qual eles se qualificaram não é tão curto. Há, entretanto, exceções. O caso mais emblemático, justamente por ser o mais bem-sucedido, é o de Gabriel, que não terminou o curso de Montador e Soldador e ganhou uma bolsa para completar o ensino médio nos Estados Unidos. Quando retornou, por ainda ser menor de idade, foi trabalhar no Pós-Vendas, mas logo ascendeu ao cargo de Analista Júnior de Exportação. Atualmente ele também frequenta o segundo ano da faculdade de Comércio Exterior.

Comecei como Auxiliar no Pós-Vendas e agora sou Analista Júnior de Exportação (Gabriel, contratado).

Eu comecei como Abastecedor e continuo [...] O estudo é muito importante porque o mercado é muito competitivo, sem estudo você não tem condições de competir. Eu vejo por mim que só tenho o ensino médio ainda, eu pretendo fazer uma faculdade (João, contratado).

Já João, formou-se há dois anos no curso de Manutenção e atua desde então como Abastecedor de Peças. Ele tem o ensino médio completo e planeja em breve voltar a estudar para tentar ao menos chegar à área para a qual já está supostamente qualificado.

A partir desses exemplos pode-se observar como a simples obtenção de uma qualificação não resulta necessariamente em ascensão profissional. Para se compreender melhor tal situação, basta atentar para a substituição da noção de qualificação a favor da noção de competência. Conforme o argumento de Manfredi (2002), apresentado anteriormente, os operários, no passado, passavam por testes para serem promovidos, ganhavam uma classificação (de acordo com a nota recebida e o diploma conferido), e um aumento automático de salário. Hoje, entretanto, todos são confrontados com um sistema que Beaud e Pialoux (2009, p. 82) classificam como sendo “muito mais frouxo”, onde a competência é a palavra de ordem e a qualificação materializada em um título tende a ser desqualificada, conseqüentemente, a experiência adquirida na empresa (o know-how obtido na prática), também. Se antes a qualificação (no sentido do título)

garantia direitos, hoje é a direção da empresa que define “a competência” – é claro que ela leva em conta os critérios escolares - mas age também, sobretudo, em função de seus interesses próprios. Neste sentido, cada vez mais os trabalhadores são designados para os postos em função de critérios que não são claramente definidos, não são transportáveis ou universalizáveis. Enquanto a qualificação situava-se no terreno da negociação em torno de questões claramente constituídas e objetivadas pelo direito, a competência se situa no terreno do arbitrário (das relações pessoais), sobretudo porque confere muita importância às qualidades sociais, como a “docilidade”, por exemplo (BEAUD e PIALOUX, 2009, p. 95).

5.4.9 Sobre o principal motivo para permanecer na empresa (só para contratados)

Nesta última questão, os jovens contratados retomam as respostas dadas quando perguntados a respeito da motivação para ingressar no Programa. Ou seja, as razões que os motivam a permanecer na empresa são as mesmas que os fizeram frequentar o Qualificar, são elas: a busca por um caminho que lhes pareça mais estável e seguro (seja porque já vem do Florescer, ou por têm parentes que atuam ou atuaram na empresa), calcado na conquista gradual de conhecimentos, fazendo uso dos benefícios e das oportunidades de crescimento oferecidos.

Por causa dos benefícios, por causa do modo de trabalhar porque eu já estou adaptado aqui (Vítor, contratado).

Por conta de todos os benefícios que tem, porque eu gosto de trabalhar, porque eu acho que eu não vou conseguir assim uma empresa tão boa e eu vejo tudo, que eu tenho, não só o salário, eu tenho o benefício da faculdade, o meu salário vai lá em cima se eu colocar tudo isso (Daniel, contratado).

Estas respostas esboçam, em suma, o que esta seção buscava compreender. A maioria dos jovens entrevistados ingressou no Qualificar através do Projeto Social Florescer e vê no Programa uma oportunidade de crescimento, de entrar na Randon e de iniciar uma carreira profissional. O curso é considerado um exemplo a ser seguido, sem desvantagens. Seu principal diferencial é levar o nome da empresa, o que, na opinião dos jovens aprendizes, faz diferença em qualquer currículo. Já os jovens contratados ressaltam a possibilidade de ter acesso à experiência profissional e aos mesmos

benefícios concedidos aos funcionários (depois da conclusão do Programa), especialmente, à bolsa auxílio para a Universidade. Eles definem a Randon como sendo uma boa empresa para trabalhar e destacam seu porte e as inúmeras oportunidades de crescimento e de atuação que essa oferece. A busca por um futuro melhor é a principal razão expressa pelos jovens ouvidos para ingressar no Programa e permanecer na instituição; para tanto, devem esperar a oportunidade, sem se frustrar, caso a vaga na empresa não seja a pretendida, ou, caso o gestor direto não valorize “como se deve” a sua trajetória construída dentro do Grupo. Em geral, as expectativas dos jovens entrevistados estão sendo atingidas, embora o ritmo da fábrica tenha surpreendido os contratados, quando do seu ingresso, e a indefinição de onde serão alocados os aprendizes, quando concluído o curso, também os angustie.

Faz-se importante também recordar que as mudanças ocorridas no espaço do trabalho influenciam as vivências dos jovens para além desse local. Neste sentido, se se considerar que uma das bases da transição dos jovens para a vida adulta é a inserção e a permanência no mercado de trabalho, essas mudanças influenciam as condições para outras transições, como a saída da casa dos pais ou a constituição de uma nova família. Desta forma, finda a avaliação a respeito do Programa e das imagens construídas a respeito da Empresa que os promove, é chegada a hora de se abordar as projeções de futuro dos jovens entrevistados e as suas concepções a respeito do que se constitui um trabalho ideal, uma empresa ideal e um bom trabalhador.

Segue abaixo o quadro-resumo contendo as ideias-chaves de jovens aprendizes e contratados a respeito desta seção.

Quadro 12 – Percepções a respeito do Programa/ Empresa: Aprendizes

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
Motivação para ingressar no Programa	A maioria ingressou pelo Florescer e vê no Programa Qualificar uma oportunidade de crescimento de ingressar na Randon e de começar uma carreira profissional.	Percepções a respeito do Programa/ Empresa
Da avaliação do Qualificar	O curso é considerado muito bom, proporciona várias vantagens como qualificação e chance de crescimento.	
A respeito da empresa	É ressaltada a admiração pela sua história e o mérito do seu fundador, por oferecer oportunidades de formação e emprego para seus funcionários e a comunidade.	
Sobre o desejo de permanência no Grupo	A maioria pretende permanecer por muito tempo na empresa; são ressaltados os desejos de bater o recorde de permanência estabelecido pelos pais e de crescer com o grupo.	

Se a vaga não for específica	Não pode deixar passar a oportunidade de trabalhar, tem que esperar a sua chance chegar.	
Sobre a contribuição desse curso para a sua inserção no Mercado de Trabalho?	Para os entrevistados, ter no currículo um curso da Randon faz muita diferença.	

Quadro 13 – Percepções a respeito do Programa/ Empresa: Contratados

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
Motivação para ingressar no Programa	É o primeiro passo para ingressar em uma empresa grande, o que gera a expectativa de um futuro melhor. Contou muito também o incentivo dos familiares que atuam/ aturam na empresa.	Percepções a respeito do Programa/ Empresa
Da avaliação do Qualificar	O Programa é considerado como sendo um exemplo a ser seguido, sem desvantagens. O que é mais ressaltado é a possibilidade real de ingressar na empresa, ter acesso à experiência profissional e aos mesmos benefícios concedidos aos funcionários, como a bolsa auxílio para a universidade.	
A respeito da empresa	A Randon é considerada de forma unânime (pelos entrevistados) como uma boa empresa, que oferece muitas oportunidades de crescimento e de atuação.	
Sobre o desejo de permanência no Grupo	A ideia geral é a de permanecer o maior tempo possível, de crescer junto com o grupo e de tornar-se gestor ou um analista, de construir um futuro dentro da empresa.	
As expectativas durante o curso e a realidade do trabalho.	Em geral as expectativas foram atingidas. O ritmo de trabalho surpreendeu, por ser mais rápido do que se imaginava e houve frustração em relação à falta de reconhecimento / valorização de alguns gestores para com os ex-aprendizes.	
A trajetória dentro da empresa	Dos seis contratados entrevistados, quatro já foram “promovidos” (três, mais de uma vez - o que não implica necessariamente troca de cargo ou aumento de salário - mas sim em enriquecimento de tarefas).	
Principal motivo para permanecer no Grupo.	A principal razão apontada são os benefícios que a empresa oferece, o que é visto como um importante apoio, o que faz com que ela seja vista como uma “boa empresa” para se trabalhar.	

A seguir, a última seção dedica-se a analisar o ideal de trabalho e as projeções futuras dos jovens aprendizes e contratados entrevistados.

5.5 Ideal de Trabalho e Projeções Futuras

Esta seção tem como objetivo analisar como os jovens entrevistados descrevem e constroem o seu ideal de trabalho e as suas projeções futuras. Busca-se compreender

quais são os elementos levados em conta para que eles definam o contexto de trabalho como ideal e investigar como projetam o seu futuro. O que eles idealizam para si e para os seus filhos? Que sentimentos o pensar no devir desperta? Como se projetam e o que imaginam conquistar? Quais seriam as condições favoráveis e a visão mais bem acabada que os jovens ouvidos detêm sobre o que é um bom trabalho e o que é ser um bom trabalhador? A descrição do ambiente ideal de trabalho, das habilidades/competências primordiais, assim como do momento certo para iniciar a sua vida profissional também são elementos explorados.

A expectativa da pesquisadora, ao elaborar questões mais amplas referentes à idealização do trabalho, era de gerar entre os jovens entrevistados um maior distanciamento e reflexão em relação à sua atividade na empresa em questão. Entretanto, tal expectativa não se confirmou. A principal hipótese levantada a este respeito é a de que, no discurso dos jovens ouvidos, há uma preferência por transformar o contexto real em ideal. Pois, da mesma forma que eles demonstram adaptar-se ao Programa, mesmo que os cursos oferecidos não fossem os mais desejados (tendo em vista o anseio da maioria por atuar no setor Administrativo), sua construção de ideal de trabalho também recebe a interferência da empresa (embora se imaginassem como esportistas, biólogos, professores), os jovens entendem que o trabalho ideal acaba sendo aquele que é mais seguro e que está ligado à tradição da região. Ou seja, da mesma forma que eles se adaptaram ao Programa, também “moldam” os seus sonhos ao o que a empresa pode oferecer, atribuindo a ela a caracterização de “ideal”.

De acordo com o que se viu na seção anterior, a possibilidade de “escolher” em que condições e de que forma se dará o ingresso na vida profissional continua a ser muito condicionada por variáveis sociais – por um lado, pela classe social, pelo gênero e pelo local de origem, por outro, pelas condições e experiências proporcionadas pelos próprios sistemas de ensino e emprego – que delimitam oportunidades e vocações, no sentido da reprodução das estruturas e desigualdades sociais (BOURDIEU e PASSERON, 1975). Sendo assim, enquanto cada vez mais jovens seguem a via escolar e acadêmica, adiando a sua entrada na vida profissional, muitos outros (como os jovens atores desta pesquisa) ingressam rapidamente no mercado de trabalho, parte deles sem terminar sequer o ensino secundário. Esta “escolha crítica” abre dois universos de transição diferenciados. Seus trajetos educativos e formativos modelam também o seu processo de transição para o futuro, como ver-se-á a seguir.

5.5.1 Sobre o que é um trabalho ideal

De acordo com os jovens ouvidos, de uma forma geral, o trabalho ideal parece estar atrelado à ideia de unir o prazer às descobertas, sem fazer alusão à obrigação de cumprir horários e ao estabelecimento de rotinas. Partindo deste ponto em comum, foi possível identificar quatro representações do que vem a ser para eles, uma ocupação ideal. Na primeira delas, o trabalho ideal é ser um gestor cosmopolita. Na segunda, embora sejam citadas outras identificações, o trabalho considerado ideal é atuar onde a empresa e/ou região demandam (torna-se Administrador, Engenheiro e/ou Advogado). Na terceira representação, o trabalho ideal não está ligado a uma profissão em si, mas a aspectos mais genéricos, tais como: receber um bom salário e fazer parte de um ambiente amigável. Já na última representação, o trabalho ideal é apontado como sendo aquele onde a pessoa se realiza.

A primeira representação de trabalho ideal descrita pelos jovens entrevistados é justamente a que Dubar (2005, p.306) caracteriza como sendo a mais comum entre os jovens contemporâneos – a “identidade de aspiração” do Engenheiro do Executivo Internacional. De acordo com tal autor, não é só mais entre os quadros altamente qualificados que são identificáveis novas disposições cosmopolitas que valorizam claramente a mobilidade geográfica. Segue os relatos:

O trabalho ideal é trabalhar onde tu gosta com as pessoas que tu gosta, num ambiente que não te faça mal (um trabalho muito pesado, onde possa me prejudicar, com pó ou muita química). Eu quero fazer faculdade de Comércio Exterior, eu quero trabalhar fora do Brasil, porque eu acho que as oportunidades são maiores, viajar, conhecer lugares (Jonas, aprendiz).

Eu sou aquariano, eu sonho muito. Seria aquele que eu almejo mesmo. Eu quero fazer faculdade de Comércio Internacional e de Engenharia de Produção, então eu quero trabalhar nessa coisa de ser o chefe. Então, o trabalho ideal será aquele ou que eu ficasse trabalhando em convênios ou organizando a empresa. [...]. Eu gostava muito de Educação Física, mas eu tive que pensar num trabalho. Então Comércio Internacional, você estar viajando, conhecendo lugares, e estar recebendo por isso. Nossa, eu acho fascinante tu receber para poder viajar. E eu vejo que os caras recebem tudo, passagem, hospedagem, tudo (Michel, aprendiz).

Os jovens entrevistados falam das possibilidades que vislumbram em relação à sua atuação na empresa. A alusão ao trabalho que não é prejudicial à saúde e que esteja

alocado em um ambiente amigável e confortável contrasta com a realidade do espaço fabril onde eles vão iniciar a sua vida profissional, um espaço que é em grande parte insalubre, barulhento e escuro. Essa prerrogativa de aliar a profissão almejada às necessidades demandadas pela empresa é bem presente, visto que a maioria dos jovens entrevistados depende do seu trabalho para financiar os estudos. Assim, estudar algo que possa ser aplicável no trabalho, na visão da maioria dos aprendizes, aumenta as chances de permanência e de ascensão dentro do grupo, além de ser uma forma de retribuir à empresa pelo investimento realizado através do Programa Qualificar. No entender deles, tornar-se um executivo cosmopolita é a oportunidade ideal de unificar o sonho de viajar, conhecer outros países, expandir os horizontes, ampliar os contatos, as oportunidades de trabalho e fugir da rotina. Essa perspectiva é considerada bem atraente, especialmente entre os jovens do sexo masculino, pois tal carreira permite dispor de maior liberdade, de um bom retorno financeiro, além de gerar *status*.

É importante ressaltar que a maioria dos jovens ouvidos revelou-se interessada e disposta a ter uma experiência profissional no exterior, manifestou a vontade de conhecer outras culturas, outras cidades e pessoas. Todavia, só um jovem ouvido até então tinha tido tal oportunidade. Em geral, grande parte dos entrevistados mostrou-se desinformada acerca dessa possibilidade. O que se pode afirmar que, embora a mobilidade geográfica esteja mais acessível em função das novas características do mercado de trabalho, ela também é dificultada por diversos tipos de entraves, sendo o principal deles a obtenção de recursos econômicos (GUERREIRO e ABRANTES, 2007).

De acordo com Pais (1993), no caso específico da cultura operária, há a primazia da vertente financeira do trabalho sobre todas as outras. As entrevistas realizadas confirmaram essa constatação, ao verificar que a questão dos rendimentos permanece à frente de todas as discussões acerca do trabalho, sendo que a realização e a ascensão no trabalho são também referidas. Porém, notou-se uma valorização de outros fatores, que Pais (1993) considera tradicionalmente pouco presentes na cultura operária, como as questões da higiene e segurança e do anseio pela mobilidade. Aliás, de acordo com o que já havia sido mencionado na seção anterior, percebeu-se certo mal-estar face aos diversos aspectos da vida operária e uma aspiração crescente, entre eles, em obter “um emprego mais limpo”. Conforme salienta Fonseca (2001), esta tendência enquadra-se em um movimento mais genérico que atravessa hoje as classes operárias de valorização

do trabalho intelectual e desvalorização do trabalho fabril e que não é redutível simplesmente à questão financeira, mas que diz respeito a aspectos como acesso a conhecimento e informação.

Inerente aos processos da modernidade, a criação em grande escala de empregos técnicos e científicos, melhor recompensados em termos econômicos e simbólicos, e o aumento do nível de vida das famílias conduziram a aspirações e investimentos crescentes na educação. O afastamento da esfera da produção e o prolongamento dos percursos escolares e acadêmicos permitiram a cada vez mais jovens, simultaneamente, escolher e assegurar uma atuação profissional diferente. Como comenta Castells (1999), as sociedades baseadas no conhecimento e nas tecnologias dão origem a sistemas credencialistas em que a “educação é o valor chave do trabalho” (p.38).

Através dos relatos é possível verificar que, entre os entrevistados, também existe uma profissão idealizada, a qual está ligada à prática dos esportes e ao contato com a natureza, sendo essa um sonho, ou uma fantasia – ser professor(a) de educação física, ser jogador de futebol ou biólogo - e existe a idealização de uma profissão mais pragmática, essa ligada à vocação da região e às possibilidades de atuação dentro da empresa, como estudar Administração, Engenharia ou Direito. A assídua referência à natureza e aos esportes remete à ideia de liberdade, prazer, movimento, descontração, aspectos que podem parecer, em um primeiro momento, até dissociados da noção de trabalho, mas que, no entanto, compõem o imaginário do que seria uma ocupação ideal.

Tem dois, um é com esportes que seria muito ideal e o outro eu sempre me imaginei num escritório com mesa e computador fazendo relatório, escrevendo. Sempre me imaginei fazendo isso. O lado esportista seria de uma professora de Educação Física. Mas eu agora tenho em mente fazer Direito de faculdade (Luíza, aprendiz).

O ingresso no universo da empresa suscitou, entre esses jovens, novas perspectivas a respeito do que seria um caminho mais acertado a seguir. Neste sentido, eles constroem o seu ideal de trabalho a partir da trajetória que já iniciaram na empresa. Entre eles está muito presente a noção do “devir” e a busca por transformar o trabalho “possível” em “ideal” através de aspectos que eles consideram importantes, tais como: atuar em uma função intelectual, estar constantemente aprendendo e ter acesso a oportunidades de reconhecimento e promoções. Entretanto, mesmo na tentativa de serem mais pragmáticos e buscarem transformar o trabalho ao qual têm acesso em um

trabalho ideal, o desejo de atuarem no escritório, tendo mesa e computador, mais uma vez opõe-se à realidade que os espera na fábrica, sobretudo em relação às meninas, que enfrentarão um ambiente amplamente masculinizado e, por isso, mais hostil.

O que se pode observar de comum nessas duas representações de ideal de trabalho expostas até aqui é a aposta na obtenção de um curso superior e a primazia do retorno econômico diante da ideia de realização pessoal. Para tanto, as escolhas dos cursos universitários são feitas levando em conta inúmeros aspectos. Os jovens ouvidos dizem optar por cursos voltados para o trabalho que é realizado na empresa e que consideram mais “acessíveis”, seja em termos de custos, seja em termos de complexidade. Dos seis jovens contratados entrevistados, cinco frequentam o ensino superior, sendo que, destes, dois já abandonaram o curso de Engenharia Mecânica por o considerarem muito difícil e caro. Nota-se que, embora as oportunidades educativas tenham crescido exponencialmente, certas vias parecem fechar-se, limitando as opções de grande parte de alunos, especialmente em função dos custos e da necessidade de dedicação demandada pelos estudos, o que se aplica aos jovens ouvidos, que permanecem atuando na fábrica e dela dependem para custear a faculdade.

Eu quero ser um Engenheiro, se fosse na fantasia eu seria um jogador de futebol, mas como eu estou na realidade e aqui nesta empresa, eu vou fazer a faculdade de Engenharia Mecânica. É um sonho muito complicado porque eu não tenho dinheiro nenhum para colocar, mas se eu ficar aqui, eu pretendo fazer Engenharia (Otávio, aprendiz).

Nomeadamente, a escolha do curso superior parece ser uma prática intensamente negociada, na qual os jovens recorrem aos conselhos de familiares (frequentemente irmãos mais velhos), professores, colegas ou amigos com quem se identificam. Buscam articular várias possibilidades visando chegar a mais acertada, que possa levar em conta todos os aspectos críticos, sendo o primeiro deles a condição econômica do postulante e a aplicabilidade do conhecimento adquirido para o ramo onde atua. Muitos, sobretudo os provenientes de famílias com baixos níveis de escolaridade, lamentam a falta de informação acerca das vias a seguir.

Nota-se que o maior acesso ao ensino superior conduz a uma grande diversificação das experiências educativas e a uma concepção de educação como um bem de consumo. Entretanto, o “estatuto de diplomado” já não garante um futuro profissional, o que aumenta exponencialmente a pressão sobre as escolhas dentro do

sistema de ensino superior. Pois, progressivamente, a educação formal deixou de ser vista como garantia e passou a ser entendida como uma ocupação e uma necessidade para enfrentar um mercado de trabalho qualificado e competitivo, em que a oferta de empregos é cada vez mais escassa. Neste sentido, falar da experiência universitária é, pois, falar de realidades cada vez mais divergentes. Se o diploma universitário em certas áreas ou em determinadas faculdades continua, de fato, a abrir a porta para trajetórias profissionais seguros, plenos de condições e oportunidades, outros cursos parecem proporcionar aos seus alunos um “mar de incertezas e ansiedades”, em que as expectativas raramente correspondem às oportunidades no mercado de trabalho (GUERREIRO e ABRANTES, 2007, p. 93).

Portanto, para os jovens que conseguem ascender ao ensino superior, este representa uma transformação significativa das redes de sociabilidade e dos estilos de vida e, sobretudo, uma abertura de perspectivas face ao futuro, daí a opção de todos os jovens ouvidos por frequentar cursos universitários tradicionais, tais como Administração, Direito e Engenharia. Nota-se que a principal diferença entre as duas gerações (de pais e filhos) é a oportunidade de estudo das classes mais desfavorecidas hoje. Neste sentido, o percurso universitário torna-se uma pressão com a qual esses jovens têm que lidar, já que outras opções são consideradas inferiores ou desprestigiadas. Tal situação pode ser exemplificada quando se atenta para o fato de que só uma das jovens entrevistadas manifestou o desejo de dar continuidade aos seus estudos na área técnica, mas nenhum cogitou a possibilidade de frequentar outro curso universitário que não esteja diretamente ligado ao ramo de atuação da empresa. Através desses relatos, é possível perceber que, por mais que haja uma ampliação do universo desses jovens, em função dos conhecimentos e oportunidades difundidos tanto no Projeto Social Florescer e até mesmo no Programa Qualificar, as possibilidades materiais ainda limitam suas aspirações que permanecem muito atreladas à Randon e à manutenção da sua subsistência, devido ao contexto de forte incerteza e preocupação a que estão submetidos e que não se resume ao tempo futuro, pois no presente a insegurança também é explicitada para além do debate sobre a formação.

As falas dos entrevistados parecem indicar que a escolha do curso está totalmente relacionada à perspectiva de emprego, seja para a melhoria deste ou para a obtenção de outro, fora do Grupo Randon. Em nenhuma das respostas houve menção ao estudo como algo em si mesmo, ao contrário, em alguns casos ficou explícito o

abandono da opção por um curso que gostariam de ter estudado, em função da expectativa em relação ao trabalho. A necessidade de ser mais prático revela-se imponderável e delimita o que é real, factível e, portanto, possível para esses jovens. O que faz mais uma vez surgir as expressões: “se eu não precisasse viver disso”, “se fosse só no sonho”, etc. Esse posicionamento assumido pelos jovens ouvidos revela, conforme interpretação da pesquisadora, a sua aceitação e adaptação ao contexto ao qual estão submetidos. Enfim, a prevalência do seu pragmatismo, de acordo com o depoimento a seguir:

Eu acho que é tu que tem que fazer o teu trabalho ideal, se tu te sente bem em fazer o que tu faz e é feliz lá, aí eu acho que o trabalho é ideal. Se tu não está contente por causa do teu gestor ou do teu salário, então tu vai buscar alguma coisa para ficar contente. O trabalho ideal, então, eu considero que não existe, porque tudo pode ser melhorado, então o ideal é tu que faz. A minha profissão ideal, se eu fosse filho de pais ricos, eu não faria Engenharia Mecânica, eu iria fazer Engenharia Ambiental ou Engenharia Agrônoma, ou Biologia, mas só se eu tivesse dinheiro e não precisasse viver disso, se o meu pai tivesse sei lá uma empresa, ou fosse um banqueiro, eu iria trabalhar na natureza, não sei se é por conta de onde eu vim, do meio da terra, do meio do mato, eu, para mim este seria o trabalho ideal – liderar uma pesquisa sobre a migração dos passarinhos da Amazônia - mas é uma coisa que não vai ser para mim, porque eu estou sendo mais prático, já que eu estou em Caxias, é melhor eu fazer algo mais voltado para a indústria, já que eu já fui inserido aqui com 15 anos, então vou seguir o foco (Samuel, contratado).

Entretanto, mesmo que haja uma internalização e aceitação do contexto vivido, existe, entre esses jovens, também uma tensão entre duas visões díspares da atividade profissional. Tal qual Guerreiro e Abrantes (2007) observaram na sua pesquisa com jovens em Portugal, alguns entrevistados valorizam o trabalho, sobretudo, como forma de realização pessoal, outros como meio de sustentar a realização noutras esferas, nomeadamente (mas não apenas), na familiar. Essa tensão, como se pode ver, está longe de constituir uma novidade. Alguns autores como Bajoit e Frassen (1998); Chiese e Martinelli (1998) têm sugerido que as novas gerações estão mais propensas a basear-se na primeira visão, enfatizando a realização profissional e distinguindo-se, desta forma, da concepção tradicional de trabalho. Pesquisadores, como Pais (1993), apontam inclusive para a constituição de uma nova ética do trabalho entre os jovens. No entanto, como se pode notar através dos relatos, essa crescente valorização da realização profissional surge limitada por vários fatores. O primeiro deles é que, embora sejam

separadas analiticamente, a dimensão da autorrealização não surge, nas representações desses jovens trabalhadores, completamente desligada das condições materiais. A estabilidade financeira faz parte da realização pessoal. Pensados muitas vezes como contraditórios, ambos os valores parecem surgir entrelaçados na concepção da maioria dos jovens ouvidos, que pretendem alcançar, assim, um certo equilíbrio.

Seguindo nesta linha, é possível destacar a terceira representação de trabalho ideal esboçada. Ela não está identificada com a prática de esportes e/ou com o contato com a natureza, sequer é definida por uma profissão específica. Diz respeito exclusivamente a aspectos como salário e/ou retorno financeiro, reconhecimento social, ou seja, a recompensas materiais e não-materiais. Depende do ambiente oferecido, das relações estabelecidas com os colegas e das possibilidades de aprendizado proporcionadas.

Eu acho que é vir trabalhar satisfeito, não precisar acordar e pensar, que droga, vou ter que vir trabalhar de novo. Ter um bom salário, estar satisfeito com os colegas. Até hoje eu não sei para que lado eu vou ter que ir, quando eu trabalhava na parte de gestão (numa lanchonete) eu não tinha muita vontade de trabalhar. Eu dominava toda a parte administrativa, mas todo o dia tinha um problema com um funcionário, porque trabalhar com pessoal é complicado. Mas agora que eu estou trabalhando na Manutenção é legal porque eu descobri coisas novas, a área da Mecânica é muito grande, e eu até tenho interesse em vir trabalhar, não tem problema, eu venho quando precisa trabalhar nos sábados, nos domingos. Eu tenho esta responsabilidade porque a manutenção precisa deixar as máquinas em condição de trabalhar (Daniel, contratado).

Essa representação não define como ideal uma profissão específica, ao contrário, ela parte do pressuposto de que existe um conjunto de atribuições que, quando presentes, transformam a ocupação em trabalho ideal. A primazia do retorno financeiro, como se pode observar, persiste, todavia aspectos como a satisfação por perceber na sua tarefa uma atribuição socialmente útil e a amplitude das possibilidades de aprendizado são destacadas como relevantes. Sendo assim, o trabalho ideal, independentemente da função exercida deve oferecer um retorno financeiro satisfatório, um bom ambiente de convívio, deve estar impregnado de sentido, e, por fim, deve ser capaz de proporcionar novas descobertas e desafios.

Através do próximo relato é possível apreender a última representação descrita. Nessa, o trabalho ideal não está vinculado primordialmente a aspectos econômicos e,

tampouco, se apresenta como uma projeção. Ele é vivido no presente e proporciona um forte sentimento de identificação e realização.

O trabalho ideal para mim é fazer o que se gosta, porque quando você gosta, faz bem feito e faz com vontade, com carinho. Eu agora faço o que eu gosto e às vezes eu brinco com o pessoal que eu trago os containers que se faz aqui e eu sempre digo quando eles estão indo, lá vão os meus filhos. Então é muito bom a gente fazer o que gosta, é uma realização incrível. Eu não achei que eu pudesse falar isso tão jovem. Eu achava que iria demorar para chegar lá, mas é ótimo e eu me sinto muito confortável, eu me sinto muito útil de saber que eu posso dar uma ajuda para o pessoal que está lá fora, para o cliente final que está com o produto parado. É muito bom, é ótimo (Gabriel, contratado).

Só este jovem entrevistado definiu como ideal o seu trabalho atual. Não por acaso, ele é considerado o exemplo de sucesso do Programa e também a sua exceção. De acordo com os relatos colhidos, só o jovem Gabriel considera que já chegou onde queria chegar. Não por acaso, sua trajetória foi marcada pela oportunidade de viver no exterior, de atuar diretamente na área Administrativa, de exercer uma função que exige um conhecimento específico valorizado (a fluência na língua inglesa). Enfim, quase todas as características mencionadas pelos jovens ouvidos e que “compõem o ideal de trabalho” apresentado até aqui, são experienciadas atualmente por Gabriel. Ele transita em um ambiente cosmopolita (estabelece contato diário com pessoas de várias nacionalidades por atuar na área de exportação), é capaz de sentir a responsabilidade que lhe é atribuída devido à relevância do seu trabalho. O exercício da sua função é capaz de proporcionar novos aprendizados e impor desafios cotidianos, além do que, devido à trajetória de ascensão que já construiu dentro do Grupo, é possível que continue tendo novas oportunidades de promoção e mobilidade.

Até então, a representação do ideal de trabalho não estava totalmente submetida ao desejo de realização pessoal. Embora este propósito tenha sido mencionado de forma latente várias vezes (muitos jovens referiram a importância de desempenhar um trabalho de que se goste, contrapondo, aliás, o fato de a maioria dos trabalhadores, sobretudo na geração dos seus pais, ter empregos desinteressantes), entretanto, os aspectos econômicos, ao menos entre os jovens entrevistados, mantiveram sua primazia frente à realização pessoal.

De uma forma geral, os jovens ouvidos anseiam por experiências estimulantes e diversificadas no local de trabalho, que os afastem do trabalho rotineiro e enfadonho, de horários rígidos e funções bem determinadas. A construção do ideal de trabalho parece reportar à ideia de pertencer a equipes de trabalho, de realizar projetos, de trabalhar em um “ambiente amigável” e ter horários flexíveis.

5.5.2 Sobre como seria uma empresa ideal

A grande maioria dos jovens entrevistados, quando perguntados a respeito de como imaginariam uma empresa ideal, descreveram as empresas do Grupo Randon. Embora o objetivo desta seção fosse o de tentar suscitar um distanciamento do contexto atual vivido por esses jovens e de buscar promover uma ampliação das suas perspectivas e possibilidades de atuação, não foi possível provocar um distanciamento a este respeito. A visão de que as empresas do Grupo “apoiam e cuidam dos seus funcionários”, são bem marcantes. Esta referência pode ser explicada em função do vínculo difundido entre esses jovens e a instituição, já que muitos são filhos de antigos funcionários e/ou provêm do projeto social da empresa⁴².

Eu acho que a Randon é uma empresa ideal porque tem tudo o que precisa e eles procuram fazer o melhor para os funcionários (Lucas, aprendiz).

Primeiro uma empresa que valorize o funcionário, uma empresa que seja bem aberta, que diga para onde ela está indo, qual o rumo ela vai tomar, que diga o que ela espera. Uma empresa que invista no funcionário, que dê qualificação, treinamento, que tenha projetos sociais. Uma empresa aberta, que tenha comunicação e que também ajude a comunidade, faça projetos para crianças e adolescentes que querem trabalhar e precisam da experiência, assim como a Randon (Gabriel, contratado).

Então, a empresa ideal para mim é aquela que está sempre mirando o crescimento dela, se tornar uma empresa rentável que vai ajudar o Brasil, com pesquisas e produtos, como é o caso da Randon, e que também o funcionário possa ir junto com ela (Samuel, contratado).

⁴² Já se fez referência à cultura organizacional da empresa e ao paternalismo aplicado a ela na seção anterior.

Como se pode notar, cada fala delimita diferentes aspectos que foram ressaltados como sendo importantes para a caracterização da Randon como empresa ideal, de acordo com os jovens ouvidos, são eles: o investimento em benefícios e qualificação para os funcionários, a transparência na comunicação, a competitividade e a lucratividade e a promoção de projetos de responsabilidade social.

Cabe salientar, entretanto, que houve duas exceções dentre os quinze jovens entrevistados. Um deles define que a empresa ideal torna-se aquela onde o indivíduo pode exercer a sua função preferida; o outro, acredita que uma empresa para ser considerada como ideal deve estar plenamente comprometida com as questões ambientais e sociais (o que ainda não é o caso das empresas do grupo Randon). Seguem as falas:

Eu acho que é num lugar onde eu me sinta bem com as pessoas, que me façam me sentir bem, acho que isso é o principal, o resto vem depois. Eu quero fazer o que eu gosto, não importa o ramo da empresa, eu sempre quis trabalhar num escritório, com computador e mesinha (Luíza, aprendiz).

Teria que ter uma visão ecológica mais avançada, o que ainda não tem aqui no Brasil. Uma empresa que tenha mais respeito, que seja contra o racismo e estas coisas, que respeite a S.A. 8000. Uma empresa que tenha um maquinário bom, que não seja nada obsoleto (Vítor, contratado).

Se o ambiente de trabalho é bom e as tarefas fazem jus às predileções, a empresa é tida como ideal. Não há uma preocupação em caracterizá-la, o importante mesmo é ter a oportunidade de trabalhar onde se gosta, o que denota uma preocupação maior, com a construção de uma carreira individual e autogerida. Neste sentido, a importância da função exercida é mais referendada do que a empresa em si. Entretanto, como se pode notar, esse posicionamento é minoritário entre os jovens entrevistados.

A empresa ideal também respeita as diferenças, privilegia a diversidade das pessoas, não utiliza tecnologia obsoleta e é ecologicamente correta. A sustentabilidade e o envolvimento com a comunidade são considerados elementos cruciais para a sua caracterização.

Embora vários autores, dentre os quais Sennett, (1998); Bauman, (1999b); Pais, (1993); Cardoso, (2009); Guerreiro e Abrantes (2007); tenham afirmado que existe uma tendência maior entre os jovens contemporâneos em buscar mais independência e

menos identificação em relação às empresas, tal prerrogativa, neste caso, não se confirmou. Prevaleceu, ao menos entre os jovens ouvidos, o desejo da construção de sua trajetória dentro empresa, por acreditarem que o que esta oferece é compatível com o que consideram ideal. Isso se deve, em parte, ao fato de que os jovens ouvidos estão envolvidos com o seu trabalho em uma perspectiva de continuidade e de progressão da carreira dentro do grupo. Eles acreditam que as redes interpessoais que se formam no contexto de trabalho podem assegurar sua integração e uma certa segurança na sua inserção profissional, também contam com o acúmulo de conhecimentos adquiridos no cotidiano profissional e com os possíveis investimentos da organização na sua formação. É certo que a permanência de qualquer trabalhador em uma organização específica não deixa de estar ameaçada (tal como a própria sobrevivência da organização), todavia, os jovens entrevistados confiam que a sua permanência nesse “meio” está, até certo ponto, salvaguardada.

5.5.3 Sobre ser um bom trabalhador

A este respeito verificou-se uma forte divergência entre os dois grupos; enquanto a descrição dos jovens aprendizes referendava aspectos como disciplina, obediência, conhecimento/qualificação e disponibilidade (jargões que reproduzem o discurso gerencial), os jovens contratados assinalaram a importância da autonomia, da valorização, da segurança no e do trabalho.

Os jovens contratados julgam ser um bom trabalhador aquela pessoa consciente do seu papel dentro da empresa, que conhece e age de acordo com os seus direitos e deveres, que valoriza sua saúde e segurança e que é capaz de conciliar as suas demandas pessoais com as exigências do trabalho.

Eu acho que é a pessoa que consegue conciliar, se preocupar com si e com a empresa. Porque eu vejo lá na X (nome da empresa do grupo), tem gente que não se preocupa com a empresa, se preocupa só consigo, tipo: tem que fazer tal trabalho, aí diz; mas eu não vou vir porque eu tenho tal compromisso, aí tu vai ver o compromisso é lavar o carro. E daí tem outras que têm que dar a vida pela empresa. Eu acho que o bom trabalhador é aquele que consegue conciliar os dois, não deixa nenhum ultrapassar o outro. Ficar só pensando na empresa não dá, mas ir para a empresa e ficar só pensando que está lá por causa do salário, também não dão (Daniel, contratado).

Até a expressão “trabalhar certinho” que poderia obter outra conotação, como “trabalhar sem reclamar”, recebe aqui um sentido de preocupação a respeito do que é correto, moralmente justo, tanto para o funcionário quanto para a empresa.

É aquele que faz o serviço dele com vontade e não por obrigação e trabalha certinho, mas não porque é obrigado, mas que trabalha seguindo os seus direitos e deveres (Vítor, contratado).

Para ser um bom trabalhador não basta dar conta de todo o serviço, o mais importante é valorizar-se primeiro.

Eu não saberia considerar um cara um bom trabalhador. Para contratar um cara, eu faria um teste com ele de três meses, daí eu avaliaria se o cara se esforça, se ele se puxa. Se o cara é esforçado e se ele valoriza a saúde dele, a sua segurança (João, contratado).

Já para os jovens aprendizes, a construção de trabalhador ideal está associada à definição que se dá para um operário padrão, aquele que sabe atuar em equipe, que é polivalente qualificado e que se compromete com a empresa.

É aquele que é flexível, [...] que sabe fazer um pouco de cada coisa e que sabe trabalhar em equipe. Para ser um trabalhador ideal ele deve saber quebrar um galho quando está precisando e ajudar noutro setor e ele deve saber se relacionar com o grupo. Não é só aquele cara que dá a opinião dele e é isso, ele sabe ouvir os outros e ver o que é melhor para o grupo (Vinícius, aprendiz).

Saber ouvir é uma competência sempre lembrada pelos entrevistados, talvez porque eles estejam vivendo um momento de aprendizagem contínua, onde é imprescindível saber ouvir. O perfil do bom negociador também é bem presente entre os aprendizes, e está sempre atrelado à ideia de trabalhar em equipe, gerenciar os conflitos, antever os problemas e as soluções.

As consequências da insegurança na reconfiguração das trajetórias, representações e valores dos trabalhadores têm sido muito discutida recentemente (SENETT, 1998; BECK, 2010). Assim sendo, um dos elementos que os jovens trabalhadores parecem desenvolver e valorizar cada vez mais é a flexibilidade. E é este perfil de negociador flexível que permite, de acordo com grupo de jovens ouvidos, a

conquista de novos desafios e o aprendizado contínuo, características comportamentais consideradas extremamente relevantes.

É aquele que tem qualificação, que acorda cedo faz o que tem que fazer e vem contente para o serviço porque gosta de trabalhar e tem amor pelo que faz (Maria, aprendiz).

Além de ser polivalente e qualificado, o bom trabalhador, para os aprendizes, deve ser ágil e não questionar⁴³.

É o que faz o que é mandado direito e sem muita enrolação (Lucas, aprendiz).

É o que faz tudo no emprego e não reclama (Michel, aprendiz).

É interessante notar como os jovens aprendizes reproduzem o discurso gerencial difundido pela grande maioria das empresas, ao salientar que cabe unicamente ao trabalhador a busca pela sua qualificação e atualização constantes, e que o bom funcionário é aquele que está à disposição permanentemente para o trabalho, atuando sem reclamar.

Esta diferença tão marcante de posicionamento entre aprendizes e contratados talvez possa ser explicada em função da experiência e do maior contato com o universo fabril de que os últimos dispõem. Esses estão expostos a uma carga de trabalho cada vez mais crescente e a conflitos de interesses expressos entre a empresa e o sindicato, muitas vezes onde eles mesmos estão envolvidos (como no caso do jovem contratado Daniel que foi advertido por não saber burlar o piquete do sindicato). Todas essas experiências cotidianas aumentam o escopo de argumentos e de reflexão dos jovens contratados.

⁴³ O culto à competência da “docilidade” que se citou na seção anterior.

5.5.4 Sobre quais são as habilidades/ competências mais importantes para exercer o seu trabalho

Tal qual a construção do ideário de bom trabalhador, as habilidades necessárias nomeadas pelos jovens entrevistados, para exercer o trabalho, não fogem muito das projetadas para um operário tipo padrão: empenho, visão, responsabilidade e autonomia. Também são ressaltados aspectos como; ser uma pessoa acessível, de fácil tratamento, que saiba ouvir e lidar com divergências, ágil e, por último, detentora de conhecimentos específicos.

Tem que ter autonomia. Tem que ter muita visão e empenho. Se você tiver estes três, você consegue fazer tudo o que eles te oferecem para fazer (Michel, aprendiz).

Para começar tem que se empenhar muito, porque é muito detalhista esta profissão, ela no mesmo sentido que é ampla é também detalhista, então tem que se empenhar em cada desenho, por cada peça, tem coisas bem diferentes, se tu não cuidar de um detalhe, tu já erra, aqui fala em ‘matar uma peça’, aqui por um milímetro tu mata uma peça, então tem que ter muito cuidado (Otávio, aprendiz).

A disposição para aprender, aliada à força de vontade também são destacadas como habilidades importantes para desenvolver o trabalho, assim como o empenho, a responsabilidade e a dedicação. Entretanto, especialmente entre os jovens contratados, são apontadas como principais competências o conhecimento técnico e a capacidade de corresponder à demanda exigida pelo trabalho. Muitos dos jovens entrevistados comentaram inclusive que, no atual contexto laboral, “as pessoas têm que se adaptar a tudo”. Elas devem possuir recursos em várias áreas e conseguir reconfigurar disposições e projetos de acordo com as contingências do mercado de trabalho.

Tem que ser um cara dinâmico, tem que aceitar a opinião, tem que escutar e aceitar. Como eu estou chegando agora, há dois meses, eu não tenho conhecimento de Engenharia prático, só teórico, então eu tenho que ouvir os dois guris que estão trabalhando comigo que estão me ensinando, eu tenho que ir lá na linha de Montagem conversar com o pessoal que trabalhava comigo [...]. Então tem que ser uma pessoa bem dinâmica tem que aceitar a opinião dos outros, tem que ser aberto tem que conhecer a parte técnica da mecânica tem que conhecer o produto tem que buscar aprender tem que saber lidar com os softwares de desenho (Samuel, contratado).

Ser responsável é a atitude que perpassa todas as respostas ouvidas. Sua aplicação foi citada em diferentes contextos: seja em função da promoção de segurança no ambiente do trabalho, seja em relação ao atendimento ao cliente ou no relacionamento entre os colegas.

Eu trabalho numa área que são mais máquinas CNC, são máquinas mais delicadas e as mais novas estão na minha área, então tem que ter conhecimentos específicos que eu fui aprendendo lá. Tem que ter bastante responsabilidade, porque além de eu ter que deixar a máquina em condição, tem que cuidar muito a questão da segurança para o operador que está ali na máquina. E vai que atrasa a produção, a gente tem muita cobrança. Precisa ter um conhecimento minucioso para detectar os problemas (Daniel, contratado).

O conhecimento técnico é muito ressaltado, porque é através dele que a eficiência se comprova, inclusive na antecipação e solução de problemas, especialmente em função da pressão por produtividade e desperdício zero imposto na fábrica. Deve-se prever antecipadamente o problema para que ele não ocorra.

Através da fala dos jovens ouvidos é possível observar que há uma preocupação em demonstrar que os conhecimentos necessários para se atuar na área da mecânica são bem mais complexos do que geralmente é postulado. Esta preocupação se justifica, visto que não é comum que jovens mais escolarizados e com possibilidades de frequentar um curso universitário queiram atuar dentro da fábrica, como Mecânicos de Manutenção ou Montadores de Veículos. Falar em empenho, dedicação, visão e conhecimento é de certa forma uma tentativa de fugir do estigma do trabalhador alienado e reprodutor. Esses jovens anseiam por ratificar que há complexidade no seu trabalho e que este precisa sim de intelecto e perspicácia para ser realizado. Eles se apegam a esse discurso para justificar a única possibilidade vislumbrada pela maioria para ingressar em uma empresa de grande porte como a Randon, o acesso através da fábrica.

Há, portanto, uma preocupação saliente entre os jovens entrevistados de buscar constantemente a atualização dos conhecimentos adquiridos, ao mesmo tempo em que se ressalta o anseio por conquistar novas ocupações, de preferência fora do ambiente fabril. Neste sentido, a obtenção do conhecimento acadêmico é vista pela maioria não só como oportunidade para crescer dentro do grupo, mas também como única possibilidade de manter-se nele e poder esquivar-se das ocupações mais simples. Sendo

assim, para a maioria dos jovens ouvidos, a escolha dos cursos superiores, e da sua futura profissão, são delimitadas pela possibilidade de absorção da empresa, e/ou do ‘mercado’ em função da prioridade da sua subsistência⁴⁴.

5.5.5 Sobre a idade ideal para se começar a trabalhar

No que se refere ao período de iniciação no trabalho, aprendizes e contratados parecem ter uma visão um pouco dúbia ao definir o que seria o Programa Qualificar, se ele é uma espécie de escola de preparação, ou se consiste, de fato, a iniciação no trabalho. Ambos os grupos defendem o ingresso do jovem aos 16 anos em algum curso de qualificação profissional; entretanto os jovens aprendizes, de uma forma geral, consideram o ingresso neste curso como sendo o seu primeiro emprego, ou seja, eles já se consideram trabalhadores, embora aprendizes. Já a maioria dos jovens contratados avalia que o ingresso no mercado de trabalho só ocorre aos 18 anos, depois de passado todo o período de formação e aquisição de conhecimento, obtidos tanto na escola como no SENAI, por exemplo.

Sendo assim, o momento ideal de começar a trabalhar para os aprendizes é a adolescência, durante a escola, por considerarem este um período onde o jovem precisa de novas ocupações e também por conta da necessidade financeira que é maior nessa fase. O contexto social do qual provém a maioria dos aprendizes reforça essa ideia de que o contato desde cedo com o trabalho, além de ser bem-vindo em função da partilha das despesas em casa, também pode afastar do mau caminho.

Dezesseis, dezessete anos, porque tu tens mais necessidade de ter outra ocupação além da escola, e porque também tem mais gastos, aí não precisa exigir tanto dos pais (Luíza, aprendiz).

Com 16 anos, porque se deve ocupar a mente para não pensar besteira. Porque tem muito jovem que a gente vê nas drogas, eu acho que isso é falta de incentivo dos pais (Marcelo, aprendiz).

Enfim, a maior parte dos jovens aprendizes considera o período do Programa Qualificar como sendo um período de trabalho, embora, em geral, eles se

⁴⁴ Tal aspecto já foi abordado na seção anterior e será retomado ainda nesta seção.

autodenominem de aprendizes, não de trabalhadores e/ou operários. Já os jovens contratados, na sua maioria percebem o tempo do Programa como sendo uma etapa de preparação (onde se trabalha para aprender), que culmina com o ingresso no mercado de trabalho através da contratação efetiva pela empresa.

Entre os jovens contratados é ressaltada a mesma trajetória pela qual eles passaram: iniciar a aprendizagem para o trabalho aos dezesseis anos, mas o trabalho em si, só aos dezoito. Há uma preponderância de resguardar o tempo para a dedicação à escola e à aprendizagem do ofício, que é tida como uma etapa/momento de preparação, aquisição de conhecimento e de formação bem importante.

Olha, a oportunidade que eu tive aqui no Qualificar foi com 16 anos, então eu acho que 16 anos é uma idade boa para a gurizada fazer um SENAI e depois com 18 ir começar a trabalhar (João, contratado).

Eu acho que é importante começar cedo, mas com 18 anos seria o ideal. Eu falo isso porque eu penso na minha namorada, como ela começou a trabalhar muito nova, ela não pode dar muito valor para os estudos. Então eu acho que primeiro tem que dar o tempo dos estudos (Daniel, contratado).

Acho que com 18 anos, porque para conciliar com a universidade é mais fácil (Vitor, contratado).

O que se observa é uma certa indefinição entre os jovens entrevistados a respeito de qual seria a situação e o papel do aprendiz. Parece que a condição de aprendiz apresenta-se como ambígua, pois eles próprios não sabem como definir-se - são tratados como trabalhador, mas estão em período de aprendizagem, recebem benefícios, mas não atuam na fábrica, só são efetivados quando concluem o Programa, mas o tempo de Qualificar conta para receber os benefícios. Além do que, a escola do Programa localiza-se dentro da planta da empresa, o que contribui ainda mais para que os jovens sintam-se como funcionários, cumprindo o seu horário de expediente.

Existe uma indefinição entre aprendizes e contratados a respeito de qual seria o papel ocupado pelo jovem aprendiz, se de trabalhador ou de estudante. No que se refere à projeção do futuro, não parece haver dúvidas ou divergências entre os dois grupos. Ao contrário, todos os jovens ouvidos almejam ocupar as mesmas posições, ou contar com os mesmos recursos. Isto inclui a conquista da estabilidade, uma ocupação mais condizente com a sua formação, a aquisição do pacote familiar (casamento, casa própria e filhos) e, de preferência, experiências de trabalho no exterior.

5.5.6 Sobre os projetos futuros

Quando os jovens foram perguntados sobre os planos futuros, apesar de ter sido feita uma pergunta ampla, considerando todos os aspectos da vida, a maior parte das respostas fazia referência direta aos planos de estudo e a sua repercussão no trabalho. E dentro destes planos, como se viu na seção anterior, a permanência na Randon, embora desejada, não apareceu como um horizonte certo. De uma forma geral, poucos falam de planos para o médio prazo. Os jovens falam a respeito de planos para o futuro, como um tempo de expectativa e em construção: sair ou ficar na empresa, abrir um negócio próprio, casar, ter filhos, estudar mais, viajar.

Eu quero estar formado daqui a dez anos, estar estabilizado já num bom emprego, não tanto no serviço manual, mas já num cargo mais avançado, de acordo com a minha qualificação, quero constituir uma família, essas são as minhas esperanças para o futuro (Vinícius, aprendiz).

Considerando a expectativa em relação aos tempos futuros e o espaço ocupado pelo estudo no projeto de vida, os jovens entrevistados nutrem uma grande expectativa de que a faculdade lhes possibilite seguir um novo caminho. Assim, todos, apesar de já terem ingressado no mercado de trabalho, optaram pela continuidade da formação escolar, existindo, portanto, uma sobreposição entre os tempos dedicados ao trabalho e ao estudo e não uma substituição (GUIMARÃES, 2006, p. 178). As escolhas dos cursos, por sua vez, estão relacionadas às perspectivas de melhoria do emprego dentro da Randon.

Eu pretendo estar já formado, já ter casado, já estar com o inglês e mais uma outra língua que eu não sei qual é ainda, já fluente. Já pretendo estar num outro cargo aqui dentro, não sei te dizer em que área, se na área de processo, sei lá. Mas eu já pretendo ter saído do chão de fábrica [...]. Então eu quero estar trabalhando numa coisa mais tranquila. Eu sempre me imagino tendo a minha casa, os meus filhos, ser feliz, ter sucesso profissionalmente e estar com a família (Daniel, contratado).

Mesmo para aqueles que já estão fora da fábrica, ou que já entraram em um setor considerado qualificado, também o curso superior é visto como uma possibilidade de progredir. Nessa perspectiva, o futuro é pensado por esses jovens como o espaço para a

construção de um projeto de vida e, ao mesmo tempo, como definição de si, pois, de acordo com Leccardi (2005 p. 10): “é projetando que coisa se fará no futuro, que projeta-se também, paralelamente, quem se será”. Dessa forma, “o tempo cotidiano é cuidadosamente investido e desfrutado de modo análogo ao dinheiro; é programado, e seu uso, racionalizado” (LECCARDI, 2005, p. 36) e, com isso, postergam não apenas a realização do trabalho desejado como também o prazer de vivenciar as outras temporalidades sociais. Essa “estratégia” é construída pelos jovens como forma de enfrentar as transformações pelas quais passam a empresa e o mercado de trabalho e, mais do que para “enfrentá-las”, para, de certo modo, “controlá-las”, sem perder de vista o seu projeto futuro (CARDOSO, 2009, p. 238).

Apesar de a ideia de futuro não ser mais portadora indiscutível da certeza, do progresso, da melhora em relação ao passado e ao próprio presente, isso não significa que as incertezas levem à vivência unicamente do presente (SENNETT, 1998). Logo, mesmo que o futuro fuja do controle desses jovens, eles buscam criar condições para assegurar o seu projeto. Mas, como salienta Leccardi (2005), não são todos os que apresentam as mesmas condições para driblar o futuro incerto. No extremo, estão os jovens com mínimas condições para programar o seu futuro: “Para esses jovens, o futuro, fora de controle, pode ser somente anulado, apagado para dar lugar a um presente sem fascínio” (p. 51). Embora os entrevistados da pesquisa vivenciem um tempo de espera no que se refere à própria vida (até a oportunidade desejada chegar, até a faculdade terminar, até o contexto se consolidar), todos se apresentam mobilizados para construir sua trajetória desde já, e isto inclui também a busca por uma estabilidade (maturidade) relacional, que mais tarde eles desejam formalizar através do casamento.

Assim, a vida adulta, para a grande maioria dos jovens ouvidos, é concebida como um período de estabilidade, em que eles se projetam casados, vivendo em sua casa própria e tendo filhos. Muitos jovens entrevistados enfatizam aspectos como a responsabilidade e a estabilidade nos seus discursos sobre a família. Ao sugerir um olhar mais aprofundado a este respeito, Guerreiro e Abrantes (2007) afirmam que se estaria diante de um novo paradigma familiar dominante, que se desenvolve em dois tempos; um primeiro período de predileção pela liberdade, experiências e aventura, seguido de um segundo período de busca por responsabilidade e estabilidade. Sendo assim, o casamento parece significar, para muitos dos jovens contemporâneos, um modo de institucionalização da transição entre um passado de liberdade e errância e um

futuro que se pretende ser de estabilidade e responsabilidade. Essa disposição mostrou-se bem frequente entre os jovens ouvidos.

De acordo com Pais (1993), existem diferenças no que diz respeito às formas de viver o casamento de acordo com as classes sociais, sendo que as próprias estratégias conjugais dos jovens apresentam-se claramente diferenciadas, pois no meio operário há uma predominância da orientação para o casamento (geralmente religioso, como expressão de fé e forma de legitimar socialmente a relação), enquanto que nas classes médias a orientação maior é para o amor experimental e na classe alta para o bom casamento. Essas diferenças refletem-se no momento de institucionalização do matrimônio.

Também é importante referendar que os filhos constituem um objetivo partilhado por quase todos os jovens entrevistados. Todavia, esse objetivo depende da obtenção prévia das condições que permitem a sua criação. Obrigados a lidar com o risco, os jovens atuais destacam-se pelo adiamento (indefinido) dos projetos de parentalidade, até que sejam garantidas as condições para sustentar os seus filhos. Qualquer outra situação é rotulada de “irresponsável”. Essas condições são, geralmente, entendidas como a obtenção de habitação própria, independência financeira, segurança profissional e maturidade relacional.

5.5.7 Sobre o que deseja para o futuro dos filhos e a profissão almejada para eles

Definidas as relações dos jovens com os pais e com os cônjuges, é importante considerar a sua condição enquanto pais. A entrada das mulheres no mercado de trabalho, o prolongamento dos estudos, a instabilidade do mercado de trabalho e as novas concepções de experimentalismo amoroso são alguns aspectos desse atual contexto social que provocam um adiamento do momento de se ter filhos.

Conforme Guerreiro e Abrantes (2007, p. 110), na medida em que os filhos se tornam uma escolha racional, desenvolve-se entre os jovens a noção de “infância protegida”, o que aumenta a pressão para que tenham os filhos na “altura certa”, em geral depois de ter terminado os estudos, gozado a vida, encontrado o parceiro certo e alcançado um emprego estável. Sendo assim, não é de se estranhar que a maioria dos jovens hoje aponte a incapacidade de assegurar as condições desejadas para cuidar de

filhos como principal causa de adiamento do projeto de parentalidade. É que, face à generalização do trabalho feminino, as redes de apoio (formais e informais) têm-se revelado claramente insuficientes para suportar esses projetos.

Entre os jovens entrevistados, além de sobressair-se a questão da “altura certa” para ter filhos, esteve muito presente nos seus discursos uma preocupação de buscar garantir para si próprios e, sobretudo, para os seus filhos, uma vida sem privações.

Eu não quero ter filhos logo, porque eu acho que quando a gente tem filhos logo, a gente perde muito da vida em função deles. Eu quero que os meus filhos sejam o centro da minha vida. Eu sei que quando eu era pequena, eu sempre quis fazer um monte de coisa que os meus pais nunca quiseram, fazer futsal, aula de música, então eu quero influenciar os meus filhos a fazer o que eles gostam de fazer, tipo inglês, música, para eles descobrirem o que eles gostam de fazer e fazer (Luíza, aprendiz).

Existe uma preocupação central manifesta na fala dos jovens ouvidos que diz respeito à necessidade de planejar a chegada dos filhos para que eles recebam toda a atenção e cuidados possíveis. Guerreiro e Abrantes (2007, p. 111) destacam, neste sentido, algumas concepções dominantes, nesta geração, que se encontrou entre os jovens entrevistados, tais como: a busca pela realização individual, pelo bem-estar material e pela proteção da infância. Outro aspecto muito citado é o desejo de que os filhos tenham acesso a novos conhecimentos e descobertas, a fim de que possam escolher o que mais gostam de fazer, de acordo com a sua própria experiência. Tal aspiração pode ser entendida como uma tentativa de não reproduzir completamente a sua própria história pessoal, que se apresenta mais delimitada pela condição econômica e social da família de origem. Embora haja essa preocupação em ampliar os horizontes de possibilidades dos seus futuros filhos, a maioria dos jovens ouvidos afirma desejar que eles sigam o seu exemplo de ir buscar, de lutar pelo o que se quer. Desejam educá-los da mesma forma que foram educados por seus pais, só que contando com melhores condições econômicas:

Eu espero que eles batalhem pelo que eles querem. Eu acho que muitas pessoas quando vem de uma família com uma boa estrutura financeira, eu acho que não dão muito valor para as coisas, como eu posso dizer que eu dou. Eu sei como foi difícil para os meus pais me darem. Eu espero que os meus filhos nunca achem que as coisas vão

cair do céu, eu acho que eles têm que correr atrás, batalhar, ter sonhos e estudar (Gabriel, contratado).

Os jovens desejam ser capazes de apresentar novos horizontes para os seus filhos sem que eles percam de vista a importância de se conquistar o que se quer por si mesmo. Querem que os seus filhos tenham mais liberdade para brincar, sem precisar ter contato muito cedo com o trabalho e que o tempo de dedicação aos estudos seja prioritário.

A respeito da profissão almejada para os filhos, é emblemática a resposta: “algo que não exigisse muito deles” (Luíza, aprendiz). Ao externalizar o que deseja para o futuro dos seus filhos, Luíza afirma não desejar que eles atuem em um ambiente insalubre, executando um trabalho pesado, ou seja, ela descreve que não gostaria que eles realizassem o trabalho que ela mesma está prestes a enfrentar. Tal posicionamento foi bem recorrente, embora também tenha sido muito ressaltada, entre os jovens ouvidos, a importância de dar liberdade para os filhos, a fim de que eles escolham a profissão que mais lhe convier.

Nunca pensei nisso, mas eu vou ficar feliz se eles fizerem o que gostam. Se eles fizerem alguma coisa para me agradar eu não vou ficar feliz, eles vão acabar sendo aquela pessoa estressada, que faz o que não gosta. Sei lá, desde que seja uma coisa honesta (Michel, aprendiz).

Através das falas apresentadas pode-se perceber que a maioria dos jovens entrevistados legitima a educação que recebeu, embora deseje que seus filhos tenham acesso a novas oportunidades de conhecimento/formação e lazer, além de mais autonomia. Parece que as condições econômicas e sociais das suas famílias de origem impeliram os jovens entrevistados a “delimitar” o seu campo de possibilidades e de escolhas, optando pela trajetória de continuidade dentro da empresa (muitas vezes já iniciada pelo pai), por considerar essa opção a mais “segura”. Certamente tal posicionamento repercute nas expectativas reservadas ao futuro, bem como no sentimento de segurança experienciado por eles.

5.5.8 Segurança em relação ao futuro?

De uma forma geral, o termo “insegurança” é utilizado pelos jovens entrevistados para se referirem à possibilidade de que podem ser dispensados a qualquer momento, e que tal situação coloca em risco o desenvolvimento dos seus projetos pessoais e familiares a longo prazo. Neste sentido, a insegurança seria uma condição vivida não apenas por aqueles que trabalham em regimes precários e/ou temporários, mas pode ser experienciada inclusive por aqueles que, como eles, são contratados como efetivos, ou atingir até mesmo aqueles que atuam em áreas privilegiadas, ou são, aparentemente, bem-sucedidos profissionalmente. De acordo com o jovem contratado, Daniel: “São poucos os que hoje em dia podem se sentir seguros”.

Eu não gosto de ficar planejando, eu vou fazer isso, isso e aquilo, acho que tem que ser aos poucos, porque a maioria das vezes as coisas não dão muito certo, então eu não faço mais tantos planos, eu não tenho tanta segurança porque eu não sei como vai ser o dia de amanhã (Luíza, aprendiz).

Um olhar mais apurado sobre as trajetórias e expectativas dos jovens permite compreender que a noção de insegurança é utilizada, hoje, para designar uma gama de situações e condições muito diversificadas e assimétricas. As modalidades informais e temporárias de trabalho que proliferam nas sociedades contemporâneas reforçam essa instabilidade, fragilizando o estatuto desses jovens enquanto recém-egressos no mundo do trabalho. Porém, como sugere Guerreiro e Abrantes (2007), é importante ressaltar que a insegurança sentida pelos trabalhadores efetivos é bastante mais confortável que a dos trabalhadores temporários (estagiários) e destes é, por sua vez, mais cômoda que aqueles que trabalham na economia informal. Pois, existe uma diferença entre uma insegurança extensiva, que coloca em risco todas as outras dimensões da vida pessoal, e uma insegurança mediada, atenuada por vários mecanismos de suporte e compensação. E esta, parece ser, a princípio, a condição dos jovens entrevistados, até então.

Olha, insegurança não sei se seria a palavra, mas assim, eu sou muito ansioso, sei lá, pode acontecer muitas coisas, mas tomara que dê tudo certo porque eu quero evoluir aqui dentro (Otávio, aprendiz).

Enquanto autores como Sennett (1998) apregoam que o desapego à instituição patronal tornou-se um valor importante para os jovens atuais, sugerindo, entre eles, a emergência de um novo contrato psicológico baseado em compromissos de curto prazo, boa parte dos jovens entrevistados planeja, se possível, fazer o inverso, ou seja, almeja construir uma carreira dentro da empresa. No entanto, diante de um quadro de vínculos precários, de enorme competitividade e de mudanças súbitas, a permanência na instituição apresenta-se subordinada à capacidade de adaptar-se constantemente a novas atribuições/funções. Daí surge a necessidade de investir na formação contínua. Esta parece ser, afinal, a principal “estratégia de gestão da incerteza” desenvolvida pelos jovens ouvidos (GUERREIRO e ABRANTES, 2007, p. 113). Portanto, a fim de “driblar” a insegurança, esse grupo de jovens opta pela fidelidade à empresa para seguir apostando e financiando a sua formação. Inclusive, este é o plano dos jovens aprendizes assim que eles concluírem o Programa Qualificar, permanecer na Randon para dar continuidade aos estudos.

5.5.9 Sobre os planos depois do término do curso (só para aprendizes)

As expectativas dos aprendizes ouvidos são as mesmas das dos contratados, quando eles concluíram o Programa – permanecer no Grupo Randon, trabalhando no que for oferecido pela empresa cotista, independentemente se a vaga está de acordo com a sua formação ou não, visando custear os estudos. Almejam, desta forma, conquistar, no futuro, melhores posições, de preferência dentro do próprio Grupo.

Eu quero fazer faculdade de Administração, antes eu gostava de Direito, mas como não vai adiantar aqui para a empresa então eu vou fazer Administração que também é bem bom e que dá para eu ocupar aqui na empresa (Marcelo, aprendiz).

De acordo com o que já se havia mencionado, as escolhas entre a formação e o ingresso no mercado de trabalho são fortemente condicionadas por variáveis sociais. Se os jovens da classe média tendem a seguir estratégias de transição que privilegiam o futuro, os jovens dos meios operários orientam-se, quase sempre, por estratégias de transição centradas no imediato (PAIS, 1993). Neste contexto, Bourdieu (1983) identifica dois modelos muito diferenciados de juventude. Segundo o autor francês, os

jovens da classe média, envolvidos em percursos longos de escolaridade e qualificação, dispõem de amplas oportunidades nos campos das sociabilidades, do emprego, do lazer e da família. Já os jovens da classe operária são impelidos a ingressar na vida ativa desde cedo, a fim de administrar as incertezas frente ao futuro, como se pode observar na fala a seguir:

Bom, eu pretendo ir para a fábrica porque eu sei que é assim, e eu tenho uma amiga que agora ela foi para o Administrativo, mas ela ficou um tempo na fábrica (2 anos), ela falou que era muito bom, ela trabalhava com o CNC, uma coisa assim. Ela falou que era muito bom o trabalho dela. Sei lá, eu não tenho medo de ir para a fábrica, eu sei que depois eu vou me esforçar bastante e vai abrir assim uma coisa melhor, mas eu prefiro ficar aqui, fazer uma faculdade, eu pretendo ficar aqui e fazer o que vier (Luíza, aprendiz).

Enquanto que os jovens contratados aguardam o fim do curso superior para serem promovidos, os jovens aprendizes esperam que o ingresso no curso superior já os afaste da fábrica. Para eles, o momento da conclusão do curso superior seria responsável por uma nova transição. Os aprendizes sabem que irão para a fábrica, mas acreditam que o seu ingresso na faculdade pode lhes proporcionar uma chance de encurtar a sua permanência nesta (mais precisamente na execução de trabalhos manuais, considerados repetitivos e não qualificados).

Viu-se na seção anterior que a transição do tempo de estudo no Qualificar para o tempo de trabalho na linha de produção foi sentida como um “choque” pelos jovens contratados. Por outro lado, a perspectiva de uma possível nova transição, entre o atual tempo dedicado ao estudo na faculdade e um novo trabalho, tem sido vivenciada de maneira muito positiva entre eles. O que parece indicar que a experiência de um tipo de trabalho dotado de maior autonomia em relação ao tempo, maior salário e maior reconhecimento -, até então frustrada, foi postergada e/ou transferida para essa possível segunda transição. Dessa maneira, o fim da faculdade significaria a possibilidade de entrada em outro trabalho, em outra função, ou, no limite, em outra empresa, caso a Randon não reconheça a nova formação.

De qualquer forma, frequentar um curso superior, independentemente da etapa (se é no início ou na conclusão), gera muitas expectativas entre os jovens ouvidos. Entretanto, resta saber como os jovens aprendizes irão lidar com tal contexto quando chegar a sua vez de ingressar na empresa.

Para tentar “fugir da fábrica”, há, entre eles, quem busque se destacar, demonstrando afino e dedicação ao curso, especialmente no que diz respeito à execução das tarefas manuais (limar as peças, soldar com capricho, etc). Mas esse tipo de postura pode causar o efeito contrário, pois, de acordo com o relato dos professores, é justamente quem demonstra mais destreza com o trabalho manual que permanece na fábrica por mais tempo.

Olha, eu fico com o coração apertado se eu vou sair num lugar que eu gosto. Mas que eu tenho certeza, eu tenho de que, eu vou ficar, porque eu me puxo demais, porque eu vou conseguir o que eu quero. Eu gostaria de trabalhar até no RH, mas sei lá, no que eu for trabalhar, eu vou encarar. Para ir para o RH é muita sorte, ter boas notas, aí a Keli (pedagoga do Programa) te indica, se abrir uma vaga lá no final do ano e tu passou muito bem na escola e foi muito bem aqui no curso, por que ela não iria te indicar? Então vai de ti e da tua sorte mesmo (Michel, aprendiz).

Este tipo de comportamento, além de externalizar uma contradição, já que há entre os alunos uma preocupação em demonstrar mais habilidade para um trabalho que eles não pretendem realizar por muito tempo, expõe também um conflito de compreensões a respeito do significado e do propósito do próprio curso por parte dos jovens aprendizes e da empresa. Por um lado os alunos estabelecem uma relação quase necessária, determinística, entre a dedicação às tarefas específicas das funções para as quais o curso os prepara e a possibilidade de ascensão funcional dentro da empresa. A lógica de se “puxar demais no curso”, tão manifesta nas falas dos aprendizes, não tem garantido o retorno desejado. No único caso de um aluno que não passou pela fábrica e foi direto para o Administrativo, a razão apontada para isso, tanto por professores quanto pelo próprio aluno, é de que ele não contava com nenhuma destreza ou jeito para realizar as tarefas do curso de Soldador e Montador. Entretanto, como já foi dito, Gabriel se destacava em sala de aula, especialmente no que diz respeito ao domínio da língua inglesa.

A empresa, por sua vez, vê como principal atribuição do Programa, qualificar os jovens para inseri-los o mais próximo possível da sua formação na fábrica. E entende que, depois de inseridos, a “gestão da carreira” é por conta de cada contratado. Já os jovens entrevistados acreditam que, devido ao investimento feito na sua formação e dada a trajetória construída no Programa e no Projeto Social (trajetória essa que pode

durar até dez anos), é dever da empresa manter um acompanhamento dos alunos egressos. Há uma expectativa, por parte deles, de que haja a manutenção de uma relação de coaching (aconselhamento/consultoria de carreira), a fim de “incrementar” o seu desenvolvimento dentro do grupo.

Tal contexto remete à discussão já realizada por autores como Cardoso (2009), Guimarães (2006), Leite (2008), entre outros, a respeito das estratégias utilizadas pelas empresas, que consiste em demandar trabalhadores cada vez mais qualificados para trabalhos que não exigem tudo o que se demanda e que não oferecem a contrapartida financeira para o que é solicitado. Esse aumento de exigência na hora da contratação gera uma grande insatisfação por parte do trabalhador, pois, quanto mais se elevam as exigências do contratante, mais aumenta a expectativa do contratado a respeito das atribuições demandadas, das condições de trabalho e da remuneração oferecida.

No caso dos jovens que passam pelo Qualificar, a situação é parecida, pois a empresa os qualifica, mas não tem como alocar todos nas áreas afins. Sendo assim, boa parte deles não atua como técnico, de acordo com a formação recebida, quiçá na área Administrativa, a ocupação mais almejada.

A esse respeito Cardoso (2009, p. 230), em sua pesquisa sobre a jornada de trabalho de metalúrgicos do ABC Paulista, descreve o caso da Volkswagen que mantém um centro de formação nos mesmos moldes que o da Randon. Visando minimizar a “pressão por vagas qualificadas”, a empresa decidiu “corrigir” o procedimento de seleção dos aprendizes. A autora salienta que a opção da Volkswagen fora a de não selecionar os melhores alunos em termos intelectuais, em contraposição ao que se fazia anteriormente, para ocupar os postos mais qualificados da linha. Agindo desta forma a direção da empresa teria buscado se “eximir” da pressão pela mobilidade, já que “anteciparia” a saída dos alunos mais favorecidos intelectualmente, atribuindo-lhes as piores funções da linha. Ou seja, a empresa precipita o sentimento de frustração desses jovens a fim de que eles deixem a sua função e a fábrica.

Como se viu na seção três, no passado realizava-se um teste e selecionava-se para as funções mais qualificadas da área técnica os melhores posicionados. Hoje, no processo seletivo, além da exigência da comprovação de qualificação, buscam-se novas características, especialmente a afinidade com o trabalho. No caso de empresas grandes como a Randon e a Volkswagen, que formam cerca de cem jovens profissionais por ano e têm a obrigação prevista em lei de absorver todos, a opção é de que eles tenham um

“perfil universalista”, ou seja, que estejam todos aptos e dispostos a trabalhar onde há vagas. Entretanto, diante desse contexto, não são todos os jovens aprendizes que conseguem manter-se firmes no propósito de permanecer atuando na linha, aguardando a oportunidade desejada chegar.

No caso específico do Grupo Randon, parece ainda não haver por parte da gestão do Programa Qualificar uma preocupação com uma possível pressão por mobilidade exercida pelos jovens egressos. Pelo contrário, de acordo com o discurso mais proferido pelos jovens ouvidos (sejam eles aprendizes ou contratados), eles parecem ter certeza de que, cedo ou tarde, a sua permanência na empresa será recompensada por alguma chance de progressão, mesmo os que já se dizem frustrados com as oportunidades restritas de atuação. Talvez isso aconteça devido à existência de Programas de Gestão de Pessoas como o Crescer e o Formação de Líderes que foram implementados visando privilegiar a progressão na carreira e a formação continuada do público interno. Tais Programas foram constantemente citados pelos jovens entrevistados; muitos contratados, inclusive, já se inscreveram para participar de seleções, embora nenhum até então tenha obtido sucesso. De acordo com Daniel (jovem contratado que atua na área da manutenção), o “alto nível dos candidatos impressiona”. Neste sentido, pode-se constatar que os próprios jovens já internalizaram as exigências feitas pela empresa no que diz respeito à ascensão profissional. Outra interpretação seria a de que a empresa faz uso dessa lealdade manifesta pelos jovens que são provenientes do Projeto Social e do Programa, o que os impede de questionar os cargos atribuídos e os impele a continuar acreditando em uma progressão futura. E, por fim, pode não existir uma preocupação com uma possível pressão por mobilidade porque os jovens egressos do Qualificar, em geral, se sentem atrelados à empresa porque dela dependem para custear seus estudos, o que os coloca em uma situação de submissão, pelo menos até que o curso superior seja concluído.

Bom, eu não sei daqui, mas digamos que se eu entrar na empresa ela vai me ajudar a pagar a faculdade, tipo 40%. Não sei bem exato, mas eu acho que isso já é um caminho andado e vai ser ótimo, tem até um projeto aqui que é o Projeto Crescer. Então é muito bom (Otávio, aprendiz).

É interessante referendar que, dentre os jovens contratados ouvidos, somente um ainda não ingressou na universidade. Entre os aprendizes entrevistados também foi

expressa de forma unânime a vontade de seguir com os estudos. Embora todos almejem melhores posições no futuro, é de conhecimento geral que para permanecer no posto mais simples atualmente já é necessário estar estudando. É verdade que boa parte dos jovens contratados, por exemplo, já não ocupa as funções mais ‘básicas’ dentro da fábrica, entretanto ainda permanece uma distância bem grande entre o ideal construído por eles em função do conhecimento instrumental adquirido e as possibilidades de ascensão vislumbradas em médio prazo. Talvez, por isso, o discurso de complexidade do trabalho ganhe força e persista ao mesmo tempo em que se projeta a fuga da fábrica por meio dela.

Viu-se na seção anterior que as próprias qualificações são, para os jovens que estão às voltas com o sistema de ensino, uma necessidade para enfrentar o mercado de trabalho, mais do que uma verdadeira opção. Considerando os atuais apoios formais (das organizações, do Estado ou dos sindicatos) e informais (família, amigos) de que dispõem, muitos jovens concluem que é impossível assegurar uma vida familiar e, sobretudo, ter filhos em um futuro próximo. A grande transformação nos modelos de transição dos jovens atualmente decorre da mudança na estrutura das oportunidades econômicas. Assiste-se, desta forma, a emergência de um período de preparação e experimentação, de espera e de risco. Ambas as perspectivas parecem, aliás, convergir na noção de individualização, segundo a qual os jovens têm mais liberdade, mas contam apenas consigo para lidar com os riscos e oportunidades, ou seja, para construir o seu trajeto de vida (DUBAR, 2009).

Por um lado, a expansão dos empregos temporários e a precarização dos vínculos laborais conduzem cada vez mais jovens por quotidianos profissionais marcados por riscos, insegurança e instabilidade. Por outro lado, a possibilidade crescente de circular entre atividades projetos e instituições permite-lhes experiências profissionais (e pessoais) diversificadas e aliciantes. Insegurança e mobilidade tornaram-se, assim, duas palavras fundamentais nos discursos dos trabalhadores (e dos pesquisadores da temática do trabalho) sobre trajeto e expectativas profissionais dos jovens.

Nesta seção apresentaram-se as projeções dos jovens aprendizes e contratados a respeito do ideal de trabalho e do seu futuro. Contemplaram-se questões como a descrição de trabalho e de empresa ideal, a caracterização do que seria um bom trabalhador, suas principais competências/habilidades e período considerado como mais

adequado para o ingresso no mercado de trabalho. Houve mais divergências do que convergências entre os posicionamentos de aprendizes e contratados. Os últimos mostraram-se mais reflexivos e criteriosos, especialmente no que tange à caracterização de um bom trabalhador e a respeito das atribuições de uma empresa ‘ideal’. Provavelmente a sua experiência de trabalho cotidiana possa ter contribuído para que um discurso mais elaborado viesse à tona.

No que diz respeito às suas projeções futuras, contrariando aqueles que advogam a progressiva desintegração da família como traço da modernidade (SENNETT, 1998), os discursos dos entrevistados revelaram a extrema importância de que a família se reveste atualmente para eles. Verificou-se a prevalência da ideia de que a família constitui a principal referência para a projeção das vivências e identidades desses indivíduos, bem como o desejo de aquisição do que se chama de pacote familiar, ou seja, a adesão ao casamento, a constituição de uma nova família, a conquista da casa própria e de outros bens materiais associados a ela.

Entretanto, a aquisição do pacote familiar, de acordo com os jovens ouvidos, está atrelada e submetida à conclusão do curso superior e à conquista da estabilidade no emprego, de preferência no Grupo Randon e em um “bom cargo” (mais precisamente, a ocupação de um posto nos primeiros níveis de gerência, como a função de Analista e/ou de Coordenador).

Enfim, de uma forma geral, tanto os aprendizes quanto os contratados esperam construir um futuro melhor para os seus filhos, sem que eles percam de vista a necessidade “de correr atrás das oportunidades” e de valorizar todas as suas conquistas, da mesma forma que eles o fizeram. Neste sentido, buscam reproduzir os mesmos valores herdados dos seus pais.

Abaixo apresenta-se o quadro-resumo com as contribuições de jovens aprendizes e contratados.

Quadro 14 – Ideal de Trabalho e Projeções Futuras: Aprendizes

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
O trabalho ideal	O trabalho ideal é o que se faz porque se gosta, sem obrigação, como Comércio Exterior e Engenharia.	Ideal de Trabalho e Projeções Futuras
A empresa ideal	A empresa ideal é correta e onde você se sente bem com as pessoas, ela pode ser a Randon.	
O que é um bom	O bom trabalhador é aquele que se aperfeiçoa, faz o que é	

trabalhador	mandado, não reclama, não enrola e é flexível.	
Idade ideal para o trabalho	A partir de 16 anos, antes de terminar a escola.	
As habilidades necessárias para exercer esse trabalho	Empenho, responsabilidade, ter dedicação, estudo e saber ouvir.	
Projetos futuros	Ter família, casa, carro, estar formado e em um bom cargo dentro do Grupo.	
O desejo para o futuro dos filhos	Gostariam que eles seguissem o mesmo caminho, de buscar se aperfeiçoar.	
Qual profissão é almejada para eles	O que eles gostarem de fazer (profissão).	
Segurança para planejar o futuro	Se sentem inseguros por não saber o que os espera.	
Sobre os planos depois do término do curso	Permanecer no Grupo Randon, trabalhando na vaga oferecida pela empresa cotista, independentemente se ela está de acordo com a sua formação ou não, para custear os estudos.	

Quadro 15 – Ideal de Trabalho e Projeções Futuras: Contratados

Categorias Iniciais	Ideias-chave	Categoria Intermediária
O trabalho ideal	É fazer o que se gosta, 'para acordar de manhã com vontade', como engenharia (seja ambiental, mecânica ou de produção), com bom salário e bons colegas.	Ideal de Trabalho e Projeções Futuras
A empresa ideal	A empresa ideal é aquela que tem um bom clima de trabalho, com uma estrutura física adequada, composta de pessoas amigáveis, de comunicação aberta, que valorize os funcionários e que busque crescer junto com eles.	
O que é um bom trabalhador	O bom trabalhador é o que faz o seu trabalho com qualidade, se preocupa consigo (valoriza a segurança e sabe dos seus direitos e deveres), auxilia os colegas e se preocupa com a empresa também.	
Idade ideal para o trabalho	Aos 18 anos, mas aos 16 pode-se começar a frequentar um curso profissionalizante como o Qualificar.	
As habilidades necessárias para exercer esse trabalho	O conhecimento técnico, a responsabilidade, a paciência, o saber ouvir e a dedicação.	
Projetos Futuros	Daqui a 10 anos, de uma forma geral, eles projetam já estarem formados na faculdade, almejam ocupar um posto nos primeiros níveis de gerência, tais como, analista e/ou coordenador em alguma empresa do grupo. Querem estar falando mais de uma língua estrangeira, ter estabilidade financeira. A maioria também pretende já ter adquirido a sua casa e estar comprometido (casado ou noivo).	
O desejo para o futuro dos filhos	Eles esperam um futuro melhor para os seus filhos, entretanto, a maioria ressalta a vontade de que eles sigam o seu exemplo e que 'corram atrás' das oportunidades, caso contrário, não darão valor às conquistas.	

Qual é a profissão almejada para eles	Todos afirmaram nunca ter pensando nesse assunto, mas acreditam que os filhos devem atuar no que eles gostam.	
Segurança para planejar o futuro	Sentem-se inseguros, mas confiam na possibilidade de construir uma carreira dentro do Grupo.	

Fonte: Elaborado pela autora, a partir da análise dos dados coletados

Finda a apresentação dos resultados da pesquisa, apresentam-se a seguir as principais considerações deste estudo, bem como suas limitações e sugestões para novas pesquisas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como parâmetro os objetivos alinhavados no início desta dissertação, quais sejam, (1) traçar um perfil socioeconômico do público beneficiado pelo Programa Qualificar, a fim de compreender como se constrói sua identidade profissional e (2) analisar a fala, a inserção e a trajetória profissional dos aprendizes e dos egressos do Qualificar nas Empresas Randon, verificando seus posicionamentos em relação à possibilidade de emergência de uma “nova condição operária”, considera-se que a trajetória da pesquisa em busca de dados e informações que os atendessem trouxe contribuições significativas que permitiram ampliar o debate a respeito da condição juvenil e a sua inserção no mercado de trabalho. Mais do que respostas acabadas, esta dissertação apresenta uma forma específica de abordagem deste universo/tema que pode ser explicitada a partir de uma síntese dos resultados obtidos ao se buscar atender a cada um dos objetivos particularmente, conforme segue.

A respeito do perfil socioeconômico, os jovens entrevistados desta pesquisa estão compreendidos na faixa dos dezesseis aos vinte anos, a maioria é do sexo masculino e participou do Projeto Social da empresa. Dos quinze jovens ouvidos, apenas um não é filho ou neto de operários da indústria metal-mecânica. Geralmente as ocupações da família são simples, a maioria das mães atua como empregada doméstica. Tal situação configura um perfil de socialização consistente que antecipa o ser operário.

Todos os jovens ouvidos são solteiros, não têm filhos e moram com os pais. Dos seis jovens contratados somente dois não atuavam no momento da pesquisa de campo diretamente no chão de fábrica. Passados, em média, dois anos da formatura, dois jovens estão alocados em uma função que está aquém da formação técnica obtida, dois ascenderam rapidamente, e os outros dois atuam no primeiro nível da sua área de qualificação. Cinco dos seis jovens contratados já são estudantes universitários e apostam na obtenção do diploma para angariar novos postos de trabalho no futuro. Todos, no entanto, dependem da manutenção do trabalho atual para custear os estudos.

O desejo de atuação na empresa divide-se entre a área administrativa e a carreira técnica voltada para a Engenharia. A relação que os jovens mantêm com a escolha da sua profissão reflete a prevalência de uma lógica instrumental voltada ao que eles acreditam ser as profissões mais “estáveis”, “seguras” e “aplicáveis” ao meio onde

estão inseridos, tais como Administração e Engenharia Mecânica. A concepção manifesta pelos entrevistados, respaldada através da teoria, é de que os jovens ouvidos vivenciam sua vida “em dois tempos”, uma vez que eles não são ainda o que desejam ser. Este momento vivido é de investimento nas suas projeções de futuro, já que os seus pertencimentos e identificações estão muito atrelados ao desejo de ascensão escolar e profissional. Neste sentido, a identidade pessoal é construída em relação à projeção de si no tempo futuro. Assim, as experiências do presente ganham um novo significado. Fato, este, que dificulta o reconhecimento com a função/tarefa exercida na fábrica, pois ela estaria muito aquém do que eles se veem como capazes de realizar.

Todos os jovens entrevistados acreditam que estudam para não permanecer por muito tempo na fábrica, mas, geralmente, permanecem, por lá, por mais tempo do que gostariam. Alguns condicionam a sua permanência na empresa à possibilidade de ascensão e estabelecem uma relação de causa e efeito entre a obtenção de estudos e a mobilidade profissional; outros apresentam uma forte influência da socialização recebida na família e no projeto Social, o que implica um desejo manifesto de demonstrar fidelidade e gratidão à empresa, independente da possibilidade de ascensão.

A maioria dos jovens ouvidos não se identifica com os antigos operários, tampouco se vê como parte desse coletivo. As suas falas revelam o efeito produzido pelas diferenças de formação e socialização, o que aprofunda o distanciamento, inclusive, entre os jovens formados em cursos de qualificação distintos. Não há identificação com o antigo operário, tampouco com o ofício manual. A negação dessa condição, entre os jovens ouvidos, mostrou-se evidente.

No que se refere à competitividade e ao companheirismo, outro aspecto foi revelado pelas entrevistas, o conflito intergeracional entre jovens mais qualificados e trabalhadores mais experientes no espaço fabril. O ingresso dos jovens qualificados na fábrica e o avanço dos turnos de trabalho (devido ao crescimento do processo de produção) são salientados para exemplificar a maior ocorrência da competição hoje do que do companheirismo. As narrativas dos jovens evidenciam uma notável ausência de qualquer tipo de estratégia coletiva no local de trabalho, não há referência à importância de uma representação coletiva forte e organizada. Pode-se observar que as transformações na organização do trabalho, a insegurança ligada aos altos índices de

desemprego e a aplicação das práticas gerenciais que incitam a competição e o individualismo contribuem para que os jovens ouvidos adotem, muitas vezes sem questionamentos, a perspectiva da empresa.

Os jovens reproduzem o que a empresa apregoa, porque, de certa forma, também são “o produto” que a empresa “fabrica”, pois, da fala deles e das suas atitudes, também depende a reputação do Programa Qualificar. Além do que atestar as qualidades do Programa e da Instituição que o promove é estender para si também tais virtudes.

A busca por um futuro melhor do que o dos pais revela uma situação controversa vivenciada pelos filhos. No Projeto Social, esses jovens estão expostos a um novo tipo de socialização, que é composto de um alargamento do seu campo de possibilidades. Entretanto, os jovens concebem o seu destino sempre “delimitado” pela atuação na fábrica, já que dela dependem para continuar seus estudos.

Embora, entre os jovens ouvidos, o discurso recorrente seja de reconhecimento e gratidão pela oportunidade recebida, nas entrelinhas percebe-se a presença de certo desconforto e inadequação em tornar-se um operário, em ter de atuar na fábrica, vestir macacão e realizar um trabalho que suje as mãos. Este comportamento de recusa em se deixarem apresentar vestido tal como trabalham, parece uma tentativa de evitar que o outro lhe atribua essa identidade social de “operário”, de trabalhador braçal, que eles percebem como sendo redutora e, sobretudo, depreciadora da sua imagem. Tal sentimento de inadequação é vivido de uma forma ambígua por esses jovens, já que o exercício do trabalho manual na fábrica parece, a princípio, uma realidade distante do seu universo juvenil, dotado de mais capital cultural e novas possibilidades. Mas, ao mesmo tempo, esta realidade também está bem próxima deles, uma vez que se constitui na trajetória de muitos dos seus familiares. Neste sentido, o trabalho operário é vivido com certa dúvida e distanciamento, configurando-se em uma nova condição operária, de acordo com a literatura adotada (BEAUD E PIALOUX, 2009).

Pode-se observar que, inicialmente, a trajetória operária é encarada como uma passagem provisória – um meio para atingir um fim - ingressar na Randon e pagar os estudos, para a maioria dos aprendizes. Posteriormente, devido a permanência nessa condição (como constatou-se através dos depoimentos dos jovens contratados), ela se

torna uma trajetória alternativa, enquanto a oportunidade de atuar em uma função mais “qualificada” e/ou condizente não chega. De qualquer forma, não está nos planos de nenhum dos jovens ouvidos permanecer por muito tempo atuando na fábrica, mesmo que seja em uma função que esteja de acordo com a qualificação obtida no Programa Qualificar.

Em geral, os jovens entrevistados estão dispostos a esperar por uma promoção até a conclusão da faculdade. A maioria, inclusive, planeja fazer carreira na empresa e acredita que o seu esforço e lealdade serão reconhecidos.

O fato é que muitos jovens contratados não aceitam atuar em uma área diferente da sua formação (embora o façam). Isso acontece porque a locação do aprendiz depende de muitos fatores de interesse da empresa cotista, tais como: de qual é a mão de obra mais prioritária naquele momento, do número de alunos que serão absorvidos por vez, de qual é o perfil do gestor, de quantas pessoas compõem o setor, etc. Entretanto, os jovens seguem acreditando que basta se destacar enquanto aprendiz para assegurar uma vaga na sua especialidade. Os professores corroboram essa expectativa ao se referir às possibilidades de progressão na empresa, desde que demonstrem proatividade, mesmo sabendo que tal possibilidade de ascensão está cada vez mais rara.

Neste sentido, a pesquisadora observou que existe um conflito de compreensões entre os jovens entrevistados e a Coordenação do Programa Qualificar a respeito do significado e do propósito do curso. Afinal, no que constitui o destacar-se no Programa Qualificar? Os jovens ouvidos acreditam que é a destreza no trabalho que os leva à execução de tarefas mais qualificadas e, até mesmo, à área administrativa. No entanto, foi justamente a ausência desta destreza (mas não só) que levou um dos jovens direto para o “escritório”. Vende-se a ideia do mérito, do destacar-se, mas ser bom no manuseio das máquinas só garante a ocupação no chão de fábrica. Fica a questão: no que consiste este algo mais? Aquilo que poucos detêm.

Outro aspecto que também é ressaltado pelos jovens como motivo de frustração, quando da chegada na fábrica, especialmente entre aqueles que passaram pelo projeto social da empresa, é a desvalorização por parte dos gestores diretos diante da trajetória construída. Este talvez seja o principal ponto de conflito entre os jovens e a empresa. Pois, muitos dos entrevistados consideram injusto serem preparados durante anos para

chegar à fábrica e receber a mesma função ou, às vezes, até uma posição inferior à de outra pessoa recém-ingressa, sem tanta vivência dentro da instituição.

É de conhecimento da empresa esta insatisfação dos jovens em relação às oportunidades de ascensão profissional. Mas, de acordo com a Coordenadora do Programa, não é do interesse da instituição estabelecer nenhuma espécie de “diferenciação” entre o jovem que passou pelo Programa Qualificar e os demais funcionários da empresa. Ela diz que é importante que os jovens saibam que, muitas vezes, as oportunidades que eles buscam podem não estar dentro do grupo Randon, e que eles não se dão conta de que não há lugar para todos.

Resta saber se existe de fato espaço dentro do Programa Qualificar para se discutir tal situação. A princípio parece que não. Tal situação suscitou na pesquisadora questionamentos a respeito do modo como os propósitos e reais consequências do Programa são comunicados aos jovens participantes. Uma vez que a incorporação dos jovens à empresa mostra-se limitada, já que não existe um espaço para a discussão/preparação deles para uma atuação além da Randon. Quais relações éticas e de responsabilidade que estão implicadas na relação entre a empresa e os jovens para além do contrato escrito e do potencial de empregabilidade anunciado no início de suas trajetórias no programa? Muito embora a empresa promova a formação dos jovens, o modo como eles se posicionam em relação a questões a respeito de suas identidades e projetos de vida demonstra uma sobreposição entre suas ideias a respeito do futuro, e as imagens projetadas pela própria empresa como símbolos de carreiras bem-sucedidas que não necessariamente estão atreladas às funções e habilidades que vêm sendo privilegiadas em sua formação. Ou seja, há um descompasso entre o modo como a empresa expressa as vantagens e os diferenciais positivos da formação que oferece e o modo como os jovens entrevistados compreendem, interpretam e incorporam valores eminentemente corporativos a projetos de vida individuais e/ou familiares.

Assume-se que é um desafio conhecer e entender esta nova geração de trabalhadores. Além do mais, esta análise não deve se restringir a um diagnóstico distanciado, mas deve estar relacionada às próprias metas e responsabilidades da empresa. O descompasso entre o modo como a Randon e os jovens aprendizes compreendem seu papel social e profissional no Programa Qualificar revela um espaço

ainda inexplorado para o desenvolvimento de novas abordagens e mecanismos de gestão social das pessoas em suas múltiplas dimensões – como trabalhador ou futuro funcionário, mas também como um(a) jovem e futuro pai ou mãe, entre outras posições possíveis levantadas ao longo desta pesquisa – que não restrinjam o exercício das escolhas profissionais e pessoais a sua produtividade imediata e preferencialmente mensurável em termos econômicos.

De acordo com o que se observou (a exemplo do que BOURDIEU e PASSERON descreveram em 1975), fica claro que a possibilidade de “escolher” em que condições e de que forma se dará o ingresso na vida profissional continua a ser muito condicionada por variáveis sociais – por um lado, pela classe social, pelo gênero e pelo local de origem, por outro, pelas condições e experiências proporcionadas pelos próprios sistemas de ensino e emprego – que delimitam oportunidades e vocações, no sentido da reprodução das estruturas e desigualdades sociais.

Por fim, como principal limitação deste estudo, aponta-se a impossibilidade de realizar um levantamento a respeito do número de jovens egressos do Programa Qualificar desde a primeira turma e que permanecem nos quadros da empresa. Tal estimativa seria de grande valia para confirmar ou não a estimativa apresentada pela empresa de que cerca de 10% dos jovens formados deixam o Grupo depois de um ano de contratados. A impossibilidade de realizar este levantamento se deu porque na ocasião da pesquisa de campo não havia a unificação dos sistemas de Rh de todas as empresas do Grupo. Para realizar este levantamento de forma “manual” seria necessário a senha de um funcionário e o seu acompanhamento integral durante um longo período. Tal possibilidade mostrou-se completamente inviável.

Como sugestão para uma nova pesquisa sugere-se um estudo comparativo entre as Propostas Pedagógicas de Cursos de Qualificação Profissional para trabalhadores, implementados por Empresas Privadas e por Instituições Públicas e/ou Organizações Sociais.

7. REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.** 4º ed. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1997.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999a.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade e ambivalência.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999b.

BAUMAN, Zygmunt. **Identidade.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** 3ª ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BAJOIT, Guy e FRASSEN, Abraham. “O trabalho, busca de sentido”. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5/6, pp. 76-95, 1997.

BEAUD, Stéphane. PIALOUX, Michel. **Retorno à condição operária: investigação em fábricas da Peugeot na França.** São Paulo: Boitempo, 2009.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo a uma outra modernidade.** Sao Paulo: Editora 34, 2010.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento.** Petrópolis, Vozes, 1973.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean Claude. **A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino.** Rio de Janeiro: Francisco Alves Editora, 1975.

BOURDIEU, Pierre. A juventude é apenas uma palavra. In: BOURDIEU, Pierre. **Questões de sociologia**. Rio de Janeiro. Marco Zero, 1983, pp. 112-121.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **Sociedade em rede**. Vol. 1. 5ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVEDON, Neusa. **Antropologia para administradores**. Porto Alegre. Editora da UFRGS, 2003.

CHIESI, Antonio e MARTINELLI, Alberto. O trabalho como escolha e oportunidade. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5/6, pp. 110-125, 1997.

CORROCHANO, Maria Carla; NAKANO, Marilena. “Jovens e trabalho”. In: SPOSITO, Marília Pontes (org.). **Estado da arte sobre juventude na pós-graduação brasileira: educação, ciências sociais e serviço social (1999-2006)**. Vol. 2. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009, pp. 17-61.

DOWBOR, Ladislau. **A reprodução social: estudos de sistemas de gestão social**. Petrópolis: Vozes, 2001.

DUARTE, Adriano. Funcionários da Randon continuam paralisados em Caxias do Sul. **O Pioneiro**. 17 fev. 2010. Disponível em www.clicrbs.com.br/pioneiro/rs/plantao/10,2812159.

DUBAR, Claude. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais.** São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUBAR, Claude. **A crise das identidades: a interpretação de uma mutação.** São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social.** 4. Ed. São Paulo: Martins Fontes, 2010.

ELIAS, Norbert. **A sociedade dos indivíduos.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

ENRIQUEZ, Eugéne. “Perda do Trabalho, Perda da Identidade”. In: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio (orgs.). **Relações de trabalho contemporâneas.** Belo Horizonte: IRT/PUCMG, 1999, pp. 69 - 83.

FONSECA, Laura Pereira da. **Culturas juvenis, percursos femininos: experiências e subjetividades na educação de raparigas.** Oeiras: Celta, 2001.

FREITAS, Maria E. **Cultura organizacional: identidade, sedução e carisma?** Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

GIDDENS, Anthony. **Mundo em descontrolo: o que a globalização está fazendo de nós.**

Rio de Janeiro: Record, 2000.

GOFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana.** Petrópolis: Vozes, 1985.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo.** Rio de Janeiro: Editora Forense, 1987.

GUERREIRO, Maria das Dores; ABRANTES, Pedro. **Transições Incertas: os jovens perante o trabalho e a família**. 2 ed. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, 2007.

GUIMARÃES, Sérgio A.; AGIER, Michel; CASTRO, Nadya A. **Imagens e identidades do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1995.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: CAMARANO, A. A (Org). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** Rio de Janeiro: IPCA, 2006, pp. 171- 197.

HABERMAS, Jürgen. **Para a reconstrução do materialismo histórico**. 2ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1990.

HAGUETTE, T. M. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 4ª. Ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

HARTLEY, Jean F. “Case studies in organizational research”. In: CASSELL, Catherine & SYMON, Gillian (Ed.). **Qualitative methods in organizational research: a practical guide**. London: Sage, 1994, pp. 208-229.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 12ª ed. São Paulo: Edições Loyola, 2003.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. Novas configurações da divisão do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, vol. 37, n. 132, 2007.

JACQUES, Maria da Graça. **Trabalho, educação e construção da identidade**. Tese (Doutorado em Educação), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1993.

JACQUES, Maria da Graça. “Identidade e Trabalho”. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **Trabalho e Tecnologia: dicionário crítico**. Petrópolis: Vozes; Porto Alegre: Ed. Universidade, 1997.

LECCARDI, Carmen. Por um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo. **Tempo Social**, vol. 17, n. 2, pp. 35-57, 2005.

KOVÁCS, Iлона. Cómo hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta. **Sociología del Trabajo**, n. 45, pp. 25-51, 2002.

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho**. São Paulo: Página Aberta, 1994.

LEITE, Márcia de Paula. O trabalho e as suas reconfigurações: Conceitos e realidades. **Anais do 32º Encontro Anual da ANPOCS**, Caxambu, outubro de 2008.

LOPES, José Sérgio Leite (org.). **Cultura e identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 1987.

MANFREDI, Silvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MANUAL da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. Brasília: MTE, 2008. Disponível em www.mte.gov.br/fisca_trab/aprendizagem_publicacoes/manual_aprendiz_V2.pdf.

MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza. O jovem no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5/6, pp. 96-109, 1997.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MÉDA, Dominique. **O trabalho, um valor em vias de extinção**. Lisboa: Fim de século, 1999.

MELUCCI, Alberto. Juventude, tempo e movimentos sociais. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5/6, pp. 5-14, 1997.

NARDI, Henrique C. **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NORONHA, Eduardo G. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, vol. 18, n. 53, pp. 111-129, 2003.

OFFE, Claus. “Trabalho como categoria sociológica fundamental?” In: **Trabalho e sociedade**, Vol. I. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989, pp. 13-41.

OLIVEIRA, Régia Cristina. **A constituição de si e a significação do mundo: uma análise sociológica sobre jovens trabalhadores**. Tese (Doutorado em Sociologia), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

PAIS, José Machado. **Culturas juvenis**. Lisboa: Casa da Moeda, 1993.

PAIS, José Machado (Org.). **Traços e riscos de vida**. Porto: Âmbar, 1999.

PERALVA, Angelina e SPOSITO, M. (org.) **Revista Brasileira de Educação**, n. 5/6 (Juventude e Contemporaneidade), 1997.

PERALVA, Angelina Teixeira. O jovem como modelo cultural. In: **Revista Brasileira de Educação**, n. 5/6, pp. 15-24, 1997.

PICCININI, V. C., OLIVEIRA, S. R., RÜBENICH, N. V. “Formal, flexível ou informal? Reflexões sobre o trabalho no Brasil”. In: PICCININI, V. C.; HOLZMANN, L.; KOVÁCS, In.; NAHA, V. (Orgs.) **Mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006, pp. 93-118.

RAMALHO, José Ricardo e SANTANA, Marco Aurélio. Flexibilidade à francesa: trabalhadores na Peugeot Citroën brasileira. **Tempo Social**, vol. 18, n. 1, pp. 115-132, 2006.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de casos**. São Paulo: Atlas, 2005.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 12 ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações: uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações**. São Paulo: Madras, 1996.

SPOSITO, Marília Pontes. Estudos sobre juventude em educação. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5/6, pp. 37-52, 1997.

SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

TELLES, Vera da Silva. **Direitos sociais: afinal do que se trata?** Belo Horizonte: Ed. da UFMG, 1999.

TOMIZAKI, Kimi Aparecida. **Ser metalúrgico do ABC: rupturas e continuidades nas relações intergeracionais da classe trabalhadora**. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, 2005.

WEBER, Max. **Economia e sociedade: fundamentos da sociologia compreensiva**. 3ª edição, Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 1994.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2ª. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO I: DECRETO 5598 - LEI DO JOVEM APRENDIZ**Presidência da República**
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005.**

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I**DO APRENDIZ**

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do [art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.](#)

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II**DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM**

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do [art. 9º da CLT](#), estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II - horário especial para o exercício das atividades; e
- III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

- I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:
 - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
 - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
 - c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
 - d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e

e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

Art. 9º Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do [inciso II](#) e do [parágrafo único do art. 62](#) e do [§ 2º do art. 224 da CLT](#).

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela [Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1973](#), bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a [Lei Complementar no 103, de 14 de julho de 2000](#).

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o [art. 58-A da CLT](#).

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na [Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990](#).

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da [Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990](#).

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da [Lei no 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#), que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II - falta disciplinar grave;
- III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no [art. 429 da CLT](#).

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no [art. 482 da CLT](#); e

III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos [arts. 479 e 480 da CLT](#) às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o [Decreto no 31.546, de 6 de outubro de 1952](#).

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184ª da Independência e 117ª da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Luiz Marinho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.12.2005

ANEXO II: TERMO DE APRESENTAÇÃO

Juceli da Silva

juceli2001@yahoo.com.br

Porto Alegre,

20/01/2010.

À Gerência de Recursos Humanos

Empresas Randon

Venho por meio desta solicitar à Gerência de Recursos Humanos permissão para o desenvolvimento de uma pesquisa a ser realizada durante meu mestrado acadêmico, intitulada “O papel social da empresa: novas institucionalidades e desafios na gestão de pessoas”, que terá como foco o Programa Qualificar desenvolvido pelas Empresas Randon, por intermédio do Instituto Elisabetha Randon e de outros parceiros.

Sou socióloga e atualmente curso o mestrado acadêmico na área de Recursos Humanos, na Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Desde a minha graduação, venho pesquisando, em Porto Alegre e na Região Metropolitana, temáticas relacionadas à Gestão Social e às Políticas Públicas de Emprego, especialmente no que diz respeito à Lei do Jovem Aprendiz.

Meu interesse por este tema, por esta Empresa e por este Programa específico deve-se a uma série de fatores. Talvez o mais relevante deles seja a minha identificação com as Empresas Randon, já que meu pai é funcionário desta organização há 35 anos, tendo ingressado no seu quadro de colaboradores aos 16 anos, o que fez dele também um jovem aprendiz.

O amplo reconhecimento das ações sociais promovidas pela Empresa e as especificidades apresentadas pelo Programa Qualificar ampliam e justificam ainda mais meu interesse.

Acredito que o modelo de aprendizagem e de socialização promovido pelo Programa em questão é diferenciado. Especialmente por ser este um desdobramento do Projeto Florescer (o que amplia o tempo de convívio e preparação entre o público beneficiado). Saliento também a extensa articulação de parceiros, as boas oportunidades de inserção oferecidas pela empresa, a estrutura física adequada e o perfil diferencial dos profissionais envolvidos na gestão e na implementação compartilhada deste. Todas estas características me fazem crer ser o Programa Qualificar um excelente caso de estudo.

Como proposta inicial, gostaria de apresentar os objetivos da pesquisa, lembrando que estes são provisórios e estão sujeitos a adequações, inclusive para atender aos interesses da Empresa.

Objetivo da Pesquisa: Compreender como os jovens aprendizes ingressam nas empresas Randon a partir do Programa Qualificar.

Objetivos Específicos:

1. Descrever a atuação da Empresa no que diz respeito à gestão social;
2. Entender a concepção do Programa Qualificar e a articulação com todos os seus parceiros;
3. Conhecer a estrutura do Rh Compartilhado das Empresas Randon e as suas especificidades;
4. Descrever o processo de aprendizagem e de socialização proposto pelo Programa;
5. Traçar um perfil dos profissionais envolvidos na sua gestão;
6. Traçar um perfil do público beneficiado pelo Programa;
7. Observar a inserção profissional dos egressos do Programa Qualificar nas Empresas Randon.

Tendo em vista os propósitos do estudo e os procedimentos a serem realizados, asseguro a confidencialidade dos dados e a isenção de custos para a organização, e me coloco permanentemente à disposição para esclarecimentos.

Atenciosamente,

Juceli da Silva

ANEXO III: INSTRUMENTO PRELIMINAR DE PESQUISA

Roteiro para entrevista⁴⁵:

Programa Qualificar – socialização, inserção e identidade juvenil no trabalho.

Grupos I e II: Jovens aprendizes que participam do Programa Qualificar e Jovens egressos do Programa que foram contratados pela Empresa.

1) Identificação e dados objetivos

- Nome:
- Idade:
- Sexo:
- Estado Civil:
- Tem filhos?
- Mora com os pais?
- Profissão dos pais:
- Grupo: Aprendiz () Contratado ()
- Se aprendiz: Inicantes – 1 ano () Concluintes – 2 ano ()
- Se aprendiz: Qual o curso? () Mecânico de Manutenção ()
Mecânico de Usinagem () Montador e Soldador
- Escolaridade:
- Com que idade começou a trabalhar?
- Ocupação que trabalhou por maior período:
- Número aproximado de empregos que teve:
- Quantos trabalhos com e sem vínculos:
- Empresa que trabalhou por mais tempo (citar o tempo):
- É sindicalizado? () sim () não () já foi e não é mais

2) Questões Abertas – Sentido e Ideal do Trabalho

- 2.1 – Qual é a importância do trabalho em sua vida?
- 2.2 – E para a sua família?
- 2.3 – Como é a divisão do seu tempo entre o trabalho, a família e o lazer?
- 2.4- O que você gosta de fazer nas horas de folga?
- 2.5 – Como foi seu primeiro emprego, quando e como começou a trabalhar?
- 2.6 – Você trabalhou naquilo que você escolheu ou teve que aceitar a primeira coisa que apareceu?
- 2.7 – Era o que você esperava ou não? (explorar as diferenças entre ideal e real).
- 2.8 – O que é um trabalho ideal para você?

⁴⁵ Este questionário foi inspirado no elaborado por Nardi (2006), em sua pesquisa de doutorado; algumas perguntas foram utilizadas tal qual no original.

3) Sobre as transformações do Mundo do Trabalho

- 3.1 – Você acha que o modo de trabalhar e os tipos de trabalho mudaram nos últimos anos?
- 3.2 - Como era antes e como é hoje, o que mudou?
- 3.3 - Explique seu trabalho, tarefas, habilidades que você precisa ter.
- 3.4 - Você acredita em ficar trabalhando em uma mesma empresa por muito tempo e fazer carreira?
- 3.5 - Como seria uma empresa ideal para trabalhar?

4) Sobre as transformações do Mundo e da Sociedade

- 4.1 – Você acha que o mundo e a sociedade mudaram? (o que mudou)?
- 4.2 – Por que você acha que as coisas mudaram? (explorar os mecanismos de mudança para o entrevistado, o que faz que as coisas mudem, por exemplo, política, costumes, economia, etc.).
- 4.3 – Você sabe o que é globalização?
- 4.4 – O que é ser um bom trabalhador hoje?
- 4.5 – O que é ser um mau trabalhador ? (explorar tanto aspectos técnicos como morais).
- 4.6 – Você é um operário?
- 4.7 – Existe mais companheirismo ou competição no trabalho hoje, por quê?
- 4.8 – O que você pensa dos sindicatos e qual seu papel?
- 4.9 – O que você acha de a mulher trabalhar? O trabalho da mulher é diferente do trabalho do homem?
- 4.10 – Como é a divisão de tarefas em casa (mãe/ pai/ irmãos/ esposa)?

5) Sobre a Empresa e o Programa Qualificar

- 5.1 – Por que você ingressou no Programa Qualificar?
- 5.2 – Como você avalia este Programa? (vantagens, desvantagens).
- 5.3 - Você já indicou (ou indicaria) este Programa para seus amigos? Se sim, o que disse (ou diria)?
- 5.4 – Esta qualificação fará (fez) diferença para a sua inserção no mercado de trabalho? Por quê?
- 5.5 – O que você pensa a respeito da empresa que promove este Programa?
- 5.6 – Você tem parentes que trabalham (ou já trabalharam) nesta empresa?
- 5.7 – Como você ingressou no Qualificar?
- 5.8 – Você participou do Florescer, se sim, ingressou com que idade?
- 5.9 - Quais são seus planos depois de terminar o curso? (só para os aprendizes)
- 5.10 - Fale sobre as expectativas que você tinha e a realidade do trabalho, teve muita diferença? (só para contratados).

6) Sobre os projetos futuros

- 6.1 – Quais são suas esperanças para o futuro?
- 6.2 – O que você desejava para a sua vida até aqui que você já alcançou?
- 6.3 – O que você quer atingir na vida?
- 6.4 – O que é ser feliz para você?
- 6.5 – O que você espera para o futuro dos seus filhos?
- 6.6 – Em que você gostaria que seus filhos trabalhassem, qual profissão?
- 6.7 – Você sente segurança para planejar o futuro?
- 6.8 – Se você tivesse a oportunidade de não precisar trabalhar mais (loteria, herança, etc.) você pararia de trabalhar?
- 6.9 – O que mudaria na sua vida?

7) Sobre ser jovem, estudante e brasileiro

- 7.1 - O que é ser jovem para você?
- 7.2 - Qual é a diferença entre ser jovem e adulto?
- 7.3 - Qual é a importância do estudo para você?
- 7.4 – O que você gosta mais, de trabalhar ou de estudar?
- 7.5 - Como é ter que trabalhar e estudar? (talvez os contratados não estejam estudando no momento)
- 7.6 - Seus amigos trabalham?
- 7.8 - Com que idade você acha que as pessoas deviam começar a trabalhar?
- 7.9 - Como você vê a situação do jovem hoje no Brasil? (Quando ouve/vê notícias sobre os jovens, sobre o que elas tratam, por exemplo).
- 7.10- Em sua opinião, quais são os principais problemas do Brasil e quais são as suas soluções?

8) Dilemas éticos: Relato de duas situações

- Imagine que você trabalha em uma empresa cuja demanda caiu muito nos últimos meses e esta oferece a possibilidade de os funcionários escolherem entre a redução da jornada de trabalho (e a redução dos salários) ou o corte de pessoal. O que você pensa a respeito da atitude desta empresa? Você considera correta? O que você acha que a maioria dos funcionários escolheria? E você, por qual das possibilidades optaria e por quê?
- Imagine que um trabalhador sofreu um acidente no trabalho, a empresa não quer registrar o acidente, pois o trabalhador vai ter direito a estabilidade no emprego. Um colega viu o acidente e esse trabalhador pede para que o colega seja testemunha. A empresa ameaça quem testemunhar de demissão. O que você pensa que o colega fará? Esta atitude é correta? Por quê? Você agiria da mesma forma?

ANEXO IV: OS SUJEITOS DA PESQUISA

Jonas é um jovem de 17 anos que se diz muito tímido. Ele carrega consigo o exemplo de dedicação ao trabalho herdado da mãe, que é empregada doméstica, e os conselhos sobre qual melhor caminho a seguir dados pelo irmão mais velho, que já está na faculdade. Jonas ingressou no Projeto Florescer aos doze anos, a partir do estabelecimento de um convênio da empresa com a sua escola e foi escolhido em função das suas boas notas. Ele narra esse acontecimento com orgulho, já que foi capaz de “agarrar” todas as boas oportunidades que a vida lhe proporcionou até aqui. Jonas sonha poder conhecer outros países, continuar os seus estudos e fazer carreira em Comércio Exterior.

Lucas tem 19 anos e se considera um pouco “perdido”. Já terminou os estudos e chegou ao Qualificar porque não sabia bem que curso escolher no vestibular. Faz dez anos que ele se mudou com a família para Caxias, vieram em busca de emprego. Seu pai e o cunhado trabalham na Randon. Lucas, uma irmã e a mãe trabalham em um supermercado nas proximidades de casa. A sua função no supermercado é repor os produtos e fazer a entrega das compras, já são três anos que ele atua nesse trabalho, inclusive nos finais de semana. Sobra pouco tempo para o lazer, sua principal distração é jogar bola no final do domingo, já que ele mora bem distante dos “agitos” do centro da cidade.

Luíza já terminou o ensino médio e tem 17 anos. Ela é uma menina tímida que diz se sentir um tanto quanto deslocada já que frequenta o curso de Montador e Soldador, em um ambiente predominantemente masculino. Luíza sonha conquistar, através do trabalho, tudo aquilo que não teve oportunidade de ter ainda, especialmente a sua autonomia. Ela hesita muito ao imaginar como será a sua atuação dentro da fábrica e mais de uma vez idealizou o seu trabalho em um ambiente onde seja possível ter uma “mesinha e um computador”. A expectativa de que o curso sirva como uma espécie de impulsionador para uma nova ocupação dentro do grupo Randon, de preferência de natureza administrativa, fica bem clara ao longo da sua entrevista.

Marcelo veio do Projeto Florescer, é bem espontâneo e tem 18 anos. Seu pai é padeiro e a mãe é dona de casa. Avesso às constantes reprimendas que recebe dos professores por conta das suas brincadeiras em sala de aula, ele planeja estudar

Administração de Empresas por considerar que essa formação será a mais adequada para continuar atuando e progredindo dentro do Grupo.

Maria tem 17 anos, é uma menina religiosa e muito ligada à família. Ela quer seguir a carreira do pai que é soldador montador e se mostra muito grata pelas oportunidades que a empresa lhe concedeu. Maria não sonha cursar uma faculdade, ao invés disso, planeja frequentar um curso técnico ligado à área que ela já atua, dessa forma acredita poder “despistar” a concorrência. Sua definição de um bom trabalhador é aquele que acorda cedo, tem boa vontade, persistência, assume responsabilidades e faz o que tem que fazer sempre contente.

Maurício tem 17 anos e se considera um jovem inquieto. Ele mora com a mãe que é empregada doméstica, frequenta o ensino médio no turno da manhã e ingressou no Programa através do processo seletivo aberto à comunidade. Maurício foi o único entrevistado que atrelou explicitamente a constituição da identidade pessoal ao exercício do trabalho. Para ele é através do trabalho que se conquista reconhecimento e se obtém autoafirmação, pois é o trabalho que permite o auxílio financeiro em casa. Maurício diz que está participando do curso porque foi a primeira oportunidade que teve e também porque busca seguir os passos do seu avô que já trabalhou muitos anos na Randon.

Michel se diz extremamente determinado e tem 17 anos. Ele perdeu o pai cedo e vive com a mãe, que trabalha como doméstica, e tem um irmão mais velho que está preso. De todos os jovens entrevistados, Michel é o que mais ousa sonhar. Prestes a terminar os estudos e a se formar no curso de Montador e Soldador, planeja trabalhar no RH da empresa no próximo ano e iniciar uma das duas faculdades que pretende concluir (Comércio Exterior e Engenharia de Produção). Para realizar os seus sonhos, Michel trabalha em uma pequena empresa metalúrgica no turno da tarde, assim coloca em prática tudo o que aprende pela manhã no curso. Seus professores o consideram como um dos melhores alunos, e ele acredita que todo esse esforço vai ser recompensado no momento certo.

Otávio é um rapaz de 16 anos que veio morar em Caxias há três anos, sonhando torna-se um jogador de futebol. Entretanto, deparou-se com um custo de vida mais elevado e os seus planos mudaram. Ele vive com o pai que é aposentado e com um irmão mais velho que trabalha em uma fruteira perto de casa. Otávio é entregador de pão. Ele levanta todos os dias às quatro horas da manhã e frequenta o curso no turno da tarde. Sobre a sua rotina, ele diz sentir-se bastante cansado, mas mais “emocionalmente

do que fisicamente”. O sonho de ser jogador de futebol foi adiado, talvez para sempre, mas em seu lugar nasceu o desejo de estudar Engenharia Mecânica e de crescer dentro das empresas do Grupo.

Vinícius há pouco completou 16 anos, é bem falante e articulado. Seu pai, hoje aposentado, ocupou por mais de trinta anos um cargo gerencial dentro do grupo Randon. Foi-lhe concedida uma exceção para ingressar no Projeto Florescer aos 10 anos e assim ele pôde frequentar o Qualificar. Vinícius cursa o segundo ano do ensino médio em um bom colégio e vê no Programa uma oportunidade de “se encaminhar dentro da empresa, começando de baixo”. Trabalhar na Randon para ele é uma tradição de família, pois quase todos os seus parentes atuam ou atuaram em empresas do grupo. Daí surge, segundo ele, “a vontade de aprender mais e sempre se aperfeiçoar”. Vinícius, como muitos dos seus colegas, sonha tornar-se Engenheiro Mecânico e fazer carreira no Grupo Randon.

Daniel fez 19 anos e já conta com uma boa experiência profissional. Começou a trabalhar com treze anos em uma lavanderia, já foi empacotador de supermercado e até gerente de lanchonete. Ingressou no Qualificar no curso de Mecânico de Manutenção e logo no primeiro semestre começou a prestar serviço para a empresa do Grupo na qual tinha cota. Daniel orgulha-se de ter indicado a irmã mais velha e o cunhado para trabalhar na Randon, bem como de ter inscrito seu irmão mais novo para participar do Florescer. Ele afirma que a família está seguindo os primeiros passos que ele deu. A única dúvida de Daniel atualmente é se continua a faculdade de Engenharia de Produção, iniciada há três semestres, pois não está nada fácil acompanhar as disciplinas de cálculo.

Gabriel completou 19 anos recentemente, ele veio da comunidade e passou pelo Projeto Florescer. Sempre se destacou nas aulas de inglês e, por isso, ganhou uma bolsa de estudos para terminar o ensino médio nos Estados Unidos. Para isso, no entanto, teve que abandonar pela metade o curso de Montador e Soldador no Qualificar. Quando retornou, por intermédio dos professores do Programa, pleiteou uma vaga na empresa. Não foi para a fábrica porque era menor de idade e também porque não tinha muita destreza para o trabalho manual. Iniciou sua vida profissional como auxiliar no pós-vendas. Devido à sua vivência no exterior e o seu ótimo relacionamento interpessoal, foi convidado a atuar na área de Exportação. É hoje responsável por enviar peças para a África, Oriente Médio, Europa e América do Norte e trata diretamente com

distribuidores, vendedores e com os clientes finais. É o aluno do Programa que mais se destacou até então, embora nunca tenha concluído o curso.

João tem 18 anos e ingressou no Programa Qualificar, vindo do Projeto Florescer. Seu pai, demitido durante a crise de 2009, foi funcionário da Randon por dezessete anos. Atualmente ele trabalha como Abastecedor da Linha de Montagem, embora tenha completado o curso de Mecânico de Manutenção. João planejava prestar vestibular e dar continuidade aos estudos neste ano (2010), mas seus planos mudaram, já que no momento ele é o responsável pelo sustento da casa, pois seus pais estão desempregados.

Samuel fez 20 anos e também mora com os pais, ambos são metalúrgicos. O pai trabalhou durante anos em uma empresa do grupo Randon, mas foi demitido na crise de 2009, (situação idêntica ao que aconteceu com o pai do João). A família de Samuel migrou para Caxias há 10 anos. Eram agricultores. Segundo ele, só foi possível “aceitar Caxias” depois do seu ingresso no Projeto Florescer, pois estranhou muito o ritmo de vida “frenético” da cidade, o frio, a ausência de amigos e o “cada um na sua das pessoas de Caxias”. Samuel fez o curso de Montador e Soldador, formou-se na primeira turma e se diz hoje um pouco frustrado com o “descuido” dos gestores para com os aprendizes egressos do Qualificar. Atualmente ele frequenta a faculdade de Engenharia Mecânica, embora sonhasse ser Biólogo, caso não necessitasse viver do seu trabalho.

Tatiana atua na área administrativa da fábrica, tem 18 anos e tem como principal atribuição controlar o ponto dos colegas. Ela se formou no curso de Montador e Soldador e foi a primeira mulher a trabalhar na sua seção como soldador, mas permaneceu por lá por pouco tempo, apenas um mês. Tatiana considera que teve sorte por não ficar muito na linha de montagem. Mora com a mãe que trabalha como manicure, e atualmente Tatiana cursa o terceiro semestre da faculdade de Administração.

Vítor trabalha há um ano e meio na área de Solda e tem 19 anos, gosta de desenhar e completou o curso de Mecânico de Usinagem, no Qualificar. Diz que prefere aprender coisas novas, e que não se importa muito por não pôr em prática os conhecimentos adquiridos na área da Usinagem ou o que está aprendendo na faculdade (ele cursa o quarto semestre do curso de Engenharia Ambiental). Seu pai é funcionário do turno da noite na Randon e a sua mãe é empregada doméstica. Vítor ingressou no

Projeto Florescer aos 14 anos e sonha um dia poder estudar Artes Plásticas e morar na França.

ANEXO V: POSICIONAMENTOS ÉTICOS

Respostas ao primeiro dilema ético: Imagine que você trabalha em uma empresa cuja demanda caiu muito nos últimos meses e esta oferece a possibilidade de os funcionários escolherem entre a redução da jornada de trabalho (e a redução dos salários) ou o corte de pessoal. O que você pensa a respeito da atitude desta empresa? Você considera correta? O que você acha que a maioria dos funcionais escolheria? E você, por qual das possibilidades optaria e por quê?

Aprendizes

“Eu daria o testemunho de imediato, mesmo que eu fosse demitido, eu não quero que alguém que esteja mal fique trabalhando comigo. Eu não consigo segurar comigo injustiça, de ver alguém sofrendo e eu não fazendo nada. A maioria iria pensar neles, não iriam falar para não se prejudicar”. (Jonas, aprendiz).

“Olha, eu faria o que o meu colega queria, se ele me pedisse para eu ir falar, eu iria, mas acho que muita gente não iria, porque bastante gente precisa, daí se precisa e a empresa diz que vai mandar embora, por que eles vão fazer isso?” (Lucas, aprendiz).

“Eu acho que ele não vai testemunhar, porque se ele testemunhar, ele não vai ganhar nada com isso, só tem a possibilidade de perder o emprego, não é correto, mas ele tem que pensar nele, no emprego dele, talvez ele tenha uma família, precise do dinheiro e está difícil de conseguir um trabalho hoje. E eu pensaria duas vezes, não digo que não, mas eu pensaria bem, depende do meu colega, mas eu pensaria também em mim (Luiza, aprendiz)”.

“Eu acho que a empresa está errada de ameaçar. Se o colega tiver ética, ele vai a favor do funcionário. E eu acho que se fosse comigo eu também falaria, nem que eu fosse para a rua, eu falaria a verdade. A maioria não falaria porque tem medo de perder o emprego. Eu certamente faria isso porque eu não deixaria um colega meu sofrer esta injustiça” (Marcelo, aprendiz).

“É um direito do funcionário ter este tempo. Eu acho que esse colega deve testemunhar porque se aconteceu com o colega dele também poderia acontecer com ele. Muitos não fariam isso por causa do medo de perder o emprego, por causa da competição, mas eu testemunharia porque poderia acontecer comigo também” (Maria, aprendiz).

“É que é uma empresa que já não tem uma infraestrutura, teria que ter uma segurança e prestar um serviço para o funcionário, caso ele venha a se machucar. Para não querer dar assistência ela deve pensar assim; eu perdi ele e tenho que colocar logo alguém no lugar, e a pessoa que for de testemunha sabe que, se ajudar, vai sair prejudicada, que a empresa vai cortar ele também. A atitude de ajudar é correta, mas tem que estar a fim, porque não é certo que a pessoa que tu vai ajudar vai te retornar aquela ajuda, pode sair os dois desempregados e aquela pessoa te esquecer, te deixar de lado para sempre. A pessoa vai ganhar o que ela procurou e tu não vai ganhar nada. A maioria não faz porque pensa em si antes. Eu acho que eu não ajudaria porque fica difícil, porque para ele fica bom, e eu ajudo, mas depois eu que me vire” (Maurício, aprendiz).

“Tem muita coisa envolvida nisso aí, se tu é um cara que tem família, tem filhos, que tem uma renda muito boa e de repente a tua mulher está desempregada, aí o cara pede para tu testemunhar e tu perde o emprego... Agora, se tu é um cara de caráter, um cara bom, vai atrás com certeza. E eu, eu iria atrás, mesmo estando numa situação difícil, porque eu sei que emprego não falta se tu é um funcionário bom. Se o funcionário se acidentou é dever da empresa, porque se fosse eu, eu gostaria que alguém me ajudasse. Eu acho que a maioria faria, eu não ponho a minha mão no fogo, mas eu acho que de repente a maioria faria isso” (Michel, aprendiz).

“Eu acho que se este colega for um amigo, eu tenho certeza de que ele vai ajudar e vai testemunhar contra a empresa, eu acho que esta é a forma mais correta de ele agir porque se foi um acidente de trabalho a empresa tem que arcar com as consequências, dar toda a assistência. Eu faria isso com toda a certeza. Só que a maioria iria fingir que não viu nada e deixaria os colegas na pior, por medo de ser demitido, por ter família para sustentar, então é bem complicado” (Otávio, aprendiz).

“Eu acho que se esse colega fosse amigo dele ele contaria, mesmo que fosse demitido, porque este risco todo mundo corre a qualquer momento e tu não pode ficar preso naquele pensamento de que é só aquela empresa a todo o momento, que é só aquilo ali e deu. Se tu sair dali, você vai ter oportunidade fora, e podendo ajudar outra pessoa, eu acho que isso seria mais gratificante ainda. Eu falaria, porque, vamos supor, que ele sofreu o acidente e aquilo vai causar uma invalidez para ele, ele não vai mais poder trabalhar, sendo que tu viu e não vai falar nada? Como vai ficar a vida do cara? Eu acho que bastante gente pensaria como eu, mas não digo que a maioria. Esta empresa não é uma empresa, porque você vai ameaçar o funcionário, se é o direito dele, tem mais é que falar mesmo” (Vinícius, aprendiz).

Contratados

“Olhando para os lados, se o colega não for testemunhar, todos vão achar que ele está errado. Mas agora olhando para o espelho, não, eu não vou fazer, porque, paciência, o problema é dele, eu não tenho nada a ver, nem vi. Eu acho que é mais ou menos por aí. Eu acho que tu dizer para o outro que ele está errado de não ir é muito fácil, mas se é contigo tu não vai arriscar. Porque um pai de família, com filhos que precisa muito do emprego, que está ali há um tempão vai de repente arriscar o emprego, sei lá, talvez nem vá com a cara do outro. Eu também não falaria, só se fosse um grande amigo meu, eu acho que depende muito da amizade. Se o cara já me deu uma força quando eu precisei, porque todo mundo precisa de uma força de alguém. Mas se for só uma pessoa que não tenha muita interferência, que só tenha passado pela minha vida eu não arriscaria. Mas o correto seria falar” (Daniel, contratado).

“Olha, eu acho que se a empresa já ameaçou, eu acho que este colega vai infelizmente se calar. Isso é ruim porque você poderia estar beneficiando alguém, não beneficiando, mas dando o direito a alguém que realmente tem este direito. Eu não sei se eu de repente não agiria da mesma forma, ainda mais se eu tivesse uma família para sustentar, eu acho que tudo isso iria mexer, mas com sinceridade, eu não iria ajudar este colega” (Gabriel, contratado).

“Não sei, mas no meu lugar eu me preocuparia mais com o meu emprego. Mas é uma pessoa que vai ficar acidentada, que vai ficar com problemas, então dependendo da pessoa eu testemunharia. Eu acho que a maioria das pessoas não testemunharia, talvez até alguém dissesse para a pessoa que iria testemunhar, e depois não vai, sei lá, eu acho” (João, contratado).

“Primeiro eu não julgaria ele (testemunha) como correto ou incorreto porque depende, vai que ele tinha um atrito com aquele cara. Mas eu acho que dentro de uma normalidade eu acho que

isso é difícil de acontecer no mundo de hoje. Mas se o machucado é mesmo sério, e eu vejo que a família dele vai sofrer, eu não sei se eu aguentaria, por mais que eu tenha os meus objetivos e as minhas ambições, eu acabaria entregando a empresa, porque tudo tem um certo limite e eu não iria dormir de noite. Eu acho que a maioria também iria testemunhar porque tu não está só agindo com a razão, entra o coração aí” (Samuel, contratado).

“É bem complicado, a empresa fazer isso já é meio radical, porque a empresa não pode exigir isso do funcionário, ela não pode negar o seguro para o acidente. Daí entra a amizade com o colega, o companheirismo. Eu acho que a maioria iria ficar do lado da empresa, não só do lado da empresa, mas do lado dele (do seu), porque ele não iria querer perder o emprego. Eu acho que cada um vai querer cuidar do seu serviço, não é não querer ajudar o colega, mas é cuidar do seu serviço. Eu acho que esta atitude (da maioria) é correta, de se preocupar com o seu serviço, só que eu iria ficar - ah, o meu colega, então eu tentaria ajudar a buscar uma solução para ele, tentar conversar com a empresa, com o responsável para ver o que se poderia fazer” (Tatiana, contratada).

“Eu acho que ele não testemunharia, e eu, vai depender muito da minha situação no emprego. Se eu não estiver muito feliz com a empresa com certeza eu vou testemunhar. Depende também do machucado do cara, se foi uma coisa muito grave ou não. Eu acho que a maioria não testemunharia pelo risco de perder o emprego porque a grande maioria dos funcionários tem família para sustentar e arranjar outro emprego é complicado” (Vitor, contratado).

Respostas ao segundo dilema ético: Imagine que um trabalhador sofreu um acidente no trabalho, a empresa não quer registrar o acidente, pois o trabalhador vai ter direito a estabilidade no emprego. Um colega viu o acidente e esse trabalhador pede para que o colega seja testemunha. A empresa ameaça quem testemunhar de demissão. O que você pensa que o colega fará? Esta atitude é correta? Por quê? Você agiria da mesma forma?

Aprendizes

“Eu voto para reduzir o tempo do trabalho para ganhar menos porque alguma hora a empresa dá a volta por cima, porque os funcionários não estariam satisfeitos com os salários deles e iriam trabalhar mais. Acho que os outros, a maioria optaria pelo corte, porque se achariam mais competentes que os outros e iriam pensar que eles não seriam cortados. Também não é legal a empresa jogar para os funcionários, é muita confusão. Um ia querer fazer uma coisa, outro não, mas eles querem os funcionários que saibam lidar com isso” (Jonas, aprendiz).

“Eu acho que eu escolheria menos jornada de trabalho porque aí não mandariam ninguém embora porque quem trabalha precisa do emprego e eu acho que todo mundo pensaria assim. Eu acho que é bom que a empresa dê opções, se ela não tem mais o que fazer, por que ela vai ter tanto funcionário ou trabalhar tanto? Eu acho que é melhor dar opções do que fazer o que quer, fica melhor para os funcionários” (Lucas, aprendiz).

“Eu acho que não é correta esta atitude, mas são as opções que a empresa teria para jogar a culpa, se der alguma coisa errada, nos funcionários. A maioria dos funcionários escolheria o corte de pessoal, porque acho que... talvez não, a redução da jornada de trabalho seria o mais escolhido e eu escolheria este também porque iria continuar bastante gente e depois poderia dar a volta e se demitisse é mais difícil de contratar todo mundo de novo. Eu acho que o pessoal reduziria a jornada por medo de ser cortado, e eu também” (Luiza, aprendiz).

“Da empresa eu acho certo porque eles estão dando essa possibilidade da gente decidir o que quer. E o certo seria diminuir a jornada e diminuir o salário porque tem muitas pessoas que se perderem o emprego vão passar até fome. E eu acho que eu escolheria isso. Eu acho que a maioria também escolheria a redução da jornada porque tem muito funcionário que é companheiro do outro” (Marcelo, aprendiz).

“Eu acho que o corte de salário vai te apertar um pouco, mas é melhor do que ficar sem emprego, depois porque eu não quero ver ninguém sem trabalhar” (Maria, aprendiz).

“Ah, a atitude da empresa não é a melhor que tem, mas são as duas saídas, ou ela quebra ou tenta estabilizar. É difícil, a redução do salário é a mais procurada porque ninguém quer ficar desempregado. Todo mundo sabe que se for optar pelo corte, você pode ser a pessoa que vai ser cortada, isso influencia no que você está agindo na empresa, nas possibilidades. Eu acho que se fosse eu optaria e pensaria no todo, não só em mim, para não prejudicar o todo” (Maurício, aprendiz).

“Esta atitude da empresa é certa, eles estão oferecendo duas opções, é muito melhor. Só que como eu acho que fala em tirar dinheiro, em mexer no bolso, de repente eles optam por cortar o pessoal. Só que se tu fica na dúvida se vai sair junto, tu recomendaria a redução, isso é certo. Eu acho que a maioria escolheria a redução do trabalho. Até vivenciei isso aqui na Randon, só que aqui não teve jeito, tiveram que cortar pessoal porque foi muito forte. E eu escolheria a redução do trabalho, mas se tivesse um pessoal bom. Se é daqueles que vêm com protesto para cima da empresa também não dá. Tem que ser coerente. Tu sabe que se está muito ruim e tu gosta daquele emprego, e que quando ficar melhor vai dar tudo certo, que dá para contar com o pessoal. Eu tenho certeza que, por medo de ser cortado, a grande maioria optaria pela redução do trabalho” (Michel, aprendiz).

“Eu acho que nesta empresa os funcionários deveriam optar pela redução da jornada porque aí não precisa demitir ninguém e seria melhor para os dois lados, para a empresa e para o trabalhador. É o que eu acho que eu optaria porque eu não queria que nenhum colega fosse demitido. Eu acho que a maioria escolheria isso. Eu acho que é melhor para a empresa e para o funcionário a empresa dar estas duas opções para escolha” (Otávio, aprendiz).

“Eu acho que esta empresa tem visão e não está só visando o lucro, porque se ela visasse só o lucro para ela o que menos custa é fazer o corte dos funcionários. Ela dando a opção deles escolherem entre reduzir os salários ou o corte, sendo que o corte seria mais vantagem para ela porque não teria que pagar além do salário, gastar com transporte e alimentação. Agora eu acho que a maioria optaria pelo corte, cada um iria querer defender o seu. Só que optando pelo corte, tu não sabe se quem vai sair é tu ou um colega. Eu optaria pela redução da jornada e do salário porque independentemente de como eu estiver na empresa, tanto pode ser eu quanto pode ser um colega, assim todo mundo perde, mas todo mundo sai ganhando, porque vai que depois esta empresa consegue recuperar a demanda” (Vinícius, aprendiz).

Contratados

“Eu acho que a empresa está errada em fazer isso, porque ela não está dando uma escolha boa para o funcionário, porque ela está ferrando dos dois jeitos. Porque se diz que vai tirar pessoal, todos enlouquecem, todo mundo fica preocupado. Se vai diminuir o salário, o pessoal conta com aquela quantia, e agora? É uma coisa que não tem saída. Eu acho que a empresa deveria buscar uma alternativa. Mas eu acho que, porque mais que se tenha bastante competitividade e o companheirismo seja menor, eu acho que a maioria ainda escolheria a diminuição de salário. Porque também, se houver o corte de gente, as pessoas ficam com medo e preferem a diminuição do salário. É melhor ter um na mão do que dois voando. Eu optaria pela diminuição

do salário porque eu ficaria pensando que eu poderia ir embora. Agora, se eu tivesse esta segurança de ser uma peça chave dentro da empresa, eu optaria pelo corte, mas como eu não tenho, e estes que têm são poucos” (Daniel, contratado).

“Bom, esta não é tão complicada porque a gente viveu isto aqui. Naquela época, em 2009, deu aquela baixa e o pessoal entrou com aquela segunda-feira que não trabalhava para manter 100% do pessoal. Foi para a votação e algumas empresas (do grupo) não aceitaram, então a gente viu bastante gente indo para a rua. Eu prefiro manter todo mundo, por mais que o teu salário reduza, é claro que vai afetar. Mas eu prefiro manter todos empregados com um pouco menos do que fazer um corte enorme. Eu acho que a maioria não aceita reduzir o salário, mas não porque eles preferiram o corte, mas porque eles não conseguem ver o quanto vai ser complicado se eles não aceitarem a redução do trabalho, porque eu acho que o pessoal não tem ideia de que os cortes podem ser grandes. Na X (empresa do grupo) eles mandaram 150 pessoas embora, então se o pessoal achava que era cinco, não é” (Gabriel, contratado).

“Eu acho que o pessoal escolheria a redução da jornada, como fizeram aqui em 2009. Porque ninguém quer ver o outro ruim. Mas eu acho que eles escolheriam o que seria melhor para todos. Eu também escolheria a redução da jornada. E eu acho que é correto a empresa dar duas opções para escolher, é bem democrático” (João, contratado).

“Isso aconteceu na empresa X a um ano e meio atrás e eu votei sim as duas vezes e eu votaria de novo para a redução da jornada, sem a redução do quadro de pessoas. Eu votaria no sim e a minha primeira razão é o meu pai, porque foi na empresa X e empresa Z que deu isso (empresas do grupo), estávamos eu e ele lá, os dois podendo ir, só um foi. A maioria nestas duas empresas escolheu não o corte, porque a empresa não falou isso, porque a empresa nunca vai dizer isso – eles falam que vão fazer algumas “adequações”. Eu acho certa a atitude da empresa de dar as opções e acho também que teria uma divisão muito grande de ideias. Na empresa X o não ganhou por pouco, de cinco empresas do grupo três ficaram com o sim (pela diminuição da jornada e do salário). Eu acho que a maioria acaba escolhendo o não (não querer reduzir) porque acredita que tem serviço, acha que a empresa quer reduzir para tirar mais vantagem. Mas precisando ou não, o que eu pensei foi – eles vão mandar a gente embora, então eu não quero isso e foi o que aconteceu. Eu pensei em mim e na maioria” (Samuel, contratado).

“Eu acho que a maioria iria pensar no corte, só que eu, nesse lado, não pensaria só em mim, eu pensaria no tanto de pessoas que poderiam ser desligadas só para o meu salário não diminuir. Porque esta decisão iria beneficiar a mim e as outras pessoas também. Todo mundo iria ter desvantagem, não é só um ou outro. Todo mundo iria ter esta desvantagem, seria geral, mas isso não seria injustiça com nenhum, então eu optaria pela flexibilização da jornada. Mas eu acho que a maioria optaria pelo corte porque não gostaria de baixar o salário. Eu pensaria também que eu poderia sair, ou um colega meu, então, para ninguém sair em desvantagem, ou para todo mundo ficar com a mesma desvantagem” (Tatiana, contratada).

“Eu acho que do ponto de vista ético a empresa estaria correta em deixar os funcionários escolher. Eu acho que a maioria escolheria a redução da jornada de trabalho porque a maioria tem família para sustentar e não sabe se vai ser demitido ou não. Eu também optaria pela redução de jornada, para pensar em todos. Eu acho que a maioria pensaria em si mesmo, mas eu sou jovem, eu consigo emprego logo” (Vítor, contratado).