

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**  
**CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**NÚCLEO DE ESTUDOS TRABALHO, SOCIEDADE E COMUNIDADE**  
**FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**Representações Sociais de Jovens sobre Trabalho: Uma Análise**  
**Construída a partir da Formação Profissionalizante e da**  
**Experiência de Primeiro Emprego**

Mariana de Freitas Betetto

São Carlos - SP

2012

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**  
**CENTRO DE EDUCAÇÃO E CIÊNCIAS HUMANAS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA**  
**NÚCLEO DE ESTUDOS TRABALHO, SOCIEDADE E COMUNIDADE**  
**FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DE SÃO PAULO**

**Representações Sociais de Jovens sobre Trabalho: Uma Análise Construída a  
partir da Formação Profissionalizante e da Experiência de Primeiro  
Emprego**

Mariana de Freitas Betetto

**Orientadora:** Profa. Dra. Rosemeire Aparecida Scopinho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de São Carlos, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

São Carlos - SP

2012

**Ficha catalográfica elaborada pelo DePT da  
Biblioteca Comunitária da UFSCar**

B562rs

Betetto, Mariana de Freitas.

Representações sociais de jovens sobre trabalho : uma análise construída a partir da formação profissionalizante e da experiência de primeiro emprego / Mariana de Freitas Betetto. -- São Carlos : UFSCar, 2012.  
128 f.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal de São Carlos, 2012.

1. Psicologia. 2. Juventude. 3. Trabalho. 4.  
Representação social. 5. Trabalho juvenil. I. Título.

CDD: 150 (20<sup>a</sup>)



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

COMISSÃO JULGADORA DA DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Mariana de Freitas Betetto

São Carlos, 14/03/2012

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rosemeire Aparecida Scopinho (Orientadora e Presidente)  
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Raquel Souza Lobo Guzzo  
Pontifícia Universidade Católica de Campinas/PUC-Campinas

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Débora de Hollanda Souza  
Universidade Federal de São Carlos/UFSCar

Submetida à defesa em sessão pública  
realizada às 14:00h no dia 12/03/2012.

Comissão Julgadora:

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Rosemeire Aparecida Scopinho

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Raquel Souza Lobo Guzzo

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Débora de Hollanda Souza

Homologada pela CPG-PPGpsi na

\_\_\_\_\_ª Reunião no dia \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Azair Liane Matos do Canto de Souza  
Coordenadora do PPGpsi

“Sonhamos o voo, mas tememos a altura. Para voar, é preciso ter coragem para enfrentar o terror do vazio. Porque é só no vazio que o voo acontece. O vazio é o espaço da liberdade, a ausência de certezas”.

Rubem Alves

*Aos meus pais, Osório e Ana Maria Betetto,  
pelo incentivo, amor incondicional e  
exemplo de dedicação.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, primeiramente, a Deus, que sempre me auxilia nas escolhas e nos desafios a serem enfrentados para se atingir a vitória. Obrigada Senhor por abrir meus caminhos e possibilitar o fechamento de mais este ciclo de minha vida.

Agradecimentos infinitos à minha família, pai, mãe e irmãos, pelo apoio técnico e emocional, pelo acolhimento e carinho.

À minha orientadora, por acreditar no meu trabalho e seguir firme comigo nas orientações, correções e nos incentivos.

Aos professores Marcelo Ribeiro e Raquel Guzzo, pelas avaliações criteriosas, por ajudarem a pensar um texto que nunca se finda em suas possibilidades.

À professora Debora de Hollanda de Souza, pela empolgação e dedicação no acompanhamento do meu trabalho. Pela disponibilidade em me fazer aprender.

Aos professores Eduardo Pinto e Silva e Almir Del Prette, por terem aceitado tão prontamente a serem membros suplentes da minha banca examinadora.

À equipe administrativa das instituições participantes da pesquisa, que literalmente abriram as portas de seus estabelecimentos de trabalho para a realização do estudo.

Aos participantes da pesquisa, jovens aprendizes e profissionais, que com muita paciência me entregaram informações valiosas para o estudo.

Ao Núcleo de Estudos: Trabalho, Sociedade e Comunidade (Nuestra), pelo trabalho em conjunto e pelas reflexões férteis.

Às minhas amigas Mariana Forgerini e Elisa Borges, pelas hospedagens em São Carlos, pelas companhias sempre muito agradáveis, pelas risadas e momentos de descontração, pela troca de sentimentos fraternos.

A todos meus amigos (as) que me acompanharam durante o meu mestrado, que compartilharam comigo angústias e ansiedades. Obrigada pelas manifestações afetuosas, pelos comportamentos comprometidos e pela confiança que depositaram em mim.

À FAPESP e à CAPES, pelo incentivo financeiro do começo ao fim, concedendo-me cobertura de bolsa mestrado durante os dois anos. Pela valorização da minha pesquisa e pelas avaliações em pareceres de relatórios.

## SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS .....	IX
LISTA DE ILUSTRAÇÕES .....	X
RESUMO .....	XI
ABSTRACT .....	XII
APRESENTAÇÃO.....	13
O Objeto de Estudo e seus Desdobramentos .....	13
Objetivos.....	19
Apresentação dos Capítulos.....	20
CAPÍTULO 1 – O TRABALHO DOS JOVENS.....	22
1.1. Contextualização do Mundo do Trabalho Contemporâneo .....	22
1.2. Dilemas das <i>Juventudes</i> : Trabalho, Escola e Convivência.....	23
1.3. As Representações Sociais dos Jovens e a Relação Polêmica com o Trabalho.....	30
CAPÍTULO 2 – QUALIFICAÇÃO E TRABALHO JUVENIL: HISTÓRICO E FORMAS ATUAIS DE CONTROLE.....	37
2.1. Educação e Trabalho: A Questão da Qualificação Profissional .....	37
2.2. A Normatização do Trabalho Juvenil no Brasil.....	45
2.2.1. Responsabilidades das Instituições Técnicas-Profissionalizantes: A Qualificação	49
2.2.2. Responsabilidades dos Empregadores: A Experiência de Primeiro Emprego.....	53
CAPÍTULO 3 – TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS: UM REFERENCIAL PARA O MÉTODO DE ESTUDO DAS RELAÇÕES ENTRE JUVENTUDE, TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONALIZANTE .....	58
Caracterização da Região e das Instituições .....	63
Participantes.....	67
Aspectos Éticos.....	72
Procedimento de Busca e Apreensão das Informações.....	72

Procedimento de Organização e Análise das Informações .....	75
Os Desafios no Percurso da Pesquisa .....	77
CAPÍTULO 4 – REVELANDO AS RELAÇÕES ENTRE CENÁRIOS PROFISSIONALIZANTES E ATORES JUVENIS .....	81
4.1. A Entidade Pré-Profissionalizante e a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho ....	81
4.1.1. Atendendo as Especificações da Lei 10.097/2000 .....	82
4.1.2. O Curso Pré-Profissionalizante e o Mercado de Trabalho .....	83
4.1.3. O Papel da Entidade Pré-Profissionalizante na Visão dos Jovens Aprendizes .....	89
4.1.4. Problemáticas Enfrentadas no Cotidiano .....	92
4.2. A Empresa de Convênio Médico e a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho .....	93
4.2.1. O Processo de Contratação de Aprendizes.....	94
4.2.2. O Trabalho dos Jovens e os Benefícios para a Empresa .....	95
4.2.3. Relações entre Aprendizes e Supervisores no Trabalho .....	97
4.2.4. Visão dos Jovens e Supervisores sobre a Contribuição do Trabalho para o Futuro.....	99
4.3. Repercussões do Trabalho no Desenvolvimento Psicossocial e Profissional dos Aprendizes .....	101
4.3.1. Juventude e Trabalho: Não medir Consequências X Responsabilidade .....	101
4.3.2. O Sentido do Trabalho .....	103
4.3.3. A Negatividade do Trabalho .....	104
4.3.4. Os Planos para o Futuro .....	105
4.4. Representações Sociais de Trabalho: Uma Análise de seus Processos Constitutivos ..	106
CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	117
REFERÊNCIAS .....	122
RELATO DAS ATIVIDADES REALIZADAS .....	127
APÊNDICES .....	129

**LISTA DE SIGLAS**

AFT - Auditor Fiscal do Trabalho

CBO - Classificação Brasileira de Ocupações

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CMDCA - Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

DRT - Delegacia Regional do Trabalho

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

FAPESP - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

Nuestra - Núcleo de Estudos: Trabalho, Sociedade e Comunidade

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONG - Organização Não Governamental

Planfor – Programa Nacional de Qualificação Profissional

PNPE - Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego

Proger – Programa de Geração de Emprego e Renda

Pronaf – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar

Senac - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

Senai - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

Senar - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

Senat - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

Sescoop - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

SNA - Serviço Nacional de Aprendizagem

UFSCar – Universidade Federal de São Carlos

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

- FIG. 1** – Escolaridade e profissão das mães dos jovens aprendizes da entidade pré-profissionalizante inseridos na empresa de convênio médico em 2010.....71
- FIG. 2** – Escolaridade e profissão dos pais dos jovens aprendizes da entidade pré-profissionalizante inseridos na empresa de convênio médico em 2010.....71
- QUADRO 1** - Caracterização dos jovens aprendizes de acordo com o sexo, a idade, a escolaridade e a experiência anterior de trabalho.....68
- QUADRO 2** – Caracterização das famílias dos jovens aprendizes quanto à renda, escolaridade e profissão dos pais.....69

## RESUMO

BETETTO, M. de F. (2012). *Representações Sociais de Jovens sobre Trabalho: Uma Análise Construída a partir da Formação Profissionalizante e da Experiência de Primeiro Emprego*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos – SP. 129 p.

A literatura mostra que a entrada do jovem no mundo do trabalho tem aspectos positivos e negativos para o seu desenvolvimento. Diante da atual crise de emprego e da existência de legislação que prevê a inserção juvenil no trabalho como aprendizes, torna-se importante analisar as representações sociais de jovens cuja entrada no mundo do trabalho é mediada por entidades pré-profissionalizantes, que devem mediar a relação entre o aprendiz e sua primeira experiência de emprego, garantindo-lhe uma oportunidade temporária de qualificação e de trabalho. O objetivo geral da pesquisa foi compreender as representações sociais de trabalho entre jovens de 14 a 18 anos, inseridos como aprendizes em uma empresa de convênio médico, localizada no interior paulista. Utilizou-se o referencial teórico-metodológico da Teoria das Representações Sociais, visando analisar como dimensões históricas, sociais e organizacionais dessa modalidade de inserção contribuem para formar nos jovens percepções sobre a realidade do trabalho. Trata-se de um estudo de caso envolvendo a entidade pré-profissionalizante, a empresa de convênio médico e a participação de 10 jovens aprendizes, de 16 e 17 anos, todos estudantes do Ensino Médio de escolas públicas da cidade onde se localizam as instituições participantes da pesquisa. As representações sociais foram apreendidas por meio de entrevistas individuais e coletivas, observação participante, investigação documental e bibliográfica. As informações foram analisadas pela construção de categorias analíticas *a posteriori*, que advêm de leituras exaustivas e repetidas do resultado das entrevistas e dos registros de observações de campo. Em relação à entidade pré-profissionalizante, foi possível constatar que o tipo de qualificação oferecida é disciplinadora e atende a capacitação do operário padrão obediente e pouco flexível. A triangulação das informações permitiu identificar que os jovens representam o trabalho de forma ambígua, evidenciando aspectos positivos e negativos. Os aprendizes consideram a juventude um período de preparação para o trabalho e muito importante para o futuro profissional. As principais vantagens do trabalho apontadas por eles foram: o provimento para si e a família; a possibilidade de ascensão social; a contribuição social do trabalho (ajudar pessoas); adquirir responsabilidade e experiência; apoio à escola (norteia a escolha profissional); adquirir qualificação profissional. Os jovens também evidenciaram a negatividade do trabalho em suas representações, apontando principalmente para a falta de tempo para a realização de outras atividades como estudo, lazer, convivência com familiares, entre outras. Concluiu-se que, na visão dos aprendizes, o trabalho contribui mais positivamente do que negativamente para o desenvolvimento profissional e pessoal destes.

*Palavras-chave:* representação social, trabalho juvenil, formação profissionalizante, primeiro emprego.

## ABSTRACT

BETETTO, M. de F. (2012). *Social Representations of Young People about Work: An Analysis Built by Professional Training and First Job Experience*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos – SP. 129 p.

The literature shows that the admission of young people in work force has positive and negative effects to his / her development. Given the current employment crisis and the legislation that foresees their inclusion in work as apprentices, it is important to analyze the social representations of young people whose admission in work force is mediated by pre-professional organizations, which should mediate the relationship between the apprentice and his first job experience, assuring him / her a temporary opportunity of qualification and labor. The goal of the research was to understand the social representations of the job among young people from 14 to 18 years old inserted as apprentices in a health insurance company located inwards Sao Paulo state. It was used the theoretical-methodological reference of the Social Representations Theory aiming to analyze how the social, historical and organizational effects of this type of insertion contributes to creating perceptions in youth about the job reality. It's about a case study involving the pre-professional entity, the health insurance company and the participation of 10 young apprentices from 16 to 17 years old, all students of High School in public schools of the city where the institutions that participates of the research are located. The social representations were collected by individual and group interviews, participant observation and bibliographic and documentary investigation. The data were analyzed by the construction of analytical categories a posteriori, that come from exhaustive and repeated readings of the results of interviews and records of field observations. Regarding the pre-professional organization, it was found that the type of qualification offered is disciplining and meets the capacity of the standard worker who is obedient and little flexible. The triangulation of information identified that young people represent the work ambiguously, showing positive and negative effects. The apprentices consider youth a period of preparation for work and very important for the professional future. The main advantages of the work pointed by them were: the provision for himself and family, the possibility of social mobility, the social contribution of labor (helping people), acquisition of responsibility and experience, support for school (guides the career choice), professional skills acquisition. Young people also showed the negative face of the job pointing, mainly, the lack of time to perform other activities such as study, leisure, living with relatives, among others. It was concluded that, from the apprentices' point of view, the job contributes more positively than negatively to their professional and personal development.

*Keywords:* social representation, juvenile job, professional training, first job.

## **APRESENTAÇÃO**

### **O Objeto de Estudo e seus Desdobramentos**

As transformações atuais do mundo do trabalho geram problemas de ordem econômica, política e social. A oferta de empregos segue a dinâmica do mercado de trabalho globalizado, que tem como objetivo principal o aumento da produtividade, a diversificação dos produtos e a diminuição de custos de produção. A racionalização do uso da mão-de-obra gera o desemprego, um dos maiores problemas sociais vivenciados na atualidade.

O desemprego é um dos principais fatores que intensifica as desigualdades sociais, a pobreza e a marginalização. Ele atinge todas as faixas etárias da população, principalmente os jovens que vivenciam suas primeiras experiências de trabalho. A fim de diminuir as taxas de desemprego juvenil e os altos índices de pobreza existentes nas últimas décadas, o Governo Federal tem formulado leis que protegem o trabalho do jovem, ao mesmo tempo em que incentivam este trabalho na condição de aprendiz, entre 14 a 24 anos.

A discussão sobre o trabalho na juventude vem tomando proporções nacionais e internacionais, ganhando atenção especial na sociedade brasileira e em instituições internacionais como a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta organização criou o Programa Internacional do Trabalho (OIT, 1995) que indica haver 24 programas brasileiros em desenvolvimento que abordam temáticas relativas ao trabalho de crianças e jovens em atividades específicas da área rural, plantações de cana, sisal, no subemprego em áreas urbanas, entre outras. Dentre estes programas, que têm como foco a intolerância ao trabalho infantil, proteção do trabalho do jovem e incentivo econômico para evitar que as famílias exponham as crianças precocemente ao trabalho, pode-se citar o Programa de Geração de Emprego e Renda (Proger), Programa Nacional de Qualificação Profissional (Planfor), ambos

coordenados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), e o Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf), executado pelo Ministério da Agricultura.

O trabalho infantil é proibido por lei no Brasil desde 1988 e o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabelece importantes diretrizes para a proteção do trabalho na juventude. O trabalho no Brasil é permitido a partir dos 14 anos de idade e deve ser regulamentado como um trabalho educativo, ou seja, que leve em consideração a aprendizagem do jovem trabalhador em sua experiência de primeiro emprego.

O ECA (BRASIL, 1990) define a aprendizagem como uma formação técnico profissional oferecida ao jovem por entidades governamentais ou não-governamentais sem fins lucrativos, a qual deve ser conciliada com os estudos em escola regular de ensino. Ao trabalhador, na condição de aprendiz, são assegurados todos os direitos previdenciários e trabalhistas previstos por lei, além de condições especiais para o exercício das atividades laborais.

Nesta pesquisa, foi abordada a relação trabalho e juventude a partir do enfoque das representações sociais dos jovens sobre trabalho. Com base em levantamento bibliográfico, foi possível identificar as principais publicações produzidas, por diferentes áreas do conhecimento, sobre esta temática mencionada. Este levantamento foi realizado a partir de palavras-chave e fontes de buscas específicas. As principais palavras-chaves utilizadas foram representação social, jovem trabalhador e trabalho, havendo algumas variações como menor aprendiz, juventude e adolescente trabalhador. Estas palavras-chave também foram cruzadas entre si e, às vezes, confrontadas com as palavras: formação profissionalizante, Lei do Menor Aprendiz, Estatuto da Criança e do Adolescente, entre outras leis e documentos. Foi privilegiada a produção na área nos últimos cinco anos, porém, foram consideradas publicações avaliadas como importantes de anos anteriores a 2007. As principais

fontes de busca utilizadas foram Scielo, banco de teses e dissertações da CAPES, Biblioteca Virtual em Saúde – Psicologia Brasil (BVS-Psi) e acervos de bibliotecas universitárias.

Foram encontrados estudos nas áreas de Economia, Direito e Educação, que abordam assuntos como: políticas públicas de inserção da juventude no mercado de trabalho e condição socio econômica familiar, direito dos jovens à profissionalização e expectativas da juventude em relação ao trabalho (ARAÚJO, 2008; WELTERS, 2009; PETIZ, 2009). Dentro da Sociologia, as principais publicações encontradas que discutem a temática “*Trabalho e Juventude*” são as de autores como Nádia Araújo Guimarães e Heloisa Helena Martins, ambas da Universidade de São Paulo (MARTINS, 2000; 2001; GUIMARÃES, 2005). Estes trabalhos discutem como jovens trabalhadores metalúrgicos posicionam-se em relação ao trabalho, escola, empresa e sindicato, frente às mudanças organizacionais e tecnológicas do mundo atual, bem como evidenciam a importância do trabalho para os jovens não só como atividade provedora de oportunidades duradouras de sobrevivência, mas também como espaço de sociabilidade, de construção identitária e de significação subjetiva.

A partir de uma análise do levantamento bibliográfico realizado, foi possível constatar que a Psicologia pouco tem contribuído para discutir esta temática. Destacam-se os trabalhos de Denize Cristina Oliveira, da Universidade Estadual do Rio de Janeiro, que abordam, essencialmente, as representações sociais de jovens trabalhadores e não trabalhadores sobre adolescência, escola e trabalho, e Sandra Korman Dib, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, que investiga e discute a questão da relação entre trabalho e projeto de vida/profissional (OLIVEIRA *et al*, 2003, 2005a, 2005b, 2006, 2010; DIB, 2007; DIB e CASTRO, 2010). Além destes estudos, dois outros dentro da Psicologia destacam-se por discutir a relação específica do jovem em processo de aprendizagem com a atividade laboral, por meio da compreensão de suas representações sociais de trabalho (MATTOS e CHAVES, 2006; AMAZARRAY *et al.*, 2009).

Em suma, os estudos citados acima estão comprometidos com a tentativa de compreensão tanto das políticas que incentivam o jovem na aquisição de sua experiência de primeiro emprego quanto dos impactos que esta realidade tem para a construção pessoal, profissional e social juvenil. A partir do levantamento bibliográfico mencionado, evidenciou-se que a Psicologia pode contribuir, principalmente, com pesquisas que elucidem os impactos do trabalho juvenil, tal qual como ele vem sendo regulamentado no Brasil, na construção da subjetividade dos jovens trabalhadores.

Nesta pesquisa, entendeu-se que a *subjetividade* refere-se tanto à forma como os indivíduos percebem e/ou pensam a realidade, quanto como eles orientam as suas condutas em relação às suas percepções e pensamentos. Esta definição apóia-se nas discussões de Jodelet (2009) sobre a relação entre subjetividade e representações sociais, as quais consideram que os pontos de vistas do indivíduo não são isolados no seu modo de vida, mas sim produtos do meio social, em um movimento em que as representações sociais são incorporadas pelos indivíduos a partir da sua relação com o outro e com o objeto, ao mesmo tempo em que eles as reconstroem e as devolvem nas interações sociais.

O presente estudo aproxima-se das reflexões alimentadas pela Psicologia Social na medida em que se propõe a tratar as representações sociais como forma de acessar a subjetividade dos jovens trabalhadores, visando não só conhecer as representações sociais de trabalho destes em termos de vantagens e desvantagens para o seu desenvolvimento psicossocial, mas analisá-las por meio do aprofundamento das condições sociais e históricas que influenciam o processo de construção e transformação destas representações sociais de trabalho.

Neste sentido, torna-se importante esta reflexão à luz da Psicologia Social sobre o trabalho juvenil, evidenciando a relevância da inserção e da manutenção do jovem no trabalho, desde que em condições que favoreçam o seu desenvolvimento psicossocial.

A literatura demonstra que o trabalho na juventude apresenta aspectos positivos e negativos para o jovem trabalhador (OLIVEIRA, 2005b; AMAZARRAY, 2009). Uma análise preliminar das pesquisas que abordam a temática “*Trabalho Juvenil e Representações Sociais*” evidencia que não há um consenso entre os autores de que a inserção dos jovens no mercado de trabalho, da forma como vem sendo realizada atualmente, atua na resolução de problemas sociais como o desemprego e as desigualdades sociais, nem no desenvolvimento pessoal, profissional e social dos trabalhadores juvenis.

Em síntese, os estudos que abordam o tema são polêmicos e não há acordo sobre o significado da inserção do jovem no mundo do trabalho. Por outro lado, os programas de inserção no primeiro emprego tornam-se uma necessidade para os jovens, os quais dependem do emprego para o sustento de si e de suas famílias.

É considerando esse pano de fundo que a presente pesquisa teve como objeto de estudo a relação que existe entre a inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho feita por programas federais de aprendizagem e como estes jovens trabalhadores representam a experiência de primeiro emprego. A fim de analisar a questão do trabalho na juventude, esta pesquisa enfatizou a investigação dos fatores que indicam a maneira como estes jovens idealizam e formam imagens sobre a primeira experiência de emprego, bem como a análise dos contextos de aprendizagem e de trabalho que alimentam a construção destas representações. Estas imagens ou representações podem sustentar práticas sociais que valorizam o trabalho e a manutenção do emprego em detrimento dos investimentos em outras áreas da vida juvenil tais como a escola, o lazer, o convívio familiar e com grupo de amigos, entre outras.

A presente pesquisa pode contribuir para a reflexão sobre a temática do trabalho desenvolvido por jovens de 14 a 18 anos de idade. Diante da atual crise de emprego e da existência de legislação que prevê a inserção de jovens nas empresas na condição de

aprendizes, torna-se importante analisar as representações sociais de trabalho de jovens cuja entrada no mundo do trabalho é mediada por entidades pré-profissionalizantes. Investigar estas representações poderá contribuir para desvelar as vantagens e desvantagens do trabalho na juventude, o papel da instituição pré-profissionalizante na formação do jovem trabalhador e como as relações e condições de trabalho nas quais eles estão inseridos contribuem para o seu desenvolvimento profissional e para a construção da sua subjetividade.

Este estudo abrange a associação de diferentes dimensões ligadas ao trabalho do jovem aprendiz e poderá suprir as lacunas identificadas na literatura brasileira de estudos que consideram os aspectos subjetivos e a visão dos próprios jovens sobre o trabalho. Segundo Amazarray (2009), este tipo de pesquisa é escassa no Brasil, principalmente após a última regulamentação do contrato de aprendizagem de 2005. A autora sugere que pesquisas como esta, que incluem a observação do contexto de trabalho aprendiz com o intuito de verificar os possíveis riscos à saúde, o potencial de aprendizagem e de expressão criativa dos jovens, devem ser incentivadas na comunidade científica pela sua grande contribuição política, econômica e social. Além disso, a partir de uma análise mais profunda da literatura, foi possível identificar que esta pesquisa pode ser relevante na medida em que não só dá voz aos jovens trabalhadores que conseguem seu primeiro emprego por uma modalidade privilegiada de inserção no mercado de trabalho, mas também analisa as formas como eles são vistos pelos atores sociais, especialmente os empregadores, quando inseridos pelas cotas de aprendizagem.

## Objetivos

O presente estudo teve como objetivo geral compreender as representações sociais de trabalho dos jovens a partir dos contextos educacionais e de trabalho nos quais eles estão inseridos. A pesquisa tem como objetivos específicos: 1) investigar as leis e os estatutos que regulamentam o trabalho de jovens no Brasil, a fim de confrontar estes documentos com a realidade a ser evidenciada neste estudo; 2) investigar as propostas da instituição pré-profissionalizante para a inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho, bem como conhecer a visão que os profissionais têm sobre os jovens trabalhadores, 3) analisar o projeto implantado pela empresa para inserir os jovens no trabalho, bem como conhecer a visão que os supervisores têm sobre os jovens aprendizes; 4) investigar as condições de trabalho proporcionadas a estes jovens.

A fim de se atingir estes objetivos, foi adotada a Teoria das Representações Sociais para identificar como os aprendizes interpretam sua realidade de trabalho. Esta investigação contou com um mapeamento dos contextos sociais de aprendizagem e de trabalho, os quais influenciam a construção destas representações juvenis. Este olhar, próprio da Psicologia Social, pretendeu ir além da dedução de elementos representacionais partilhados pelos jovens. O presente estudo é inspirado no modo como Jodelet estuda as representações sociais, o qual amplia análises por meio do exame daquilo que corresponde aos processos pelos quais o sujeito se apropria e constrói suas representações (JODELET, 2009), e não limita sua visão à estrutura e aos núcleos das representações sociais, como ocorre em estudos desenvolvidos por Abric e Flament.

A estratégica metodológica básica desta investigação é o estudo de caso, que pauta-se nos princípios qualitativos de pesquisa. O estudo de caso tem suas limitações de generalização, porém permite o aprofundamento dos aspectos que compõem determinada

realidade. Foram selecionadas, intencionalmente, duas instituições que mantêm um vínculo de parceria entre si: uma entidade pré-profissionalizante e uma empresa de convenio médico, ambas localizadas no interior paulista. De acordo com os pressupostos teórico-metodológicos mencionados anteriormente, os jovens aprendizes e alguns profissionais vinculados a estas organizações foram entrevistados e estas informações foram confrontadas com indicadores provenientes de análises de documentos e observações participantes realizadas nos ambientes de estudo e trabalho dos aprendizes. A adoção de múltiplas estratégias é um pressuposto fundamental dos estudos qualitativos, o qual garante a captação de diferentes manifestações do indivíduo sobre determinado fenômeno social e a construção de núcleos de sentidos mais fidedignos.

Neste sentido, o presente estudo aborda um caso específico de um grupo de jovens aprendizes que trabalham em determinada empresa e mantêm vínculo educativo com uma entidade pré-profissionalizante. O estudo de caso engloba três investigações principais: as representações sociais dos jovens sobre trabalho, a inserção do jovem no mercado de trabalho feita pelas duas instituições citadas acima e as influências da formação profissionalizante na construção destas representações.

### **Apresentação dos Capítulos**

A dissertação está organizada em cinco capítulos. O primeiro capítulo discute a questão do trabalho juvenil, apresentando um panorama geral sobre o mundo do trabalho contemporâneo, o conceito de *juventudes* e seus dilemas, a polêmica do trabalho dos jovens e os estudos sobre representações sociais e o sentido do trabalho na juventude. O segundo capítulo discute a questão da qualificação profissional atrelada ao trabalho juvenil, evidenciando o histórico das perspectivas de qualificação no Brasil e as formas de controle da

inserção do jovem no mercado de trabalho. O terceiro capítulo é composto por um detalhamento do referencial teórico-metodológico e dos procedimentos adotados na pesquisa. O quarto capítulo apresenta os resultados do estudo, advindos do trabalho de campo, de forma organizada e com o auxílio de gráficos e quadros. Além disso, este capítulo conta com discussões sobre a proposta de inserção do jovem no trabalho, mediada pela entidade pré-profissionalizante, as relações e condições de trabalho na empresa de convênio médico e as representações sociais de trabalho dos jovens aprendizes. O último capítulo da dissertação apresenta considerações finais sobre o estudo, apontando algumas conclusões em relação aos resultados obtidos e sugestões para trabalhos práticos e de pesquisa futuros.

## **CAPÍTULO 1 – O TRABALHO DOS JOVENS**

### **1.1. Contextualização do Mundo do Trabalho Contemporâneo**

De acordo com Sennett (1999), Santana e Ramalho (2004), os avanços tecnológicos e organizacionais, embora tenham procurado resolver os problemas relacionados ao aumento da produtividade, melhoria da qualidade e redução de custos de produção, não lograram superar os problemas históricos advindos do trabalho tais como a escravidão, a divisão social do trabalho em planejamento e execução, a gerência coercitiva, a rigidez burocrática, a rotina padronizada, entre outros. A nova conjuntura gerou a diminuição dos postos de trabalho e a exigência de um trabalhador em constantes transformações, difícil de ser submetido a um processo único de qualificação e treinamento.

Esta situação frequente de desemprego e de trabalho informal que exclui o trabalhador do campo produtivo pode afetar as relações das pessoas com o mundo social e modificar a maneira como o trabalhador atribui sentido e significado para o seu trabalho. Ribeiro (2009) argumenta que o trabalhador flexível, que não planeja e nem organiza seu tempo, tem dificuldades em construir uma narrativa linear de vida pautada em suas experiências profissionais. O tempo fica sob o domínio das empresas, que determinam a duração dos trabalhos e as modalidades de contratos com os empregados, dificultando a formação de uma carreira profissional legitimada socialmente.

A precarização nas contratações e o advento do trabalho temporário, além de criar uma ansiedade nas pessoas que não sabem o quanto seus empregos estão ameaçados e a que lugar chegarão ao longo de sua carreira profissional, também faz com que os trabalhadores não formem vínculos entre si e nem com a empresa. Esta situação incentiva muito mais a competitividade, o individualismo e a falta de ética entre as pessoas, do que

valores sociais fundamentais tais como a solidariedade e o compromisso com o outro (Sennett, 1999).

É diante deste cenário que se pretende entender a importância do trabalho na vida de jovens aprendizes e os impactos desta atividade laboral na construção de suas subjetividades.

## **1.2. Dilemas das *Juventudes*: Trabalho, Escola e Convivência**

O pano de fundo para compreender a inserção do jovem no mundo do trabalho são as transformações estruturais do trabalho no nosso tempo, os processos de exclusão-inclusão dos trabalhadores no sistema produtivo e as diferentes modalidades de flexibilização e precarização das relações e condições de trabalho. Além de se considerar o contexto laboral em que os jovens estão inseridos, é importante evidenciar que estes não podem ser caracterizados como uma classe homogênea, unidos por uma mesma condição de vida.

Alpizar e Bernal (2003) tentaram construir o conceito de *juventude* a partir das diferentes percepções das Ciências Humanas e Sociais sobre como os jovens são vistos pela sociedade, como devem se comportar, como devem ser controlados e/ou educados, entre outras. As autoras concluíram que as diferentes perspectivas caracterizam a juventude de forma homogeneizante ao desconsiderar a diversidade de realidades e condições juvenis, e estigmatizante ao considerá-la uma geração histórica marcada por comportamentos e práticas políticas específicas. Uma leitura histórica e social da juventude implica considerar relações de gênero, étnicas, de raças, sócio-econômicas, culturais, entre outras relevantes.

A noção de juventude abordada nesta pesquisa contempla a visão de que os limites que se interpõem entre as diferentes gerações são construções históricas e sociais, expressam relações de poder, que delimitam campos, designam lugares, produzem ordens e

hierarquias sociais de modo que os grupos que se encontram numa determinada idade biológica são heterogêneos do ponto de vista psicossocial (Bourdieu, 1983). Martins (2000) aponta que a juventude foi se modificando ao longo do tempo e apresenta diferentes necessidades e expectativas de acordo com o contexto socio histórico e cultural em que vive.

Para a OIT, que classifica o jovem de acordo com sua preparação para o trabalho, a *juventude* divide-se em adolescência e juventude, propriamente dita. A adolescência englobaria as pessoas entre 15 e 19 anos. O início desta fase dar-se-ia aos 15 anos, por ser considerada uma idade na qual o jovem já atingiu uma escolaridade mínima para o trabalho e o fim aconteceria aos 19 anos, por ser a última idade *teen* (do inglês – *nineteen*). E a juventude, propriamente dita, seria a fase posterior à adolescência, que não tem fins delimitados. Atualmente, segundo Martins (2000), pode-se dizer que o fim da juventude dá-se quando o indivíduo apresenta condições de sobreviver e constituir sua própria família. Porém, este momento pode ocorrer muito cedo para algumas juventudes, principalmente para jovens que experimentam o trabalho e o casamento precoce. Neste sentido, a juventude não pode ser caracterizada por fatores etários ou biológicos que a tornam uma fase estática da vida. O que diferencia as juventudes são as condições que permeiam o seu entorno e a maneira como estas condições influenciam a vida dos jovens.

De acordo com Nakano e Almeida (2007), a *condição juvenil* contemporânea deve considerar a relação do jovem com três importantes instâncias sociais da sua vida: família, trabalho, escola. Analisando-se os jovens brasileiros de classe média, estes assumem um percurso de vida legitimado socialmente que inclui o convívio com a família e com os amigos, a frequência à escola regular, momentos dedicados ao lazer e ao esporte, os estudos que norteiam a preparação para a universidade e a escolha de uma profissão para o futuro. De acordo com Faria e Guzzo (2007), o trabalho na vida destes jovens inicia-se quando eles passam a exercer uma profissão e adquirem uma independência não só financeira, mas

também suficiente para a formação de sua própria família e para assumir as responsabilidades próprias e as dos outros. Porém, diante da atual conjuntura de desemprego e a necessidade de profissionalização no mundo do trabalho, a juventude vive o dilema da qualificação e/ou experiência profissional.

Verifica-se que o governo brasileiro, por meio da criação de programas e políticas públicas voltadas para a juventude, tenta garantir aos jovens carentes as mesmas condições para a inserção no mercado de trabalho, disseminando o raciocínio de que a escolarização é essencial para a formação e desenvolvimento profissional. Concorrendo com a escolarização, existem legislações que incentivam o trabalho juvenil e a qualificação profissional a partir dos 14 anos de idade como uma outra alternativa de inserção no mercado de trabalho para a juventude, especialmente para os jovens que se encontram em situação de risco, pobreza ou marginalização. Neste contexto surge uma questão: qual jovem está sendo inserido no mercado de trabalho e quais as consequências desta inserção?

A autora da presente pesquisa entende que o trabalho infantil juvenil sempre existiu ao longo da história, porém aplicado a diferentes atividades, relações e contextos laborais. No período escravista e na Idade Média, as crianças e os jovens trabalhavam em atividades essencialmente artesanais e agrícolas, bem como auxiliavam a família na obtenção de seu próprio sustento. Nesta época, o jovem não vendia a sua força de trabalho para obter dinheiro, mas sim trabalhava em troca de alimento, vestuário, habitação, entre outros, como ainda acontece nos tempos atuais com a juventude rural de algumas regiões do Brasil. De acordo com este cenário, entende-se que as relações de trabalho eram de subordinação e de exploração, causando danos físicos, psicológicos e sociais para o desenvolvimento dos jovens trabalhadores. As condições de trabalho eram precárias e concorriam com o acesso desta população à escola.

Com a industrialização, as relações de trabalho também sofreram transformações que afetam a população jovem que trabalha. Na indústria, os jovens trabalhadores são inseridos em atividades mais simplificadas, mecanizadas, que servem de apoio para outras atividades realizadas no contexto laboral. Estas atividades são desenvolvidas, muitas vezes, em condições insalubres e perigosas, o que coloca em risco a saúde dos jovens trabalhadores e as relações coercitivas e hierarquizadas de trabalho, próprias da interação patrão e empregado, são intensificadas pelas condições paternalistas as quais eles são submetidos no ambiente laboral.

A autora da presente pesquisa entende que, no contexto capitalista, o trabalho juvenil justifica-se pela necessidade do mundo corporativo de mão-de-obra abundante, barata, de fácil controle e que se submeta a uma rotina de trabalho mecanizado e sem autonomia. Os direitos trabalhistas do jovem podem ser mais facilmente flexibilizados, uma vez que sua função não é bem definida, seu salário pode variar de acordo com a tarefa realizada e seu contrato de trabalho é temporário. Neste sentido, o trabalho do jovem beneficia as empresas tanto em termos de aumento da produtividade e diminuição de custos com contratação de mão-de-obra, como também facilidades em flexibilizar contratos de trabalho e em gerenciar esta modalidade de trabalhador.

A autora deste estudo supõe que isto ocorra porque os jovens, de uma forma ou de outra, são atingidos pelas condições precárias e excludentes de trabalho. Com o avanço da modernização, da tecnologia e das ideias de diminuição de custos no meio rural e urbano, a falta de empregos é uma realidade que atinge não só os jovens, mas toda a população brasileira. O desemprego vivenciado, especialmente na juventude, priva estas pessoas das possibilidades de sobrevivência, relacionar-se socialmente, de sentir-se útil e de formar sua identidade a partir do trabalho. Em contrapartida, existem medidas governamentais que incentivam os jovens a terem acesso ao primeiro emprego e continuarem inseridos no

mercado de trabalho. Os investimentos em diminuir o desemprego juvenil estão associados à ideia de que com o trabalho combate-se o uso de drogas, a pobreza e a marginalidade.

A sobrevivência e a dignidade advindas do trabalho são evidenciadas nos estudos com jovens trabalhadores do setor metalúrgico desenvolvidos por Martins (2000), os quais apontam que os aspectos que mais motivam a juventude a trabalhar são a necessidade de suprirem suas necessidades básicas e de suas famílias, além de garantirem o direito de serem vistos como dignos, honestos e merecedores de respeito por serem trabalhadores. Nesta perspectiva, o foco de interesse do jovem trabalhador, atualmente, é ter uma vida digna e manter-se empregado, diferente do jovem revolucionário de antigamente, que se preocupava com a qualidade da educação e do lazer, com a participação política e o convívio com os grupos. Porém, estes olhares voltam-se para um tipo específico de juventude, aquela inserida no mercado de trabalho, e podem ser reducionistas ao tentar caracterizar o todo da realidade juvenil. O jovem de classe média alta, embora também vivencie a realidade de desemprego, adia a primeira experiência de trabalho para o momento em que tiver maior escolarização e capacitação profissional, já que o sustento não se configura como uma necessidade primária de sua realidade e a vida acadêmica adquire um valor social maior do que o trabalho nesta fase do desenvolvimento humano.

A partir de uma reflexão feita pela autora da presente pesquisa sobre este cenário de percurso de vida do jovem rico e do jovem pobre, parece que ao primeiro é reservado o direito de acesso em tempo integral às melhores escolas e universidades, que lhes darão um passaporte para as melhores ocupações no mercado de trabalho e amenizarão a ação da realidade de desemprego sobre eles. Já ao segundo, parece que pelo sucateamento da escola e do ensino público, a chegada na universidade e o tempo dedicado aos estudos configuram-se trajetórias muito longas perto da necessidade de sobrevivência urgente que ali impera. A experiência de primeiro emprego não pode ser adiada e criam-se, para esta

população, meios de inserção obrigatória no mercado de trabalho, semelhante aos sistemas de cotas para negros, deficientes, entre outros.

Ainda dentro desta análise, parece que os jovens que são inseridos no mercado de trabalho por entidades pré-profissionalizantes nem sempre são bem-vindos nos ambientes laborais, pois são aprendizes e não profissionais formados, são carentes de recursos educacionais e financeiros, são beneficiados por obterem um emprego a partir de uma obrigação da empresa em contratá-los, muitas vezes significam ameaças ao emprego dos outros profissionais contratados pela empresa, entre outros fatores. Diante de todo este cenário, os jovens passam a ser vistos como personagens sociais desprovidos de alguma condição ou capacidade que os impedem de se inserirem no mercado de trabalho pelos seus próprios méritos e, por este motivo, são passíveis de qualquer tipo de ajuda que possam auxiliá-los. Esta visão influencia na maneira como os empregadores vêem e lidam com estes jovens no trabalho. Além disso, a imagem do jovem trabalhador é construída em torno de outras percepções veiculadas socialmente. Para Abramo, Freitas e Spósito (2000), os jovens de hoje são rotulados pelos atores sociais como pessoas apáticas, improdutivas, consumistas, alienadas, que pouco participam das questões sociais e que são muito suscetíveis à marginalidade e às drogas.

No entanto, estas visões contribuem muito pouco para o entendimento sobre a participação social do jovem e seus dilemas. Para estas autoras, o que se mostra da juventude são discursos e imagens estereotipadas a seu respeito, em vez das suas vozes, contradições, diferenças e reais necessidades, as quais deveriam nortear especialmente as políticas públicas destinadas a esta população. Neste sentido, o jovem tem que ser ouvido em suas particularidades nas pesquisas sobre juventude para que imagens mais reais e positivas possam ser construídas acerca deles e ações mais adequadas possam ser implantadas, visando garantir uma melhor qualidade de vida juvenil.

Os jovens não são apenas passivos e receptores daquilo que lhes é imposto pela sociedade. Eles, como todos os personagens sociais, percebem, interpretam e reagem frente à realidade que os cercam. Neste sentido, considerando o contexto complexo de trabalho no qual o jovem está inserido, torna-se importante saber a visão da juventude sobre o trabalho que lhes é garantido por direito.

Os jovens do presente estudo foram ouvidos em relação as suas percepções sobre o trabalho a partir dos contextos familiares, escolares e de emprego em que estavam inseridos. Em linhas gerais, as condições de vida dos jovens participantes desta pesquisa eram privilegiadas e distantes da realidade da exploração do trabalho juvenil. Eram jovens provenientes de famílias com renda mensal de dois a três salários mínimos e que, por isso, eles estão trabalhando muito mais pela formação e pela experiência do que pela remuneração. A maioria dos jovens contavam com o incentivo da família para trabalhar e ganhavam seus salários para sustento de necessidades próprias. Eram jovens que não precisaram reivindicar direitos trabalhistas, nem tão pouco espaço no mercado de trabalho, pois foram amparados pela legislação, pela capacitação e pelo assistencialismo da entidade pré-profissionalizante a qual eram vinculados, cuja principal papel é a empregabilidade dos aprendizes formados. Era uma juventude que trabalhava, mas também estudava, e o estudo no Ensino Médio era a condição básica para continuar empregada na empresa. A empresa em que os jovens trabalhavam oferecia ótimas condições de trabalho e aprendizagem, bem como valorizava a formação disciplinada que os aprendizes receberam. Maiores detalhes sobre os jovens e as instituições em que trabalhavam e estudavam serão abordados na seção *Método*.

### **1.3. As Representações Sociais dos Jovens e a Relação Polêmica com o Trabalho**

Além de perspectivas teóricas que trazem as funções gratificantes e sacrificantes do trabalho (TITTONI, 1994; DEJOURS, 1999), existe o sentido social do trabalho evidenciado por Marx, o qual embasa muitos estudos da Psicologia Social que abordam esta temática. Na perspectiva marxista, o trabalho é uma relação entre o homem e a natureza, em um processo no qual o homem transforma a natureza ao mesmo tempo em que se transforma. Esta forma de conceitualizar o trabalho é importante na medida em que evidencia o caráter humanizador e transformador das relações sociais de trabalho. A partir de uma análise crítica de Braverman (1981), o trabalho é humanizador na medida em que propicia condições para os trabalhadores desenvolverem suas capacidades de planejamento, organização, avaliação e adaptação. Além disso, o trabalho tem uma função social de construção da cultura e da humanidade quando estimula, por meio das relações sociais, a manipulação e a transmissão de representações simbólicas humanas por meio da linguagem articulada. Estas representações, quando veiculadas, são frutíferas para orientar processos de adaptação ou de transformação social. Neste sentido, o trabalhador é visto como sujeito ativo relações e condições laborais vigentes.

A teoria marxista não só considera o trabalhador como protagonista de transformações sociais, como também debruça-se sobre os efeitos do trabalho na construção da subjetividade humana, isto é, como as relações e condições de trabalho, bem como as representações simbólicas que são construídas nesta realidade, influenciam o pensamento e as ações do indivíduo que trabalha. O trabalho, além de sua importância econômica na geração de lucro e na manutenção do sistema produtivo, tem um papel fundamental na formação da consciência, da subjetividade e da cultura humana. É nesta esfera de conhecimento que os

estudos na área de Psicologia Social podem contribuir para a compreensão das influências do trabalho na construção subjetiva dos sujeitos.

Nesta perspectiva, a presente pesquisa utiliza-se da compreensão das representações sociais de jovens sobre o trabalho como forma de acessar suas subjetividades, isto é, suas formas de pensar, interpretar e agir no mundo. Como visto anteriormente, o trabalho para Marx constitui uma atividade dialética na qual o indivíduo age no mundo e o transforma, ao mesmo tempo em que se transforma de acordo com a influência que o mundo tem sobre ele. A finalidade deste estudo é, justamente, identificar os impactos que o mundo do trabalho contemporâneo tem sobre a subjetividade destes jovens trabalhadores, trazendo-lhes benefícios ou malefícios. A Teoria das Representações Sociais dá conta deste fenômeno complexo em seus vários aspectos, identificando não só a maneira como os jovens percebem ou dão sentido ao seu trabalho, mas também em que contexto histórico, social e cultural este trabalho acontece, configurando o cenário no qual as representações simbólicas são construídas.

A partir de uma revisão da literatura sobre o trabalho e suas consequências para a juventude, foi possível identificar autores que argumentam que a entrada no mundo do trabalho tem aspectos positivos e negativos para o desenvolvimento do jovem. A partir dos resultados do estudo de Betetto *et al* (2008b), jovens trabalhadores inseridos em uma empresa pública do interior paulista por uma entidade pré-profissionalizante relataram que a juventude é a fase de transição do infantil para o adulto e que o jovem passa por processos diversos ao longo da formação de sua identidade, tais como a definição profissional, a busca por um emprego, o distanciamento do convívio familiar, a aproximação com seus pares, o convívio com grupos sociais, a definição sexual, entre outros. O jovem, quando inserido no mercado de trabalho, depara-se com novas demandas de relacionamento interpessoal, de responsabilidade

e de remuneração financeira, que podem influenciar positiva ou negativamente as suas condições de vida.

Na visão de Oliveira *et al* (2005b), os aspectos positivos de um trabalho equilibrado e compatível com as capacidades do jovem estão associados com a formação e crescimento da pessoa ou cidadão, que experimenta sentimentos de autoestima e de realização pessoal e profissional. Como aprendiz, protegido pelas condições especiais do trabalho juvenil, o jovem pode trabalhar sem sofrer as pressões decorrentes das exigências de produtividade, o que contribui para a formação de sua identidade de trabalhador e para o controle do estresse advindo da atividade laboral.

Conforme as ideias de Yoshida e Giglio (2000), o trabalho pode promover saúde mental na medida em que se vincula com a satisfação criativa e construtiva das necessidades do indivíduo, com o desenvolvimento pessoal e com as contribuições que o indivíduo oferece ao bem estar dos outros. Para que isso aconteça, é necessário que o jovem trabalhador tenha alguma autonomia no trabalho e sinta que suas atividades são úteis para o funcionamento total da organização, bem como para as pessoas que se beneficiam dos produtos fabricados ou dos serviços prestados pela empresa que o emprega.

Fatores como a qualidade da supervisão e a autonomia no trabalho são apontados por Hackman e Oldhan (1975) como motivadores para o trabalho, além de favorecer o desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários. Se estas condições são tão importantes para o trabalho de adultos, elas tornam-se ainda mais fundamentais, porém difíceis de serem garantidas, quando aplicadas à realidade do trabalho juvenil. O contexto de trabalho no qual o jovem insere-se é o mesmo dos trabalhadores adultos, o que potencializa os efeitos negativos do trabalho sobre a juventude.

Quando o trabalho juvenil obedece à dinâmica atual do mundo corporativo, ele pode trazer consequências negativas ao jovem na medida em que as atividades profissionais

concorrem com outras atividades fundamentais para seu desenvolvimento, como por exemplo, o estudo, o lazer, o convívio familiar, a prática de esportes, a boa alimentação e a qualidade de sono diária. Os riscos psicossociais do trabalho precoce são fortemente enfatizados por Oliveira *et al* (2005b), dentre eles o comprometimento da temporalidade do desenvolvimento da criança e do jovem, que deixam de vivenciar experiências importantes para o seu desenvolvimento psicossocial em momentos em que estas vivências seriam fundamentais. Além disso, o jovem passa a vivenciar a competição entre trabalho e escola o que, muitas vezes, resulta no abandono precoce dos estudos.

Esta situação pode gerar queda de desempenho no trabalho e nos estudos, desmotivação, cansaço, problemas de saúde, entre outros. Como apontado por Mauro, Giglio e Guimarães (2000), o cansaço físico e mental decorrente da tentativa de conciliação das jornadas de trabalho com as da escola prejudica o desempenho dos jovens nestes dois campos e compromete as condições de vida. Segundo estes autores, quando a atividade profissional é simplificada, automatizada, sem novidades, desinteressante, parcial, repetitiva e sem compreensão do todo, ela pode afetar ainda mais a aprendizagem escolar e gerar repetências, desistências e faltas.

Tentando articular os dados destes estudos com a descrição feita anteriormente sobre as atividades que são destinadas aos jovens no trabalho capitalista, estes executam tarefas simplificadas, até porque estão no início e não se encontram preparados para exercer atividades mais complexas, bem como têm pouca ou nenhuma autonomia para intervir sobre elas. Segundo Sato (1993), a falta de controle do trabalhador sobre suas atividades laborais, isto é, não poder realizar as tarefas respeitando os seus limites subjetivos de avaliação de quanto, quando e o que é possível aguentar no trabalho, além de não ter liberdade para solucionar problemas e conflitos do cotidiano, faz com que o trabalho torne-se penoso. Neste sentido, parece que a própria realidade do trabalho juvenil como ela está construída hoje, que

implica em uma supervisão rígida e controladora dos processos de trabalho, não possibilita condições laborais prazerosas para os jovens. Isto porque a penosidade não está associada apenas aos aspectos físicos do trabalho, tais como carregar peso ou executar tarefas repetidas, mas também aos aspectos subjetivos do trabalho associados à falta de controle e autonomia.

Porém, mesmo diante destes conflitos entre as adversidades e os benefícios do trabalho, os jovens são incentivados a procurá-lo por diversos motivos. Segundo Alves-Mazzotti (1992a, 1992b), os principais motivos apontados por alunos trabalhadores de primeiro grau de uma escola pública para a busca de emprego foram: a possibilidade de consumo (39%), a ocupação do tempo ocioso como forma de se proteger dos perigos das ruas (33%), a possibilidade de ajudar a família (14%), a aprendizagem e o desenvolvimento (8%). A autora destaca que o trabalho, o acesso à remuneração financeira e a participação no pagamento das despesas de casa favorecem sentimentos de independência, auto valorização e respeito, o que contribui para a formação de uma auto imagem positiva nos jovens. Também o estudo de Betetto *et al* (2008a) identificou que os relatos de jovens trabalhadores matriculados em entidade pré-profissionalizante, quando indagados sobre a importância do trabalho para eles, indicaram aspectos tais como obter independência financeira, aprender e ganhar experiência e incentivo à responsabilidade.

A partir de uma interpretação dos estudos expostos anteriormente, identifiquei que a expectativa pela vivência do primeiro emprego gera entusiasmo nos jovens que, muitas vezes, não consideram as adversidades que encontrarão no trabalho, tais como os problemas decorrentes da falta de experiência, a inadequada supervisão de seus responsáveis, a execução de tarefas perigosas que envolvem riscos à vida e o inadequado conhecimento sobre os riscos causados pelo trabalho. Além disso, eles desconsideram o fato de que poderão sentir cansaço excessivo ao terem que conciliar o trabalho com os estudos e, em decorrência disto, poderão

experimentar níveis aumentados de sonolência e de desatenção, bem como alterações no desempenho escolar, laboral e nos estados de ânimo.

Penso que não há um consenso sobre a temática da inserção do jovem no mercado de trabalho. Isto ocorre porque é polêmico equilibrar os benefícios e os malefícios que a vida laboral proporciona, ainda mais na condição juvenil. A falta de estabelecimento de objetivos específicos para esta modalidade de inserção também afeta a maneira como ela é realizada. Cada objetivo leva a uma prática diferenciada e por isso eles devem ser muito bem determinados. A inserção dos jovens no mercado de trabalho parece ter múltiplos objetivos para eles: 1) Social: de combate a pobreza, marginalidade e criminalidade por meio do trabalho e do assistencialismo; 2) Profissional: de qualificar os jovens para o futuro; 3) De cidadania: formação do cidadão pautada na ética e nos valores sociais e humanos. Porém, uma modalidade de inserção não dá conta de todos eles, pois são objetivos que, muitas vezes, competem entre si ou mesmo são difíceis de serem alcançados a partir do trabalho, na forma como que ele está organizado na sociedade contemporânea.

Em síntese, o cenário complexo de mudanças na organização do trabalho afeta os trabalhadores em geral, especialmente os jovens que estão em busca de seu primeiro emprego. A dificuldade de inserção no mercado de trabalho atinge diferentemente as diversas juventudes existentes e é fonte de preocupação, principalmente, para os jovens ou jovens em situação de risco social. Uma das formas de acesso do jovem à profissionalização e ao trabalho é a educação, que configura-se como um elemento fundamental na vida de crianças e jovens em processo de formação. O ensino formal de qualidade deveria ser garantido em primeira instância aos jovens, antes mesmo de se definirem diretrizes para a inserção destes no mercado de trabalho. É por meio da escolarização que a juventude pode obter uma profissão e uma colocação mais duradoura no mercado de trabalho, a fim de se obter ascensão social e maior qualidade de vida no futuro. Como indicam Oliveira *et al* (2005b) e Amazarray

*et al* (2009), a exclusão escolar advinda do trabalho precoce pode prejudicar ainda mais a inserção dos jovens no mundo do trabalho ao invés de mantê-los empregados e com um futuro profissional promissor.

## **CAPÍTULO 2 – QUALIFICAÇÃO E TRABALHO JUVENIL: HISTÓRICO E FORMAS ATUAIS DE CONTROLE**

### **2.1. Educação e Trabalho: A Questão da Qualificação Profissional**

O conceito de trabalho proposto por Marx não se limita apenas ao fator emprego. O trabalho pode ser definido como qualquer atividade/ação intencional que exija esforço físico e mental, a fim de se obter um resultado a partir do estabelecimento de um objetivo. O emprego seria a aplicação do trabalho na execução de atividade fabril, comercial ou agrícola, visando uma remuneração advinda da venda da força de trabalho.

Na sociedade contemporânea, o trabalho remunerado é muito valorizado pelas pessoas que o realizam. Porém, historicamente, o trabalho nem sempre foi visto como algo importante para a vida dos indivíduos. No Período Escravagista e na Idade Média, o trabalho era realizado apenas pelos considerados fracos, negros e pobres, enquanto a nobreza e os senhores feudais usufruíam do produto do trabalho de escravos e servos, e não trabalhavam (CATTANI, 1997). Neste sentido, o trabalho pode ser definido de diferentes maneiras de acordo com o momento histórico e cultural no qual ele é descrito. O modo como o trabalho é organizado, ou seja, as relações de produção são as que determinam a qualidade das relações sociais de trabalho e, conseqüentemente, a construção da subjetividade dos trabalhadores.

De acordo com Fleury (1992), as relações sociais de produção sofreram mudanças significativas desde o final do século XIX até os tempos atuais no Brasil. Nesta época, o país passava por um processo de incorporação de valores disseminados pela Revolução Industrial Burguesa e pelo modo de produção capitalista. No período anterior a 1930, o que movimentava a economia brasileira eram o café e o trabalho no campo, bem como as empresas de vestuário, têxtil, de produtos alimentícios e oficinas de manutenção.

Iniciou-se a construção da identidade social do proletário urbano industrial, que morava em vilas totalmente controladas pelas empresas, as quais repreendiam qualquer movimento grevista que reivindicassem aumento de salário e melhorias nas condições de trabalho. No período entre 1930 e 1945, o Estado passou a intervir diretamente em todas as instâncias da vida política, econômica e social do país, criando o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e desenvolvendo dispositivos regulamentadores das condições de trabalho, da organização sindical e da previdência social. Educação, saúde e trabalho eram obrigações do Estado e elementos que organizavam a vida em sociedade.

De acordo com Novo (2005), antigamente, a sociedade organizava-se ao redor do trabalho. O trabalho direcionava a organização espaço temporal das pessoas, que tinham um modo de vida semelhante. O mercado de trabalho era subdividido em apenas duas condições: a de emprego, com garantia de todos os direitos trabalhistas, e a de desemprego. No período entre 1945 e 1964, o governo favoreceu a instalação de multinacionais no país, as quais foram atraídas pelo grande contingente de mão-de-obra barata advinda do trabalho rural, isenção de impostos e crescimento do mercado interno. Neste contexto histórico, o número de postos de trabalho foi muito maior do que o número de trabalhadores qualificados para desempenhar tais funções. Com a finalidade de atender as demandas do mercado, o Estado investiu em qualificação profissional para os trabalhadores a partir da criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), bem como os sindicatos estavam ativos na fiscalização das leis trabalhistas, fazendo valer o direito dos empregados. As empresas multinacionais instaladas no Brasil trouxeram consigo um novo modelo de gestão de recursos humanos, o qual enfatizava a administração de cargos e salários, bem como a qualificação e o treinamento em uma cultura taylorista e fordista.

Os anos setenta foram um marco importante no mundo do trabalho, porque a revolução da informática e as crises econômicas provocaram mudanças estruturais nos

modelos de organização e gestão do trabalho. Ocorreu a crise do taylorismo/fordismo e o advento de novas formas de organização do trabalho. A partir do período pós 1964, as metas do governo brasileiro passaram a enfatizar o desenvolvimento industrial e tecnológico por meio de investimentos privados e estrangeiros, visando à aplicação e o acúmulo de capital em diversas atividades produtivas. É a partir daí que surgem as altas tecnologias à favor do trabalho, tais como a informática e a robótica, que favoreceram a automação do trabalho e a consequente diminuição dos postos de trabalho. Nesta perspectiva, o Estado colaborou com a desvalorização do trabalhador e do trabalho na medida em que priorizou as necessidades de desenvolvimento econômico e não sociais. O acúmulo de capital e as leis de mercado passaram a gerenciar as necessidades das pessoas, que acabaram deixando de lado valores sociais e coletivos. Esta situação também gerou condições propícias para que as empresas desvalorizassem os recursos humanos e depreciassem os trabalhadores, aumentando a precarização dos contratos de trabalho e o desemprego.

De acordo com Antunes (1995), as principais características do modelo taylorista/fordista são: divisão do trabalho entre planejamento e execução, centralização do poder, trabalho embruteado, pré-descrito e especializado, supervisão controladora e coercitiva, pagamento por produção, qualificação voltada para treinar requisitos (teóricos e práticos) necessários para ocupar determinados postos de trabalho. Neste tipo de sistema, o trabalhador só ganha quando trabalha e recebe da empresa a qualificação profissional necessária para ocupar os cargos disponíveis, os quais são previamente descritos de acordo com as tarefas que a função exige e a posição dela dentro do organograma da instituição. No período histórico em que predominou este modelo de organização do trabalho, o mercado de trabalho era organizado pelas profissões, as quais delimitavam funções, habilidades e salários específicos para cada categoria profissional. Desta maneira, o profissional sabia exatamente o que fazer para se inserir no mercado de trabalho e quais referências deveria buscar para

ocupar um cargo e construir uma carreira. As profissões eram legitimadas socialmente, de forma que a sociedade em geral conhecia o trabalho de cada profissional e os sindicatos eram extremamente ativos, tendo a função de proteger o trabalho da categoria profissional junto às organizações.

Com o advento da Reestruturação Produtiva, a qual determina novos padrões de relações sociais de produção e de trabalho nos tempos atuais, as indústrias aumentam suas preocupações com a competitividade, a qualidade do produto e as formas de gestão (Santana e Ramalho, 2004). A fim de se obter avanços tecnológicos e industriais capazes de competir com o mercado externo em um mundo globalizado, abandonou-se a produção em massa praticada pelo fordismo e valorizou-se a originalidade e a versatilidade dos produtos fabricados. As modificações nos padrões de consumo favoreceram a criação de um novo modelo de produção inspirado no modelo japonês: a especialização flexível ou toyotismo (Antunes, 1995). As características deste modelo produtivo são: produção de produtos por demandas, valorização da diversidade de produtos, criação de ocupações nas empresas, maior participação do trabalhador no processo produtivo e a descentralização de poder.

Nesta perspectiva, as principais transformações na esfera produtiva foram: aumento da produtividade, redução dos custos, exigência de trabalhadores flexíveis, diminuição dos postos de trabalho, terceirizações, precarização dos contratos de trabalho e aumento do setor de serviços. Os problemas relacionados à flexibilidade e exclusão do trabalho enfraquecem ainda mais a ação dos sindicatos e o Estado passa a restringir sua intervenção na economia e nos setores sociais, favorecendo o aumento do desemprego e do trabalho informal. De acordo com Santana e Ramalho (2004), analisa-se que a especialização flexível representou uma superação limitada do modelo fordista, sofrendo apenas algumas adequações. O modelo japonês representaria uma superação ao fordismo na medida em que adota a descentralização de poder, maior participação do trabalhador e a diminuição na

divisão de trabalho. Porém, este apenas se ajusta ao fordismo na medida em que mantém o gerente intelectual fabril e uma massa terceirizada, desunida, desqualificada e desprovida de direitos trabalhistas.

Para dar conta de atender as demandas mutantes da produção, as profissões especializadas deixam de organizar o mercado de trabalho, cedendo espaço para as ocupações. Estas ocupações flexibilizam as funções, habilidades e salários dos trabalhadores, que se vêem cada vez mais sozinhos como categoria profissional, pois pessoas de diferentes profissões podem se inserir em uma única ocupação.

A flexibilização das funções nos estabelecimentos de trabalho traz um desafio complexo para as políticas de Recursos Humanos atuais (FLEURY, 1992). Neste sistema, a gestão passa a ter dificuldades em adequar as habilidades do trabalhador ao trabalho, como era feito no modelo de qualificação profissional taylorista/fordista. A relação entre qualificação e inserção no mercado de trabalho deixa de existir no mundo do trabalho contemporâneo, pois se criou um grande descompasso entre o que as organizações exigem de formação do profissional e aquilo que, realmente, se realiza no trabalho. As empresas frequentemente valorizam profissionais que tenham o máximo de eficiência, estimulando-se a polivalência, a multifuncionalidade e o domínio de variados aspectos da produção. Para Santana e Ramalho (2004), este procedimento é chamado de *modelo de competências*, o qual foca interesses individuais da produção e valoriza o resultado (e não o processo) de formação do trabalhador. Aqui, *competência* é entendida como a inteligência para aplicar aptidões e habilidades individuais em contextos e momentos adequados para o êxito na obtenção de resultados (MANFREDI, 1998). O modelo de competência não inclui apenas a qualificação, que envolve conhecimentos e experiências do trabalhador. Ela exige também o domínio de habilidades emocionais e de trabalho em equipe (SANTANA e RAMALHO, 2004).

Neste sentido, as competências são informais, transitórias, contingenciais, individuais e desconsidera a experiência direta no trabalho. Este modelo torna-se difícil de ser adotado na medida em que faltam modelos reais de trabalhadores motivados e bem sucedidos que conseguem alcançar os resultados exigidos pelo trabalho em um ambiente com constantes mudanças de demandas como os praticados atualmente (RIBEIRO, 2009). Para que o trabalhador obtenha um emprego, ele não precisa somente se qualificar como era feito antigamente. Hoje em dia, o trabalhador tem que se tornar empregável, mesmo que ele não saiba exatamente como alcançar este requisito. Os indivíduos se qualificam profissionalmente, porém não conseguem acompanhar as exigências do mercado. Nesta perspectiva, a inserção no mercado de trabalho passa, ilusoriamente, a depender somente das qualificações e competências individuais, sendo atribuída exclusivamente ao trabalhador a responsabilidade pelo seu sucesso ou fracasso profissional. A *empregabilidade* é um conceito vago e subjetivo que ajuda a culpabilizar o trabalhador pelo seu desemprego e mascarar as reais causas da exclusão do trabalho. Os problemas do desemprego não estão no trabalhador, mas sim nas relações sociais de produção, as quais valorizam a mecanização e a tecnologia no trabalho, bem como a diminuição e a precarização das contratações nas empresas. Estas adversidades que modificam as relações sociais de trabalho e influenciam a construção subjetiva dos trabalhadores, inclusive a dos jovens aprendizes.

Diante de questões como o desemprego, especialmente o juvenil, e os desafios da qualificação nos tempos atuais, quais são as propostas de inserção do jovem no mercado de trabalho? Em que condições o trabalho juvenil ocorre quando ele é mediado por programas de aprendizagem e de que maneira ele combate as desigualdades sociais?

De acordo com Bock (2000), a inserção do jovem no mercado de trabalho, quando feita por entidades pré-profissionalizantes, é marcada por dois momentos principais: a qualificação e o trabalho. Neste sentido, a educação tem uma colaboração fundamental no

processo de experiência de primeiro emprego, uma vez que cabe a ela a formação e orientação profissional e pessoal dos jovens. O problema é que a educação, atualmente, é deficiente e ainda muito centrada em disseminar valores e concepções valorizadas pelo neoliberalismo. Nas palavras de Bock (2000, p.14): “o fato é que a educação tem sido usada ideologicamente como um artifício para justificar a existência de desigualdades sociais”.

Seguindo este raciocínio, quem estuda mais ou tem maior acesso a uma educação formal de qualidade é quem terá maior qualidade de vida no futuro. Porém, a qualificação, incluindo a direcionada para o trabalho, nem sempre é um meio eficaz de garantir o sucesso profissional de jovens trabalhadores no mundo atual do trabalho. A qualificação não pode se limitar apenas a oferecer uma experiência de trabalho e uma formação generalista que pouco tem aplicabilidade na real atividade laboral, bem como não pode ser considerada a salvação para a obtenção de empregos duradouros.

Na contemporaneidade, os índices de desemprego atingem desde a camada mais jovem da população, como os aprendizes, jovens e recém-formados, até os adultos e idosos que, muitas vezes, trabalham para complementar as suas aposentadorias. Não existe mais o capital cultural descrito por Bock (2000), que é a garantia de empregabilidade que a família oferece para seus filhos quando dão condições a eles de estudo e às vezes de herdarem contatos ou negócios dos pais. A falta de emprego gera a desvalorização da mão-de-obra especializada, na qual a qualificação e a profissionalização passam a valer muito pouco para o mercado.

De acordo com as percepções da autora, o mercado é que assume a função de regular a carreira profissional dos trabalhadores e a educação adapta-se a este contexto, formando um jovem que se enquadre nas condições do mercado de trabalho e corresponda às suas exigências. No processo de qualificação dos jovens, surgem discursos que permeiam aspectos muito valorizados pelo atual modo de produção, que são a polivalência, a formação

generalista, o empreendedorismo, o consumismo e o individualismo. Hoje em dia, considera-se que uma boa formação profissional é aquela que estimula o indivíduo a não depender dos outros e sim competir com eles, bem como a investir nos seus estudos de forma a tornar-se empregável. Neste sentido, os jovens formam-se com uma visão passiva de seu próprio futuro, crêem que são os únicos responsáveis pelo seu sucesso profissional e que a sua maior obrigação é vencer os obstáculos impostos a eles pelo mercado de trabalho. Diante de tantas adversidades, cresce a responsabilidade e o peso da escolha profissional do jovem, que se sente impotente diante de um mundo que ele enxerga como já construído e não o percebe como o mundo dele (BOCK, 2000, p.15).

Para o mesmo autor, o capital não precisa da escola para formar sua mão de obra, já que o ensino não deveria ser movido pelas exigências do mercado. A educação deveria cumprir o papel de orientar e formar jovens pensantes e capazes de agir no mundo como um espaço que é deles, passível de transformações e construções que lhes garantam maior qualidade nas suas relações escolares e laborais futuras. A tentativa seria bem sucedida se os professores, educadores e orientadores conduzissem os jovens no sentido de sair do casulo da impotência e da passividade e os levassem a conhecer e refletir sobre as condições políticas, econômicas e sociais que nos conduz a essa situação específica de trabalho.

Neste sentido, a educação poderia conduzir os jovens a uma profissionalização e não apenas a um processo de qualificação simplificada e alienada das necessidades reais no mundo do trabalho. Diante disto surgem as questões: como estes jovens são qualificados e depois inseridos no trabalho? As políticas de formação dos programas de aprendizagem são críticas ou disciplinadoras, no sentido de tornar os jovens mais empregáveis? Pretende-se explorar e analisar estes aspectos no projeto de inserção de jovens no mercado de trabalho proposto e implantado pela entidade pré-profissionalizante participante desta pesquisa.

## **2.2. A Normatização do Trabalho Juvenil no Brasil**

A partir da consolidação da Constituição da República Federativa (1988), os brasileiros passaram a adotar uma postura de proteção integral às crianças e aos jovens do país, pautadas em políticas já adotadas internacionalmente. O ECA (BRASIL, 1990, art. 2) define criança como a pessoa até 12 anos de idade incompletos e jovem como a pessoa entre 12 e 18 anos de idade. Essas políticas foram incentivadas e voltadas para esta população por se tratar de pessoas em condição de desenvolvimento, que requerem tratamento diferenciado e especializado. Neste sentido, a legislação passou a defender a cidadania de crianças e jovens, cujos direitos e deveres devem ser atendidos, prioritariamente, pelo Estado, pela sociedade e pela família.

O trabalho infantil no Brasil passou a ser proibido por lei a partir de 1988, a fim de se evitar que crianças sejam exploradas com a venda de sua força de trabalho. De acordo com o ECA (BRASIL, 1990), os pais de filhos menores de 14 anos são obrigados a lhes proverem sustento e educação. Neste sentido, para as crianças tornam-se vedados pela Constituição da República Federativa (BRASIL, 1988) as relações de emprego, o trabalho eventual temporário, a pequena empreitada, o trabalho avulso e o trabalho autônomo, tanto no âmbito urbano quanto rural. Já para os jovens, a Lei 10.097/00 (BRASIL, 2000) permite o trabalho protegido para trabalhadores de 14 a 18 anos. Segundo esta Lei, a Constituição da República Federativa (BRASIL, 1988) e o ECA (BRASIL, 1990), as relações de trabalho na adolescência podem se dar em três situações diferentes. A primeira situação é a proibição de qualquer trabalho, ou seja, qualquer forma de prestação de serviços, ao jovem entre 12 e 14 anos de idade. A segunda situação é a proibição de qualquer trabalho ao jovem entre 14 e 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz. A terceira situação é a permissão ao exercício do trabalho ao jovem entre 16 e 18 anos de idade, exceto em condições de exposição a riscos que possam comprometer sua saúde, segurança e moral (BRASIL, 2000). Nesta perspectiva, a

legislação é aplicável ao trabalho de jovens a partir de 14 anos, uma vez que o trabalho anterior a esta idade é totalmente proibido, independente das condições em que ele ocorra.

O tipo de trabalho previsto na adolescência é o chamado *trabalho educativo*, o qual se configura em uma atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. Tais exigências fazem parte da aprendizagem, a qual é definida pelo ECA (BRASIL, 1990, art. 63) e pela Lei 10.097/00 (BRASIL, 2000) como a formação técnico profissional que garante: acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do jovem e horário especial para o exercício das atividades. Neste sentido, o *trabalho educativo* acontece somente quando o jovem está em uma condição de aprendiz, na qual todos os direitos trabalhistas e previdenciários são assegurados (BRASIL, 1990, art. 65). Ao jovem aprendiz é vedado o trabalho noturno, compreendido entre às 22h de um dia e às 5h do dia seguinte (BRASIL, 1943, art. 404), o trabalho perigoso, insalubre e penoso, realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola. Isto demonstra que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, BRASIL, 1943) e o ECA (BRASIL, 1990) preocupam-se em proteger integralmente o jovem, preservando sua boa saúde, sua vida, sua integridade física, seu desenvolvimento físico e sua formação escolar. Porém, estes aspectos ideais devem ser confrontados com a vida real dos jovens e suas relações com o trabalho, que é um dos objetivos do presente estudo.

O *trabalho educativo* deve ser exercido pelos jovens sob supervisão de uma instituição de aprendizagem. De acordo com o ECA (BRASIL, 1990, art. 68), entidades governamentais ou não-governamentais sem fins lucrativos podem responsabilizar-se pela capacitação de jovens para o exercício de atividade regular remunerada tendo como base o trabalho educativo. Conforme dados fornecidos pelo MTE e Consolidação das Leis do

Trabalho (BRASIL, 1943, arts. 429 e 430), as instituições qualificadas a ministrar cursos de aprendizagem são:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai);
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac);
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar);
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (Senat);
5. Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (Sescoop);
6. Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas;
7. Entidades sem Fins Lucrativos.

Sinteticamente, o governo Federal, através de legislações direcionadas a regulamentar as condições de trabalho de jovens aprendizes, permite o trabalho a partir da adolescência, desde que conciliado com a escola e com a aprendizagem em entidades pré-profissionalizantes. Mazzeo (2009) aponta que a experiência de primeiro emprego na adolescência pode ser muito importante para o desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens no país. Diante da situação de desemprego que atinge todas as faixas etárias, a legislação que favorece o trabalho de aprendizes pode garantir a eles aquisição de experiência de trabalho, qualificação profissional, formação escolar até o Ensino Médio, inclusão no mercado de trabalho, auxílio prático na escolha profissional, emprego com salário e carteira de trabalho assinada, capacidade de contribuir com a renda familiar e de se afastar da marginalidade e das drogas.

Porém, a autora da presente pesquisa entende que nem tudo que está previsto na legislação ocorre na prática. O ECA (BRASIL, 1990), sem dúvida, foi um marco na proibição do trabalho infantil no Brasil e na normatização de todos os direitos que protegem a criança da exploração laboral e do abandono familiar. Aos jovens foi permitido o trabalho,

mas levaram-se 10 anos para a criação da Lei 10.097/00 (BRASIL, 2000) que regulamenta as condições nas quais este trabalho deve acontecer e que elege uma instituição qualificada em oferecer cursos de aprendizagem ao jovem e acompanhá-lo durante sua experiência como aprendiz. Mesmo mediada por uma entidade pré-profissionalizante, a inserção do jovem no trabalho é precária por oferecer a eles um trabalho repetitivo, mecanizado, simplificado e temporário, nos moldes da contratação precarizada por tempo determinado praticada pelo atual modelo de produção. Neste sentido, em que medida este tipo de trabalho ou de contrato pode colaborar para o desenvolvimento integral dos jovens trabalhadores? Como fica a escolarização destes jovens, que são obrigados a estudar no período noturno em escolas da rede pública de ensino? Será que este sistema de trabalho precário, qualificação ao invés de profissionalização e educação pública de má qualidade não reproduzem ainda mais as desigualdades sociais existentes, especialmente entre a população juvenil? Por isso torna-se relevante estudar as representações sociais de jovens aprendizes sobre a experiência de primeiro emprego e suas relações com os contextos educacionais e de trabalho nos quais eles estão inseridos.

A partir da criação do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE) em 2003, o Governo Federal vem incentivando o trabalho juvenil no Brasil com vistas a combater os altos índices de desemprego que assolam esta população (RIBEIRO e JULIANO, 2005). Este programa visa tornar a qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho uma única ação voltada para jovens de 14 a 24 anos. A qualificação é garantida aos jovens de baixa renda pela parceria com os governos estaduais e municipais, a fim de oferecer maiores possibilidades de inserção e manutenção no mercado de trabalho. A profissionalização dos jovens é feita em parceria com empregadores que estejam interessados em receber um valor como subsídio econômico ao contratar um jovem ou jovem aprendiz

(BRASIL, 2006). Além disto, o estabelecimento contratante passa a cumprir uma política pública estipulada pelo governo e a assumir sua Responsabilidade Social.

### **2.2.1. Responsabilidades das Instituições Técnicas-Profissionalizantes: A Qualificação**

A qualificação profissional dos jovens em condição de aprendizes deve ser realizada por entidades técnicas profissionalizantes competentes na implantação e na avaliação de seus programas de aprendizagem. Segundo a Lei 10.097/00 (BRASIL, 2000), os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SNAs) devem ser priorizados na formação dos aprendizes, cabendo o papel de capacitação para as outras entidades apenas no caso de falta de cursos ou vagas suficientes nos SNAs para o atendimento das demandas dos estabelecimentos contratantes. Uma das escolas pré-profissionalizantes mais antigas e atuantes no mercado de trabalho são os Senais.

De acordo com manual desta instituição (SENAI, 2006), os programas de aprendizagem são construídos a partir do perfil de profissional requerido pelo setor industrial. Neste sentido, o que é ensinado no curso pré-profissionalizante é compatível com conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para exercer uma função específica na indústria, visando atender à demanda do mercado de trabalho. A formação oferecida pelo Senai é gratuita, tanto para a empresa que solicita o curso para um de seus empregados (desde que a empresa tenha convênio com a instituição) quanto para o próprio aluno oriundo da comunidade, que é inserido mediante aprovação em processo seletivo.

Outras instituições que colaboram com os SNAs na formação técnica profissional de aprendizes são as entidades sem fins lucrativos. Elas devem estar devidamente registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), caso atendam jovens menores de 18 anos, inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem do

MTE e objetivar a assistência ao jovem e a educação profissional (BRASIL, 2009). O registro junto ao CMDCA só é obtido a partir de alguns pré-requisitos básicos tais como: instalações físicas com condições adequadas de higiene, salubridade e segurança; plano de trabalho conforme as determinações do ECA (BRASIL, 1990), principalmente as quais garantem condições de trabalho como local e jornada compatíveis com a frequência à escola; quadro funcional formado por pessoas idôneas e com habilidade profissional adequada à formação técnico-profissional de jovens. Neste grupo de entidades estão inseridos as organizações não governamentais (ONGs).

Todas as entidades pré-profissionalizantes explicitadas anteriormente devem contar com estrutura adequada para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, garantindo a qualidade do ensino através do acompanhamento e da avaliação dos resultados obtidos. Além de oferecer uma formação caracterizada por atividades teóricas e práticas metodicamente organizadas em tarefas de complexidade crescente, exigidas pela Lei 10.097/00 (BRASIL, 2000), as entidades sem fins lucrativos devem, obrigatoriamente, seguir normas para a construção e desenvolvimento de seus programas de aprendizagem.

A Portaria nº 615 (BRASIL, 2007) aponta algumas diretrizes gerais, a saber: a qualificação social e profissional adequadas às demandas do mundo do trabalho e da sociedade, bem como às diversidades dos jovens como pessoas em desenvolvimento; a formação técnica profissional inicial no itinerário educativo do aprendiz, a ser desenvolvido ao longo da vida; a elevação do nível de escolaridade do aprendiz; o atendimento de jovens do campo e da cidade que, por conta de gênero, raça, etnia, orientação sexual ou deficiência, necessitem de tratamento diferenciado no mercado de trabalho. As diretrizes curriculares devem garantir: a formação do aprendiz como trabalhador e cidadão; que os conteúdos do curso favoreçam o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos compatíveis com o perfil profissional de ocupações descritas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO); o

atendimento das necessidades dos empregadores em contratar profissionais de acordo com as potencialidades do mercado local e regional; formação para atender outras demandas do mundo do trabalho como o empreendedorismo e a economia solidária.

De acordo com o mesmo documento, os conteúdos dos cursos de aprendizagem devem garantir a formação humana e científica dos aprendizes. Para estes fins, os principais conteúdos apontados são: comunicação oral e escrita; leitura e interpretação de textos; inclusão digital; raciocínio e interpretação matemáticos; diversidade cultural brasileira no mundo do trabalho; organização, planejamento e controle dos processos de trabalho; trabalho em equipe; direitos trabalhistas e humanos; formas alternativas de geração de trabalho e renda; educação para o consumo e informações sobre o mundo do trabalho; prevenção ao uso de drogas; educação para a saúde sexual e reprodutiva, e preservação do equilíbrio do meio ambiente. Os aprendizes que concluem o curso de aprendizagem com aproveitamento têm direito a um certificado de qualificação profissional e podem ser contratados pela própria entidade caso não sejam efetivados em empresas que oferecem oportunidade de aprendizagem (BRASIL, 1943, art. 430).

As instituições técnicas profissionalizantes são avaliadas pelo MTE quanto à sua competência e os estabelecimentos do empregador são fiscalizados por auditores fiscais do trabalho quanto às condições de aprendizagem no ambiente laboral. Segundo o Manual da Aprendizagem (BRASIL, 2006), as entidades que matriculam aprendizes menores de 18 anos são fiscalizadas também pelos Conselhos Tutelares, principalmente quanto às proibições previstas pelo ECA (BRASIL, 1990). A instrução normativa nº 75 (BRASIL, 2009) padroniza a fiscalização das condições de trabalho oferecidas pelos programas de aprendizagem. Segundo este documento, os programas de aprendizagem são fiscalizados pelo MTE quanto à especificação do público alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados (conhecimentos, habilidades e competências a serem desenvolvidas), descrição

das atividades práticas a serem desenvolvidas, período de duração, carga horária teórica e prática, jornada diária e semanal, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado. Todos estes aspectos são avaliados quanto à sua relevância para o público participante, a sociedade e o mundo do trabalho (BRASIL, 2007). Além disso, é incluída na avaliação a infraestrutura das entidades, seu quadro de Recursos Humanos e os mecanismos de manutenção do aprendiz no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

As leis e os documentos que incentivam a inserção do jovem no mercado de trabalho enfatizam muito mais a importância da formação técnico profissional desta população do que o emprego, propriamente dito. Segundo dizeres do Manual de Aprendizagem (BRASIL, 2006), a aprendizagem é um importante fator de promoção da cidadania e é a partir dela que se objetiva ampliar as possibilidades de inserção da nova geração no mercado de trabalho, tornando seu futuro profissional mais promissor. A primeira experiência de trabalho de jovens brasileiros pode ser mediada por uma instituição pré-profissionalizante, a qual firma um contrato especial de trabalho com estabelecimentos contratantes: o contrato de aprendizagem.

Neste sentido, é relevante verificar se estas regulamentações atingem as entidades pré-profissionalizantes, tornando-as capacitadas na formação técnico-profissional de jovens a serem inseridos no trabalho. Em que medida estas instituições cumprem estes requisitos especificados na legislação? Se o mais importante é a qualificação profissional, como fica o comprometimento dos estabelecimentos de trabalho contratantes com a formação dos jovens aprendizes? Pretende-se discutir estas questões na análise que será feita da atuação da entidade pré-profissionalizante e da empresa de convênio médico na formação dos jovens para o trabalho.

### **2.2.2. Responsabilidades dos Empregadores: A Experiência de Primeiro Emprego**

A qualificação dos jovens oferecidas pelas instituições pré-profissionalizantes está totalmente voltada para atender às demandas do mercado de trabalho, tais como postos e cargos disponíveis ou mais requisitados em estabelecimentos de trabalho, bem como segue uma política de desenvolver capacidades de lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Nesta perspectiva, torna-se vantajoso para o empresário a contratação de um aprendiz na medida em que ele pode contar com um trabalhador em formação, o qual pode se adequar ao perfil requisitado pela empresa e valorizar mais o trabalho, já que aos jovens foi oferecida uma grande oportunidade para o desenvolvimento de suas carreiras profissionais (BRASIL, 2006). Porém, será que para os jovens trabalhadores, participantes da presente pesquisa, a inserção no trabalho é igualmente vantajosa? Pretende-se apresentar estas informações neste estudo, que revelará os aspectos positivos e negativos do trabalho apontados por eles.

Mazzeo (2009) também defende vários outros benefícios que a empresa pode ter ao contratar um aprendiz: oferecer um salário inferior comparado ao piso salarial de profissionais; efetivar um funcionário que já conheça o funcionamento da empresa e as atividades a serem desempenhadas; cumprir a responsabilidade social de inclusão no trabalho e melhoria das relações laborais; contribuir para a construção de uma sociedade de conhecimento que estimule o desenvolvimento do país. Porém, embora os empresários tenham vantagens com a contratação de jovens aprendizes, esta atitude não é uma opção para as empresas, mas sim uma obrigação regulamentada pela legislação.

De acordo com o Manual da Aprendizagem (BRASIL, 2006), os estabelecimentos de trabalho de qualquer natureza são obrigados a contratar aprendizes em um número que pode variar entre 5 e 15 por cento dos trabalhadores existentes em cada local e matriculá-los em Cursos dos SNAs quando estes aprendizes exercerem funções que

demandem formação profissional, de acordo com a CBO. Segundo a Instrução Normativa nº 75 (BRASIL, 2009), os estabelecimentos de trabalho são todo complexo de bens organizados para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT. As empresas que apresentarem condições de trabalho perigosas, insalubres e/ou noturnas, proibidas para menores de 18 anos, são obrigadas a cumprir a cota de contratação de aprendizes com idade variando de 18 a 24 anos, que está prevista na Lei 11.180 (BRASIL, 2005), ou contratar jovens menores de 18 anos para exercerem atividades práticas, protegidos nas instalações da própria entidade pré-profissionalizante responsável por sua formação técnico profissional (BRASIL, 2006). Para entidades com fins lucrativos, o limite de contratação de aprendizes deve ser respeitado em, no máximo, 15 por cento do número total de trabalhadores do estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, exceto as funções que exijam formação profissional de nível técnico ou superior, as funções caracterizadas como cargos de direção, gerência ou de confiança, os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário e os aprendizes já contratados. Porém, este limite não se aplica quando o empregador for uma entidade sem fins lucrativos que objetiva a educação profissional de menores aprendizes. As microempresas, empresas de pequeno porte e essas entidades sem fins lucrativos não são obrigadas a cumprirem a cota de aprendizagem (BRASIL, 2009).

A fiscalização do cumprimento das cotas de aprendizes deve ser realizada por órgãos competentes do MTE, tais como as Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs) por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs) (BRASIL, 2009). O Manual da Aprendizagem (BRASIL, 2006) apresenta algumas penalidades previstas e/ou providências cabíveis para o caso de descumprimento da legislação da aprendizagem, entre elas a aplicação de multas, regularização de estrutura física onde ocorre a aprendizagem, encaminhamento de

relatórios que exijam o cumprimento das Leis da Aprendizagem e garantam a proteção dos jovens trabalhadores, entre outras.

Diante desta condição de obrigatoriedade em atingir cotas de aprendizes contratados pelos estabelecimentos de trabalho, a profissionalização de jovens é garantida pela Lei 10.097/00 (BRASIL, 2000), regulamentada pelo Decreto 5.598/05 (BRASIL, 2005), o qual estabelece parâmetros específicos para a contratação dessa população. Os estabelecimentos contratantes, que podem ser empresas públicas, privadas, comércios ou prestadoras de serviços, são obrigados a admitir aprendizes de acordo com a legislação e devem ser conscientes de sua responsabilidade social. A seleção do aprendiz, como está especificado no Manual de Aprendizagem (BRASIL, 2006), pode ser feita pelo próprio empregador, que deve conhecer os dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade de contratação conferida aos jovens com idades de 14 a 18 anos. Após o processo seletivo, o empregador pode contratar um menor aprendiz através do contrato de aprendizagem, que consiste em um contrato de trabalho especial por escrito e por tempo determinado (BRASIL, 1943, art. 428). Neste contrato, o empregador é obrigado a garantir ao maior de 14 anos e ao menor de 18 anos, o qual deve estar inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, psicológico e moral.

O empregador deve assegurar condições de trabalho nas quais o aprendiz possa realizar atividades necessárias para a sua formação. A jornada de trabalho do jovem deve ser de seis horas diárias, exceto no caso deste já ter completado o Ensino Fundamental, condição na qual o aprendiz pode trabalhar até oito horas por dia, desde que sejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem teórica neste período. O contrato de aprendizagem garante, no máximo, até dois anos de trabalho ao menor aprendiz com remuneração de um salário mínimo hora e vale-transporte que viabiliza o deslocamento da residência para os locais onde são

desenvolvidas as atividades teóricas e práticas previstas pelo programa de aprendizagem (BRASIL, 2005, art. 27). De acordo com a Instrução Normativa nº 75 (BRASIL, 2009), o salário mínimo hora pode ser considerado como o valor do salário mínimo nacional, o valor do salário mínimo regional fixado por lei, o piso da categoria previsto em instrumento normativo ou o valor pago por liberalidade do empregador, dependendo do qual for mais benéfico ao aprendiz. As faltas tanto do trabalho quanto do curso de aprendizagem são descontadas do salário se não forem justificadas legalmente (BRASIL, 1943, art. 131) ou autorizadas pelo empregador, e afastamentos decorrentes de acidente de trabalho e gravidez não são previstos no contrato de aprendizagem (BRASIL, 2006).

Além de cumprir as obrigações previstas no contrato de aprendizagem, as empresas colaboradoras filiadas a entidades pré-profissionalizantes contribuem, compulsoriamente, para o financiamento das mesmas através do recolhimento da alíquota de 1% incidente sobre a folha de pagamento de salários dos seus empregados. No caso de entidades sem fins lucrativos, estas podem cobrar mensalidades pelo curso pré-profissionalizante oferecido. O empregador deve também, segundo o Decreto 5598/05 (BRASIL, 2005, art. 23), designar um monitor cujas responsabilidades são as de coordenar e acompanhar as atividades práticas desenvolvidas pelo aprendiz dentro do estabelecimento contratante. Este documento não especifica claramente nem a formação e nem a função do monitor. Apenas coloca que o monitor deve ser aprovado pela entidade pré-profissionalizante responsável pelo programa de aprendizagem desenvolvido nas empresas.

Para que o contrato de aprendizagem tenha validade, o aprendiz deve gozar de alguns direitos como: ser registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social, ser matriculado e frequentar escola caso não tenha completado o Ensino Fundamental, bem como realizar inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido em entidades qualificadas na formação técnico profissional de jovens (BRASIL, 1943, Art. 430). A CLT garante também

outros direitos aos jovens, tais como os períodos de repouso semanal remunerado, as férias, o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), enfim, todos os direitos previstos aos maiores de 18 anos de idade que sejam empregados. O contrato de aprendizagem só pode ser desfeito quando o aprendiz: completa 18 anos ou 24 anos; apresenta desempenho insuficiente ou inadaptação ao contexto de aprendizagem, avaliados conjuntamente pela instituição de aprendizagem e pelo empregador; comete uma falta disciplinar grave; trabalha em empresa que decreta falência ou seu fechamento; ausenta-se da escola acarretando perda do ano letivo ou solicita sua demissão (BRASIL, 2000; 2009).

Concluindo, tanto a entidade pré-profissionalizante como os estabelecimentos de trabalho que acolhem jovens aprendizes têm uma série de diretrizes a serem cumpridas, a fim de se evitar a exploração do trabalho do menor de 18 anos e garantir que o primeiro emprego seja um período focado, predominantemente, na formação destes jovens. Será que tudo isto acontece na prática? É o que se pretende abordar no Capítulo 4 desta dissertação, destacando-se as representações sociais dos jovens sobre a experiência de primeiro emprego.

### **CAPÍTULO 3 – TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS: UM REFERENCIAL PARA O MÉTODO DE ESTUDO DAS RELAÇÕES ENTRE JUVENTUDE, TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONALIZANTE**

Na presente pesquisa, os fenômenos focalizados são as representações sociais de trabalho entre jovens aprendizes. A partir de referências mencionadas anteriormente como produto de levantamento bibliográfico, foi possível constatar que as representações sociais de trabalho e de outros fenômenos da realidade vêm sendo investigadas por pesquisadores de diferentes áreas do conhecimento, tais como Sociologia, Pedagogia, Educação, Direito, Saúde Coletiva e pela Psicologia Social. Este estudo adota o referencial da Teoria das Representações Sociais (MOSCOVICI, 1978; 2005; SPINK, 1993; JODELET, 2005; SANTOS, 2005), que vem sendo cada vez mais explorada, especialmente em pesquisas que valorizam o acesso ao conhecimento social que guia as práticas de uma determinada população, ou seja, o conhecimento que as pessoas utilizam para interpretar sua realidade e justificar suas condutas.

Isto porque, de acordo com Spink (1993), a noção de representação social é trabalhada em várias disciplinas, porém ela é abordada de maneira diferente por cada uma delas. Nas Ciências Sociais, as representações são vistas como elementos constitutivos da ideologia. Para a Psicologia Cognitiva, as representações são focadas em termos estruturais (o que é conhecido e como é conhecido), desconsiderando-se seu processo social de formação. Já para a Psicologia Social, o estudo das representações busca entender as marcas sociais do cognitivo e as condições cognitivas do funcionamento ideológico, visando entender sua importância na construção de uma realidade consensual e sua função na orientação de conversas e condutas.

Moscovici interessou-se por estudar as dimensões culturais e históricas dos processos mentais subjacentes ao comportamento por meio da pesquisa psicossocial. Para este autor, o indivíduo é sujeito ativo e construtor da sua história, capaz de produzir conhecimento sobre a realidade e agir sobre ela, ao mesmo tempo em que é influenciado por ela (MOSCOVICI, 1978). Segundo Santos (2005), existem várias maneiras pelas quais o homem produz conhecimento, objetivando encontrar respostas para as questões que surgem na sua relação com o mundo. Uma destas formas de saber é o conhecimento produzido pelo senso comum (conhecimento popular), valorizado e estudado em pesquisas que têm o objetivo de compreender a construção social da realidade pelos indivíduos.

Ainda de acordo com estes dois autores, o conhecimento científico e o conhecimento do senso comum diferem em termos de elaboração e função, porém, ambos servem para explicar fenômenos da realidade. O conhecimento científico é construído a partir de passos formalmente delimitados como a formulação de hipóteses, comprovação e interpretação de fenômenos, observação e/ou experimentação do objeto de estudo, entre outras, a fim de conhecer a natureza e dominá-la. Já o conhecimento do senso comum é elaborado por meio de mecanismos de ancoragem e objetivação que seguem uma lógica natural e que têm como função orientar condutas, favorecer a comunicação (conversação, difusão, propagação e propaganda), compreender e explicar fenômenos da realidade social, justificar tomadas de decisões e condutas do sujeito e definir identidades individuais e grupais. A Teoria das Representações Sociais é uma forma de conhecimento científico que objetiva explicar e compreender as teorias do senso comum.

As representações sociais estão diretamente ligadas ao conhecimento produzido no senso comum, que tem sua origem nas práticas sociais e diversidades grupais. Santos (2005) destaca quatro funções da representação social: de saber (para explicar, compreender e significar a realidade social), de orientação (como guias de conduta),

identitária (delimitar as características do grupo e identificá-lo como diferente dos outros) e justificadora (justificar comportamentos e condutas). Segundo Jodelet (2005), a comunidade científica concorda que as representações sociais são uma forma de conhecimento elaborada e partilhada socialmente e que contribui para a construção de uma realidade. O espaço de estudo das representações sociais é multidimensional e valoriza a inter-relação entre sujeito e objeto.

De acordo com as ideias de Sá (1998), para produzir representações sociais sobre determinado fenômeno, este deve assumir diferentes formas para cada contexto social, além de ter relevância cultural para o grupo. A presente pesquisa investigou as representações sociais de trabalho de jovens que foram formados para terem a primeira experiência de trabalho. Estudar representações sociais implica em buscar a interpretação e a compreensão do processo de construção social da realidade. A construção das representações sociais envolve dimensões cognitivas e sociais do sujeito, que devem ser rigorosamente analisadas. Em relação ao aspecto cognitivo, é necessário considerar que as representações são construídas obedecendo a regras dos processos cognitivos/afetivos do sujeito. Estes processos são determinados diretamente pelas condições sociais nas quais as representações são elaboradas e transmitidas. O respaldo teórico das representações sociais torna-se importante na compreensão dos contextos em que os jovens estão inseridos e que influenciam na forma como produzem sentidos para o trabalho na juventude.

Moscovici (1978) coloca que existem três determinantes sociais das representações: 1) a pressão à inferência, que são respostas pré-fabricadas para garantir a comunicação e assegurar a validade da representação, 2) a focalização, que consiste no grau de interesse do sujeito pelo objeto e 3) defasagem e dispersão de informação, aspecto que se refere às condições de acesso e exposição às informações sobre o objeto. As dimensões de uma representação social dizem respeito à sua formação de conteúdo e ao quadro social em

que o indivíduo que a produz se insere. São três: 1) atitude, que é uma tomada de posição em relação a um objeto, 2) informação, que remete a qualidade e a quantidade do conhecimento que se possui em relação ao objeto social e 3) campo da representação, que é uma unidade que organiza, estrutura e hierarquiza os elementos da informação apreendida e reelaborada.

As representações sociais, segundo o mesmo autor, são elaboradas a partir de dois processos fundamentais: a objetivação e a ancoragem. O processo de objetivação tem como finalidade tornar concreto aquilo que é abstrato, fazendo com que o desconhecido torne-se familiar. A objetivação implica em três movimentos: 1) a seleção e a descontextualização, 2) a formação de um núcleo figurativo e 3) a naturalização dos elementos, isto é, elementos produzidos socialmente não são identificados como tal, mas como elementos da realidade do objeto. Já a ancoragem caracteriza-se por um processo de inserir um objeto desconhecido num sistema de pensamentos preexistentes ou de conhecimentos anteriores já adquiridos, a fim de classificá-lo e nomeá-lo para que ele se enquadre em categorias já conhecidas de compreensão e interpretação. A ancoragem implica em atribuição de sentido, instrumentalização do saber e enraizamento no sistema de pensamento.

Nesta perspectiva, na visão de Moscovici, para compreender o conhecimento do senso comum é necessário ir além da descrição de conteúdos e, fundamentalmente, analisar os contextos nos quais este conhecimento é produzido, buscando as bases do processo de construção de tais conteúdos. A Teoria das Representações Sociais pode orientar a compreensão de como os sujeitos constroem sentidos para os objetos da realidade e fornecer a análise não só dos conteúdos das representações, mas dos aspectos históricos, culturais, sociais, cognitivos e subjetivos que as determinam.

Coerentemente com o referencial teórico adotado, esta pesquisa fundamenta-se nos princípios da metodologia qualitativa. Tendo em vista o caráter dialógico de construção e interpretação da realidade e a atenção ao estudo de casos singulares, esta opção metodológica

pode contribuir para uma análise mais rica dos processos de elaboração e das funções das representações sociais dos jovens inseridos no trabalho por meio da instituição pré-profissionalizante.

Um pressuposto básico da pesquisa em representações sociais é o estudo em situações sociais, o qual valoriza a interação e os contextos em que as representações são construídas. Porém, existem pesquisadores que desenvolvem estudos experimentais em situações de laboratório, que envolvem controle de variáveis, comparação entre grupos, uso de análises quantitativas, enfoque na estrutura das representações sociais, entre outros elementos (ABRIC, 2001). Além desta pesquisa considerar o contexto real dos jovens, ela também os vê como sujeitos pensantes e ativos na construção de sua própria realidade. Esta perspectiva possibilita interpretar e dar sentido às expressões dos participantes, incentivar a interação do pesquisador com os pesquisados e valorizar a singularidade dos fenômenos humanos (MINAYO, 1992; 2002; REY, 2002).

Os conteúdos representativos podem ser captados não só pela linguagem do sujeito, mas por documentos, práticas, entre outros, dando maior veracidade a estudos de fenômenos cognitivos. As representações sociais são transmitidas por meio da linguagem, que nem sempre reflete as ações dos sujeitos. Neste sentido, o presente estudo incluiu a observação participante e investigação documental, combinando estratégias que puderam favorecer uma apreensão mais adequada dos conteúdos e dos contextos de formação das representações sociais de trabalho. O método qualitativo dá abertura para a adoção de múltiplas estratégias de pesquisa, que propiciam a captação de informações as quais são confrontadas em um procedimento de triangulação, a fim de se garantir a fidedignidade das informações coletadas e de se identificar consensos e dissensos na percepção dos sujeitos sobre determinados fenômenos sociais (SPINK, 1993; 2004).

## Caracterização da Região e das Instituições

O presente estudo de caso foi realizado em uma instituição pré-profissionalizante, localizada em uma cidade do interior do Estado de São Paulo. Este município foi selecionado por apresentar iniciativas de proteção e desenvolvimento da população juvenil.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), esta cidade surgiu com um povoado e foi se expandindo para aproximadamente 185.421 habitantes (BRASIL, 2007). No século XIX, surgiram as primeiras fazendas de café e açúcar no município e em 1876 inaugurou-se o ramal férreo Campinas - Município, marco do progresso da cidade. Atualmente, sua economia é movimentada pelo comércio e pela indústria. A cidade dispõe de um *shopping center*, uma reserva florestal, redes de supermercados, hotéis, dentre outros. Destacam-se no setor industrial empresas como: Agroceres, Aldoro, Owens Corning, Torque, Riclan, Tigre, Brascabos, Três Fazendas, Crios, Fricok, Neheel Química, Whirlpool, entre outras. Os produtos fabricados pelas maiores indústrias da cidade são: fibras de vidro, tubos e conexões, produtos na linha branca, produtos químicos leves, cabos para as indústrias, balas e caramelos, peças para automóveis, estamparias, alimentos para nutrição de animais e artigos cerâmicos. Algumas destas empresas, bem como outras do setor público, prestadoras de serviços e comércios são colaboradores da entidade pré-profissionalizante<sup>1</sup> na contratação de jovens aprendizes formados pela instituição.

Esta cidade do interior de São Paulo conta com várias instituições profissionalizantes que formam jovens para o mercado de trabalho, tais como o Senai, o Senac e o Senat. A entidade pré-profissionalizante participante da pesquisa é uma instituição

---

<sup>1</sup> Todas as informações sobre esta instituição, apresentadas ao longo do texto, foram retiradas do Estatuto e do *site* da entidade pré-profissionalizante.

filantrópica com a mesma função, que foi escolhida por atender vários estabelecimentos de trabalho da cidade e ser referência no ramo de inserção de jovens no mercado de trabalho, reconhecida inclusive pelo CMDCA. A pesquisadora foi buscar informações sobre a instituição na Prefeitura Municipal, contatou o administrador da entidade e obteve a autorização deste para o desenvolvimento da pesquisa com os jovens e profissionais dentro do estabelecimento de formação profissionalizante.

Com base em análise documental, foi possível verificar que a entidade pré-profissionalizante surgiu em meados de 1961, quando um grupo de pessoas lideradas por um juiz da cidade interessou-se em criar maneiras de ajudar as famílias carentes do município, cujos filhos não tinham acesso aos recursos sociais que lhes garantissem sucesso escolar e vida digna, longe dos riscos das drogas e da marginalidade. Inicialmente, o trabalho da entidade era voltado à formação de guardas de trânsito e as atividades eram, principalmente, direcionadas à orientação ao trânsito. Neste período, os jovens vestiam uniformes que se assemelhavam a fardas e as aulas eram chamadas de instruções, evidenciando a forte presença de orientações militares na organização. As aulas eram conduzidas somente para população masculina e exigia-se postura e disciplina, tanto na Sede como no local de trabalho, que eram condutas consideradas fundamentais para o bom andamento e aproveitamento da atividade educativa praticada pela entidade.

Em meados de 1965, a instituição passou por dificuldades financeiras e no intuito de manter seus serviços no município, os integrantes da Diretoria da entidade pré-profissionalizante buscaram maneiras de remodelar o funcionamento e manutenção da instituição. Neste sentido, em 1967, os diretores foram visitar várias empresas da cidade, solicitando cooperação por meio de sociedade entre entidade pré-profissionalizante e sócios contribuintes mensais. Com o retorno financeiro esperado, eles tinham a expectativa de não só manter o funcionamento da instituição, mas também ampliar o número de guardas, oferecer

melhores remunerações e redefinir suas atribuições. Neste momento, a função do guarda não se restringia apenas a orientar o trânsito da cidade. As atividades dos jovens passaram a ser ampliadas para a execução de atividades em Repartições Públicas, Estabelecimentos Bancários, Indústria e Comércio do Município.

Perto do ano 2000, a entidade pré-profissionalizante passou por uma reestruturação da filosofia de trabalho e das metas sociais. Para isso, modificou-se a estrutura administrativa da entidade, que começou a adotar um modelo educacional e profissionalizante pautados nas exigências do mercado de trabalho e as transformações ocorridas na sociedade neste período. A instituição implantou e vem desenvolvendo até hoje um Projeto Pedagógico Educacional que visa o sucesso escolar e o início da profissionalização de jovens por meio do acesso ao primeiro emprego. Atualmente, a entidade ocupa-se com a tarefa de adequar o curso pré-profissionalizante às indicações do ECA (BRASIL, 1990) e da Lei 10.097/00 (BRASIL, 2000), com o intuito de garantir aos jovens os benefícios trabalhistas por meio do registro em carteira de trabalho.

A missão da entidade é oferecer aos jovens, de ambos os sexos, de diferentes classes sociais e com idade entre 14 e 18 anos, a oportunidade de despertar a consciência de que são sujeitos de direitos e de competências similares a qualquer outro jovem, bem como garantir seu futuro processo profissional. Para isto, a instituição pré-profissionalizante conta com uma equipe de profissionais empenhados em realizar o acompanhamento pedagógico dos jovens nas escolas e nas atividades educativas. Os principais valores transmitidos em toda a formação profissional é a disciplina, tão enfatizada na história da entidade pré-profissionalizante, e a responsabilidade como elementos essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional de cada jovem formado. Além dos vestígios de uma formação militar, a entidade também tem um caráter assistencialista e atento ao futuro da sociedade em geral. Um

indicativo dessa ideia é o lema que a instituição divulga, inspirado na canção de Milton Nascimento: “... e há que se cuidar do broto, para que a vida nos dê flor e fruto”.

Também está incluída neste estudo de caso a participação de uma empresa prestadora de serviços da cidade, conveniada com a entidade pré-profissionalizante, que abriu espaço para a pesquisadora desenvolver o estudo com todos os jovens aprendizes que trabalham na organização, bem como com seus supervisores. Em um primeiro momento, por solicitação da pesquisadora, a coordenadora pedagógica da instituição pré-profissionalizante realizou contatos com alguns de seus colaboradores que mais contratam aprendizes, tais como Indústria e Comércio de Implantes Ortopédicos Ltda (MDT), Departamento Autônomo de Água e Esgoto (DAAE), Whirlpool Latin America, Brascabos Componentes Elétrico Eletrônicos Ltda, a fim de obter espaço para a realização desta pesquisa. Não obtendo sucesso por motivos variados, que vão desde a demora na concessão de autorizações, até dificuldades de contato, a pesquisadora procurou a empresa de convênio médico da cidade, por ser uma instituição antiga na contratação de aprendizes, que concordou prontamente com as exigências da pesquisa (APÊNDICE I) e solicitou que a pesquisa contribuísse, de alguma forma, para a melhoria da experiência de primeiro emprego dos aprendizes. A empresa de convênio médico está dividida, atualmente, em três setores principais: hospital, prédio administrativo e farmácia. Trata-se de uma cooperativa de médicos que atua nacionalmente na prestação de serviços e convênios na área de saúde. A empresa conta com o trabalho de 11 aprendizes e já efetivou alguns jovens trabalhadores quando estes completaram 18 anos e/ou saíram do regime de aprendizagem. Os supervisores dos jovens no trabalho são profissionais que trabalham na administração da empresa, gerenciada por dois ex-aprendizes que vivenciaram a experiência de primeiro emprego na empresa de convênio médico e lá permanecem até hoje.

## **Participantes**

Os participantes desta pesquisa compuseram uma amostra intencional de jovens aprendizes e de profissionais, escolhidos em função da importância que possuíam na definição do projeto de inserção educacional e profissional dos jovens e do tempo de permanência na entidade pré-profissionalizante e na empresa de convênio médico. Buscou-se a quantidade necessária de sujeitos que possibilitasse compreender o fenômeno analisado obedecendo ao critério de saturação, o qual determinou o número de sujeitos a partir das necessidades do processo de conhecimento que surgiram ao longo da pesquisa. Também procurou-se, ao mesmo tempo, incluir como participantes do estudo o maior número de aprendizes trabalhadores da empresa de convênio médico investigada na pesquisa. Do ponto de vista qualitativo, a legitimidade do conhecimento científico está na qualidade das expressões dos sujeitos a serem estudados e não na quantidade (REY, 2002).

Participaram da pesquisa 10 jovens, sete do sexo masculino e três do sexo feminino, com idade entre 16 e 17 anos, que representavam quase 100% dos aprendizes que trabalhavam na empresa de convênio médico. Desta amostra, nove jovens estudam em escolas estaduais da cidade do interior de São Paulo, cursando o 2º ou 3º ano do Ensino Médio e uma participante iniciou o 1º ano de faculdade no curso de Logística. Todos são alunos da entidade pré-profissionalizante e têm vínculo empregatício mediado por ela com a empresa de convênio médico. Por administrarem a dupla jornada de trabalho e estudo, freqüentam a escola no período noturno. Participaram também profissionais que estão diretamente ligados ao trabalho com os jovens aprendizes, tanto na instituição pré-profissionalizante como na empresa em que eles trabalham. Estes profissionais foram selecionados, intencionalmente, por estarem em contato direto com os aprendizes em seu cotidiano de formação profissionalizante tanto na entidade como na empresa. Na entidade pré-profissionalizante, os profissionais

assumem cargos dentro dos Departamentos Pedagógico e Social e na empresa de convênio médico, a profissional é uma secretária executiva que vêm coordenando o trabalho da maioria dos jovens aprendizes há aproximadamente dois anos.

Oito dos 10 aprendizes já tiveram alguma experiência de trabalho anteriormente, sendo que seis deles trabalharam em atividades antes de entrar na entidade pré-profissionalizante, tais como: monitoria de eventos, auxiliar de pedreiro, auxiliar de Calheiro, empregada doméstica, entregador de panfletos, entregador de frios e cuidadora de idosos. Estas experiências de trabalho ocorreram depois dos 14 anos de idade dos jovens e não contavam com nenhum direito trabalhista, tais como salário fixo e acima de um salário mínimo, registro em Carteira de Trabalho, entre outros. Dois aprendizes relataram que trabalharam antes da empresa de convênio médico em outras empresas mediadas pela entidade pré-profissionalizante e na própria instituição, a fim de cobrir férias de funcionários ou mesmo de aguardar a contratação em uma empresa colaboradora da instituição pré-profissionalizante (**QUADRO 1**).

**QUADRO 1** - Caracterização dos jovens aprendizes de acordo com o sexo, a idade, a escolaridade e a experiência anterior de trabalho

Jovens	Sexo	Idade	Escolaridade	Experiência Anterior de Trabalho
1	M	16 anos	3º ano EM	Fischer (1 mês pela entidade pré-profissionalizante); entidade pré-profissionalizante (1 mês)
2	F	16 anos	3º ano EM	Nenhuma
3	M	17 anos	3º ano EM	Brascabos (3 meses pela entidade pré-profissionalizante), no setor fiscal
4	M	17 anos	3º ano EM	Monitor de eventos; pedreiro (fora da entidade pré-profissionalizante)

5	M	16 anos	2º ano EM	Trabalhava com o pai de calheiro
6	F	17 anos	1º ano Logística	Empregada doméstica e babá
7	M	16 anos	3º ano EM	Entregador de panfletos, 14 anos (fora da entidade pré-profissionalizante)
8	F	16 anos	3º ano EM	Cuidadora de idoso com 14 anos
9	M	16 anos	3º ano EM	Entregador de frios; 14 anos; R\$ 400,00
10	M	16 anos	2º ano EM	Nenhuma

---

Fonte: Entrevistas individuais com os jovens participantes da pesquisa.

Os jovens participantes deste estudo são provenientes de famílias cujos pais não chegaram a cursar uma faculdade e trabalham atualmente em serviços que não exigem profissionalização e/ou titulações (**FIG. 1 e 2**), bem como apresentam renda acima de dois salários mínimos (**QUADRO 2**).

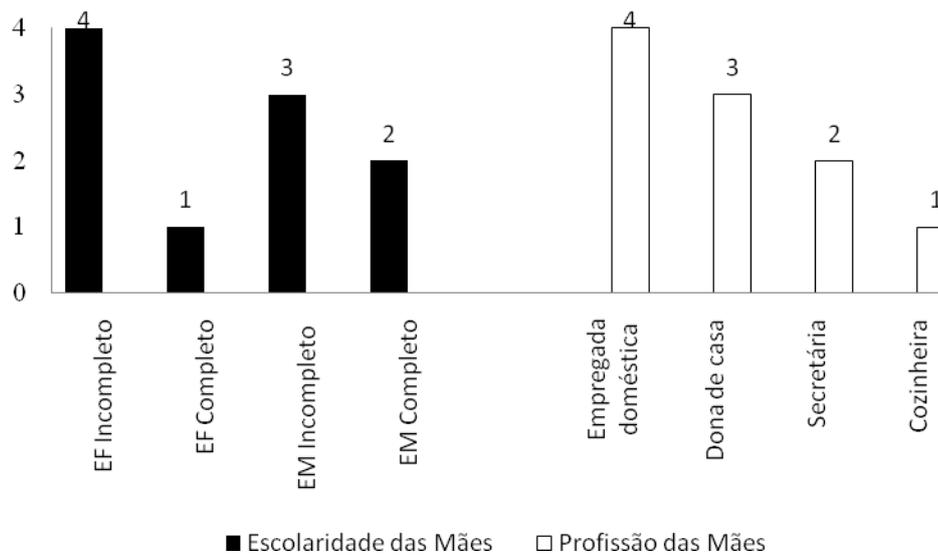
**QUADRO 2** – Caracterização das famílias dos jovens aprendizes quanto à renda, escolaridade e profissão dos pais

Jovens	Renda Familiar	Escolaridade e Profissão dos Pais
1	Entre 2 e 3 salários mínimos	Mãe: 6º série EF; empregada doméstica Pai: falecido
2	Entre 2 e 3 salários mínimos	Mãe: 3º série EF; empregada doméstica Pai: 4º série EF; motorista
3	Mais de 3 salários mínimos	Mãe: terminando EM; do lar Pai: não soube informar; pedreiro autônomo

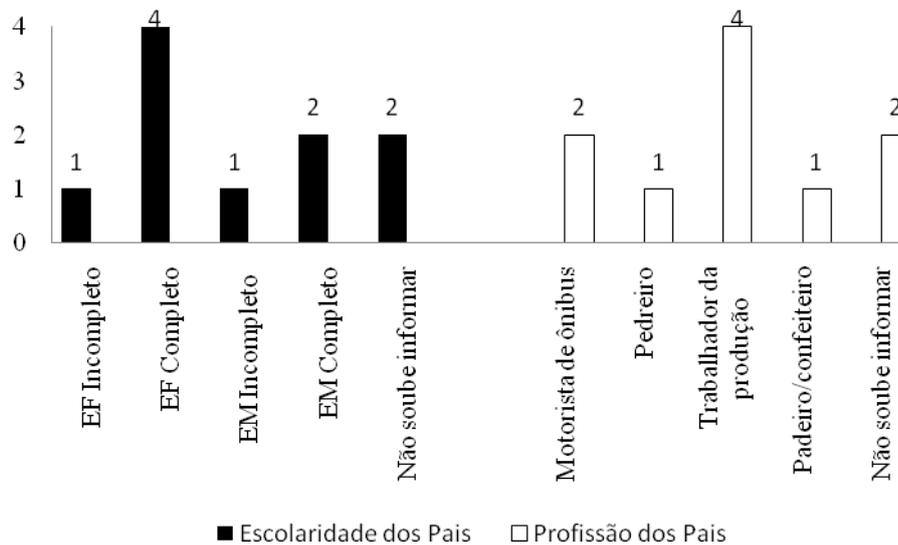
4	Entre 2 e 3 salários mínimos	Mãe: 1º ano EM; do lar Pai: 8º série EF; motorista ônibus
5	Mais de 3 salários mínimos	Mãe: 3º ano EM; administradora esportes Pai: 3º ano EM; operador de peças (Whirlpool)
6	Entre 2 e 3 salários mínimos	Mãe: 4º série EF; empregada doméstica Pai: 8º série EF; monta lavadoras (Whirlpool)
7	Mais de 3 salários mínimos	Mãe: 5º série EF; empregada doméstica Pai: EM completo; não soube informar
8	Entre 2 e 3 salários mínimos	Mãe: EM completo; cozinheira de escola Pai: EM completo; trabalha na produção (Tigre)
9	Mais de 3 salários mínimos	Mãe: EF completo; do lar Pai: EF completo; forneiro de cerâmica
10	Mais de 3 salários mínimos	Mãe: terminando supletivo EM; secretária consultório Pai: 2º ano EM; padeiro/confeiteiro em casa

---

Fonte: Entrevistas individuais e questionários com os jovens participantes da pesquisa



**FIG. 1** – Escolaridade e profissão das mães dos jovens aprendizes da entidade pré-profissionalizante inseridos na empresa de convênio médico em 2010



**FIG. 2** – Escolaridade e profissão dos pais dos jovens aprendizes da entidade pré-profissionalizante inseridos na empresa de convênio médico em 2010

Estes jovens, ao entrarem na entidade pré-profissionalizante, realizaram o curso oferecido pela instituição durante seis meses e depois se inseriram na empresa de convênio médico, onde trabalham há pelo menos um mês com contratação mediada pela

entidade pré-profissionalizante. Neste sentido, pretendeu-se estudar a maneira como o jovem é inserido no mercado de trabalho tanto pela entidade pré-profissionalizante como pela empresa de convênio médico e como esta modalidade de inserção influencia na construção das representações sociais de trabalho dos jovens aprendizes participantes da pesquisa.

### **Aspectos Éticos**

A pesquisa contou com a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos, da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Todos os participantes leram, assinaram e receberam uma cópia do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE II), no qual foram evidenciados os objetivos da pesquisa, a forma de participação, os possíveis riscos e o compromisso ético da pesquisadora com os entrevistados. Obedecendo as normas éticas para estudos com jovens, a pesquisadora também solicitou a leitura e assinatura dos pais dos jovens aprendizes, que autorizaram seus filhos a participarem das entrevistas. Tanto a entidade pré-profissionalizante, quanto a empresa de convênio médico, autorizaram a pesquisadora a adentrar os espaços das instituições e a coletar informações pertinentes ao estudo junto aos profissionais e aprendizes, bem como concordaram em serem analisadas ao longo da pesquisa em sua atuação com os jovens trabalhadores.

### **Procedimento de Busca e Apreensão das Informações**

Em um primeiro momento, a pesquisadora realizou dois encontros com todos os jovens participantes da pesquisa, que teve como objetivo a apresentação dos objetivos do estudo, a assinatura dos Termos de Consentimento Livre e Esclarecido e o preenchimento de

um questionário fechado com questões relacionadas à condição socioeconômica dos jovens e suas atividades cotidianas (APÊNDICE IV).

Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas individuais com os jovens trabalhadores, visando favorecer a formação de vínculos, a estimulação de situações de diálogo, investigar suas representações sociais de trabalho, bem como saber como avaliam a entidade pré-profissionalizante e a empresa de convênio médico. A entrevista contou com um roteiro semi-estruturado para possibilitar o acesso aos sentimentos, pensamentos e intenções do pesquisado, aspectos que, dificilmente, seriam acessados por meio de questionários fechados ou da observação direta. O roteiro de entrevista abordou questões relacionadas à experiência de primeiro emprego na juventude e contribuições para o futuro, ao significado do trabalho, às vantagens e desvantagens do trabalho, à entidade pré-profissionalizante e à empresa de convênio médico (APÊNDICE III).

A fim de se conhecer a filosofia e o projeto de formação educacional da instituição pré-profissionalizante, bem como as condições de trabalho oferecidas ao jovem trabalhador pela empresa, foram realizadas entrevistas individuais com profissionais destas duas organizações. Foram entrevistadas uma supervisora dos jovens na empresa de convênio médico e duas profissionais da área pedagógico-social da entidade pré-profissionalizante. O roteiro de entrevista abordou questões relacionadas à inserção do jovem no trabalho e às vantagens e desvantagens de sua contratação (APÊNDICE V) quando a entrevista foi realizada com a supervisora dos aprendizes na empresa. As entrevistas realizadas com as profissionais da entidade educacional tiveram um caráter não diretivo, dialógico e contínuo, em um processo no qual as informações eram captadas no cotidiano conforme elas aconteciam e como produto das observações participantes. Este formato de entrevista foi adotado com as profissionais da entidade pré-profissionalizante porque a pesquisadora percebeu que ao longo das visitas feitas na instituição, estas funcionárias se sentiam à vontade

para expressar, espontaneamente, suas opiniões sobre o cotidiano dos jovens na qualificação e no trabalho. Apesar de não terem sido entrevistas estruturadas, elas contribuíram para evidenciar relatos sobre a visão que estes profissionais tinham sobre as competências e comportamentos dos jovens no trabalho, os conhecimentos a cerca das legislações que regulamentam o trabalho juvenil no Brasil, o tipo de formação objetivada no curso pré-profissionalizante para o futuro dos aprendizes e a relação estabelecida entre entidade pré-profissionalizante e a empresa de convênio médico.

Além das entrevistas, foi realizado um levantamento documental e bibliográfico que incluiu: o projeto pré-profissionalizante da instituição de ensino, o programa de inserção do aprendiz da entidade pré-profissionalizante e da empresa de convênio médico, o Manual da Aprendizagem (BRASIL, 2006) que regulamenta o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz, a Lei 10.097/00 (BRASIL, 2000), vídeos institucionais, regimentos internos, jornais, informativos veiculados, entre outros. A análise destes documentos permitiu conhecer a política da instituição pré-profissionalizante e da empresa sobre a inserção dos jovens no trabalho.

A fim de complementar esta análise, foram realizadas observações participantes das vivências dos jovens, tanto na entidade pré-profissionalizante quanto na empresa. As observações foram realizadas com o intuito de analisar a vida cotidiana dos jovens na sua relação com a instituição de ensino e com o trabalho durante o período de aproximadamente seis meses. Na entidade pré-profissionalizante, a pesquisadora participou de várias atividades que envolviam tanto os jovens aprendizes participantes da pesquisa, quanto outros aprendizes trabalhadores matriculados na instituição. Estas atividades incluíram participações em: processo de inscrições de novos alunos na entidade durante dois dias; palestras de diferentes temáticas; como fiscal, aplicação de provas no processo seletivo para entrar na entidade pré-profissionalizante; visitas a todos os ambientes da entidade (salas de

aula, auditório, refeitório, biblioteca, entre outros); ensaios da banda, coral e de treinos esportivos; encontros semanais que envolviam instruções gerais e orientações para os aprendizes de comportamentos na escola e no trabalho; entre outras. Na empresa de convênio médico, a pesquisadora realizou algumas visitas em cada um dos setores da instituição, a fim de entrar em contato com os supervisores e, essencialmente, conhecer o ambiente de trabalho dos jovens aprendizes, bem como visualizar as tarefas que eles estavam desempenhando no trabalho. Estas informações foram valiosas para compreender os relatos dos participantes e avaliar a veracidade das falas.

A pesquisadora também realizou duas entrevistas coletivas com os jovens trabalhadores, nas quais participaram quatro aprendizes em uma primeira entrevista e três em uma segunda. As entrevistas coletivas tiveram como objetivo retomar as informações fornecidas nas entrevistas individuais e aprofundar questões relativas ao planejamento do futuro profissional destes aprendizes. Estas entrevistas foram importantes para dar maior veracidade às informações fornecidas individualmente e verificar se novas percepções surgiam a partir da relação dos jovens entre si em uma situação grupal.

### **Procedimento de Organização e Análise das Informações**

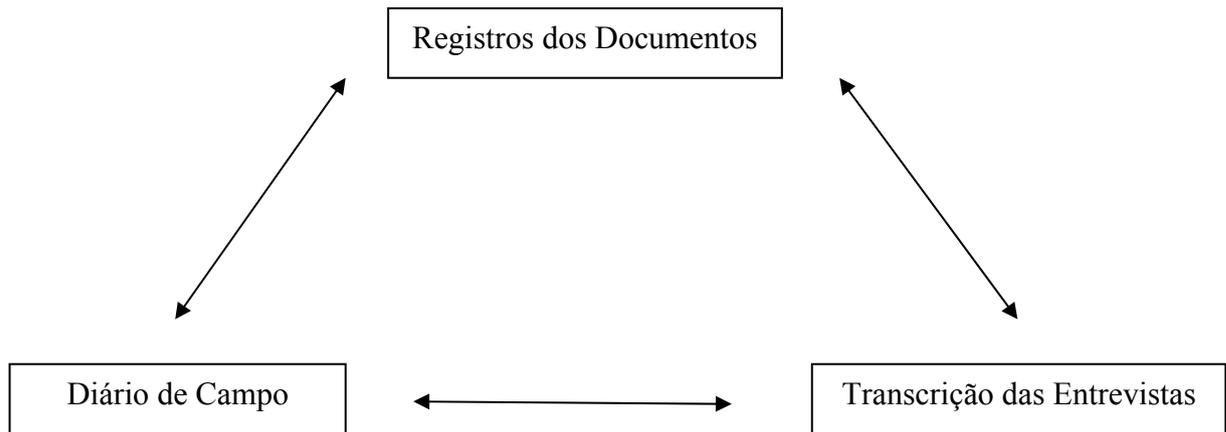
As 10 entrevistas individuais realizadas com os jovens aprendizes, as duas entrevistas coletivas realizadas com esta mesma população e uma entrevista com uma das supervisoras de aprendizes na empresa de convênio médico foram gravadas e transcritas pela pesquisadora. O produto de entrevistas não estruturadas feitas com duas profissionais da entidade pré-profissionalizante foi registrado em diário de campo e posteriormente incorporado ao conjunto de informações obtidas a partir das transcrições das entrevistas semi-estruturadas mencionadas acima. As informações captadas a partir das observações

participantes e dos contextos de trabalho foram registradas em diário de campo. O conjunto destas informações, advindas de diferentes fontes mencionadas anteriormente, foram organizadas e analisadas segundo os passos descritos a seguir, advindos de consultas em Minayo (1992) e Gomes (1999), inspirados nos pressupostos de Bardin (1979).

Em um primeiro momento, os indicadores obtidos por meio da análise dos documentos, das observações e das entrevistas foram mapeados para reunir as informações coletadas no trabalho de campo. Posteriormente, leituras exaustivas e repetidas dos textos foram realizadas visando identificar pontos mais relevantes para atender os objetivos da pesquisa. O que foi selecionado como importante serviu de base para a elaboração das categorias temáticas.

Algumas categorias foram construídas sobre a entidade pré-profissionalizante, a empresa de convênio médico e os jovens trabalhadores, visando atender os objetivos de compreender as representações sociais de trabalho dos jovens e a inserção do aprendiz no mercado de trabalho. Em relação à entidade pré-profissionalizante, pretendeu-se desenvolver a categoria *Entidade Pré-Profissionalizante e Mercado de Trabalho*, evidenciando esta modalidade de inserção juvenil na visão dos profissionais da empresa de convênio médico, na visão dos próprios aprendizes e na relação com as exigências da legislação brasileira. Em relação à empresa de convênio médico, foram construídas quatro categorias temáticas: características da contratação de aprendizes, atividades dos aprendizes e os benefícios para a empresa, as relações entre jovens e supervisores no trabalho, visão dos jovens e supervisores sobre contribuições do trabalho para o futuro profissional. E por último, em relação às representações sociais de trabalho dos jovens, estas foram discutidas a partir de cinco categorias abrangentes: juventude e trabalho, o sentido do trabalho e suas origens, a negatividade do trabalho, planos para o futuro e os processos de construção destas representações.

Nessas categorias temáticas foram articuladas as informações oriundas do trabalho de campo e foi possível identificar consensos e dissensos no conteúdo dos depoimentos por meio do procedimento de triangulação (sujeito-outro-objeto), proposto por Moscovici (1978) e exposto em esquema a seguir.



Este procedimento forneceu elementos para a análise final, que consistiu no estabelecimento de articulações entre as informações coletadas e a literatura.

### **Os Desafios no Percurso da Pesquisa**

As várias etapas do presente estudo foram cumpridas de maneira satisfatória, porém encontrou-se alguns percalços ao longo do caminho que tiveram que ser superados para dar continuidade à pesquisa. O primeiro deles foi encontrar uma instituição pré-profissionalizante que abrisse seu espaço para a pesquisa com seus jovens aprendizes matriculados. A pesquisadora escolheu esta entidade pré-profissionalizante para realizar a coleta de informações devido ao fato dela ser uma instituição muito reconhecida na cidade e pelo seu papel de inserir jovens de 14 a 18 anos no mercado de trabalho. Antes de se definir

os objetivos da pesquisa, a pesquisadora contactou a Prefeitura Municipal e o Senat da cidade, objetivando encontrar uma amostra de jovens aprendizes. A coordenadora do Senat informou que a instituição pré-profissionalizante era muito nova na cidade e por este motivo ainda não contava com curso elaborado conforme a Lei da Aprendizagem e nem turmas de alunos iniciadas em sua formação técnico-profissional. Por esta razão, optou-se pela primeira entidade pré-profissionalizante aqui citada.

Depois de definida a entidade pré-profissionalizante como campo empírico, o segundo percalço foi a busca de espaço para o estudo em empresas da cidade que tinham vínculo com a entidade selecionada. Os desafios enfrentados foram: 1) convencer a entidade pré-profissionalizante a auxiliar na realização dos contatos com as empresas colaboradoras, bem como a permitir que a pesquisadora acompanhasse as visitas da coordenadora pedagógica da entidade aos estabelecimentos de trabalho dos aprendizes; 2) encontrar uma empresa que abrisse espaço para a pesquisa e ao mesmo tempo fosse um estabelecimento de expressiva colaboração na contratação e efetivação de aprendizes; 3) encontrar uma empresa do setor privado, o qual reflete melhor as modificações na estrutura organizacional e de gestão do mercado de trabalho; 4) encontrar uma empresa cujos supervisores se comprometessem a dar entrevistas sobre o trabalho dos jovens aprendizes. Atendendo a estes requisitos, a empresa de convênio médico foi escolhida, a qual se encaixa no ramo de prestação de serviços na área de saúde. Isto ocorreu porque a pesquisadora, ao entrar em contato com outras empresas contratantes de aprendizes, verificou que o tipo de trabalho realizado pelos jovens não se modificava significativamente de uma empresa para outra, concentrando-se em atividades essencialmente de escritório e administrativas.

Superadas estas dificuldades, a pesquisadora foi muito cuidadosa ao adentrar a empresa de convênio médico, preocupando-se em não perturbar a rotina de trabalho tanto dos jovens quanto de seus supervisores imediatos. O acesso aos documentos da instituição se

restringiu apenas à descrição dos setores e funções dos trabalhadores da organização. Documentos como o estatuto e o regimento interno ficam sob o acesso apenas dos médicos e da direção da empresa de convênio médico e, por este motivo, não foram colocados à disposição da pesquisadora. Quanto ao acesso aos jovens aprendizes, tanto a entidade pré-profissionalizante quanto a empresa de convênio médico mostraram-se muito atenciosas em receber a pesquisadora e em oferecer os ambientes das duas instituições para as entrevistas com os jovens. Neste sentido, as observações feitas foram muito enriquecedoras, especialmente na entidade pré-profissionalizante, onde a pesquisadora visitou os jovens participantes do estudo toda semana durante um período de seis meses. A pesquisadora, em retribuição à abertura da entidade pré-profissionalizante, ofereceu pequenas ajudas para a equipe de trabalho da entidade, tais como orientação de alguns jovens, colaboração no processo seletivo de novos jovens para a inserção no Curso Pré-Profissionalizante, orientação à equipe pedagógica de como lidar com os jovens, realização de palestras psico-educativas, entre outras.

As entrevistas individuais com os jovens foram conduzidas de forma a possibilitar a expressão verbal destes e não ficaram limitadas ao roteiro de perguntas exposto anteriormente. Porém, a pesquisadora identificou uma dificuldade entre os jovens de argumentarem suas falas e posições diante dos assuntos abordados nesta pesquisa. A fim de estimular a fala e a expressão dos jovens, a pesquisadora tentou criar um vínculo de cordialidade/proximidade com os jovens nas visitas à entidade pré-profissionalizante, que antecederam as entrevistas individuais, bem como optou por organizar as perguntas de acordo com as informações que eram passadas ao longo da conversa. Esta estratégia mostrou-se mais eficaz quando combinada com as entrevistas coletivas com os aprendizes, que se sentiram mais à vontade para confirmarem ou refutarem informações relatadas individualmente, bem como se expressaram melhor sobre suas percepções ao interagir com o grupo.

As observações participantes e cotidianas foram fundamentais para a aceitação da pesquisadora nas duas instituições. Dada a frequência do contato, os profissionais e os jovens aprendizes passaram a confiar na seriedade do estudo e, conseqüentemente, sentiram-se mais à vontade para revelar problemas e desafios da rotina de formação dos jovens aprendizes tanto no trabalho como na entidade pré-profissionalizante.

## **CAPÍTULO 4 – REVELANDO AS RELAÇÕES ENTRE CENÁRIOS PROFISSIONALIZANTES E ATORES JUVENIS**

Neste capítulo, pretendeu-se apresentar as informações coletadas e analisá-las de acordo com os objetivos deste estudo. Os eixos principais deste texto foram analisar as propostas da instituição pré-profissionalizante para a inserção do jovem no mercado de trabalho, bem como as relações e condições de trabalho praticadas pela empresa de convênio médico. Após estruturar este pano de fundo, visou-se compreender e analisar como as representações sociais de trabalho entre os jovens aprendizes são construídas a partir destes contextos de aprendizagem profissional.

### **4.1. A Entidade Pré-Profissionalizante e a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho**

A partir da coleta de informações sobre a instituição pré-profissionalizante, foi possível organizá-las conforme quatro categorias preliminares de análise da proposta de inserção dos jovens no trabalho feita pela entidade: verificar se a entidade pré-profissionalizante atende as exigências regulamentadas em leis e estatutos federais; apresentar as diretrizes do curso pré-profissionalizante oferecido pela entidade aos jovens, bem como analisar sua compatibilidade com as exigências do mercado de trabalho; elucidar o papel da instituição na visão dos jovens aprendizes e os desafios enfrentados pela entidade pré-profissionalizante no acompanhamento da aprendizagem e da formação dos jovens já inseridos no trabalho.

#### **4.1.1. Atendendo as Especificações da Lei 10.097/2000**

A entidade pré-profissionalizante é uma organização sem fins lucrativos de auxílio ao jovem entre 14 e 18 anos. Ela desenvolve o seu trabalho há 50 anos no município e dentre seus principais serviços destacam-se a colocação no mercado de trabalho, embasada na Lei 10.097/2000 descrita anteriormente, o projeto pré-profissionalizante e a complementação educacional. A instituição vem desde 1998 adaptando sua estrutura física e seu projeto pedagógico para a preparação dos jovens para o trabalho. A entidade já registra em carteira de trabalho todos os jovens, garantindo seus direitos trabalhistas conforme a Lei 10.097/2000. Ela tem uma proposta de oferecer aos aprendizes, especialmente aos jovens que possuem baixa renda familiar, uma melhor qualidade de vida em todos os aspectos: profissional, educacional, pessoal e social.

O resultado das observações participantes, realizadas com o intuito de mapear a estrutura física da entidade pré-profissionalizante, mostrou que a instituição conta com uma construção completa que atende bem as demandas educacionais e profissionalizantes dos jovens aprendizes. Atualmente, ela tem o apoio dos seguintes Departamentos: Administrativo, Social, Pedagógico, de Informática e de Marketing, bem como oferece assistência médica, exames laboratoriais e assistência odontológica gratuita. Além disso, a entidade disponibiliza aos jovens a quadra poliesportiva para as atividades físicas e prática de esportes. A partir de janeiro de 2011, os jovens aprendizes passaram a desfrutar de convívio e serviços de clube com a inauguração do novo centro de lazer com piscina e academia.

O curso pré-profissionalizante é dado em salas de aula amplas, com capacidade para, aproximadamente, 36 alunos. Para as aulas de informática, a entidade conta com a infraestrutura de um laboratório equipado com computadores e ar condicionado. No intervalo das aulas, os jovens podem ir até a biblioteca e realizar empréstimos de materiais como: livros de Ensino Fundamental e Médio com ênfase maior para conteúdos de língua portuguesa e

redação, apostilas de cursinho com todas as matérias, livros de literatura geral, livros solicitados em vestibulares, livros e revistas sobre a adolescência (sexo, preconceito, orientação sexual) e trabalhos de conclusão de curso realizado por ex-jovens aprendizes. Fora deste período, a biblioteca fica aberta para consulta destes materiais e confecção de trabalhos em grupo.

Nas instruções e orientações, que ocorrem aos sábados para os jovens aprendizes já formados no curso e inseridos no mercado de trabalho, são utilizados o salão social e o auditório da entidade para atender a demanda de, aproximadamente, 350 jovens trabalhadores. O salão social é formado por, aproximadamente, 20 mesas e 100 cadeiras, utilizado para momentos de orientação, palestras ou refeição.

Neste sentido, considerou-se que os esforços da entidade para adequar a sua atuação às determinações das leis e estatutos federais estão sendo efetivos na oferta de uma infraestrutura adequada aos jovens em formação para o trabalho e na garantia de seus direitos trabalhistas. Além disso, a entidade encontra-se motivada a aperfeiçoar seu curso pré-profissionalizante cada vez mais para garantir uma formação completa aos jovens e facilitar o acompanhamento do jovem aprendiz quando este é inserido na empresa.

#### **4.1.2. O Curso Pré-Profissionalizante e o Mercado de Trabalho**

A inserção no curso pré-profissionalizante da entidade é feita a partir da aprovação do jovem em processo seletivo organizado pela própria instituição. A primeira etapa da seleção é feita através da inscrição dos jovens na instituição. No ato da inscrição são exigidos alguns requisitos eliminatórios, tais como já ter completado 14 anos de idade e se encontrar no 9º ano do Ensino Fundamental. A segunda etapa da seleção é composta pela

aplicação de uma prova que avalia noções de matemática, português-gramática e redação sobre as temáticas: trabalho, família e escola.

O curso oferecido pela instituição renova sua turma a cada semestre e investe em dois princípios de formação para o trabalho: a profissionalização e a cidadania. A capacitação dos jovens aprendizes é feita por meio deste curso, durante o tempo em que o jovem permanece na entidade, e do acompanhamento pedagógico após a inserção no mercado de trabalho. Os jovens são avaliados continuamente durante todo o curso pré-profissionalizante pelas avaliações individuais realizadas na instituição e, após o curso, na empresa e no colégio.

Ao fazer o curso pré-profissionalizante, os jovens entram em contato com conhecimentos técnicos de informática, de contabilidade básica, de auxiliar administrativo, de atendimento ao público, de língua inglesa básica, de língua portuguesa. Além disso, recebem orientações sobre ética, cidadania e desenvolvimento pessoal. A partir de uma análise dos relatos dos jovens e dos profissionais da instituição, foi possível identificar a preocupação que se tem com a “solidificação do caráter” dos aprendizes, dando uma ideia de formação disciplinadora e estática.

Esta percepção pode ser confirmada a partir da análise do que a entidade pré-profissionalizante entende por formação ética e cidadã. Foi possível constatar que esta formação está associada, principalmente, ao desenvolvimento de algumas habilidades pessoais que constam em documento de avaliação de desempenho do aprendiz na empresa: 1) comunicação, definida como a capacidade de trocar ou discutir ideias, de dialogar, com vistas ao bom entendimento entre pessoas; 2) criatividade, definida como a capacidade de criar coisas e/ou ideias novas; 3) discrição, definida como qualidade de discreto, reservado; 4) organização, definida como ato ou efeito de organizar; 5) iniciativa, definida como ação de quem é o primeiro a propor e/ou empreender algo; 6) pontualidade, definida como quem

chega, parte, ou cumpre as obrigações ou compromissos, executa trabalho à; 7) disciplina, definida como ordem que convêm ao bom funcionamento de uma organização; 8) eficiência, definida como ação ou virtude de produzir um efeito; 9) cooperação, definida como trabalhar em comum, colaborar, ajudar, auxiliar; 10) facilidade de expressão, definida como facilidade de enunciar seu pensamento por gestos ou palavras escritas ou faladas; 11) bom atendimento ao público; 12) responsabilidade, definida como responder pelos próprios atos ou pelos de outrem; 13) acatar ordens; 14) aceitar sugestões e críticas; 15) usar uniforme da entidade.

Depois de formados no curso pré-profissionalizante, os aprendizes, teoricamente, encontram-se aptos a se inserirem no mercado de trabalho e passam a ser encaixados nas vagas disponíveis nas empresas conveniadas a entidade pré-profissionalizante, tais como Agroceres, Owens Corning, Fischer, Tigre, Brascabos Componentes Elétrico Eletrônicos Ltda, Fricok, Indústria e Comércio de Implantes Ortopédicos Ltda (MDT), Departamento Autônomo de Água e Esgoto (DAAE), Whirlpool Latin America, a empresa de convênio médico participante da pesquisa, entre outras. Os jovens aprendizes realizam atividades protegidas e simplificadas nestes estabelecimentos de trabalho, tais como as descritas no item 4.2. deste texto.

A orientadora pedagógica da instituição indica aprendizes que atendem os requisitos solicitados pelos empregadores. Após a contratação, a entidade pré-profissionalizante continua acompanhando a formação para o trabalho do jovem através de instruções e orientações complementares oferecidas aos sábados pela entidade. De acordo com as informações coletadas nas observações de campo, a chamada *instrução geral* ocorre uma vez por mês e é composta por atividades como: assinatura de holerites, orientações de como se vestir, exposição de reclamações de chefes, avaliação de advertências e notas nas escolas, entre outras. Além destas instruções, os aprendizes assistem palestras sobre diversos

temas tais como dengue, marketing (maneiras de se fazer seu marketing pessoal), drogas, competência profissional, entre outras.

A pesquisadora acompanhou várias palestras, sendo que em uma delas foi abordado a temática sobre competência pessoal e mercado de trabalho. A palestra foi ministrada pelo diretor da Escola de Informática e Idiomas *People*, disseminando ideias como: a valorização das competências individuais (conhecimentos, habilidades e atitudes); o incentivo na formação em inglês e informática; a necessidade de se aprender a trabalhar sobre pressão; a valorização do estudo de conhecimentos exigidos pelo mercado de trabalho; a carreira construída por meio da permanência constante no emprego e a valorização do esforço individual como fator de sucesso profissional. A partir da análise desta palestra, é possível observar que os jovens são formados para estarem sempre dispostos a aprender e enfrentar as exigências do mercado de trabalho, sem fazer uma reflexão sobre os limites dos esforços individuais na construção da carreira profissional. Além disso, estão expostos a qualquer tipo de manipulação de outras agências educacionais que, muitas vezes, não estão preocupadas com a formação profissionalizante do aluno, mas sim em ganhar dinheiro com os matriculados.

Além do curso pré-profissionalizante e do acompanhamento pedagógico, a entidade oferece atividades cívicas e extracurriculares, como a participação na banda, no coral e em palestras. Desde a sua fundação, a instituição contribuiu com a formação pré-profissionalizante de mais de 8.000 jovens<sup>2</sup>, pautadas em princípios como o conhecimento, a oportunidade de emprego e a formação cidadã.

Na visão dos jovens aprendizes entrevistados, a formação obtida por meio do curso pré-profissionalizante foi importante para a inserção no mercado de trabalho, tanto na parte técnica como na de relacionamento interpessoal. A instituição pareceu investir também

---

<sup>2</sup> Informação retirada do vídeo institucional da entidade, edição de 2009.

em treinamento de pessoal, indicando condutas e posturas que se devem adotar no ambiente de trabalho.

Então, eles falam para tomar cuidado, que (aprendiz) não é... não é dono de lá... porque tem gente que... que não tem noção disso. Chega, quer mandar... não tem noção. Daí ela falou que tem que tomar cuidado, se às vezes, um cliente... que trabalha assim... com logística, assim, alguma coisa assim... um cliente sempre está certo, nunca pode falar... falar contra ele... assim, para abrir os nossos olhos mesmo, saber o que a gente está fazendo lá (Jovem 9).

A Dona Ciclana, que é a inspetora aqui, ela dava aula de contabilidade... ela pegava muito no meu pé, porque?... quando eu cheguei aqui, eu tinha moicano, tinha luzes, e não podia. Então, no primeiro dia ela já pediu para mim tirar... então eu fui lá e tirei, mas como as luzes estavam na raiz, fica marcado... ela chegava, passava a mão no meu cabelo, falava para mim tirar, toda vez ela fazia isso (Jovem 7).

As posturas e condutas mais valorizadas foram o modo de se vestir e de se apresentar no ambiente de trabalho, bem como de não entrar em conflito com as pessoas. A entidade pré-profissionalizante exige o uso do uniforme da instituição no trabalho, visando evitar o uso de roupas consideradas incompatíveis com o ambiente da empresa, tais como saias curtas, decotes, entre outras.

Os aprendizes apontaram um ponto falho da formação profissional, a qual não tem aplicabilidade em alguns serviços realizados pelos jovens na empresa de convênio médico. Um dos jovens apontou que, não aplicar o curso ao trabalho, desvincula o aprendizado da prática e não favorece a solidificação dos conhecimentos adquiridos.

Então, no curso, é o que eu falei n/é?... Aprender inglês, espanhol, contabilidade, mas no emprego eu não uso, então a gente não põe em prática. Porque lá eu tiro cópia, colo uns documentos, encaderno, coisa de secretaria, n/é?... Documentos dos

setores, as coisas de sempre, não uso o que eu aprendi na (entidade pré-profissionalizante)... Não ponho em prática (Jovem 1).

Bom, eu acho ruim. Porque daí tudo que a gente aprendeu, a gente não vai aprimorar. Não vamos praticar o que aprendemos. Então, alguns até vão perdendo o conhecimento (Jovem 3).

Os jovens reconheceram que o curso colabora mais com aprendizes que trabalham em setores ligados à contabilidade e administração, mas não tem utilidade para os jovens que trabalham em serviços de entrega de documentos na rua.

Ajuda, mas não é o bastante. A gente tem que ser esforçado. Cada um é cada um e para uns servem mais, para outros servem menos. E também depende muito do lugar onde você vai trabalhar. Lá, por exemplo, tem muita gente lá, os (aprendizes) de rua, não usam muito, porque eles saem na rua, não usa muito, mas a gente que está lá dentro usa bastante. Mas não é tudo, não é cem por cento (Jovem 2).

Ah, prepara, você usa bastante, tanto na questão da ética, como você agir dentro da empresa... porque, que nem, na (empresa de convênio médico) usa bastante questão de ética... por que?... a gente tem contato com o cliente, com o paciente, e com os doutores... formando (voz embargou) os donos de lá, n/é?... eles são os donos. Então, ajudou bastante na questão de... deixa eu ver... ah, que usa dentro do sistema da (empresa de convênio médico), tipo contábil, estas coisas, ajuda bastante também... você usa bastante isto lá... é, tudo relaciona conta... ah... o português escrito, falando também, tem que se esforçar ao máximo para não errar... acho que foi fundamental a (entidade pré-profissionalizante) na... para... encaminhar para a (empresa de convênio médico), para onde eu estou agora (Jovem 7).

Relataram que os conhecimentos técnicos ensinados no curso podem contribuir para o futuro profissional, mas que a qualificação é básica e incompleta. Quando indagados sobre o que falta ser abordado no curso, eles apontaram para a ampliação dos conhecimentos aprendidos no computador, oferecendo formação em informática avançada.

Prepara. Foi uma coisa que eu já comentei com o meu pai, que tudo que eu aprendi na (entidade pré-profissionalizante), eu não uso nada no meu trabalho, porque meu trabalho é só pagamento de banco e entrega de envelope, e ele falou “é, mas você não pensa que um dia você vai sair da (entidade pré-profissionalizante) e isso um dia pode te levar para uma contabilidade, a um atendimento ao público, para um inglês... você não pensa nisso?”. Então a (entidade pré-profissionalizante) não te prepara para o trabalho agora, ela te prepara para o futuro (Jovem 5).

A partir destas informações pretende-se, a seguir, discutir qual é o real papel da formação pré-profissionalizante oferecida pela entidade pré-profissionalizante e se este cumpre a finalidade de preparar os jovens aprendizes para o mercado de trabalho. Até que ponto eles precisam de uma qualificação pautada em conhecimentos de informática, contabilidade, para realizarem tarefas de *Office boy*? Por que o curso pré-profissionalizante não inclui o preparo para estas atividades mais simplificadas? Que futuro profissional estes jovens aprendizes idealizam ter a partir desta formação?

#### **4.1.3. O Papel da Entidade Pré-Profissionalizante na Visão dos Jovens Aprendizes**

A partir dos relatos dos jovens aprendizes, foi possível identificar os motivos pelos quais eles procuraram a entidade pré-profissionalizante e como definem seu papel na inserção deles no mercado de trabalho. A busca pela entidade concentra-se no desejo de começar a trabalhar na juventude e ter uma garantia de emprego com carteira assinada, diante das dificuldades de ser contratado sendo menor de 18 anos.

Ah, é um bom caminho, porque... tanto é que a gente pode começar com 15 anos a trabalhar... se não fosse assim, a gente ia começar só com 16, com carteira assinada. Mas é difícil você achar um serviço hoje em dia sem ter 18 anos ou ser menor aprendiz... é... que nem... mas eu acho que a (entidade pré-profissionalizante) foi

fundamental para mim... olha, eu não sei se é para todo mundo. Às vezes não, mas para mim foi fundamental (Jovem 7).

É relevante ressaltar que a necessidade de contribuir para sustentar a família foi uma categoria apontada apenas por uma jovem aprendiz, demonstrando que a carência financeira não é o fator determinante que levou os jovens participantes deste estudo de caso a procurarem emprego. Alguns começaram a trabalhar apenas para terem seu próprio dinheiro e não dependerem dos pais.

Porque eu queria trabalhar (risos), e... eu não queria mais depender assim de mãe e pai... eu queria ter meu próprio dinheiro. Foi meio contra a vontade deles, porque eles não queriam que eu trabalhasse, mas eu queria... ter meu dinheiro, às vezes poder ajudar em casa, se precisasse de alguma coisa... por isso que eu procurei a (entidade pré-profissionalizante) (Jovem 8).

A instituição tem um papel fundamental em não só empregar os aprendizes, mas como oferecer-lhes qualificação, registro em Carteira de Trabalho e uma experiência de emprego em condições compatíveis com o desenvolvimento psíquico, social e profissional dos jovens. Alguns aprendizes chegaram a dizer que a entidade pré-profissionalizante não é fundamental para se conseguir a experiência de primeiro emprego e que esta depende mais da força de vontade do jovem.

Acho que se você tiver força de vontade, você consegue o seu primeiro emprego sem estar na (entidade pré-profissionalizante). Ou até mesmo ao contrário: você está na (entidade pré-profissionalizante) e não consegue o primeiro emprego, porque têm muitos colegas meus aí que saíram do Curso Pré-Profissionalizante que não estão empregados ainda. Faz seis, sete meses e eles não estão empregados ainda. Então eu acho que não é fundamental a (entidade pré-profissionalizante), é só você ter força de vontade que você vai conseguir. Mostrar que você vai lá a trabalho e não a brincadeira, você consegue (Jovem 5).

A partir de informações coletadas nas observações de campo e em entrevistas com jovens e profissionais da entidade, foi possível constatar que a entidade pré-profissionalizante contrata todos os jovens aprendizes e os terceiriza para as empresas colaboradoras. Neste sentido, os empregadores têm liberdade para fazer a troca de aprendizes antes do término do contrato de aprendizagem, bem como os jovens tentam criar condições para a troca de emprego no caso de não estarem satisfeitos com o serviço ou com a empresa.

É (risos), tem (aprendiz) que trabalha bem, mas que nem os companheiros de lá que relaxam no serviço só porque a (entidade pré-profissionalizante) sabe que se ele sair de lá... eles montam em cima, porque eles sabem que se sair de lá a (entidade pré-profissionalizante) encaminha para outro serviço. Eles relaxam no serviço n/é? Não pode isso aí (Jovem 1).

Caso não se encontrem locais de trabalho para os jovens formados, os aprendizes aguardam o emprego na própria sede da instituição pré-profissionalizante e prestam serviços a ela.

Os (aprendizes) que sai... tipo... que cobre férias ou pede troca, eles ficam aqui na sede n/é?... até a Dona Fulana arrumar outro serviço (Jovem 1).

Além disso, os jovens acreditaram que vale a pena participar da entidade pré-profissionalizante na medida em que ela é uma instituição bem valorizada e conhecida na cidade, que já formou aprendizes que, atualmente, estão bem colocados no mercado de trabalho e é bem divulgada entre amigos, familiares e escolas dos jovens. Ter participado da instituição foi sinônimo de orgulho para os jovens, que vêem esta experiência como valiosa na construção de seus currículos.

Porque a (entidade pré-profissionalizante), aqui na cidade, ela é bem falada, uma instituição muito boa que ajuda os jovens a terem o primeiro emprego, a ter a primeira experiência, eles ensinam noções de que... muita gente está aprendendo na faculdade, a gente já sabe... isso é muito bom... (Jovem 6).

#### **4.1.4. Problemáticas Enfrentadas no Cotidiano**

A partir de observações participantes realizadas durante seis meses na entidade pré-profissionalizante, foi possível identificar algumas dificuldades que a instituição enfrenta no dia a dia com os jovens, principalmente com os aprendizes já formados e inseridos no mercado de trabalho. Um dos desafios foi formar o jovem depois que ele começa a trabalhar, pois o contato com eles fica mais esporádico e os profissionais da entidade têm pouco contato com as empresas colaboradoras depois da contratação.

Outras dificuldades disseram respeito a atitudes dos jovens e de seus supervisores no trabalho. Segundo relatos da orientadora pedagógica da entidade, ela não sabia como lidar com as reclamações e os comportamentos dos aprendizes no trabalho, tais como o fato de a atividade ser monótona, eles começarem a “relaxar” no serviço para serem demitidos e, posteriormente, inseridos em outra empresa. Também, queixava-se de algumas atitudes dos supervisores que vão contra o processo de formação profissional dos aprendizes, tais como tratá-los com grosserias, protegê-los como se fossem filhos, permitirem coisas erradas no trabalho considerando que eles são novos, não preocupação em responder as avaliações escritas sobre os aprendizes feitas pela entidade, envolvimento de chefe com aprendiz do sexo feminino, entre outras.

Atualmente, a instituição conta com alguns funcionários que estão diretamente ligados com a qualificação dos aprendizes: uma orientadora pedagógica, uma assistente social, um administrador e os professores. Segundo relato da orientadora pedagógica e do administrador, a entidade contava anteriormente com o serviço de uma psicóloga, cuja função

era avaliar os jovens matriculados no curso pré-profissionalizante por meio de testes de personalidade que indicassem o perfil dos aprendizes e favorecessem o encaixe destes nas vagas disponíveis para a inserção no trabalho.

Com a saída da psicóloga, constatou-se a necessidade deste profissional, porém não identificou-se que papel ele pode assumir na entidade pré-profissionalizante. Algumas possibilidades de atuação foram levantadas junto à equipe da entidade: realização de diagnóstico e de levantamento de perfil dos aprendizes, apoio aos funcionários e/ou orientação psicológica aos jovens.

#### **4.2. A Empresa de Convênio Médico e a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho**

A partir de informações obtidas por meio de registros em diário de campo das observações dos ambientes de trabalho dos jovens, de transcrições de entrevistas realizadas na empresa de convênio médico e de transcrições de entrevistas realizadas com os jovens aprendizes, foi possível dividir esta seção de capítulo em quatro partes: em um primeiro momento, expor como e por que ocorre a contratação de jovens aprendizes pela empresa; em um segundo momento, discutir o tipo e as condições de trabalho que são oferecidos aos jovens, bem como os benefícios destes para a empresa; em um terceiro momento, evidenciar como os jovens e seus supervisores vêm suas relações no trabalho; e em um quarto momento, discutir a visão dos jovens e supervisores sobre as contribuições desta experiência de emprego para o futuro profissional dos aprendizes.

#### **4.2.1. O Processo de Contratação de Aprendizizes**

A empresa de convênio médico é uma colaboradora antiga da entidade pré-profissionalizante e contrata jovens aprendizes formados pela instituição há mais de 12 anos. Em entrevista não estruturada com a gerente administrativa-operacional da empresa, evidenciou-se que a empresa de convênio médico conta com alguns ex-aprendizes no seu atual quadro funcional e que já efetivou outros que saíram da empresa. A própria gerente e o administrador do hospital são ex-aprendizes e, por isso, acreditam muito na formação oferecida pela entidade e acolhem os jovens na empresa, dando-lhes uma oportunidade de emprego.

O processo de contratação inicia-se com uma solicitação da empresa de convênio médico para a entidade pré-profissionalizante de um aprendiz para preencher vagas nos diversos setores administrativos da organização. Quem seleciona os aprendizes mais aptos a serem indicados para a empresa é a própria entidade pré-profissionalizante, a qual assume um papel de Consultoria de Recursos Humanos que terceiriza seus funcionários. De acordo com entrevistas realizadas com a orientadora pedagógica da entidade e supervisores dos aprendizes na empresa, foi possível constatar que a disciplina, a organização, a discrição e a vontade de aprender são características pessoais muito valorizadas pela empresa na hora da contratação. Sabendo disso, a entidade pré-profissionalizante realiza uma pré-seleção pautada nestes perfis e delega à empresa a responsabilidade da escolha.

A partir de entrevistas com os jovens aprendizes e seus supervisores tanto na entidade pré-profissionalizante, como na própria empresa, foi possível constatar que a organização prima pela disciplina e pelo sigilo profissional, principalmente por lidar com informações que envolvem a saúde dos pacientes e o trabalho dos médicos. Além destas características, outros critérios são usados na seleção feita pela empresa, como por exemplo investigar a responsabilidade que os aprendizes têm em relação aos membros de sua família e

consigo próprio. Neste sentido, nas entrevistas de seleção são feitas perguntas investigando se os jovens contribuem com o sustento da família, se cumprem as obrigações escolares, se costumam fazer uso de bebidas e drogas, se avisam seus pais em relação aos lugares que frequentam e a hora de retorno para a casa, entre outras.

#### **4.2.2. O Trabalho dos Jovens e os Benefícios para a Empresa**

Atualmente, a empresa de convênio médico oferece trabalho aos jovens aprendizes em três unidades principais: três trabalham na Sede Administrativa (secretaria), dois na Farmácia (setores fiscal e financeiro) e cinco trabalham no Hospital (secretaria, faturamento e almoxarifado). As atividades realizadas pelos aprendizes eram: tirar cópias xerox, fazer encadernações, colar documentos e correspondências, fazer receituários, atender o telefone, arquivar documentos, digitar ou criar documentos no computador, fazer correspondências e serviços de correio, atender os médicos e o público em geral no balcão, transportar documentos para os consultórios médicos e entre unidades da empresa de convênio médico, separar e transportar materiais de escritório e hospitalares, organizar estoque de materiais, realizar serviços de banco como depósitos, transferências, pagamento de contas, entre outros.

A partir de informações coletadas em campo, foi possível constatar que as condições de trabalho dos jovens aprendizes na empresa de convênio médico são boas e cumprem as exigências de segurança e jornada, a qual não prejudica os estudos, e estão especificadas na legislação para o trabalho na juventude (BRASIL, 2000). A jornada de trabalho começa às 8h e se estende até às 17h, com duas horas de almoço e intervalos para lanches no meio da manhã e da tarde.

Os aprendizes que trabalham na secretaria da Sede Administrativa têm uma mesa própria para eles e ali realizam tarefas de auxílio às duas secretárias, tais como xerocar, encadernar, montar blocos de rascunho, entregar documentos, entre outras. Os aprendizes que trabalham na Farmácia realizam serviços internos e de banco. Os que realizam serviços externos seguem uma rotina tranquila de trabalho, saindo de manhã e voltando apenas após o almoço, mesmo que tenham poucas tarefas a serem realizadas fora da empresa. Já os aprendizes que trabalham no Hospital parecem ser mais privilegiados em termos de tipo de tarefas realizadas, de condições de trabalho e de relacionamento com os supervisores, propiciando um ambiente mais favorável para o desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens, conforme veremos a seguir.

Os aprendizes trabalham em diferentes setores, como já descrito anteriormente, e podem trocar de setor quando desejam e quando a empresa oferece esta oportunidade, a fim de se aprender tarefas diversificadas. Além disso, os jovens que trabalham no Hospital relatam que podem entrar em contato com profissionais na área de saúde e ver a sua atuação no cotidiano, o que contribui para nortear suas escolhas de profissão futuras. Os aprendizes contam com alimentação gratuita oferecida pelo restaurante do Hospital e com materiais para a realização de trabalhos da escola, tais como computador, *internet*, impressora, entre outros. Alguns aprendizes relataram que, quando não tinham muitas tarefas a serem realizadas no dia, eram liberados para fazerem trabalhos e exercícios escolares, podendo contar com a ajuda dos profissionais com os quais trabalhavam.

A partir das informações acima, foi possível constatar que os jovens aprendizes participantes da pesquisa estão inseridos em um trabalho seguro, com condições favoráveis para a dedicação aos estudos, bem remunerado se comparado com salários de outros trabalhadores que exercem funções equivalentes e que oferece, na medida do possível, oportunidades de aprender funções dentro da empresa e de adequar-se a uma rotina de

trabalho. Mas, que benefícios teria a empresa em contratar um jovem aprendiz ao invés de um profissional?

De acordo com as observações de campo e as entrevistas realizadas com os supervisores dos aprendizes na empresa e na entidade pré-profissionalizante, foi possível constatar que os jovens aprendizes eram bem vindos por cinco motivos: 1) desejo da empresa em colaborar com a formação de jovens que necessitam financeiramente de uma oportunidade de emprego; 2) os jovens, como estavam em processo de formação e aprendizagem, eram mais moldáveis às regras e exigências da empresa, bem como podiam ser incluídos futuramente no quadro funcional da organização; 3) os aprendizes não demonstravam tanta resistência em realizar trabalhos simplificados, monótonos, que são importantes para as atividades principais da empresa, mas aos quais dificilmente um profissional se adequaria; 4) os aprendizes tinham mais força de vontade para aprender coisas novas e eram mais obedientes do que profissionais formados; 5) a possibilidade de pagar menores salários aos jovens, mesmo depois de efetivados.

#### **4.2.3. Relações entre Aprendizes e Supervisores no Trabalho**

Com base em entrevistas realizadas com os aprendizes, seus supervisores na empresa e informações coletas em observações na entidade pré-profissionalizante, foi possível constatar que os aprendizes, mesmo estando na mesma empresa de convênio médico, têm tipos diferentes de chefias, que vão desde pessoas dedicadas com o aprendizado dos jovens, quanto àquelas que os ignoram.

Os supervisores, como não são profissionais formados para promover e avaliar a aprendizagem dos jovens aprendizes no trabalho, geralmente, assumem posturas de passar tarefas, verificar se elas estão sendo executadas corretamente e propor mudanças em caso de

erros. Neste sentido, nota-se que os supervisores não têm um papel educativo de valorizar acertos, de se preocupar em delegar tarefas diversificadas para o desenvolvimento das habilidades do aprendiz.

No entanto, foi relatado pelos jovens aprendizes que seus supervisores acompanham seus trabalhos através de registros em caderno de rotina e que criam formas de proteger os aprendizes das reclamações de outros funcionários da empresa, ou mesmo de culpabilizações injustas dirigidas aos aprendizes.

Acompanha... “*tipo*”... tudo que acontece lá relacionado a nós, (aprendizes) lá, ela está sabendo de tudo, ela auxilia a gente... estes dias deu um problema com uma cartinha, que falaram que entregaram para o (aprendiz)... só que não foi entregue esta carta aí... e foram jogando a culpa no (aprendiz)... daí, até que lá no consultório acharam a carta... daí, para não acontecer mais isso, ela foi atrás de um caderno de anotações para marcar tudo que a gente entrega, para não dar mais este problema... para não complicar a gente lá, entendeu? Porque, tudo que acontece lá, joga para o mais fraco, n/é?... vamos dizer assim (Jovem 9).

Outra conduta adotada pelos supervisores é estimular a independência e a troca entre os próprios aprendizes, na medida em que quando um jovem é contratado pela empresa, o ex-aprendiz que ocupava sua função fica responsável por ensinar as tarefas do trabalho para o novo aprendiz. Além disso, nota-se que os aprendizes são solidários e colaboradores um com os outros.

Ah, quando eu entrei lá, ela explicou o que eu ia fazer, tudo... mas quem... quem auxiliou, mostrou o que eu devo fazer lá foram os outros aprendizes, que já estavam trabalhando lá (Jovem 9).

Do ponto de vista dos supervisores, eles avaliaram que não tem grandes dificuldades no trabalho com o aprendiz. Relataram que reconhecem que eles estão em processo de aprendizagem e que procuram ensinar quando necessário, porém admitiram que as tarefas são muito fáceis e de fácil domínio, de forma que a supervisão passa a ser desnecessária ao longo do contrato de aprendizagem. As dificuldades aparecem quando os jovens aprendizes erram algo e sentem-se muito mal com isso, prejudicando seu desempenho no trabalho. Os supervisores alegaram que é difícil lidar com estes aspectos emocionais dos aprendizes, fazê-los retomar o trabalho sem grandes problemas.

Além disso, relataram que, às vezes, sentiam dificuldades em lidar com os jovens no fator motivação para o trabalho, que é um problema apontado na literatura quando o trabalho é monótono e sem autonomia (SATO, 1993 e YOSHIDA e GIGLIO, 2000), como é o caso das tarefas destinadas aos jovens da empresa de convênio médico.

#### **4.2.4. Visão dos Jovens e Supervisores sobre a Contribuição do Trabalho para o Futuro**

Em relação à questão do preparo para o mercado de trabalho futuro, as opiniões dos jovens dividiram-se quando interrogados sobre se as atividades que realizam na empresa de convênio médico eram compatíveis com aquilo que eles enfrentariam nos próximos empregos. Os aprendizes que trabalhavam em serviços internos sentiam-se mais úteis e confiantes de que as atividades que realizavam pudessem ser válidas para empregos futuros, diferente dos aprendizes que faziam serviços externos.

Então, quando eu entrei na (empresa de convênio médico), eu... entrei na secretaria, eu trabalhava na rua. Então eu não tinha noção nenhuma do que que era no... dentro da empresa, já dentro do mercado de trabalho, porque eu só fazia o mesmo serviço sempre. Daí, depois de cinco meses, eu passei para o almoxarifado, onde eu estou

até hoje, já faz sete meses já, mais ou menos, vai fazer sete meses. Daí sim você tem noção... porque a gente tem contato direto com o doutor que vai comprar material... então, a gente pega essa experiência de verdade... então a gente tem... aí sim a gente vai ter contato com o mercado de trabalho... eu acho que é isso (Jovem 7).

Os aprendizes que trabalhavam na rua entregando documentos achavam que esta atividade não os preparavam para o futuro e acreditavam que não precisavam de qualificação para realizarem este tipo de tarefa.

Eu acho que não, porque você não precisa ter experiência ou preparação para sair na rua e levar um documento. É só passar o endereço e você vai, certo?... então, eu acho que isso aí não muda em nada para mim (Jovem 3).

Também identificou-se uma valorização da empresa de convênio médico como empresa dentre os aprendizes, fazendo com que achem que vale a pena trabalhar na empresa e colocar no currículo, mesmo que o trabalho não seja o almejado.

Vai ser uma experiência. Quando um dia eu sair de lá, se for mandar currículo para outro lugar, sou (aprendiz), fui (aprendiz) dois anos trabalhando em uma empresa muito boa (Jovem 2).

Além disso, outras contribuições da experiência de primeiro emprego para o futuro foram relatadas pelos jovens, entre elas a possibilidade de contratação e conhecimento adquirido sobre a rotina de trabalho.

Tem, bastante. E eu já fui muito elogiada lá no trabalho, todo mundo fala. A gente não recebe muito retorno direto do chefe, mas as outras pessoas falam, que a gente é educado, que gostaria, já falaram várias vezes. Já falaram que se eu não fosse tão nova, já tinham contratado, mas, isso foi agora. Vamos ver daqui um ano e meio, como vai ser, como vai estar a empresa, depende muito da empresa também (Jovem 2).

Agora eu não sei explicar... é... a gente já tem uma noção agora do que é trabalho, que... o trabalho não é tão complicado... porque todo mundo, quando é menor, acha “*nossa*”... quando está fazendo o curso... vai fazer uma entrevista, já fica com medo... quando vai trabalhar, então, “*nossa*”, nem se fala... primeiro dia... acho que melhora... você aprender trabalhando, depois você já tem uma noção mais para frente do que você vai enfrentar, n/é?... acho que é isso (Jovem 9).

Por estas falas, nota-se que os aprendizes incorporaram a ideia de que os empregos futuros dependiam da confiança dos chefes e reconhecimento/valorização daquilo que eles faziam, isto é, depositavam todo o sucesso profissional em seus próprios desempenhos, desconsiderando as questões atuais de desemprego e trabalho por demanda.

#### **4.3. Repercussões do Trabalho no Desenvolvimento Psicossocial e Profissional dos Aprendizes**

Nesta seção do capítulo, pretendeu-se enfatizar as representações sociais de trabalho dos jovens aprendizes e analisá-las a partir do contexto no qual elas são construídas. Para isso, apresentam-se as informações sobre a visão dos jovens participantes do estudo a cerca do primeiro emprego na juventude e o sentido do trabalho para eles, bem como os aspectos negativos destas atividades e os planos para o futuro que os jovens estabeleceram a partir desta experiência laboral.

##### **4.3.1. Juventude e Trabalho: Não medir Consequencias X Responsabilidade**

Os jovens aprendizes representaram a juventude como uma fase privilegiada, na qual tem-se o apoio da família e é possível aprender novas coisas. Eles julgaram-se pessoas cheias de energia para vivenciar experiências diferentes, entre elas o trabalho e os

relacionamentos com os outros, nos quais experimentam sentimentos como paixão, amor, ciúmes, entre outros. Relataram que esta fase marca o início da construção do futuro e ainda pode-se errar antes da fase adulta.

Geralmente, o jovem de hoje em dia, ele vai ao shopping, sai... mas hoje em dia está mudando... tem jovem que já trabalha, sai também, mas trabalha mais, estuda mais para pensar num futuro melhor (Jovem 10).

Apesar de encararem a juventude como uma fase de diversão e rebeldia, na qual não se mede as consequências do que faz, reconheciam que, por meio do trabalho, aprendiam a obedecer, a ter responsabilidade e a pensar no futuro.

Depende de cada pessoa. Daí varia. Eu gosto de sair, bagunçar, mas eu trabalho também, tenho uma responsabilidade (Jovem 3).

Os jovens aprendizes apontaram que o primeiro emprego é muito importante de ser experienciado na juventude, mesmo que este impeça que o jovem tenha mais tempo para o lazer e os estudos. Relataram que o trabalho juvenil é fundamental para se conhecer o mercado de trabalho, ter a possibilidade de aprender, ganhar experiência e se preparar para o futuro através da formação da responsabilidade. Além disso, o aprendiz vai construindo seu currículo, o que o ajuda a enfrentar a concorrência de mercado.

É melhor para gente, estar começando ali, desde do zero... menor aprendiz, está aprendendo tudo e mais para frente, acho que a gente não tem muito ânimo, sei lá. Constrói uma família, tem casa para cuidar, filho para cuidar, acho que não dá muito ânimo assim... começar assim, na adolescência é mais importante (Jovem 6).

Você cria mais responsabilidade do que os outros. Você tem que... seu emprego, escola... acho que é muito mais responsabilidade. Você deixa de fazer um monte de coisa... eu acho que é isso (Jovem 8).

### 4.3.2. O Sentido do Trabalho

Os indicadores mais relevantes apontaram aspectos materiais e simbólicos do trabalho para os jovens. A dimensão material do trabalho foi representada como: provimento para si e a família, conjunto de exigências, emprego (contrato patrão-funcionário), possibilidade de ascensão social e qualquer tipo de atividade cotidiana que exija esforço físico e/ou mental.

Na (entidade pré-profissionalizante)... na (entidade pré-profissionalizante) foi que eu aprendi. Muitas pessoas pensam que trabalho é... trabalho físico: “ai, eu vou suar, vou ficar no sol, vou ficar de outra cor”. Mas existem várias maneiras de trabalho... igual tem gente que trabalha em escritório, tem gente que trabalha na produção, totalmente diferente. E aqui na (entidade pré-profissionalizante) a gente pode perceber essa diferença de trabalho (Jovem 6).

Já as representações sociais que indicaram aspectos simbólicos do trabalho foram: contribuição social (ajudar pessoas), fonte de aprendizado (adquirir responsabilidade, experiência, relacionar-se e lidar com pessoas), apoio à escola (norteia a escolha profissional), sentido da vida (viver em torno do trabalho) e lazer (realizar o que gosta e fugir do estresse).

Acho que trabalho é desenvolver tarefas, ajudar as pessoas, ser útil em alguma coisa, o que a gente faz no dia a dia, não só o trabalho que a gente vai lá, assim, todo dia, todo dia, mas ajudar as pessoas também. Eu acho que eu vou lá às vezes assim eu to sossegada, não tenho muita coisa pra fazer, eu vou ajudar os outros, alguém, por exemplo, outros (aprendizes), de outros setores, que estão trabalhando e que tem muita coisa pra fazer, eu ajudo, acho que faz parte do meu trabalho também, ajudar... (Jovem 2).

Olha, para mim significa no momento tudo. Para mim, eu vivo em torno disso, porque tem bastante amigos, eu gosto do que eu faço e... acho que só... eu acho que

para mim, no momento é tudo para mim... tipo se eu sáisse disso, eu não saberia o que eu iria fazer no momento... no momento gira em torno disso (Jovem 7).

### 4.3.3. A Negatividade do Trabalho

Além dos pontos positivos do trabalho, o que dão significado a ele, os aprendizes apontaram as desvantagens de se trabalhar na juventude e como é difícil administrarem o emprego com outras atividades muito importantes desta fase tais como o estudo, o lazer e o convívio com os amigos.

A gente fica muito focado no trabalho e às vezes a gente não tem tempo para, sei lá, sair com os amigos, se divertir, para estudar. Acho que é isso, falta de tempo (Jovem 2).

O tempo. Ele te pega muito no tempo. Você perde muito tempo da sua vida no trabalho, porque sua vida é o trabalho. Aí você perde muito tempo para as outras coisas, como ficar com a família, com os amigos. Mas isso tudo tem o seu tempo (Jovem 4).

Os jovens também relataram que o trabalho prejudica a escola pelo cansaço e sono excessivo que sentem ao administrar uma dupla jornada.

Não, a única desvantagem que eu vejo é à noite, ter que ir para a escola porque você está muito cansado, às vezes você não presta atenção direito na aula, aí você vai mal na prova, acho que é essa a desvantagem. Atrapalha um pouco. Porque tem dia que você está mole, daí você não faz nada e perde matéria, perde algumas coisas (Jovem 3).

#### 4.3.4. Os Planos para o Futuro

Ao serem interrogados sobre suas expectativas para o futuro, os jovens aprendizes relataram que estão incertos em relação à escolha profissional, mas que estão poupando dinheiro para cursar uma faculdade ou vão continuar trabalhando para pagá-la. A maioria dos jovens aprendizes manifestaram um desejo em voltar a estudar, relatando este ser o único caminho para se buscar um emprego melhor, que ganhe mais.

Acho que sim, é muito importante. Sem estudo você não trabalha. Você tem que ter estudo, uma faculdade, se você quiser ter um bom emprego, porque se você, não desmerecendo, quiser ser servente, você não precisa ter muito estudo. Daí vai tudo que você quer para você mesmo. Se você quer um bom emprego, tem que estudar bastante, mas se você não quer nada de sua vida, daí você fica sem estudo... pessoas da minha família estudam, algumas até hoje tem um bom emprego. Agora têm outras que não quiseram estudar, tem um emprego honesto, mas não é tão bom que nem o outro que estudou (Jovem 3).

Eu penso em fazer uma faculdade de engenharia, por isso que eu estou fazendo um curso de AutoCad já no início... vou fazer um curso, uma faculdade de engenharia, que este é um dos meus sonhos, ser engenheiro. Também eu penso em procurar um novo emprego se eu não for efetivado, um emprego que eu ganhe bem porque eu não quero pegar um emprego mau, que me pague apenas um salário. Quero um emprego que ganhe bem, por isso que eu quero fazer uma faculdade de engenharia, porque eu sei que é uma coisa que vai me deixar ganhando bem. Um engenheiro... eu tenho muitos primos meus que são engenheiros, muitos primos meus que são médicos e até advogados. Então eu sei que é uma coisa... um futuro bom para mim (Jovem 5).

Estas falas demonstram que os próprios jovens acreditam que precisam se dedicar aos estudos para melhorarem de vida, terem melhor salários, pois esta experiência não é o suficiente para mantê-los em bons empregos.

#### 4.4. Representações Sociais de Trabalho: Uma Análise de seus Processos Constitutivos

A partir de uma experiência de estágio com intervenções junto a jovens aprendizes de uma empresa pública de uma cidade do interior de São Paulo (BETETTO *et al*, 2008a), surgiram alguns problemas de pesquisa que foram abordados na presente dissertação. A autora foi chamada pela chefia do Departamento Pessoal da empresa (local do estágio) para realizar algum trabalho junto aos jovens aprendizes que trabalhavam na organização por intermédio de uma entidade pré-profissionalizante. O motivo relatado era de que estes jovens davam muito trabalho para a empresa, não seguiam ordens de utilização de uniforme e de manutenção de comportamentos compatíveis com a cultura da organização, tais como disciplina, organização, discricção, entre outros. Além disso, os jovens infringiam regras como não usar *piercing*, tintura ou penteados no cabelo, tatuagens, entre outras. Também não havia espaço dentro da empresa para os jovens ficarem no período de duas horas referente ao almoço. Por causa disso, os aprendizes ficavam na rua ociosos e às vezes provocando confusões. Outro problema relatado era que nem todos os supervisores que lidavam diretamente com os jovens aprendizes tinham facilidades em incluí-los no trabalho, uma vez que não tinham confiança neles em relação à execução das tarefas, aos cuidados com dinheiro e às informações sigilosas. Os supervisores também ficavam inseguros de seus cargos serem tomados pelos jovens aprendizes em desenvolvimento e, por esta razão, não ensinavam e nem delegavam tarefas mais complexas a eles.

Diante desse cenário, a pesquisadora se propôs, na presente dissertação, a estudar as questões referentes ao trabalho juvenil, especificamente aquele desenvolvido por jovens que estão inseridos em uma entidade pré-profissionalizante, a qual é responsável por qualificá-los profissionalmente e inseri-los no mercado de trabalho. Uma primeira questão a ser discutida é por que tornou-se permitida a inserção do jovem no mercado de trabalho a

partir dos 14 anos de idade? As crianças e jovens até esta idade, de acordo com o ECA (BRASIL, 1990), são proibidas de trabalharem, principalmente para garantir que estes indivíduos possam ser educados e sustentados pela família, bem como sejam protegidos da exploração no trabalho. A partir de 14 anos, o jovem pode se dedicar aos estudos ao mesmo tempo em que trabalha, deixando de ser sustentado exclusivamente pela família e passando de uma condição de jovem que “não mede consequências do que faz” para uma de trabalhador responsável e preocupado com o futuro, de acordo com visão dos jovens participantes desta pesquisa.

A partir do ECA (BRASIL, 1990), da Lei 10.097/2000 (BRASIL, 2000), da Lei 11.180/2005 (BRASIL, 2005) e dos decretos afins, o trabalho juvenil no Brasil passou a ser regulamentado por uma série de normas de proteção contra a exploração laboral e de garantia dos direitos do jovem. Por esta razão, de acordo com a legislação brasileira, o jovem só pode ser contratado na idade entre 14 e 16 anos na condição de aprendiz, isto é, estar matriculado em uma entidade pré-profissionalizante que fique responsável em garantir qualificação e condições de trabalho favoráveis ao seu desenvolvimento. É indiscutível que esta proteção ao trabalho juvenil é muito importante, mas será que estes jovens necessitariam estar empregados nesta idade? Aqui a pesquisadora utiliza o termo “empregar”, associado à noção de emprego, que se diferencia totalmente da noção de trabalho como uma atividade social que não necessariamente seja remunerada. Talvez seja consenso que o jovem tem que ser incentivado a trabalhar, a realizar atividades diversas em seu cotidiano, como por exemplo, ajudar a família nos afazeres de casa, realizar as tarefas exigidas pela escola, praticar atividades físicas, entre outras. Porém, este consenso não se aplica quando se discute a questão do trabalho juvenil remunerado (GUIMARÃES, 2005; AMAZARRAY, 2005; OLIVEIRA, 2005b).

A proposta do PNPE, através de programas e políticas públicas do governo federal em relação ao trabalho na juventude foi, em primeiro momento, oferecer possibilidade de inserção no mercado de trabalho para jovens de maneira geral, principalmente àqueles advindos de populações carentes de recursos financeiros e educacionais, com a expectativa de minimizar o ciclo de que jovem carente trabalha muito, estuda pouco, ganha pouco, é vítima de desemprego advindo da desqualificação e perpetua condições de pobreza. A ideia do governo federal é facilitar a entrada destes jovens no mercado de trabalho através da qualificação de nível técnico oferecida por entidades pré-profissionalizantes e apostar que estes jovens se mantenham e cresçam em seus postos de trabalho, a fim de conseguir alterar sua condição econômica e social.

A partir dos resultados da presente pesquisa, é possível constatar que quem se candidata a participar do processo seletivo da entidade pré-profissionalizante em estudo são jovens que advêm de famílias que ganham pelos menos dois salários mínimos, sendo que metade deles desfrutam de renda familiar maior do que três salários mínimos, sem incluir o salário que ganham com o trabalho na empresa de convênio médico. Por meio do acompanhamento da autora de uma inscrição para seleção na entidade, foi possível observar que poucos dos inscritos eram provenientes de famílias que eram sustentadas por bolsa família e escola, ou mesmo que tinham pais desempregados ou renda familiar inferior a dois salários mínimos. Neste sentido, a maioria dos jovens procuram a entidade pré-profissionalizante não por uma carência financeira e educacional, mas sim porque desejam se inserir no mercado como uma oportunidade de investir no futuro, de poder ter seu próprio dinheiro e até mesmo como uma alternativa ao investimento integral em estudos. Esta realidade vai totalmente contra a ideia de que os jovens que trabalham são carentes financeiramente e/ou educacionalmente, como prevê a legislação brasileira que normatiza o trabalho juvenil.

O próprio processo seletivo da entidade pré-profissionalizante limita o acesso da população mais carente ao só admitir jovens que não tenham perdido nenhum ano escolar e que, por consequência, tenham sua idade correspondente à série escolar em que se situam. Desta maneira, jovens vítimas de evasão escolar ou de repetência são excluídos automaticamente do processo seletivo, que são características condizentes com a condição de carência educacional desta população. Outra questão em relação ao processo seletivo da entidade pré-profissionalizante é admitir inscrições de pessoas que estudam em escolas particulares e ter um critério aleatório em relação à admissão de jovens de acordo com suas condições socio econômicas. Isto pode ser comprovado ao se verificar que, a maioria dos jovens entrevistados nesta pesquisa, não estavam trabalhando, necessariamente, para sustentar as suas famílias.

Diante deste cenário, é possível constatar que a entidade pré-profissionalizante, ao estabelecer estes critérios de seleção, pode excluir exatamente os jovens que mais necessitam deste tipo de inserção no mercado de trabalho. Os jovens, durante o processo seletivo, também são avaliados em conhecimentos escolares compatíveis com o 9º ano do Ensino Fundamental, o que dificulta mais ainda a inserção da juventude carente de condições educacionais em programas de qualificação e trabalho.

Se a entidade pré-profissionalizante não insere em sua maioria jovens carentes de condições educacionais e financeiras, que tipo de juventude está sendo colocada no mercado de trabalho e como esta população está sendo afetada pelo trabalho que realizam? De acordo com os resultados desta pesquisa, os jovens que estavam inseridos na empresa de convênio médico não necessitavam, em sua maioria, sustentar sua própria família e alguns estavam trabalhando à revelia da opinião de seus pais, que preferiam que seus filhos estivessem investindo nos estudos. Além disso, os aprendizes tiveram acesso à escola desde a

infância e não interromperam nenhum ciclo de estudos, apresentando desempenho escolar suficiente para serem aprovados no processo seletivo da entidade pré-profissionalizante.

Neste sentido, é preciso analisar quais são os benefícios do trabalho na juventude e avaliá-los em relação aos prejuízos que ele causa à dedicação aos estudos e outras atividades importantes para os jovens, tais como a convivência familiar, a prática de exercícios físicos, o relacionamento com amigos, entre outras. Os jovens participantes desta pesquisa apontaram sete impactos positivos mais relevantes do trabalho para as suas vidas: 1) ganharem seu próprio dinheiro e gastarem como quisessem; 2) terem uma qualificação e experiência profissional que os ajudariam na formação de um currículo; 3) terem a possibilidade de formarem seu caráter e criarem responsabilidades; 4) terem uma rotina mais ativa; 5) conhecerem e se adequarem às regras do trabalho, as quais se baseiam em princípios de obediência e disciplina; 6) aprender a conviver e lidar com pessoas de diferentes idades e temperamentos; 7) poder distinguir gostos e fazer uma boa escolha profissional.

Em relação a ganharem o próprio dinheiro na juventude, uma vez que não o utilizam para sustentar suas famílias, seria válido desde que o salário fosse compatível com a função exercida no mercado de trabalho e também que o jovem soubesse como administrar adequadamente sua renda. Cada jovem recebe um salário mínimo mensal, mas é importante ressaltar que existem muitos brasileiros, que estão na condição de chefes de família, que ainda não recebem este valor e nem tão pouco são contratados com carteira assinada. Os jovens participantes da pesquisa disseram que ganhavam um bom salário, mas que desejavam cada vez ganhar mais, já que estavam adquirindo maior experiência. Isto pode gerar uma ilusão de que quanto mais experiência se tem, mais dinheiro deve-se ganhar, independente da qualificação e a relação entre o tipo de experiência que possuem e a função que exercem no emprego atual ou em empregos futuros.

Além da necessidade de se adequar o salário do jovem à realidade de mercado, seria importante que eles fossem educados na administração deste dinheiro, dividindo-o em gastos, economias e poupança. Esta conduta ajudaria a evitar alguns dos efeitos colaterais de se ter dinheiro disponível na juventude, tais como o surgimento do consumismo e do espírito materialista, além do acesso facilitado a produtos viciantes como drogas, bebidas, cigarros, jogos, entre outros (STEINBERG, 2005). Considerando que, segundo os relatos dos profissionais da entidade pré-profissionalizante e dos próprios jovens, o trabalho é uma maneira de afastar a juventude das drogas, o dinheiro advindo deste trabalho pode facilitar este acesso se não for devidamente administrado.

Em relação a obterem uma qualificação e uma experiência profissional, isto ajudaria os jovens a começarem a construir seu futuro e currículo para novas experiências de emprego advindas desta primeira. Segundo o ECA (1990), Lei 10.097/2000, Lei 11.180/2005 esta qualificação deve ser compatível com o desenvolvimento de competências nos jovens e a experiência de trabalho deve ser uma extensão do que é aprendido no curso pré-profissionalizante. Sendo assim, é possível constatar que a entidade pré-profissionalizante cumpre seu papel pedagógico de ensino eficaz, porém estes conhecimentos não são aplicados pelos jovens que trabalham em serviços de rua, como descrito anteriormente. Uma forma de resolver esta incompatibilidade seria extinguir esta função altamente mecanizada e que não necessita de qualificação, como relatado por um dos jovens, ou combiná-la com outras tarefas que sejam mais compatíveis com a aplicação dos conhecimentos oferecidos pelo curso.

Uma questão relevante para a discussão é que alguns jovens que trabalham em serviços de rua, mesmo admitindo que a tarefa é simplificada, se sentiam úteis com o que faziam e consideravam a experiência um bom aprendizado. Isto pode ocorrer devido ao fato de valorizarem sua condição de trabalhador, que ganha um salário, que trabalha em uma boa empresa, que tem uma rotina ativa, entre outras coisas, independente da tarefa que executam.

Porém, de acordo com a literatura (SATO, 1993; MAURO, GIGLIO e GUIMARÃES, 2000; STEINBERG, 2005), em empregos nos quais o trabalho é repetitivo ou pouco desafiante, os jovens podem se sentir prejudicados em sua experiência de trabalho pela falta de motivação e de ampliação de competências.

Quanto ao desenvolvimento de competências, foi possível constatar neste estudo de caso que os jovens, exceto os que trabalham em atividades externas ou em serviços de secretaria, aprendem diferentes habilidades e funções tanto no curso pré-profissionalizante, quanto nas tarefas que realizam no trabalho. O trabalho era acompanhado pela entidade e pelos supervisores na empresa de convênio médico e permitia a ênfase na aprendizagem mais do que nos aspectos produtivos das atividades, como previsto pela legislação que normatiza o trabalho juvenil no Brasil. Porém, como descrito anteriormente, a entidade pré-profissionalizante apresentava dificuldades em acompanhar o desempenho do aprendiz no trabalho, tanto por contar com um quadro funcional enxuto, que estava mais voltado para o curso pré-profissionalizante e para a formação dos jovens quando eles se encontravam na entidade, quanto por às vezes não poderem contar com a avaliação adequada dos supervisores dos aprendizes na empresa.

Para resolver este impasse e garantir o aprendizado após a formação no curso pré-profissionalizante, sugere-se a criação de um ambiente de trabalho assessorado por um monitor dentro da empresa, o qual seria formado para a função de acompanhar o desenvolvimento profissional de todos os aprendizes, executando tarefas tais como: mediar conflitos entre funcionários e aprendizes, facilitar o desenvolvimento de competências técnicas e interpessoais, orientar posturas adequadas no trabalho, entre outras.

Em relação à formação de caráter por meio do trabalho, é possível questionar que ela seja adequada em condições laborais que respeitam as regras do capitalismo. A contratação do jovem aprendiz, mesmo sendo em caráter de aprendizagem, encaixa-se em um

modelo de trabalho terceirizado e temporário, sofrendo consequências semelhantes às relatadas pelos jovens aprendizes nesta pesquisa: não ser considerado como funcionário regular da empresa pelos funcionários, ter dificuldades em conquistar a confiança dos outros companheiros de trabalho, manifestar incertezas em relação à efetivação no trabalho e/ou continuidade da carreira profissional.

De acordo com Sennett (1999), a modalidade de trabalho temporário faz com que os trabalhadores não formem vínculos entre si e nem com a empresa. Os trabalhos de curto prazo incentivam a formação de valores que geram: as condutas como o não apego ao emprego, a tolerância com a fragmentação de experiências sociais e produtivas, o desenvolvimento em meio ao deslocamento de postos de trabalho e o despreendimento do próprio passado de aprendizagem. Porém, estes efeitos não são observados nos relatos de alguns jovens aprendizes, que desejavam ser efetivados pela empresa e manter-se construindo suas carreiras profissionais a partir desta experiência de primeiro emprego. Outros expuseram que não pretendiam continuar na empresa, mas queriam continuar trabalhando, preferencialmente, em outras funções.

Ainda segundo Sennett (1999), o trabalho temporário é um princípio que corrói a confiança, a lealdade e o compromisso mútuo. O esquema de curto prazo das instituições modernas limita o amadurecimento da confiança informal na medida em que valoriza associações passageiras e estabelecimentos de vínculos frágeis entre as pessoas. Neste sentido, os aprendizes tinham dificuldades para tornarem-se confiáveis para a empresa e muitas vezes não se comprometiam com o trabalho por saberem que seriam dispensados ou que poderiam ser trocados de empresa pela entidade pré-profissionalizante.

Por outro lado, observou-se que a formação oferecida no curso pré-profissionalizante ajudava os jovens a aprenderem princípios e valores humanos tais como: o respeito ao próximo, a solidariedade, a cooperação e a responsabilidade. Nota-se que esta

formação de caráter está presente nas atitudes dos jovens dentro da empresa, que relatavam ter aprendido a lidar e conviver melhor com pessoas de diferentes idades e temperamentos. Além disso, identifiquei um espírito de cooperação que se estabeleceu entre os aprendizes da empresa de convênio médico, o qual favorecia a troca de favores e de conhecimentos. Em relação à aquisição de responsabilidades por meio do trabalho, foi possível constatar que este termo é usado como sinônimo de assumir as consequências de suas ações, mesmo os jovens tendo o respaldo da entidade pré-profissionalizante diante de problemas causados à empresa. Neste sentido, o nível de responsabilidade assumido pelos jovens era pequeno, direcionada para algumas obrigações como sigilo de informações, discricção, pontualidade, administração do salário, mas que os ajudam a sentirem mais maduros, competentes e seguros no trabalho.

Em relação a terem uma rotina mais ativa, embora represente um benefício para o jovem se as atividades que ele desempenha são equilibradas ao longo da semana, pode representar uma condição estressante e cansativa. Os jovens deste estudo de caso relataram sentir dificuldades em conciliar a dupla jornada de trabalho e estudo com as atividades sociais, mas que entendiam que é uma condição para investirem em seus futuros. Além disso, colocavam que a maior desvantagem de se trabalhar é ter que estudar menos, uma vez que só conseguiam assistir as aulas na escola e com baixa concentração devido ao cansaço do dia. Mesmo as notas não terem sofrido alterações depois que os jovens começaram a trabalhar, eles entendiam que não se dedicavam tanto à escola como se dedicavam ao trabalho, uma vez que o último exige mais ação e responsabilidade deles. Quando trabalham, exercem uma função dentro da empresa, os aprendizes recebem benefícios imediatos desta experiência, tais como salário, possibilidade de acesso ao consumo, independência parcial dos pais, status de pessoa ativa e responsável, entre outros. Estes benefícios não são tão imediatos quando o jovem se encontra na condição de estudante, o qual ainda permanece algum tempo investindo em estudos e em seu futuro profissional, sem grandes retornos financeiros iniciais.

Nesta perspectiva, os impactos positivos e negativos do trabalho, apontados pelos jovens aprendizes, mostraram que eles representam suas experiências de primeiro emprego de forma ambígua, embora visualizem mais vantagens do que desvantagens do trabalho remunerado na juventude. Os aprendizes representaram a juventude como uma fase importante para a preparação para o trabalho e valorizaram muito mais a qualificação e a experiência profissional do que a escolarização que embasa a profissionalização. Desta forma, as desvantagens do trabalho relacionadas à falta de tempo para a dedicação aos estudos ficam amenizadas na realidade juvenil ao ser equilibrada com o pensamento de que poderão, de alguma forma, retomar os estudos no futuro, ao caminharem para uma profissionalização. Esta representação de juventude trabalhadora que emergiu no relato dos aprendizes advém do incentivo de seus familiares, que começaram a se dedicar ao trabalho desde muito cedo e ainda acreditam ou veiculam a ideia de que o trabalho dignifica o homem. Além disso, os jovens aprendizes encontram respaldo para o trabalho na juventude nos programas criados pelo governo federal de incentivo ao primeiro emprego (PNPE).

Incentivados pelo governo, pela família e muitas vezes repelidos pelas condições atuais da escola regular, os jovens aprendizes podem formar muito mais ideias positivas do que negativas sobre o trabalho, principalmente pelo retorno imediato que ele tem em termos financeiros e de experiência profissional. Além disso, verificou-se que os aprendizes tomam muito o discurso veiculado na entidade pré-profissionalizante para si, principalmente em relação a ideia de que trabalhar é obedecer, ser disciplinado e responsável. Porém, estes jovens desconsideram que não recebem uma qualificação suficiente, principalmente na parte técnica, para se manterem no mercado de trabalho e que necessitarão, fatalmente, de conhecimentos escolares para seguirem uma profissionalização. Além disso, por serem inseridos pela entidade pré-profissionalizante no mercado de trabalho, desconsideram as dificuldades relacionadas ao desemprego e a falta de uma profissão

universitária para alcançarem uma melhor posição social e não reproduzirem o padrão sócio econômico dos pais e familiares.

Quando interrogados sobre quais seriam os possíveis efeitos da falta de dedicação atual aos estudos para seus futuros profissionais, os jovens aprendizes relataram que quase não utilizam o que aprendem no Ensino Médio para o trabalho e que podem recuperar esta formação quando ingressarem na faculdade ou quando continuarem sua formação técnica. Diante de todo esse cenário de discussão sobre a relatividade dos benefícios do trabalho, se considerado que ele prejudica os estudos, permanece a dúvida sobre se estes jovens aprendizes participantes desta pesquisa necessitariam estar inseridos do mercado de trabalho, uma vez que podem contar com o sustento dos pais e manterem-se na escola, recebendo uma formação mais sólida em relação à cidadania e ao domínio dos conhecimentos gerais sobre o mundo, tornando-os mais pensantes e maduros para a escolha profissional. Por outro lado, a escola pública a qual eles têm acesso pode não estar cumprindo esta função de formação adequadamente e os conduza para a escolha de inserção no mercado de trabalho na juventude, como uma experiência intermediária entre o Ensino Fundamental e a faculdade ou outras formações técnicas-profissionalizantes.

## **CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa se propôs a discutir o trabalho juvenil a partir de perspectivas históricas e sociais, isto é, considerando-se o contexto brasileiro de dilemas entre pobreza e desemprego, legislação que regulamenta o trabalho dos jovens aprendizes e os benefícios e malefícios da entrada da juventude no mercado de trabalho para o desenvolvimento desta.

Para isso, objetivou-se compreender as representações sociais de trabalho entre jovens inseridos como aprendizes em uma empresa por intermédio de uma instituição pré-profissionalizante. As representações sociais foram utilizadas como uma forma de acessar a subjetividade dos jovens aprendizes, indicando os contextos históricos e sociais que influenciam no processo de construção destas representações sociais sobre o fenômeno trabalho. Considera-se que os objetivos foram atingidos integralmente e que análises relevantes puderam ser feitas a partir dos resultados desta pesquisa, tanto em relação ao pano de fundo da realidade de inserção do jovem no mercado de trabalho feita pelas instituições profissionalizante e empregadora, quanto às representações sociais dos jovens sobre trabalho e os processos constitutivos destas, a partir dos contextos de inserção no trabalho mencionados.

Em relação às leis e estatutos que regulamentam o trabalho dos jovens no Brasil, conclui-se que foram grandes contribuições federais de proteção ao trabalho juvenil, mas que apresentam algumas necessidades de ampliação, tais como especificar sócio-economicamente o tipo de jovem que precisa ser qualificado e inserido no trabalho aos 14 anos, uma vez que esta inserção não é totalmente vantajosa na medida em que prejudica a dedicação aos estudos. Além disso, sugere-se que, visando diminuir os efeitos do cansaço e da falta de tempo para se inserir em atividades escolares tão importantes para a

profissionalização futura destes jovens aprendizes, seja implantada uma redução da jornada de trabalho para 20 horas semanais (STEINBERG, 2005).

Em relação a inserir ou não o jovem no mercado de trabalho logo aos 14 anos de idade, conclui-se que depende das condições em que este jovem se encontra: carência educacional, carência financeira, carência de possibilidades de qualificação profissional ou profissionalização, entre outras. Para jovens que estão inseridos em famílias que podem mantê-los somente estudando, deve ser adotada a ideia de inserção nas universidades para que a juventude possa se profissionalizar e não reproduzir um padrão de qualificação operacional e baixos salários. Não é possível que todos os jovens do Brasil tenham seu primeiro emprego aos 14 anos (WELTERS, 2009), mesmo porque o trabalho não é considerado hoje em dia como atividade central da vida humana, uma vez que ele passou de um *status* de dignidade para ser atualmente uma demanda diante das crises de desemprego. O emprego não é a única forma de os jovens conseguirem benefícios, tais como: terem a possibilidade de formarem seu caráter e criarem responsabilidades; terem uma rotina mais ativa; aprender a conviver e lidar com pessoas de diferentes idades e temperamentos; poder distinguir gostos e fazer uma boa escolha profissional. Todas estas vantagens podem ser conquistadas em uma relação adequada entre os jovens e a escola, a qual deveria oferecer à juventude toda a formação preparatória para a universidade e para lidar com os acontecimentos no mundo e entre pessoas.

Em relação às propostas da entidade pré-profissionalizante de inserção dos jovens no mercado de trabalho, conclui-se que ela se encontra, aos poucos, trabalhando para adequar suas instalações, seu quadro funcional e seus projetos de aprendizagem às especificações das legislações brasileiras que normatizam o trabalho na juventude. Como exposto anteriormente, sugere-se que a entidade, em seu processo seletivo, considere as necessidades dos jovens que realmente precisam desta inserção inicial no mercado de trabalho, sem praticar processos de exclusão em relação a escolarização dos jovens

interessantes. Sugere-se também que entidade pré-profissionalizante se aproxime mais das empresas colaboradoras, para facilitar o processo de avaliação e de desenvolvimento dos aprendizes que já trabalham. Esta aproximação gerará consequências úteis em relação a melhorias no curso pré-profissionalizante e uma maior aproximação entre ensino-prática.

Em relação ao projeto de inserção dos jovens aprendizes implantado pela empresa, concluiu-se que não existem propostas que são exclusivamente adotadas pela organização e que tudo é controlado pela entidade pré-profissionalizante, uma vez que os aprendizes não são contratados pela empresa, e sim, terceirizados. Uma vez que é a entidade pré-profissionalizante que determina todas as condições de trabalho dos jovens, garantindo seus direitos por lei, sugere-se que seja contratado um monitor para cada empresa, o qual tenha formação suficiente para acompanhar os aprendizes no trabalho, garantindo seu aprendizado contínuo durante o contrato de aprendizagem. Se a contratação de um monitor não for possível, que os supervisores dos jovens aprendizes na empresa recebam treinamento da entidade pré-profissionalizante para lidar com os aprendizes adequadamente e oferecer condições laborais que favoreçam o desenvolvimento de competências profissionais.

Em relação à forma como os jovens aprendizes representam o trabalho, verificou-se que as percepções são ambíguas e muitas vezes idealizadas. Estas representações sofrem influências de várias instâncias sociais, tais como: incentivo familiar, precarização do ensino público regular, incentivo do governo ao primeiro emprego, atratividade das entidades pré-profissionalizantes e todas as recompensas imediatas que o emprego pode oferecer. Estas influências tornam as representações sociais dos jovens mais positivas e otimistas em relação ao futuro, mas desconsideram problemas relacionados, principalmente, à qualificação profissional versus profissionalização e a situação de desemprego que permeia o mundo do trabalho atualmente.

À guisa de conclusão final, pode-se afirmar que os jovens deste estudo representam o trabalho mais positivamente do que negativamente. O trabalho na juventude é incentivado por suas famílias como um valor equivalente ao estudo, ambos com a função de ocupar o tempo dos jovens e prepará-los para o futuro. Parece que os jovens não identificam relação entre os estudos no Ensino Médio na escola regular com seus futuros profissionais, nem tão pouco consideram a formação escolar como preparação para o mercado de trabalho. Neste sentido, a entidade pré-profissionalizante passa a ser a formação que mais se aproxima do futuro profissional e, conseqüentemente, a mais almejada e valorizada pelo jovem que pretende ter sua primeira experiência de emprego. É inquestionável que a proteção e a formação que estas entidades pré-profissionalizantes oferecem aos jovens são muito importantes para seus futuros profissionais, porém elas não podem substituir a formação escolar destes aprendizes, que precisam de conhecimentos básicos e mais amplos para alcançarem a profissionalização e saírem da realidade do emprego oferecido ao funcionário padrão, obediente e sem perspectivas de crescimento e autonomia profissional. Porém, o que indicou este estudo de caso é que a escola tem menos importância para o jovem do que o trabalho, que é mais motivador, oferece mais oportunidades de desenvolvimento de competências e habilidades, é mais valorizado no meio social e prepara os jovens para o futuro ao propiciar a construção de um currículo que abre portas para outros empregos e funções. Enquanto a escola regular não fizer seu papel de formação dos jovens para o trabalho, a entidade pré-profissionalizante e o emprego serão ótimas alternativas para estes se desenvolverem tanto em termos de aprendizagem, como em termos de carreira e profissionalização, ainda mais se esta evolução ocorrer em ambientes de trabalho tão propícios como os identificados no estudo de caso relatado anteriormente.

Finalmente, espera-se que esta pesquisa tenha contribuído, ao dar voz aos jovens aprendizes em experiência de primeiro emprego, para a construção de políticas

públicas mais adequadas às necessidades desta população e para análises mais aprofundadas das representações sociais de trabalho a partir da consideração de seus contextos de origem familiar, social e econômica.

Como propostas de pesquisas futuras, a partir das discussões apresentadas nesta dissertação, sugere-se estudos longitudinais que acompanhem estes jovens aprendizes ao longo da construção de sua carreira profissional, visando verificar se eles se mantêm no mercado de trabalho, se modificam sua condição sócio-econômica e se continuam estudando, concluindo sua profissionalização nas universidades. Outra proposta interessante seria acompanhar jovens que tenham a mesma condição sócio-econômica, mas que um grupo seja submetido ao trabalho e outro não, em um estudo longitudinal que evidenciasse as diferenças no desenvolvimento de ambos os grupos. Além disso, sugere-se também que nos próximos estudos possam ser incluídos a interferência das famílias nas representações dos jovens sobre trabalho e a visão dos empregadores e da empresa em relação à obrigatoriedade frente a inserção juvenil em seus estabelecimentos.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, H.W.; FREITAS, M.V. de; SPÓSITO, M.P. (Orgs.). **Juventude em debate**. São Paulo: Cortez, 2000.
- ABRIC, J.C. O estudo experimental das representações sociais. In: Jodelet, D. (Org.). **As representações sociais**. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001, pp. 155-172 .
- ALPIZAR, L. & BERNAL, M. La construcción social de las juventudes. CIDPA Viña del Mar, **Última década**, no. 19, 1-20, nov., 2003.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J. Meninos de rua e meninos na rua: estrutura e dinâmica familiar. In: FAUSTO, A. & CERVINI, R. (Orgs.). **O trabalho e a rua: crianças e jovens no Brasil urbano dos anos 80**. São Paulo: Cortez, 1992a, pp. 125-149.
- ALVES-MAZZOTTI, A. J. **Trabalho infante juvenil: representações de meninos trabalhadores, seus pais, professores e empregadores**. Relatório de Pesquisa, CNPq, 1992b.
- AMAZARRAY, M. R. *et al.* Apprentice versus worker: adolescents in apprenticeship process. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, v. 25, n. 3, Jul-Set. 2009, pp. 329-338.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, Editora Unicamp, 1995.
- ARAÚJO, E. S. de. **Jovens no mundo do trabalho: educação e renda em uma sociedade líquida**. Dissertação de mestrado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro - Educação, CAPES, 2008, 123p.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.
- BETETTO, M. de F. *et. al.* Adolescência e trabalho: diagnóstico de levantamento de necessidades com jovens trabalhadores e seus supervisores. In: GOULART JUNIOR, E.; CANÊO, L. C.; LUNARDELLI, M. C. F. (Orgs.). **Práticas de gestão de pessoas nas organizações: contribuições da Psicologia organizacional e do trabalho**. Bauru UNESP/FC: Joarte, 2008a, pp. 42-54.
- BETETTO, M. de F. *et. al.* Adolescência e trabalho: relato de um programa de promoção de saúde mental. In: GOULART JUNIOR, E.; CANÊO, L. C.; LUNARDELLI, M. C. F. (Orgs.). **Práticas de gestão de pessoas nas organizações: contribuições da Psicologia organizacional e do trabalho**. Bauru UNESP/FC: Joarte, 2008b, pp. 55-65.
- BOCK, S.D. A inserção do jovem no mercado de trabalho. In: Abramo, H.W.; Freitas, M.V. de; Spósito, M.P. (Orgs.). **Juventude em debate**. São Paulo: Cortez, 2000, p. 11-16.
- BOURDIEU, P. **Questões de Sociologia**. Rio de Janeiro: Editora Marco Zero, 1983.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa**. Porto Alegre: Fabris Editor, 1988.

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Jovem**. Lei Federal 8069/1990. Brasília: DF, 1990.

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Contagem da População. São Paulo, 2007. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem\\_final/tabela1\\_1\\_20.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/contagem2007/contagem_final/tabela1_1_20.pdf)>. Acesso em: 02 jun. 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº5452, 1943. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/legislacao/>>. Acesso em: 10 março 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Políticas de Juventude. **Decreto 5598/2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/politicas\\_juventude/2005.htm](http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/2005.htm)>. Acesso em: 10 março 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Políticas de Juventude. **Lei 10.097/2000**. Disponível em:< [http://portal.mte.gov.br/politicas\\_juventude/2000.htm](http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/2000.htm)>. Acesso em: 10 março 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Políticas de Juventude. **Lei 11.180/2005**. Institui o Projeto Escola de Fábrica e dá outras providências. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/politicas\\_juventude/2005-1.htm](http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/2005-1.htm)> Acesso em: 10 março 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Políticas de Juventude. **Portaria nº 615/2007**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/politicas\\_juventude/2007-2.htm](http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/2007-2.htm)>. Acesso em: 10 março 2011.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho e Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz**, 2006, 48p.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Instrução normativa nº 75/2009**.

BRAVERMAM, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: Zahar, 1981, p. 50-81.

CATTANI, A.D. **Trabalho e Tecnologia**. Dicionário Crítico. 2º Ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

DEJOURS, C. Sofrimento, prazer e trabalho. In: **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: FGV, 1999, pp. 15-33.

DIB, S. K.; CASTRO, L. R. de. Is work a life project for young people? **Cad. psicol. soc. trab.**, São Paulo, v. 13, n. 1, 2010, pp. 1-15.

DIB, S. K. **Juventude e projeto profissional: a construção subjetiva do trabalho**. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro – Psicologia, CAPES, 2007, 261p.

FARIA, L.R.P. de; GUZZO, R.S.L. Em tempo de globalização: a representação social de emprego, trabalho e profissão em jovens. **Estudos e pesquisas em Psicologia**, UERJ, v.7, n.3, 387-404, dez. 2007.

FLEURY, M.T.L. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história de questões atuais. **Revista de administração**, São Paulo, 27 (4), 5-15, out/dez 1992.

GOMES, R.. A análise de dados em pesquisa qualitativa. In: MINAYO, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 13ª ed.. Petrópolis: Vozes, 1999, pp. 67-80.

GUIMARÃES, N. de A. Trabalho: uma categoria chave no imaginário juvenil? Em: ABRAMO, H. W. & BRANCO, P.P.M. (Orgs.) **Retratos da juventude brasileira: análise de uma pesquisa social**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005.

HACKMAN, J.; OLDHAN, G. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 2, n. 60, p. 159-170, 1975.

JODELET, D. O movimento de retorno ao sujeito e a abordagem das representações sociais. **Sociedade e Estado**, Brasília, v.24, n.3, pp. 679-712, set/dez. 2009.

JODELET, D. Representações sociais: um domínio em expansão. In: \_\_\_\_\_. **Representações sociais**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2005, pp. 17-44.

MANFREDI, S.M. Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas. **Educação & Sociedade**, v.19, n.64, set. 1998.

MARTINS, H.H.T.S. A juventude no contexto da reestruturação produtiva. In: ABRAMO, H.W.; FREITAS, M.V. de; SPÓSITO, M.P. (Orgs.). **Juventude em debate**. São Paulo: Cortez, 2000, p. 17-40.

MARTINS, H.H.T.S. O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador: conhecimento e participação. **Tempo soc.**, São Paulo, v. 13, n. 2, Nov. 2001, pp. 61-87.

MATTOS, E. de & CHAVES, A.M. As representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes: um estudo piloto. **Rev. bras. crescimento desenvolv. hum.**, Dez 2006, vol.16, no.3, p.66-75.

MAURO, M. L. F.; GIGLIO, J. S.; GUIMARÃES, L. A. M. Saúde mental do jovem trabalhador. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, pp. 109-127.

MAZZEO, S. M. T. **Jovem aprendiz Lei 10.097-00**: um estudo sobre a importância da contratação do aprendiz, seu desenvolvimento e crescimento do setor secundário-empresas. Monografia de MBA em Gestão Empresarial: Escola Superior de Tecnologia e Educação de Rio Claro e Associação de Escolas Reunidas, 2009, 49 p.

MINAYO, M. C. S. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: \_\_\_\_\_. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 21ª ed.. Petrópolis: Vozes, 2002. (Coleção Temas sociais).

- MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento** : pesquisa qualitativa em saúde. São Paulo, Rio de Janeiro : Hucitec-Abrapso, 1992.
- MOSCOVICI, S. **Representação social da Psicanálise**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- MOSCOVICI, S. Das representações coletivas às representações sociais: elementos para uma história. In: JODELET, D. **Representações sociais**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2005, pp. 45-66.
- NAKANO, M. & ALMEIDA, E. Relações acerca da busca de uma nova qualidade da educação: relações entre juventude, educação e trabalho. **Educação & Sociedade**, v. 28, no. 100 – Especial, pp. 1085-1104, out 2007.
- NOVO, L. El lugar social del trabajo. In: SCHVARSTEIN, L. e LEOPOLD, L. (Orgs.). **Trabajo y subjetividad**: entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires: Paidós, pp. 113-143.
- OLIVEIRA, D. C. de *et al.* Adolescência: análise comparativa das representações sociais de adolescentes trabalhadores e não trabalhadores. **Rev. enferm. UERJ**; 13(2): 229-237, maio-ago. 2005a.
- OLIVEIRA, D. C. de *et al.* A escola e o trabalho entre adolescentes do ensino médio da cidade de São Paulo: uma análise de representações sociais. **Psicol. teor. prat.**, São Paulo, v. 5, n. 1, jun. 2003, pp. 27-39.
- OLIVEIRA, D. C. de *et al.* A positividade e a negatividade do trabalho nas representações sociais de jovens. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 2005b, vol.18, n.1, pp. 125-133.
- OLIVEIRA, D. C. de *et al.* Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadores e não trabalhadores. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 3, Maio 2010, pp. 763-773.
- OLIVEIRA, D. C. de *et al.* Teorias do senso comum sobre o trabalho do adolescente em São Paulo e Rio de Janeiro - Brasil. **Ciênc. cuid. saúde**; 5(2): 135-146, maio-ago. 2006.
- OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Programas de ação**. 1994/1995. Brasília: Ed. IPEC/OIT, 1995.
- PETIZ, A. S. **A tutela do direito à profissionalização do adolescente enquanto direito fundamental no âmbito da sociedade da informação**. Dissertação de mestrado, Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas – Direito da Sociedade da Informação, CAPES, 2009, 96p.
- REY, F.L.G.. **Pesquisa qualitativa em Psicologia**: Caminhos e desafios. São Paulo:Pioneira Thompson Learning, 2002.
- RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 12 (2), 2009, pp. 203-216.

RIBEIRO, R. & JULIANO, A.A. Desemprego juvenil e impactos do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego. **Econômica** (Rio de Janeiro), 7(1): 47-76, junho de 2005.

SÁ, C. P. **A construção do objeto de pesquisa em representações sociais**. Rio de Janeiro: Eduerj, 1998, 106 p.

SANTANA, M.A. & RAMALHO, J.R. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. Rio de Janeiro: Zahar, 2004, 63p.

SANTOS, M. F. S. A teoria das representações sociais. In: \_\_\_\_\_ & ALMEIDA, L. M. (Orgs.). **Diálogos com a teoria das representações sociais**. Recife, Editora da UFPE, 2005, pp. 13-38.

SATO, L. A representação social do trabalho penoso. In: SPINK, M. J. (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 1993, pp. 188-211.

SENAI. **Apostila de aprendizagem industrial: manual de orientações às empresas**. São Paulo: Senai, 2006.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. São Paulo: Record, 1999.

SPINK, M. J. P. O estudo empírico das representações sociais. In: \_\_\_\_\_ (Org.). **O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1993, pp. 85-108.

SPINK, M.J.P (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2004, 296p.

STEINBERG, L.D. Work and Leisure. In: \_\_\_\_\_. **Adolescence**. Temple University: Mc Graw Hill, 2005, pp. 231-244.

TITTONI, J. **Subjetividade e trabalho: a experiência no trabalho e sua expressão na vida do trabalhador**. Porto Alegre: Ortiz, 1994.

WELTERS, A. **Os filhos adolescentes e o mercado de trabalho: uma análise do perfil sócio-econômico, familiar e de gênero dos jovens entre 15 e 19 anos no Brasil em 2006**. Tese de doutorado, Universidade Estadual de Campinas – Economia, CAPES, 2009, 243p.

YOSHIDA, L. A. M.; GIGLIO, J. C. Prevenção primária em saúde mental com jovens trabalhadores da Universidade Estadual de Campinas. In: GUIMARÃES, L. A. M.; GRUBITS, S. (Orgs.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, pp. 129-149.

## **RELATO DAS ATIVIDADES REALIZADAS**

A pesquisadora, durante o período ao qual se refere este relatório, cursou disciplinas obrigatórias, específicas da linha de pesquisa e optativas, todas oferecidas pelo Programa de Pós-Graduação da UFSCar, totalizando 51 créditos.

Algumas disciplinas foram ministradas pela orientadora e contribuíram diretamente para: a construção do projeto de pesquisa, pensar o objeto de estudo e suas articulações com a Teoria das Representações Sociais, fortalecer a discussão sobre trabalho no mundo atual, discutir procedimentos metodológicos e fundamentar teoricamente os capítulos da dissertação. Estas disciplinas foram: 1) Trabalho, modos de vida e subjetividade; 2) Monitoria na disciplina de graduação Psicologia Social III: Trabalho e Organizações; 3) Atualização Bibliográfica sobre Comportamento Social e Processos Cognitivos; 4) Tópicos Avançados em Investigação Científica em Psicologia: Abordagens Metodológicas no Estudo das Representações Sociais; 5) Trabalho, Identidade e Carreira, que teve a colaboração do Prof. Dr. Marcelo Ribeiro, do Departamento de Psicologia Social da Universidade de São Paulo.

Em 2010 e 2011, a pesquisadora teve encontros individuais com a orientadora sobre a construção da dissertação, incluindo contatos semanais advindos da participação em monitoria e disciplina de atualização bibliográfica, detalhadas anteriormente. Também participou de alguns encontros coletivos do Núcleo de Estudos: Trabalho, Sociedade e Comunidade (Nuestra) que a partir de 2011 passaram a acontecer semanalmente. Estas reuniões semanais foram ministradas pela orientadora e contaram com a participação de seus orientandos de graduação, mestrado e doutorado. Elas incluíram orientações de projetos, incentivo a participação em congressos e discussão de literatura relevante para o andamento das pesquisas desenvolvidas pelo grupo.

Além disso, a pesquisadora participou em agosto de 2010 e em agosto de 2011 da III e da IV Mostra de Projetos do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFSCar, nas quais apresentou seu projeto de pesquisa aos professores do programa na primeira data e apresentou um pôster com os resultados parciais e conclusões preliminares da pesquisa na segunda data. Em abril de 2011, participou como ouvinte do II Seminário do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFSCar, intitulado *Sociedade e subjetividade: desafios sociológicos na contemporaneidade*, a fim de acompanhar principalmente as discussões sobre trabalho. Também participou em julho de 2011 da VII Jornada Internacional e V Conferência Brasileira sobre Representações Sociais, em Vitória – ES e em novembro de 2011 do 16º Encontro Nacional da Abrapso, em Recife – PE. Para o primeiro congresso foi enviado o resumo intitulado *Representações sociais de trabalho entre jovens aprendizes inseridos em uma entidade pré-profissionalizante*, que foi aprovado para apresentação em sessão interativa de pôsteres. Já para o segundo congresso, foi enviado o resumo intitulado *Trabalho Juvenil: Um Estudo de Caso sobre o Papel das Instituições Pré-Profissionalizantes na Inserção de Aprendizes no Mercado de Trabalho*, que também foi aprovado para apresentação em roda de conversa / grupo de trabalho.

Além dessas atividades, foi construído o presente texto para o Exame de Defesa e um artigo científico contendo um resumo da dissertação, o qual será submetido aos pareceres do periódico “*Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*”, da Universidade de São Paulo (USP).

# APÊNDICES

## APÊNDICE I – Ofício para Colaboradores

Prezado (a) Colaborador (a):

Por meio deste venho solicitar sua permissão para a realização de uma pesquisa sobre a experiência de primeiro emprego de jovens inseridos na entidade pré-profissionalizante e nesta organização. A pesquisa é parte das exigências de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), do qual sou aluna e pesquisadora. Esclareço que a coleta de dados relativa à referida pesquisa será conduzida por mim e o procedimento consistirá do acompanhamento periódico do jovem em seu ambiente de trabalho e entrevistas com os responsáveis por eles, que se possível serão gravadas para otimização do tempo. O tempo previsto para a aplicação do procedimento é de aproximadamente 6 (seis) meses, no qual a pesquisadora realizaria algumas visitas semanais na empresa com o objetivo de acompanhar o desempenho dos jovens trabalhadores ao longo do tempo e coletar dados que possam aperfeiçoar o curso de qualificação e treinamento destes jovens na entidade pré-profissionalizante, instituição responsável pela capacitação e o futuro sucesso profissional desta população. As entrevistas com os responsáveis pelos jovens na empresa terão duração necessária para que estes me contem um pouco sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho, o que pensam/esperam do trabalho de jovens e da experiência de primeiro emprego oferecida a eles. A pesquisa não envolve riscos de qualquer natureza nem para os jovens nem para os responsáveis destes. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação, assim como será mantido sob sigilo os resultados das observações.

Coloco-me à disposição para eventuais esclarecimentos.

Atenciosamente,

Mariana de Freitas Betetto

**Eu, \_\_\_\_\_, declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.**

Cidade, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

---

Assinatura e cargo do profissional

## APÊNDICE II – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado a participar da pesquisa **O primeiro emprego: um estudo sobre as representações sociais de trabalho de jovens inseridos em programas para jovens trabalhadores**. Pesquisar a inserção da juventude no mercado de trabalho pode ajudar na reflexão sobre a temática do trabalho precoce e suas vantagens e desvantagens para o desenvolvimento do jovem. Nossos objetivos são: conhecer as propostas e os projetos da entidade profissionalizante e da empresa para a inserção do jovem no mercado de trabalho; conhecer a visão que os profissionais das diferentes instituições têm sobre os jovens trabalhadores, e conhecer o que os jovens pensam e esperam do primeiro emprego. Para isso, nós precisamos fazer entrevistas com você e realizarmos observações principalmente para entender como são suas relações e condições de estudo e de trabalho. As entrevistas serão feitas por mim na entidade pré-profissionalizante e terão a duração necessária para você se expressar ora individualmente, ora em grupo. A sua participação nesta pesquisa acontecerá por meio das entrevistas e eu espero que você me fale sobre o que pensa e o que espera do trabalho e da experiência de primeiro emprego. Se você permitir, esta entrevista será gravada e depois transcrita. Os seus relatos não trarão riscos para você, porém existe a possibilidade de você se sentir constrangido ou incomodado ao ser convidado a falar sobre o seu relacionamento educacional e profissional. Caso isto aconteça, você não será forçado a dizer nada e eu interrompereei a entrevista assim que você solicitar. Toda a pesquisa será coordenada e desenvolvida por mim, que me coloco a disposição no surgimento de dúvidas ou de eventuais problemas. Você foi selecionado intencionalmente para participar da pesquisa por estar vinculado a entidade pré-profissionalizante e por trabalhar em uma empresa colaboradora desta entidade profissionalizante. Você tem liberdade de se recusar a participar, de não responder a alguma pergunta, de retirar seu consentimento, a qualquer momento, caso alguma coisa lhe desagrade, sem qualquer problema para você, tendo total direito de desistência durante a realização da pesquisa. A sua participação será importante na medida em que contribuirá para o meu trabalho como pesquisadora e para a construção de conhecimento na área de Psicologia do Trabalho. Você também poderá aprender um pouco mais e pensar sobre as características dos programas e projetos de inserção do jovem no mercado de trabalho; as características das relações de trabalho nas empresas, e as vantagens e desvantagens do trabalho precoce. As informações obtidas através dessa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação, assim como será mantido sob sigilo os resultados das observações. As informações coletadas serão sistematizadas e divulgadas em reuniões e revistas científicas de modo que você não seja identificado. Você não terá nenhum tipo de despesa ou gasto ao aceitar a participar da pesquisa e receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o endereço nos quais você poderá me encontrar no caso de dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou em qualquer outro momento.

**Eu, \_\_\_\_\_, declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar. A pesquisadora me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da UFSCar que funciona na Pró-Reitoria de Pesquisa da Universidade Federal de São Carlos, localizada na Rodovia Washington Luiz, Km. 235 - Caixa Postal 676 - CEP 13.565-905 - São Carlos - SP – Brasil. Fone (16) 3351-8110. Endereço eletrônico: [cephumanos@power.ufscar.br](mailto:cephumanos@power.ufscar.br)**

Cidade, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2010.

---

Assinatura

### **APÊNDICE III - Roteiro de Entrevista Semi-Estruturada com os Jovens**

1. Fale um pouco sobre você: idade, escolaridade e profissão dos pais, escola em que estuda e série, e se já teve experiência de trabalho anteriormente.
2. O que você entende por juventude e o que um jovem faz?
3. O que você acha da experiência de primeiro emprego na juventude?
4. Você conhece a Lei do Menor Aprendiz? O que você acha dela?
5. O que significa trabalho para você? Onde você acha que aprendeu essa definição?
6. O que é ser um jovem trabalhador?
7. Porque você procurou a entidade pré-profissionalizante?
8. Você acredita que para ter o primeiro emprego é fundamental participar da entidade pré-profissionalizante? Por quê?
9. Você acha que o que é ensinado no curso pré-profissionalizante te prepara para o mercado de trabalho?
10. O que você aprendeu no curso que você aplica no trabalho atualmente?
11. Quais tarefas você desempenha na empresa de convênio médico?
12. Você acha que o que você realiza na empresa de convênio médico te prepara para o mercado de trabalho?
13. Você se sente útil no trabalho?
14. Enfrenta alguma dificuldade no seu trabalho? Se sim, qual (is)?
15. Fale um pouco do seu chefe e como ele acompanha seu trabalho.
16. Quais são as vantagens de se trabalhar?
17. Em que essa experiência de emprego contribui para seu futuro profissional?
18. Quais são as desvantagens do trabalho? No que ele te atrapalha?

19. Se não precisasse trabalhar, o que estaria fazendo?
20. O que a sua família pensa e/ou fala sobre sua experiência de trabalho?
21. Quais são seus planos para depois da experiência de primeiro emprego?
22. Gostaria de acrescentar mais alguma informação nesta entrevista?

## APÊNDICE IV – Questionário para Jovens

Olá, este questionário<sup>3</sup> tem como objetivo conhecer os seus hábitos e a influência que o trabalho tem na sua vida. Desde já agradeço sua participação e me coloco à disposição para possíveis esclarecimentos a respeito desta pesquisa.

**Nome** (iniciais se preferir): \_\_\_\_\_

**Sexo:** ( ) Masculino ( ) Feminino

**Data de nascimento:** \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_

**Sector da Empresa de convênio médico em que trabalha:** \_\_\_\_\_

**Cargo/Função:** \_\_\_\_\_

**Série em que estuda** ( ) Ensino Fundamental – ( )5<sup>a</sup> ( )6<sup>a</sup> ( )7<sup>a</sup> ( )8<sup>a</sup>  
( ) Ensino Médio- ( )1<sup>o</sup> ( )2<sup>o</sup> ( )3<sup>o</sup>

### 1-Renda Familiar

- ( ) Até 1 salário mínimo
- ( ) Entre 1 e 2 salários mínimos
- ( ) Entre 2 e 3 salários mínimos
- ( ) Mais de 3 salários mínimos

### 2- Há quanto tempo você trabalha?

- ( ) Menos de 2 meses
- ( ) Entre 2 e 6 meses
- ( ) Entre 6 meses e 1 ano
- ( ) Mais de 1 ano

### 3- Em que período você estuda?

- ( ) De manhã

---

<sup>3</sup> Adaptado do questionário original intitulado Repercussões do trabalho na saúde psíquica de jovens trabalhadores de uma instituição pública do interior do estado de São Paulo.

Á tarde

Á noite

**4- Você acha que seu trabalho:**

Ajuda o desempenho na escola.

Não altera o desempenho na escola.

Atrapalha o desempenho na escola.

**5- Quando começou a trabalhar, você recebeu instruções para desempenhar as suas funções?**

Sim.

Só quando perguntava alguma coisa que não entendia.

Não.

**6- Como você avalia sua relação como seu supervisor?**

Boa

Não tenho queixas

Poderia melhorar

Ruim

Péssima

**7- Como você avalia sua relação com seus colegas de trabalho?**

Boa

Não tenho queixas

Poderia melhorar

Ruim

Péssima

**8- No trabalho que realiza atualmente, quais são as chances de crescimento profissional?**

Nenhuma.

Não sei.

- Tenho poucas chances.
- Acho que tenho chances.
- Tenho muitas chances.

**9- Você se sente útil no seu trabalho?**

- Sempre
- Às vezes
- Raramente
- Nunca

**10- Como você considera sua contribuição no trabalho que realiza?**

- Não posso dar sugestões porque não há espaço.
- Até tenho sugestões, mas prefiro não opinar.
- Quando sou solicitado, apresento minhas sugestões.
- Apresento minhas sugestões mesmo quando não sou solicitado.

**11- Quanto do seu tempo é destinado ao lazer?**

- Até 1 hora
- Entre 1 e 2 horas
- Entre 2 e 3 horas
- Mais de 3 horas

**12- O que você faz no seu tempo livre?**

- Durmo
- Vejo TV
- Leio algum livro
- Estudo
- Saio com os amigos
- Namoro

Fico com a família

Pratico esportes

Vou à igreja

Outros \_\_\_\_\_

**13- Você tem dificuldades para dormir?**

Sempre.

Às vezes.

Raramente.

Nunca.

**14- Você sente muito sono durante suas atividades (na escola e no trabalho)?**

Sempre.

Às vezes.

Raramente.

Nunca.

**15- Você se sente muito cansado?**

Sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

**16- Você se sente nervoso, tenso ou preocupado?**

Sempre

Às vezes

Raramente

Nunca

**17- O que você pretende fazer quando acabar seu contrato com a Empresa de convênio médico?**

Não sei.

Vou prestar Vestibular e fazer uma faculdade

Vou continuar trabalhando, de preferência na área em que eu já estou.

Vou continuar trabalhando, mas quero procurar outra área.

Outros \_\_\_\_\_

**OBRIGADA PELA SUA PARTICIPAÇÃO!**

**APÊNDICE V - Roteiro de Entrevista com os Supervisores da Empresa de convênio médico**

1. Fale um pouco sobre você: idade, escolaridade e formação profissional, quanto tempo trabalha na empresa de convênio médico e desde quando supervisiona aprendizes.
2. Como funciona o processo de contratação de aprendizes pela empresa de convênio médico?
3. Você tem conhecimento sobre a legislação que prevê a inserção do jovem no mercado de trabalho?
4. Por que e para que a empresa de convênio médico contrata jovens aprendizes?
5. Existem diferenças entre um profissional e um aprendiz? Quais?
6. Em que condições são mais desejáveis contratar um aprendiz ao invés de um profissional?
7. Quais as vantagens e as desvantagens de se trabalhar com jovens aprendizes?
8. Você enfrenta alguma dificuldade em lidar com os jovens no trabalho?
9. Você acha que a entidade pré-profissionalizante é importante para a formação dos aprendizes para o trabalho? Em que medida?
10. Em que medida o trabalho que os aprendizes realizam na empresa de convênio médico contribui para a formação profissional deles?
11. A que você atribui o fato de algumas empresas não incluírem jovens aprendizes em seu quadro funcional?
12. Gostaria de acrescentar mais alguma informação?

## APÊNDICE VI – Quadro Resumo das Informações Coletadas junto aos Jovens

CATEGORIAS ANALÍTICAS	RESULTADOS JOVENS
<b>Juventude</b>	Fase boa; início da construção do futuro; não medir consequências do que faz; conhecer a si e aos outros; fase passível de erros; dever obediência aos mais velhos; ter novas experiências; realizar escolhas; interesses em esportes, sair, experimentar drogas e bebidas, consumismo, computador e internet, estudos, diversão, amor e sexo, convívio com amigos e trabalho.
<b>Primeiro emprego na juventude</b>	Muito importante; conhecer mercado de trabalho; começar a enfrentar a concorrência; bom para a formação de caráter; conhecer pessoas de outras idades; cria responsabilidade; aprender a obedecer; ganhar experiência para o futuro; auxilia na escolha profissional; começar a ter rotina de trabalho.
<b>Lei do Menor Aprendiz</b>	Não conhece; aprendeu na entidade pré-profissionalizante, mas não se recorda; regras sociais que dizem como o jovem pode trabalhar; garante oportunidades de emprego com carteira assinada.
<b>Significado do trabalho</b>	Ter seu próprio dinheiro; sustentar a família; desenvolver tarefas; ajudar pessoas; tornar-se útil; auxiliar o chefe e outros funcionários; fonte de saúde e gasto de energia; possibilidade de ascensão social; responsabilidade; obrigação para ganhar dinheiro; aprendizado e experiência de vida; conhecer novas pessoas; atividade física e mental; exercer uma profissão; organizador da vida; dedicação e esforço.
<b>Jovem trabalhador</b>	Responsável; se afasta de drogas e bebidas; pensa no futuro; foca sua vida mais no trabalho do que no estudo e na diversão; tem independência financeira; tenta administrar o tempo para fazer outras coisas além do trabalho; sente-se orgulhoso, mas é desvalorizado por outros funcionários; executa trabalho fácil e diferente da realidade.
<b>Busca pela entidade pré-profissionalizante</b>	Acrescentar no currículo (entidade conhecida); dificuldade de arrumar emprego sendo menor; ter qualificação e experiência profissional; ter emprego para ajudar família; divulgação feita pela escola, familiares e amigos; seguir exemplo de primos e irmãos que hoje têm bons empregos; emprego com carteira assinada; ter o próprio dinheiro contra a vontade dos pais.
<b>Relação primeiro emprego e entidade pré-profissionalizante (Benefícios)</b>	Emprego garantido; trabalho com registro em carteira; melhora o currículo; formação disciplinadora; fornece qualificação; tem boa estrutura de lazer; conviver com outros jovens trabalhadores. Acreditam que o mercado não contrata os jovens menores de 18 anos, porque eles não têm qualificação e são inexperientes; acham que o emprego depende da força de vontade deles em aprender e não tanto da entidade pré-profissionalizante.
<b>CPP e mercado de trabalho</b>	Bom curso; é básico; formação atinge apenas alguns locais de trabalho;

	aprende mais no próprio trabalho; deveria aprofundar na área de informática e atendimento ao público; não tem aplicabilidade para alguns trabalhos; forte em contabilidade, administração e atendimento ao público (respeito e paciência); dá uma noção de como é trabalhar.
<b>Aplicabilidade do CPP à empresa de convênio médico</b>	Não coloca em prática o que aprendeu no curso; acha prejudicial a não junção entre curso e trabalho para o aprimoramento dos conhecimentos adquiridos; outro acha importante esta não junção para obter o máximo de conhecimentos diferenciados; atendimento ao público (calma e paciência); convívio com as pessoas (respeito); ética (sigilo de informações); administração; contabilidade; português; comportamento obediente e disciplinado.
<b>Tarefas realizadas na empresa de convênio médico</b>	Tirar cópias xerox; fazer encadernações; fazer blocos de rascunho; colar documentos e correspondências; fazer receiptuários; atender telefone; arquivar documentos; fazer correspondências e serviços de correio; atender o público interno e externo; transportar documentos entre unidades e para os consultórios de bicicleta ( <i>office boy</i> ); serviço de banco; realizar fechamento de convênio; digitar documentos; separar materiais em itens de escritório e hospitalares; entregar estes materiais nos setores correspondentes; organizar estoque de materiais; organização de prontuários médicos e notas fiscais.
<b>Empresa de convênio médico e mercado de trabalho</b>	Serviço incompatível com o mercado de trabalho (para aqueles que fazem serviços externos); serviço leve; rotina pouco corrida; não carrega peso; trabalho monótono; acredita que não precisa desta experiência e nem de preparo para ela; dá noção de rotina; aprende a conviver com pessoas e respeitá-las; boas experiências com secretaria, área financeira, área fiscal e contábil, com almoxarifado; tem possibilidade de mudar de setor.
<b>Utilidade no trabalho</b>	Acha que poderia ser mais aproveitado ( <i>office boys</i> ); não se sente útil por achar o trabalho fácil e transferível; sente-se útil com o trabalho de rua por saber que ninguém o faria, sabe que é importante para a rotina; sente-se útil por poder auxiliar o chefe; sente-se útil quando é solicitado para fazer diferentes tarefas; sente-se útil quando realiza tarefas que outros funcionários acham complicadas e pode ensiná-los; sente-se inútil quando comete erros.
<b>Dificuldades no trabalho</b>	Nenhuma; tarefas de fácil domínio; boa convivência com colegas de trabalho; convivência com as pessoas; se mostrar alegre e educada sempre; releva para não prejudicar a si e aos outros; enfrentar chuva e sol excessivos no serviço de rua; não ser considerado como funcionário regular da empresa; não ser valorizado pelos outros funcionários no que faz; ser acusado por coisas que não fez; sente receio em ser destrutado; dificuldades em receber críticas.
<b>Relação com supervisor no trabalho</b>	Aprendeu o trabalho com outros aprendizes; supervisor ensina quando há algum erro no trabalho; estimula a independência e a troca entre os

	<p>próprios aprendizes; supervisora ajuda e acompanha o trabalho; concede benefícios como sair mais cedo; não aceita fazer serviços particulares para o diretor geral; trata com grosserias; grita em situações desnecessárias; conta com as amigas de trabalho quando há problemas; supervisor da mesma idade que entende as dificuldades; trabalho em conjunto com o chefe ex-aprendiz; protege e acompanha os aprendizes com protocolo e caderno de rotina de trabalho.</p>
<p><b>Vantagens do trabalho</b></p>	<p>Ganhar próprio dinheiro; poder gastar salário como quiser; adquirir experiência e currículo; poder ajudar a família se necessário; aprender a administrar o próprio dinheiro (poupança); aprender novas funções; conhecer novas pessoas; ter maior responsabilidade; conhecer as regras do trabalho; aprender a conviver com pessoas; verificar o que gosta ou não de fazer; ganhar dinheiro para pagar cursos de aprimoramento; ter uma rotina mais ativa.</p>
<p><b>Contribuições para o futuro</b></p>	<p>No conhecimento das atividades que realiza no trabalho; na possibilidade de contratação; no poder ensinar o que aprendeu aos outros; no perder a timidez ao atender as pessoas que não conhece; no conhecimento das exigências do trabalho; no saber como construir carreira; ajuda na escolha da profissão e da faculdade; no saber conviver com as pessoas; na garantia de empregos futuros.</p>
<p><b>Desvantagens do trabalho</b></p>	<p>Manutenção do desempenho escolar; gera falta de tempo para atividades como estudo, lazer, esportes e convívio com amigos; prejudica os estudos, porém não as notas (só um relatou que as notas pioraram); prejudica a atenção na escola devido ao cansaço.</p>
<p><b>Se não trabalhasse...</b></p>	<p>Estaria treinando futebol para ser profissional; investiria mais nos estudos (cursos, escola, etc); teria uma rotina de dormir, comer e usar computador; estaria namorando e se divertiria mais; estaria ajudando os familiares nos serviços da casa.</p>
<p><b>Visão dos familiares sobre trabalho</b></p>	<p>Sentem orgulho; valorizam a iniciativa de trabalhar, inspirado na vida dos pais, irmãos, amigos ou primos que começaram a trabalhar cedo; importante para se profissionalizar, ganhar responsabilidade e não depender financeiramente da família; importante para se ocupar e ficar longe de drogas; pais de dois dos jovens acha que emprego prejudica os estudos.</p>
<p><b>Planos para o futuro</b></p>	<p>Incertezas em relação à profissão; possibilidade de contratação apenas no hospital e farmácia; guardar dinheiro para cursar uma faculdade ou continuar trabalhando para pagá-la; buscar um emprego melhor, que ganhe mais; fazer cursinho para ter mais tempo para decidir que faculdade fará; a maioria quer continuar trabalhando (menos um).</p>
<p><b>Informações adicionais</b></p>	<p>Três pessoas foram demitidas; três foram efetivadas.</p>