



ELAINE NAGEL

“MEMÓRIA DOS TRABALHADORES E SUAS REFLEXÕES DE CARREIRA”
Analisando a reorganização individual das carreiras de ex-profissionais de
uma indústria cervejeira do vale do Taquari-RS

CANOAS, 2020

ELAINE NAGEL

“MEMÓRIA DOS TRABALHADORES E SUAS REFLEXÕES DE CARREIRA”
Analisando a reorganização individual das carreiras de ex-profissionais de
uma indústria cervejeira do vale do Taquari-RS

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade La Salle – Unilasalle como requisito parcial para a obtenção do título de mestre. Linha de pesquisa Memória, Cultura e Identidade.

Orientação: Prof.^a Dr.^a. Tamara Cecília Karawejczyk Telles

Coorientação: Prof. Dr. Moisés Waismann

CANOAS, 2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

N147m Nagel, Elaine.

Memória dos trabalhadores e suas reflexões de carreira [manuscrito]: analisando a reorganização individual das carreiras de ex-profissionais de uma indústria cervejeira do vale do Taquari (RS) / Elaine Nagel – 2020.

99 f.; 30 cm.

Dissertação (mestrado em Memória Social e Bens Culturais) – Universidade La Salle, Canoas, 2020.

Bibliotecária responsável: Melissa Rodrigues Martins - CRB 10/1380

ELAINE NAGEL

Trabalho Final aprovado como requisito parcial para obtenção do título de mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Memória Social e Bens Culturais da Universidade La Salle.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Robinson Henrique Scholz
Universidade La Salle



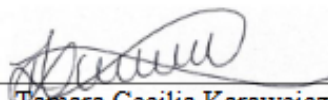
Prof. Dra. Rute Henrique da Silva Ferreira
Universidade La Salle



Prof. Dra. Andrea Poletto Oltramari
Universidade Federal do Rio Grande do Sul



Prof. Dra. Moises Waismann
Presidente da Banca e Coorientador
Universidade La Salle



Prof. Dra. Tamara Cecilia Karawejczyk Telles
Orientadora
Universidade La Salle

Área de concentração: Memória Social e Bens Culturais

Curso: Mestrado em Memória Social e Bens Culturais

Canoas, 27 de novembro de 2020.

*À minha mãe, Cândida; ao meu pai, Egon,
aos meus irmãos, Daniel e Egon Fabiano;
ao meu esposo Roberto;
aos meus filhos Guilherme, Raíssa e Roberto.*

AGRADECIMENTOS

À Universidade La Salle, pela possibilidade que tive de cursar o mestrado, ao corpo docente do programa de pós-graduação em Memória Social e Bens Culturais, pelos conhecimentos transmitidos, pela acolhida, em especial a todos os professores que se deslocaram até Estrela-RS para ministrarem as aulas.

À professora e orientadora, Tamara Cecília Karawejczyk Telles, profissional que admiro, pelo seu profundo conhecimento. Professora dedicada, com quem tive a honra de estar próxima neste processo de evolução. Ao meu professor coorientador, Professor Moisés Waismann, incansável em suas palavras para reforçar a importância deste trabalho em minha carreira.

Ao professor Robinson Henrique Scholz e à professora Andrea Oltramari, por todas as orientações e indicações realizadas no processo de qualificação para a realização deste trabalho.

Aos meus colegas de mestrado, com os quais tive um ótimo convívio ao longo desses dois anos. Aos meus colegas Renato e Josemir, com quem dividi momentos de muita troca, risos e tensões em sala de aula. Às minhas amigas parceiras de trabalho Graziela e Talgien, por terem me apoiado na finalização deste trabalho. A Caroline, por ser um exemplo de pessoa dedicada aos estudos, e ter me dado apoio na hora de decidir realizar este trabalho.

À minha mãe, Cândida, e ao meu pai, Egon, que sempre estiveram ao meu lado, incentivando em todos os contextos. Aos meus irmãos, que contribuíram com certeza para a minha evolução. Ao meu esposo, Roberto, pelo apoio constante e paciência nos momentos em que tive de me ausentar. Aos meus filhos, Guilherme, Roberto, Raíssa por terem me escolhido como mãe.

À Faculdade La Salle de Estrela-RS, que me incentivou inicialmente a dar continuidade aos meus estudos.

A todos os entrevistados, que se dispuseram a contribuir com este trabalho, trazendo fatos e recordações que enriqueceram as minhas fundamentações.

RESUMO

A presente dissertação busca versar sobre como ocorreu a reorganização de carreiras de profissionais de uma indústria cervejeira na cidade de Estrela- RS, a partir das suas memórias, considerando as reflexões ocorridas nesta trajetória após o fechamento ou saída dela. Como produto, apresento o documentário “MEMÓRIA DOS EX-TRABALHADORES E SUAS REFLEXÕES DE CARREIRA”. Neste sentido, o estudo é justificado por tratar-se de uma ferramenta metodológica para estudos voltados para memória, trabalho e carreira. Para a realização da pesquisa, foram utilizadas fontes documentais e entrevistas realizadas com os ex-funcionários. Para tanto, em termos teóricos, trabalhou-se com os conceitos de **memória**, com embasamento nas fundamentações de Candau (2011) e Halbwachs (1990); de **trabalho**, com embasamento em Bauman (2001, 2007, 2008, 2009); Marx (2013); Antunes (2002) e Albornoz (1994), e de **carreira**, com embasamento em Araújo (2006); Bauman (1999); Caravantes (1997); Quishida e Casado (2009); Chanlat (1995); Dutra (2002, 2010, 1996); Drucker (1992); Hughes (1971); Tahizawa, Ferreira e Fortuna (2001); Inkson (2004); Marqueze e Moreno (2005); Oliveira (2013); Wood e Picarelli (2004); Pontes (2002); Ribeiro *et al.* (2009); Robbins (2002); Rosa (2011); Souza *et al.*, (2005); Sennett (2006); Werther e Davis (1983); Vergara (2013). Os resultados obtidos são oriundos da pesquisa realizada de caráter qualitativo e exploratório, orientada pelo método de história de vida, contemplando as narrativas, as quais foram utilizadas tanto para coleta como para análise e apresentação da trajetória. Além delas, também foram utilizadas como fontes de informações pesquisas bibliográficas específicas, redes sociais e de notícias na internet. Os resultados das análises desta pesquisa buscaram compreender como a pessoa, após a perda momentânea de seu trabalho, conseguiu reorganizar a sua carreira e quais as alternativas que foram lhe apresentadas para a continuidade da sua trajetória profissional. Muitas mudanças vêm ocorrendo nas organizações de forma geral no cenário atual, considerando os modos de se trabalhar, pensar e produzir. Essas mudanças exigem de cada um de nós um olhar diferenciado para o desenvolvimento de competências necessárias para a sobrevivência neste mercado, exigindo um preparo contínuo no desenvolvimento individual. Esta pesquisa irá contribuir de forma significativa por sua relevância no

tema “carreira/trabalho”, principalmente para profissionais da área de Recursos Humanos, para profissionais que buscam novas oportunidades no mercado de trabalho ou que estão em busca de recolocação no mercado de trabalho após o desligamento. Neste contexto, precisamos considerar que atualmente contamos com mais treze milhões de desempregados (IBGE) e que a habilidade para os profissionais reorganizarem suas carreiras, após possíveis desligamentos ocorridos por sua vontade ou não, serão de fundamental importância.

Palavras-chave: memória, trabalho, carreira, indústria cervejeira, inflexões de carreira.

ABSTRACTO

La presente disertación busca abordar cómo ocurrió la reorganización de carreras de exprofesionales de una industria cervecera en la ciudad de Estrela-RS, a partir de sus memorias, considerando los reflejos que se dieron en esta trayectoria luego de su cierre o salida. Como producto, se encuentra en desarrollo un documental, que por razones particulares ocurridas durante la disertación no se completa. En este sentido, el estudio se justifica porque es una herramienta metodológica para estudios enfocados a la memoria, el trabajo y la carrera. Para la realización de la investigación se utilizaron fuentes documentales y entrevistas a ex empleados, para lo cual se trabajó en términos teóricos con los conceptos de memoria, sustentados en los fundamentos de Candau (2011) e Halbwachs (1990), Del trabajo apoyado por dichos autores Bauman (2001, 2007, 2008, 2009); Marx (2013); Antunes (2002) e Albornoz (1994). Y carrera, avalada por los autores: Araújo (2006); Bauman (1999); Caravantes (1997); Quishida e Casado (2009); Chanlat (1995); Dutra (2002, 2010, 1996); Drucker (1992); Hughes (1971); Tahizawa, Ferreira e Fortuna (2001); Inkson (2004); Marqueze e Moreno (2005); Oliveira (2013); Wood e Picarelli (2004); Pontes (2002), Ribeiro *et al.* (2009) Robbins (2002); Rosa (2011); Souza *et al.*, (2005); Sennett (2006); Werther e Davis (1983); Vergara (2013). Los resultados obtenidos provienen de la evaluación cualitativa y exploratorio, guiado por el método de historia de vida, contemplando las narrativas, que fueron utilizadas tanto para la recopilación como para el análisis y presentación de la trayectoria. Además de ellos, también se utilizaron como fuentes de información búsquedas bibliográficas específicas, redes sociales y noticias en internet. Los resultados del análisis de esta investigación buscaron comprender cómo la persona, luego de la momentánea pérdida de su puesto de trabajo, logró reorganizar su carrera, y qué alternativas se le presentaron para su reanudación de la trayectoria profesional. Estos cambios requieren que cada uno de nosotros mire de manera diferente el desarrollo de las habilidades necesarias para sobrevivir en este mercado, lo que requiere una preparación continua en el desarrollo individual. Esta investigación contribuirá significativamente a su relevancia en el tema "carrera" "trabajo" principalmente para profesionales del área de Recursos Humanos, para profesionales que buscan nuevas oportunidades en el mercado laboral o que buscan un reemplazo

en el mercado laboral después del cierre. Y en este contexto, hay que considerar que actualmente tenemos 12 millones de parados más (IBGE) y la capacidad de los profesionales para reorganizar sus carreras tras posibles despidos ocurridos por su voluntad o no será de fundamental importancia.

Palabras clave: memoria, trabajo, carrera, industria cervecera, inflexiones de carrera.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Passos a serem seguidos na realização de um plano de carreira	38
Quadro 2 – As resistências nas pessoas e nas empresas	41
Quadro 3 – Caracterização dos participantes da pesquisa	50
Quadro 4 – Dados da pesquisa documental	55
Quadro 5 – Roteiro de questões aos Entrevistados para o vídeo	80
Quadro 6 – Descrição das cenas do documentário.....	80
Quadro 7 – Recursos Multimídia	81
Quadro 8 – Recursos Humanos	82
Quadro 9 – Análise de Oportunidades e Ameaças, Forças e Fraquezas.....	83
Quadro 10 – Cronograma execução do documentário.....	84

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Prédio da Empresa Polar	48
Figura 2 – Linha do tempo dos principais acontecimentos da cidade de Estrela – RS	57
Figura 3 – Estrela – RS	58
Figura 4 – Memorial da Aepan – ONG	59
Figura 5 – Motivação Cultural.....	63
Figura 6 – Memorial da Aepan	64
Figura 7 – Conflitos Sindicais.....	69
Figura 8 – Festa germânica.....	71

LISTA DE SIGLAS

ABRACERVA	Associação Brasileira de Cerveja Artesanal
CAGED	Cadastro Geral de Empregos e Desempregos
IBGE	Instituto Brasileiro de Estatística
MAPA	Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento
SINDICERV	Sindicato Nacional da Indústria da Cerveja
RS	Rio Grande do Sul
SP	São Paulo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	19
1.1 Objetivos	23
1.1.1 <i>Objetivo Geral</i>	23
1.1.2 <i>Objetivos Específicos</i>	23
1.2 Justificativa	23
2 REVISÃO DA LITERATURA	25
2.1 Memória Social: do individual ao coletivo	25
2.2 Memória e narrativa: lugar de memória e cultura	29
2.3 Trabalho	30
2.4 Carreira	34
2.4.1 <i>Planejamento de Carreira</i>	36
2.4.2 <i>Desafios da transição de carreira</i>	38
2.5 O papel das pessoas e das organizações na gestão de carreiras	39
2.6 Ciclos, desligamentos, pontos de inflexão na carreira	43
3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS	46
3.1 Delineamento da pesquisa	46
3.2 Unidade de análise a ser estudada	47
3.3 Participantes da pesquisa	50
3.4 Coleta de dados e acesso aos sujeitos	52
3.5 Pesquisa documental (sites, jornais e redes sociais)	54
3.6 Análise dos Dados	55
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	57
4.1 A história da Cerveja Polar	57
4.2 Contextualizar a construção e a condução da carreira na trajetória dos ex-profissionais	60
4.3 O impacto cultural	63
4.4 Os desafios do recomeço	65
4.5 Contextualizar a representatividade do trabalho e suas memórias	68
4.6 O papel das pessoas e das organizações na gestão de carreira	73
5 PRODUTO TÉCNICO: DOCUMENTÁRIO	76
5.1 Objetivo Geral	76
5.2 Contextualização do documentário	76

5.3	Considerações Metodológicas e finais do documentário	79
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	85
	REFERÊNCIAS	88
	APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista	98
	APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	99

PRÓLOGO

ONDE O TEMA DE ESTUDO E A TRAJETÓRIA DA PESQUISADORA SE ENTRELAÇAM

Visando compartilhar o motivo de escolha do tema de estudo e, especialmente do enfoque dado a perspectiva do trabalho, carreira e memória, previamente ao início da dissertação, apresento um pouco da minha trajetória acadêmica e profissional.

Meu nome é Elaine Nagel, nasci em 07 de outubro de 1972, em Santa Cruz do Sul-RS. Resido atualmente em Lajeado-RS, sou de uma família humilde, porém batalhadora, apegada aos princípios e valores dos meus pais, principalmente de minha mãe, que com muita determinação sempre me incentivou a trilhar uma boa caminhada profissional.

Graduada na área de Administração de Empresas, desde o início de minha formação, ainda na condição de estudante, tive a oportunidade de vivenciar diferentes experiências nas áreas de gestão de pessoas, nas quais busquei me especializar por meio da educação formal (com a conclusão do MBA em Gestão Empresarial, a obtenção do título de especialista pela instituição FGV e posteriormente com a conclusão do MBA de Gestão Estratégica de Pessoas, a obtenção do título de especialista pela mesma instituição) e agora concluindo o ingresso no mestrado profissional em Memória Social e Bens Culturais.

Minha carreira foi focada na área de Recursos Humanos. Iniciei como estagiária em 1998, na empresa Philip Morris Brasil Indústria e Comércio Ltda, sendo posteriormente promovida para Analista de Recursos Humanos. Devido a uma mudança para cidade de Porto Alegre-RS (2005), iniciei uma nova fase na minha trajetória profissional, desempenhando funções mais estratégicas de gestão na área de Recursos Humanos. Atuei em posições de coordenação e de gerência na empresa Conpasul Construções Ltda, na cidade de Estrela-RS, e posteriormente na empresa Bremil Ltda (Arroio do Meio-RS).

Atualmente, sou diretora da empresa Conexão Desenvolvimento Humano e Organizacional Ltda, empresa constituída por mim no ano de 2017 e que atua com processos de seleção de pessoal, consultoria de recursos humanos, recolocação de profissionais no mercado de trabalho, treinamento e desenvolvimento e com gestão empresarial.

Totalizando trinta anos de atuação profissional em organizações de diferentes portes, regiões e segmentos, tive a oportunidade de conhecer e me relacionar com pessoas de diferentes culturas e níveis educacionais e socioeconômicos.

A proximidade com uma significativa quantidade de pessoas no âmbito profissional e, ao mesmo tempo, com a alta gestão de diferentes empresas dos segmentos da construção civil, indústria alimentícia, indústria metalúrgica, varejo da construção civil e vestuário, indústria de embalagens me proporcionou uma visão ampla acerca das relações do trabalho e do acompanhamento e direcionamento de muitos profissionais em suas carreiras.

Na prática, pude perceber que muitos profissionais possuíam concepções próprias e distintas acerca da relação com seu próprio trabalho, com seus colegas e empregadores e que, em grande parte das situações, sua trajetória, contexto de vida, oportunidades, escolhas acabavam impactando suas carreiras.

Enquanto gestora da área de Recursos Humanos, posição exercida na maioria do tempo da minha trajetória profissional, muitas vezes fui convocada a intermediar conflitos oriundos de vários motivos relacionados ao desempenho profissional.

Realizei nesta caminhada o atendimento a vários profissionais que sinalizavam várias questões relevantes em relação ao trabalho, às regras, às dificuldades encontradas em relação às suas lideranças, às dificuldades de conciliar a vida profissional e pessoal, ao crescimento profissional e à sua posição na empresa.

Além disso, presenciei e efetivei muitos desligamentos que instigaram em mim momentos de reflexão e muitas vezes de indignação, por entender que muitas vezes o profissional que estava sendo desligado não havia tido a possibilidade de entender o real motivo daquela situação. Esse foi um dos motivos que me levaram a falar sobre o tema, sobre o quanto estamos preparados para sair de uma empresa.

Com a minha mudança para a cidade de Estrela-RS, a relação entre trabalho, carreira e memória me despertaram um interesse instigante. Tive a oportunidade de me integrar nesta comunidade, conhecer pessoas, costumes e me apaixonar por esse lugar. Nestas relações pessoais e profissionais, ouvi vários relatos sobre a empresa cervejeira POLAR, que havia fechado há algum tempo.

Os relatos eram carregados de emoção, de detalhes e expressavam em muitos a vontade de voltar no tempo. Esses depoimentos me instigaram a saber mais sobre como tudo aconteceu do ponto de vista da significação do trabalho, sobre os relatos destas recordações e principalmente sobre história da evolução destes profissionais

após o fechamento da empresa.

Sob essa perspectiva, me senti instigada a direcionar o olhar e aprofundar a reflexão sobre quem era esse trabalhador, em que contexto ele vivia e qual teria sido o desfecho de suas escolhas posteriores. Impulsionada por essas reflexões e, ao mesmo tempo, buscando imparcialidade na condução do meu estudo, procurei fortalecer meus conhecimentos teóricos acerca dos assuntos trabalho, carreira e memória.

1 INTRODUÇÃO

A presente dissertação busca problematizar como os ex-funcionários da empresa cervejeira POLAR de Estrela realizaram a reorganização de suas carreiras após a saída ou fechamento da empresa, considerando as suas memórias e suas reflexões de carreira. Ademais, busca traçar conexões entre o passado e o presente da trajetória de carreira destes profissionais, realizando reflexões de como as suas escolhas se refletiram neste caminho. A partir da experiência pesquisadora na gestão de recursos humanos, foi possível apontar a importância do planejamento de carreira e, principalmente, a análise de como as trajetórias são desenhadas considerando as suas inflexões.

Naisbitt e Aburdene (1986) apontam a iminência de uma nova era corporativa, em que a sobrevivência das organizações depende de sua capacidade de adaptação. Segundo tais autores, nessa nova era, a sociedade de informações substituirá a sociedade industrial, mudando radicalmente as estruturas sociais; o capital humano será o recurso mais importante e, pela relativa escassez, mais valorizado: a introdução da tecnologia de informação fará desaparecer a burocracia, os controles e os níveis intermediários das organizações, e o trabalho será encarado como uma forma de desenvolvimento humano.

Neste contexto, podemos ressaltar que o crescimento econômico é “um processo de contradições internas”, pois o progresso da acumulação depende da existência de “oferta de força de trabalho” e da “oferta dos meios de produção e da infraestrutura” (HARVEY, 2005). Devemos considerar que o trabalho, segundo Cotanda (2011), é um lugar essencial na formação das sociedades modernas, não apenas do ponto de vista da produção de bens e serviços, mas como um elemento constitutivo de nossas subjetividades, identidades e vínculos sociais. A necessidade de compreender o trabalho, portanto, não é tarefa trivial: suas manifestações são plurais e, ainda que não tenha o foco em uma única e homogênea expressão do trabalho, são inúmeras as variáveis que concorrem na explicação deste fenômeno, conforme destacado pelo autor (COTANDA, 2011).

É fundamental considerar que o mercado de trabalho, a partir da década de 90, torna-se cada vez mais exigente devido à globalização e ao crescimento do mercado de comunicações, desencadeado o surgimento de novas carreiras. O conceito de carreira pode ser utilizado referindo-se à mobilidade ocupacional ou à estabilidade

ocupacional. Nos dois casos, sugere a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que alguém pode seguir, envolve atitudes e comportamentos direcionados para um fim de crescimento profissional (DUTRA, 2002).

Neste cenário contemporâneo, podemos entender a influência exercida por este contexto que acabou por influenciar não somente o modo de gerenciar, mas também as carreiras dentro e fora das organizações. Com essa nova realidade, surge a necessidade de cada vez mais os profissionais terem de lidar com as diferentes forças de trabalho, com a diversidade e com a flexibilidade nas relações pessoais e profissionais e principalmente com o planejamento constante de suas carreiras.

Dutra (1996) afirma que geralmente, quando se fala em planos de carreira, as pessoas associam a planos que deixam tudo claro para o caminho do profissional ou então que apontam com certeza o caminho que deve ser seguido para alcançar pleno sucesso. ... “Planejamento de carreira pode e deve ser feito por todos”.

Também precisamos ponderar que os conceitos de “trabalho” e “emprego” descritos por Cotanda (2011) propõem que o trabalho, para o qual foram atribuídos diferentes significados ao longo do tempo pela sociedade ocidental, possuiu uma acepção ampla e genérica; enquanto isso o emprego implica um contrato de tempo indefinido, normas legislativas, dentre outros regramentos regulatórios, complementando que qualquer atividade fora desse escopo seria denominado de subemprego ou emprego atípico.

O processo da atividade laboral, seja assalariada, seja autônoma, institucionalizada ou informal, coletiva ou individual, presencial ou virtual, em espaço/tempo tradicional ou na modalidade de teletrabalho, continua ocupando um lugar central na produção da riqueza, na construção da identidade dos indivíduos e no delineamento das condutas, nas relações sociais (BIANCHETTI; CATTANI, 2014).

Por outro lado, precisaremos considerar que a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço nem sempre será possível, visto que muitas questões podem ocorrer nessa trajetória como fechamentos, falências, desligamentos inesperados, decisões que são movimentadas por algum motivo (saúde, mudança etc.) e que, na maioria das vezes, não são movimentadas por nossa vontade.

O estado tem um papel fundamental, também, na produção do espaço, já que este (o espaço) é uma dimensão importante para a reprodução do capital, haja vista que: a) se o crescimento econômico ocorre de modo saudável, é preciso garantir a circulação de mercadorias no espaço por infraestruturas, muitas vezes criadas pelo

Estado; b) se o crescimento econômico estagnar em decorrência das crises, os ajustes espaciais renovam a acumulação, seja pela expansão de novos mercados, seja pela organização espacial interna (HARVEY, 2005).

Considerando todos os pontos acima citados, precisamos refletir o quanto as decisões relativas à carreira são sentidas por nós, por nossos familiares e quais foram os pontos de inflexões ocorridas nesta trajetória profissional, uma vez que eles são importantes fontes de análise das etapas da carreira durante as narrativas (RIESSMAN, 2000; 2005), uma vez que permitem um olhar especial para “os momentos de virada” das histórias, que correspondem a importantes fatos da trajetória. Deluca (2015) frisa que os pontos de inflexão são imprescindíveis tanto como recursos metodológicos de análise quanto aos elementos que permitem conceber uma ocupação como profissão. Além disso, estes pontos representam momentos de conflitos e dilemas (HUGHES, 1937). Ao movimentar-se em prol do trabalho, o trabalhador passa a ser responsabilizado pelo seu desempenho e pelas consequências deles decorrentes (GRISCI, 2008). Associado aos modelos flexíveis de gestão, o trabalhador passa a conduzir a carreira e a vida segundo a lógica da gestão de si (SENNETT, 2006; GAULEJAC, 2007).

A cervejaria POLAR – localizada na cidade de Estrela-RS até o ano de 2006, ano que marcou o encerramento de suas atividades – é foco de estudo desta pesquisa. Fatos relatados por ex-funcionários e moradores da cidade – a qual possui eventos relacionados à origem germânica de muitos dos seus moradores, sendo a cerveja uma bebida presente nestas festividades devido ao seu valor simbólico para a cultura germânica – expressam o impacto do fechamento da cervejaria, bem como a conservação do patrimônio físico onde a empresa estava instalada.

A cervejaria chegou a contar com um quadro de quase dois mil funcionários, oferecia pacote de benefícios e remuneração que era um dos mais elevados oferecidos na região. Neste cenário, a empresa contava com profissionais que possuíam muitas expectativas, que tinham grande dependência financeira deste emprego e, devido à falta de oportunidades de emprego na cidade de Estrela-RS na época, havia grande dificuldade de realizarem uma transição de carreira.

Entender como estes profissionais através de suas memórias reorganizaram as suas carreiras, considerando suas reflexões de carreira, a partir do fechamento ou saída da cervejaria me movimentaram para a realização deste trabalho.

Almeida (2001) diz que, na entrada do novo milênio, sinalizou, em relação à economia, mudanças nos padrões monetários e surgimento de crises financeiras, com períodos de estagnação, saltos tecnológicos e fases de combinação crescente de sistemas produtivos e administrativos, com mudanças para a sociedade da informação e do conhecimento. Considerando tal afirmativa, entender a cidade como representação do social significa pensar nos matizes do comportamento humano, uma vez que ela se constitui em materialidades – construtos patrimoniais –, e imaterialidades, decorrentes dos significados das práticas cotidianas conferidos pelos atores sociais ao longo do processo histórico. Sendo assim, o conceito de lugar pode ser entendido como resultado de práticas cotidianas e de processos de identificação que os atores sociais possuem em relação aos espaços de sociabilidade e vivência cultural. Dessa maneira, o lugar funciona como suporte da memória coletiva e da identidade social (HALBWACHS, 2006).

Ressalto a importância de diferenciarmos a memória institucional que se confunde com a memória organizacional, entendida como um conjunto de processos e ferramentas para organizar, preservar e tornar acessível a informação. Portanto, trata da informação, enquanto a memória institucional abrange a memória organizacional, mas não se limita a ela e, sim, sua legitimidade (COSTA, 1997). Sendo assim, o foco principal da memória organizacional está na aprendizagem e no conhecimento dos indivíduos e da organização, resguardados através de políticas, procedimentos, tecnologias e pela eficácia da organização.

O conceito de informação, se relacionado ao fenômeno da memória, pode ser entendido como estímulos, impressões que integram o quadro mais geral das lembranças que compõem o acervo de experiências dos indivíduos (THIESEN, 2006). Nesse contexto, os fenômenos da memória, tanto nos seus aspectos biológicos como nos psicológicos, nada mais são do que os resultados de sistemas dinâmicos de organização e apenas existem na medida em que a organização os mantém ou os reconstitui (LE GOFF, 2003). Dessa forma, é que a memória – e suas várias possibilidades de guardar o passado – passa a ser um saber constituído de vários povos, saber criado e socialmente construído. Quando se reconhece o papel dos sujeitos no processo cumulativo de transformação, a mensagem socialmente transmitida ganha status de memória (SHIKIDA; MOURA, 2007).

Diante disso, toma-se como pertinente e relevante apresentar os objetivos deste trabalho, bem como o que o justifica.

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo Geral

A pesquisa teve como objetivo geral analisar como os ex-profissionais da empresa cervejeira POLAR, localizada em Estrela-RS, reorganizaram suas carreiras, com base nas suas reflexões.

1.1.2 Objetivos Específicos

Com o intuito de atender ao objetivo geral da pesquisa, propõem-se os seguintes objetivos específicos:

- 1) Contextualizar a construção e a condução da carreira na trajetória dos profissionais;
- 2) Analisar quais foram os seus momentos de inflexões (dilemas e conflitos) na sequência das carreiras;
- 3) Desenvolver um documentário que trará as evidências coletadas no estudo que suportará o objetivo geral e os objetivos específicos deste trabalho.

1.2 Justificativa

Assim, este estudo justifica-se por quatro motivos: relevância para a comunidade, oportunidade de transmitir informação, viabilidade de pesquisa e importância acadêmica.

Em relação à oportunidade, para que o projeto contribua com informações relevantes e que impactem, foi realizada uma busca nos sites e revistas acadêmicas considerando as memórias dos trabalhadores, o estudo relacionado às estratégias de reorganização de carreira. Verificou-se que são poucas as publicações sobre este tema. Para a sociedade, este trabalho é importante uma vez que Estrela-RS é a cidade onde a cervejaria foi fundada, mesmo local onde será analisado o comportamento dos profissionais na reorganização de suas carreiras após o fechamento. O fato de a cervejaria ter sido de Estrela-RS ainda hoje é motivo de orgulho para a comunidade.

O documentário e a dissertação servirão como o resultado da pesquisa deste trabalho e ficarão como legado aos que querem se aprofundar sobre os temas de pesquisa de memória, trabalho e carreira. Analisando as pesquisas realizadas até o momento sobre o tema carreira, possuímos muitos estudos realizados; no entanto, considerando as memórias e suas inflexões, há poucas ocorrências. Por esse motivo, ressalto a importância deste trabalho no contexto acadêmico.

A pesquisa está organizada por seções: o capítulo 1 apresenta a Introdução sobre o tema; o capítulo 2 destina-se ao Referencial Teórico, que se divide em três partes - a primeira parte destina-se ao entendimento da memória e narrativa, a segunda parte conceitua a carreira e a terceira parte contextualiza o trabalho -; o capítulo 3 expõe a Metodologia utilizada e apresenta os processos metodológicos adotados; o capítulo 4 refere-se à Apresentação e à Análise dos Resultados e o capítulo 5 apresenta o Produto Técnico e, por fim, as Considerações Finais.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo, serão apresentadas as vertentes teóricas que respaldam essa dissertação. Para respaldar as reflexões acerca da memória social e memória e narrativa, trabalho e carreira.

2.1 Memória Social: do individual ao coletivo

Em seu livro “Memória e Identidade”, Joel Candau nos diz que “pela retrospectiva o homem aprende a suportar a duração: juntando os pedaços do que foi numa nova imagem que poderá talvez o ajudar a encarar sua vida presente” (CANDAU, 2011, p. 15). A partir disso, podemos observar a importância da memória como faculdade humana, sem ela não seria possível criar conexões que estabelecem as lembranças e conseqüentemente o conhecimento.

Segundo Aristóteles memória é um conjunto de imagens mentais das impressões sensuais, com um adicional temporal, assim tratando-se de um conjunto de imagens de coisas do passado. Memória não é somente um fenômeno individual, Segundo Halbwachs: memória deve ser entendida também, ou, sobretudo, como um fenômeno coletivo e social, ou seja, como um fenômeno construído coletivamente e submetido a flutuações, transformações, mudanças constantes (CANDAU, 2011 *apud* SELIGMANN-SILVA, 2008, p. 74).

Na perspectiva individual do fenômeno da memória, Candau propõe uma taxonomia dividindo a memória em três diferentes manifestações, começando com a memória de baixo nível, chamada pelo autor de “protomemória” manifestação essa que corresponde às experiências mais profundas. Essa manifestação, segundo Candau, deve ser priorizada “[...], pois é nela que enquadrados aquilo que no âmbito do indivíduo constitui os saberes mais resistentes [...]” (2011, p. 22).

A segunda manifestação é a dita “memória de alto nível”, ligada às lembranças e recordações de um indivíduo. Candau (2011, p. 22) a considera como “a evocação da memória enciclopédia (saberes, crenças, sensações, sentimentos)”, podendo contar com as extensões artificiais derivadas da expansão da memória.

A terceira manifestação da memória é a “metamemória”, em que um indivíduo representa a si mesmo a partir do seu próprio conhecimento, “modo de afiliação de um indivíduo a seu passado” (CANDAU, 2011, p. 20). A metamemória está diretamente ligada à construção identitária.

Enquanto as duas primeiras manifestações são dependentes da faculdade da memória, a terceira é classificada como uma representação dessa faculdade. Sendo “dependentes ou representações, as três manifestações de memória servem para comprovar a capacidade do indivíduo de memorizar”. Candau (2011, p. 23-24) diz que, nesse caso:

essas diferentes noções são perfeitamente adequadas para dar conta de certa realidade vivida por toda pessoa consciente. Andamos de bicicleta sem cair ou saudamos uma pessoa que encontramos na rua adotando uma gestualidade incorporada, da qual nem nos damos conta, devemos isso a protomemória. Em nossa vida cotidiana, mobilizamos regularmente múltiplas lembranças, recentes ou antigas [...] temos aqui duas formas de memória de alto nível. Enfim, cada um de nós tem uma ideia sobre a própria memória e é capaz de discorrer sobre ela [...] aqui se trata então da metamemória (CANDAU, 2011 p. 23-24).

A partir desta taxonomia proposta por Candau, podemos perceber a proximidade entre a memória e o processo de construção identitária, sendo a identidade um relato sobre si mesmo advindo de memória passadas e presentes e futuras, podendo ser classificada com um processo contínuo, ordenado. Sobre isso, Candau afirma que “é a partir de múltiplos mundos classificados, ordenados e nomeados em sua memória [...] que um indivíduo vai construir e impor sua própria identidade” (CANDAU, 2011, p. 84).

A importância do tempo então se faz evidente, pois o ato de classificar/ordenar necessita um espaçamento cronológico para ser realizado, como observado por Candau (2011, p. 84): “do ponto de vista das relações entre memória e identidade, a maneira pela qual o pensamento classificatório vai se aplicar à categoria de tempo será fundamental [...]”, uma vez que as “representações da identidade são inseparáveis do sentimento de continuidade temporal” (CANDAU, 2011, p. 84).

O tempo certamente é uma das ferramentas mais importantes na concepção de memória e identidade como Candau (2011) afirma, pois é possível classificá-lo, ordená-lo, denominá-lo e datá-lo. Essas ações podem ser feitas de diferentes formas em cada sociedade, pela existência da multiplicidade de tempos sociais, ou seja, como uma determinada sociedade observa o tempo. O fato é dito por Candau como essencial no processo de formação identitária das sociedades, possibilitando o surgimento de diferentes costumes e culturas.

Ainda no âmbito temporal, Candau (2011) faz referência a dois “tipos” de memória que vêm a influenciar no processo de construção identitária. O primeiro seria

a “memória de tempos profundos”, que são aquelas memórias que são recuperadas ao decorrer da história referente a fatos passados que, por não serem previamente conhecidos, influenciam diretamente na desconstrução da imagem que um indivíduo projetou, exercendo “um efeito direto sobre as representações de identidade” (CANDAU, 2011, p. 85). Candau (2011) ainda afirma que a memória de tempo profundo “tende a enfraquecer a consciência identitária”. Em contrapartida, a Memória longa é aquela que “ignora a cronologia rigorosa da história e suas datas precisas que balizam o fluxo do tempo” (CANDAU, 2011, p. 87). Ela faz com que os fatos sejam lembrados mesmo que sua data e circunstância não possam ser lembradas, pois está associada ao tempo não de forma cronológica mensurável, mas como “qualidade associativa emocional” (CANDAU, 2011).

Inicialmente, a memória coletiva pode ser vista como um conjunto de lembranças comuns a um grupo. Para Halbwachs (1990), a memória é construída e estruturada em grupos. Segundo o autor, se nossa impressão pode amparar-se “não somente sobre nossa lembrança, mas também sobre a de outros, nossa confiança na exatidão de nossa evocação será maior, como se uma experiência fosse começada não somente pela mesma pessoa, mas por várias” (HALBWACHS, 1990, p. 25.) Essa visão proposta pelo autor associa a memória coletiva como um complemento à memória individual. Já Candau (2011) relativiza a existência da memória coletiva e estabelece alguns pressupostos para a existência dela. O autor afirma que:

Um dos objetivos fundamentais da Antropologia é o da compreensão da passagem do individual ao coletivo [...]. Ora, se as memórias individuais são dadas [...] a noção de memória compartilhada é uma inferência expressa por metáforas que na melhor das hipóteses darão conta de certos aspectos da realidade social e cultural ou serão simples *flatus vocis* sem nenhum fundamento empírico. (CANDAU, 2011, p. 28-29).

Para ilustrar as possibilidades de existência da memória coletiva, Candau utiliza das ditas “retóricas holistas”, que podem ser compreendidas como “emprego de termos, expressões, figuras que visam designar conjuntos supostamente estáveis, duráveis e homogêneos, conjuntos que são conceituados como outra coisa que a simples soma das partes” (CANDAU, 2011, p. 29). Ao utilizar as retóricas holistas para verificar a existência da memória coletiva, o autor primeiramente discorre sobre dois tipos de memória: “memória forte” e “memória fraca”. A memória forte seria aquela organizada, coerente e a fraca seria aquela que não foi bem definida, é superficial e

provavelmente não seria compartilhada por indivíduos. Logo, a memória forte se caracteriza pela capacidade de estruturar os grupos humanos. Outros conceitos que são pertinentes para a validação da memória coletiva são as representações factuais e as representações semânticas definidas por Candau (2011, p. 39) como “representações factuais, que são representações relativas à existência de certos fatos, e as representações semânticas, que são representações relativas ao sentido atribuído a esses fatos”. A partir desses conceitos, o autor diz:

Quando uma retórica holista remete a representações factuais supostamente compartilhadas por um grupo de indivíduos, há uma forte probabilidade de que seu grau de pertinência seja elevado. Quando uma representação holista remete a representações semânticas supostamente compartilhadas por um grupo de indivíduos, há uma forte probabilidade para que seu grau de pertinência seja fraco ou nulo (CANDAU, 2011, p. 39).

Com isso, observamos que a funcionalidade da memória coletiva está condicionada à existência de certos fatores, como memórias fortes bem enraizadas dentro de um grupo ou sociedade. É evidenciado também que a memória individual não é apenas um fragmento da memória coletiva, mas sim que a memória coletiva só será efetiva se o conjunto de memórias individuais pertencente a determinado grupo ou sociedade estiverem em concordância sobre um determinado fato a ser lembrado. Como afirma Candau (2011, p. 48), “[...] não pode haver construção de uma memória coletiva se as memórias individuais não se abrem umas às outras visando a objetivos comuns, tendo um mesmo horizonte de ação”.

Para recordar, os indivíduos necessitam se apoiar nas convenções sociais, ou seja, o indivíduo se apropria de instrumentos criados por outros, tais como as palavras e as ideias, sem os quais se torna impossível o funcionamento da memória individual e também de outras pessoas que possam legitimar suas recordações (GRAEBIN, 2013). Dessa forma, o indivíduo necessita das lembranças de outras pessoas para relembrar o seu próprio passado.

Sendo assim, as memórias dos indivíduos nunca são exclusivamente suas, pois nenhuma lembrança pode existir fora de um contexto social, “nossas impressões não se ligam a nenhuma base enquanto não nos tornamos um ser social” (HALBWACHS, 1990, p.43).

2.2 Memória e narrativa: lugar de memória e cultura

Deve-se levar em consideração que, para existir um lugar de memória, segundo Nora, há de se cumprir três funções: material, funcional simbólico (NORA, 1993, p. 13). Para o autor,

[...] os lugares de memória nascem e vivem do sentimento que não há memória espontânea, que é preciso criar arquivos, que é preciso manter aniversários, organizar celebrações, [...] se o que eles defendem não estivesse ameaçado, não se teria, tampouco, a necessidade de construí-los [...] (NORA, 1993, p.13).

A memória está ameaçada pelo esquecimento, surgindo, portanto, a necessidade da criação de lugares para guardá-la, preservá-la de ser esquecida. Na concepção atual da sociedade, em que se vive sempre o momento presente e em que cada vez mais novos acontecimentos substituem fatos anteriores, valorizam-se mais e mais os fatos presentes em contraposição ao que já passou. As muitas ocupações dos dias atuais fazem com que o foco no passado seja menor e volte-se constantemente para o presente, deixando para as memórias virtuais o armazenamento das coisas que são possíveis “esquecer”. Para Nora (1993, p. 8-9),

[...] se habitássemos ainda nossa memória, não teríamos necessidade de lhe consagrar lugares. Não haveria lugares porque não haveria memória transportada pela história. Cada gesto, até o mais cotidiano, seria vivido como uma repetição religiosa daquilo que sempre se fez, numa identificação carnal do ato e do sentido. Desde que haja rastro, distância, mediação, não estamos mais dentro da verdadeira memória, mas dentro da história (NORA, 1993, p. 8-9).

A memória, para Tedesco (2011), tem uma pluralidade de funções em correlação, não meramente em sequência factual e temporal; constitui-se um campo da dialética temporal e dos fenômenos sociais. Desse modo, segundo o autor, não se dissocia dos fenômenos culturais e dos tempos das sociedades; pelo contrário, a memória auxilia na sua reprodução e na sua dinâmica interpretativa. Dessa forma, tem-se que as memórias de cada indivíduo compõem a memória do local em que viveu, assim com as memórias dos demais constituintes do grupo de habitantes desse lugar também farão para da composição. Isso foi observado em um dos itens de coleta das narrativas dos funcionários com o objetivo de reforçar o quanto as lembranças

contribuem para os fenômenos culturais e o quanto individualmente ela se apresenta na composição geral desta cultura.

Tedesco (2011) já comentava que os lugares de memória não possuem significados imanentes, sendo expressões de uma memória vivida e socializada. O autor traz como exemplos a casa, a praça, a roça, a rua, entre outras possibilidades. Lugares que contêm símbolos que ultrapassam suas materialidades. O lugar de memória destina-se a fazer lembrar, não permitir a ação do esquecimento. Segundo Tedesco (2011), a análise da memória não é objeto exclusivo do campo da história. O autor argumenta que a memória passou a ser um campo de investigação transversal nas ciências humanas e sociais e, também, em sua interface com os campos da saúde, arquitetura, comunicação, artes etc.

Chegamos à constatação de que a memória, além de rememoração do passado, é conhecimento histórico cultural, bastando olhar a afirmação de que as experiências de um grupo social se correlacionam diretamente com sua identidade (TEDESCO, 2004). Dessa forma, um grupo, ao compartilhar significações que geram a identidade, possibilita o aparecimento de múltiplas experiências culturais e construção de realidades.

2.3 Trabalho

Estudos relativos ao trabalho contemporâneo privilegiam, em especial, as transformações que resultam em outros modos de produção e consumo, conforme apontam autores como Harvey (2005) e, conseqüentemente, outros estilos de vida, conforme apontam autores como Bauman (2009). Isso reforça a necessidade de constantemente estarmos preparados para as mudanças repentinas em nossa trajetória profissional.

Em decorrência destas mudanças nas formas de consumo, emprego e produção, modificam-se os estilos de vida, que passam a se caracterizar, predominantemente, pela fluidez e instabilidade das relações. Bauman (2008) analisa em seus vários estudos sobre a vida contemporânea a busca ilusória pela sensação de aconchego e segurança, a fragilidade do amor, o descarte e a substituição rápida das coisas, o desapego, a insegurança generalizada, os tempos e os medos líquidos (BAUMAN, 2008).

A vida, que desta forma se apresenta, abarca e ilustra as principais transformações do trabalho que foi denominada por Bauman (2007) de “vida líquida”, emergente num mundo líquido-moderno que guarda particularidades relativas aos modos de produção de subjetividade, em especial no que se refere ao trabalho. Para o autor, “a vida líquida” é a forma de vida que tende a ser levada à frente numa sociedade líquido-moderna. “Líquido-moderna” é uma sociedade em que as condições sobre as quais agem seus membros mudam num tempo mais curto do que aquele necessário para a consolidação, em hábitos e rotinas, de forma de agir. A vida líquida é uma sucessão de reinícios (BAUMAN, 2007).

As análises que Bauman (2007) faz sobre a vida líquida concretizam-se pelos estilos de vida que se revelam no cotidiano da sociedade contemporânea. Essa vida líquida abarca uma vida precária, diz o autor, que existe sob condições de incerteza constante. Concomitante às incertezas na sociedade líquido-moderna, também se sobressai a síndrome do consumismo (BAUMAN, 2007) promovendo o excesso e, portanto, o desperdício.

Nesta configuração, o mundo do trabalho vem passando, nas últimas décadas, por diversas mudanças e, conseqüentemente, novas formas de organização do trabalho surgem, chegando a ocorrer o desmantelamento de empregos que seriam permanentes. Concomitantemente, aparecem novas tecnologias e outros modelos de organização do trabalho. Transformações estas tornam precárias as relações de trabalho, resultando um “universo do não trabalho, o mundo do desemprego” (ANTUNES, 2002, p. 139). Os que encontram trabalho o exercem muitas vezes, de forma temporária, precária, flexível, desregulamentada, força de trabalho intensificada, com perdas de direitos trabalhistas e sociais, trazendo aos trabalhadores uma vida de labor instável, tensa, podendo acarretar comprometimento à saúde.

Albornoz (1994) afirma que, em português, os termos labor e trabalho encontram na palavra trabalho ambas as significações: a de realizar uma obra que o expresse, que dê reconhecimento social e que permaneça além da tua vida. Antunes (2002), por sua vez, em sua compreensão sobre o trabalho, afirma que o trabalho é presumido em uma forma que o caracteriza como ser exclusivo do ser humano, caracterizado por uma qualidade específica sendo diferente de um simples labor animal. Marx (2013) define, no capítulo V, de “O capital”: “o trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna

necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana” (MARX, 2013, p. 255). Porém, sob o ditame da mercadoria, o significado de condição de existência, de atividade vital para a existência humana transfigura-se em ação “imposta, extrínseca e exterior, forçada e compulsória” (ANTUNES, 2002, p. 138). Ao trazer a dimensão contraditória presente no mundo do trabalho na atualidade, Antunes (2002) nos refere que o trabalho é fonte de criação e ao mesmo tempo “subordina, humaniza e degrada, libera e escraviza, emancipa e aliena”. Diante de todas as transformações vivenciadas no mundo do trabalho neste século, a questão em xeque é dar sentido ao trabalho fazendo com que a vida tenha sentido fora do trabalho.

Ao considerarmos o trabalho como o momento fundante da sociabilidade humana como ponto de partida do processo de seu processo de humanização, pode afirmar também que na sociedade capitalista, o trabalho se torna assalariado, assumindo a forma de trabalho alienado. Aquilo que era uma finalidade básica do ser social – a busca de sua realização produtiva e reprodutiva no e pelo trabalho – transfigura-se e se transforma. O processo de trabalho se converte em meio de subsistência e a força de trabalho se torna, como tudo, uma mercadoria especial, cuja finalidade vem a ser a criação de novas mercadorias objetivando a valorização do capital. (ANTUNES, 2002, p. 69).

No escopo das mudanças vivenciadas no trabalho, o autor enfatiza que o resultado disso é um grande índice de desemprego, levando os trabalhadores à busca de realização de trabalhos parciais, precários, temporários como alternativa à sua sobrevivência, à sua dignidade enquanto ser social e, conseqüentemente, traz sérios prejuízos à sua condição de vida refletindo diretamente na saúde deste trabalhador. Mesmo dentro dessa fragilidade vivenciada, Antunes (2002, p. 139) não acredita que estejamos “na finitude do trabalho”. O desafio é entender o que denomina a “nova morfologia ou a nova polissemia do trabalho”, pois a partir desta afirmação é possível trazer à tona as relações que são exteriorizadas no mundo do labor tratando da sua centralidade, socialidade apesar de expressar forma “dominantes de estranhamento e alienação”. No entanto, chama a atenção quando a vida humana é representada tão somente pelo trabalho. Se assim for,

ela frequentemente se converte num esforço penoso, alienante, aprisionando os indivíduos de modo unilateral. Se, por um lado, necessitamos do trabalho humano e reconhecemos seu potencial emancipador, devemos também recusar o trabalho que explora, aliena e infelicitiza o ser social. Essa dimensão dúplice e dialética, presente no trabalho, é central quando se pretende compreender o labor humano. O que nos diferencia enormemente dos críticos

do fim ou mesmo da perda de significado do trabalho na contemporaneidade (ANTUNES, 2002, p. 139).

Antunes, ao tratar a relação entre o trabalho e liberdade, ressalta a necessidade de eliminação do trabalho assalariado, do trabalho fetichizado e estranhado e a criação dos indivíduos livremente associados. Porém, essa nova ordem social, com sentido dentro e fora do trabalho, está relacionada à necessidade de destruir na sua totalidade o capital e o seu sistema de metabolismo social em todas as suas formas. Ou seja, o sentido do trabalho que estrutura o capital é nocivo para a humanidade;

o trabalho, ao reestruturar o ser social, terá desestruturado o capital. E nesse mesmo trabalho autodeterminado que tornou sem sentido o capital gerará as condições sociais para o florescimento de uma subjetividade autêntica e emancipada, dando um novo sentido ao trabalho. (ANTUNES, 2002, p. 184).

A precarização do trabalho, de acordo com Alves (2011, p. 51), tem assumido novas formas trazendo inclusive “crises da subjetividade humana” decorridas de um capitalismo de tipo “manipulatório”. Afirma que a precarização que hoje está posta não é somente a precarização da forma de trabalho como mercadoria, mas também o que denomina de “precarização do homem que trabalha no sentido de desefetivação do homem como ser genérico”.

Alves (2011, p. 51) coloca que a “precarização do homem que trabalha” trouxe o que denomina de crise da subjetividade humana denominadas, aos compreende que foram três, quais sejam, crise da vida pessoal, crise de sociabilidade e crise de autorreferência pessoal, resultado das novas facetas do capitalismo que não atingem somente os homens que trabalham, mas os “homens que vivem do trabalho”.

precarização da mera força de trabalho como mercadoria; mas seria também, ‘precarização do homem que trabalha’, no sentido de desefetivação do homem como ser genérico. O que significa que o novo metabolismo social do trabalho implica não apenas tratar de novas formas de consumo da força de trabalho como mercadoria, mas sim, novos modos de (des)constituição do ser genérico do homem (ALVES, 2011, p. 189).

O trabalho enquanto espaço que proporcione bem-estar, saúde, prazer e não seja um local adoecedor é quando os trabalhadores têm suas habilidades respeitadas e que possa ter o controle de suas atividades. No entanto, o contrário pode ocasionar o sofrimento psíquico, quando o trabalho desempenhado deixa de ter significado, quando não ocorre o reconhecimento e sem a identidade social que ele representa.

Assim, diante das nuances do trabalho no modo de produção capitalista vigente, incidindo diretamente na forma como as pessoas estão percebendo e vivenciando o trabalho em suas vidas, com perdas visíveis de significados e sentidos, além de trazer o desgaste físico e mental, podem trazer reais comprometimentos à saúde dos trabalhadores.

2.4 Carreira

Os modelos atuais de gestão de pessoas reforçam que a temática carreira teve uma evolução significativa ao longo do tempo e tornou-se mais efetiva após a segunda guerra mundial, devido ao crescimento e desenvolvimento das organizações.

O termo “carreira”, ligada ao crescimento profissional, surgiu por volta do século XIX, na sociedade capitalista liberal. A partir da década de 90, ocorreu a globalização e houve o crescimento do mercado de comunicações e, por consequência, surgiram novas carreiras. Chanlat (1995) ressaltou que a noção de carreira emerge com o sentido de crescimento profissional, a partir da sociedade industrial capitalista liberal, fundada com base nas ideias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico social. O pressuposto básico é que todas as pessoas podem fazer carreira, mas, na prática, isso se dá de forma muito diferente. O conceito de carreira citado na obra de Dutra (1996), atribuído a London e Stumph (1982), atualmente é largamente utilizado para as publicações geradas a partir de 1980:

Carreira são as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira, dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança (DUTRA, 1996, p. 17).

O sistema baseado nos cargos ligados aos postos de trabalho e das diferenças entre eles foi introduzido pela escola de administração científica, sendo que a responsabilidade de carreira era apenas das empresas, sem a participação dos trabalhadores. O conceito de carreira pode ser utilizado referindo-se à mobilidade ocupacional ou à estabilidade ocupacional. Nos dois casos, sugere a ideia de um

caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que alguém pode seguir, envolve atitudes e comportamentos direcionados para um fim de crescimento profissional (DUTRA, 2002).

Inkson (2004) é unânime em afirmar que os passos de uma carreira, desde então, não são mais somente unilaterais nem a progressão acontece apenas em escalada. Assim, as carreiras são dinâmicas e se movimentam no mesmo contexto profissional, por entre contextos organizacionais e também entre áreas.

Souza *et al.* (2005) associam o conceito de carreiras à forma como os cargos eram avaliados e estruturados em categorias e nos crescentes níveis de complexidade e de exigência de preparo do trabalho. Definem o conceito de carreira como: “uma sequência de funções e cargos que os indivíduos assumem ao longo de sua vida profissional”.

Os autores incluem três ideias centrais para o conceito de carreira:

- a) não-linear e influenciada por pressões que o próprio indivíduo impõe, oriundas do ambiente em que se insere;
- b) relação entre indivíduo e organização;
- c) elemento de conciliação entre as expectativas da pessoa e da organização.

Podemos concluir, com os relatos dos autores, que há fortes indicações de que o trabalho contemporâneo crescentemente se constituirá num modelo auto gestor e, conforme características próprias do contexto da modernidade líquida (BAUMAN, 2001), pode-se esperar que a carreira profissional seja fluida, instável e flexível.

Há uma forte preocupação com a satisfação do empregado a partir das possibilidades de diferentes opções de crescimento profissional na organização. Inkson (2004) aproxima carreira à ideia de uma viagem, jornada ou movimento, associando a carreira às questões do tempo e da direção, uma vez que em diferentes tempos as pessoas se locomovem na carreira para diferentes posições e localidades.

Dutra (2010) conceitua a carreira e gestão estratégica de pessoas, trazendo a importância do acordo entre as pessoas e as organizações, em que, de um lado, é exigida uma postura pessoal em relação ao seu desenvolvimento e carreira; de outro lado uma cobrança das organizações para criar condições para o desenvolvimento contínuo dos profissionais.

A carreira pode ser percebida de uma maneira mais discreta ainda na Sociedade Feudal, mesmo considerando que esse tenha sido um período em que havia poucas profissões, e o cotidiano das pessoas era diferente do atual. Naquela

sociedade, havia uma divisão forte entre o clero, a nobreza e o terceiro estado (artesãos, mercadores, camponeses, entre outros), e a carreira era vista como a continuidade que os filhos davam ao trabalho desenvolvido por seus familiares, sendo que, para as classes mais ricas, havia a possibilidade de profissionalização (CHANLAT, 1995).

Nos anos que se seguiram, a carreira foi sendo moldada de acordo com os acontecimentos sociais, culturais e econômicos que modificaram de forma gradativa e lenta o curso normal da história de cada país. Segundo Chanlat (1995), a ideia de carreira mais próxima da que se conhece hoje surgiu com o período industrial capitalista, o qual se baseava nos princípios de igualdade, progresso e liberdade de êxito individual, em que as pessoas começaram a passar de uma condição social a outra.

Nessa perspectiva, observa-se que as mudanças gradativas que ocorreram no mercado e nas organizações implicaram diretamente a construção dos perfis profissionais, e o planejamento de carreira tornou-se cada vez mais necessário para uma boa trajetória profissional.

2.4.1 Planejamento de Carreira

Para o melhor entendimento do que é planejamento de carreira, a abordagem do termo é inicialmente individualizada. Antigamente, na língua inglesa, a palavra carreira referia-se a uma estrada onde passavam carruagens ou a um caminho a ser percorrido (SENNETT, 2006). Atualmente, no século XXI, a carreira profissional é vista como uma sequência de atividades, experiências e decisões relacionadas ao trabalho, que contribuem para o desenvolvimento do indivíduo (HALL, 1976; ARAÚJO, 2006).

Nesse sentido, Dutra (2010, p. 17) conceitua carreira como sendo:

[...] as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade (DUTRA, 2010, p. 17).

Entretanto, para que as pessoas consigam passar por essas transições e experiências com êxito, é necessário que anteriormente tenham delineado os seus passos. Em vista disso, é preciso citar e analisar outro conceito que é o planejamento.

Considerando o exposto, entende-se que o planejamento é uma atividade de grande relevância que antecede a tomada de decisão e proporciona melhor desempenho na carreira profissional. O planejamento de carreira, segundo Oliveira (2013), refere-se a um conjunto de ações pensadas e estruturadas que evidenciam a evolução de cada indivíduo, de maneira interativa com as necessidades das empresas, dos indivíduos e das comunidades onde elas atuam.

Werther J. e Davis (1983) simplificam, explicando que o planejamento de carreira compreende o apontamento de metas, bem como os procedimentos utilizados para alcançá-los. Swartz (*apud* CARAVANTES; BJUR, 1997) enfatiza que o planejamento individual é um processo que permite a pessoa definir seus valores (missão, visão, princípios), identificar seus desejos e necessidades, além de traçar objetivos e prazos. Ademais, Drucker (1992, p. 42) destaca que "o planejamento não diz respeito a decisões futuras, mas às implicações futuras de decisões presentes".

O planejamento de carreira vê-se relevante na vida de qualquer profissional que dedica anos para a formação acadêmica, visando encontrar uma atividade que condiz com suas expectativas. Logo, possibilita que as pessoas busquem em suas próprias competências e aspirações um posicionamento a fim de focar seus esforços em determinadas organizações e posições pretendidas (RIBEIRO *et al.*, 2009).

Com base nesses conceitos, pode-se entender que o planejamento de carreira é a estruturação formal e documentada de todos os estágios da vida profissional de uma pessoa com seus sonhos, desejos, necessidades e metas bem definidos, estabelecendo para cada um deles ações e atividades a fim de que sejam alcançados. Porém, essa não é uma ferramenta inalterável, pelo contrário, é um estudo que necessita ser revisto de tempos em tempos de acordo com as particularidades de cada indivíduo (OLIVEIRA, 2013).

Esta conclusão exige que as pessoas reflitam sobre as oportunidades de carreira que são oferecidas pelo ambiente, procurando identificar o que mais lhes tragam satisfação ou estímulos. Desse modo, poderão ter uma condição melhor para identificar as oportunidades de carreira.

Tahizawa, Ferreira e Fortuna (2001) definem planejamento de carreira como "um processo contínuo de interação entre empregado e a organização visando a atender os objetivos e interesses de ambas as partes". Para isso, é de extrema importância que haja ações para a realização do planejamento de carreira, conforme a sugestão de Dutra (2002), sintetizada no Quadro 1:

Quadro 1 – Passos a serem seguidos na realização de um plano de carreira

Ações	Descrição
1) Autoconhecimento	Análise de valores e personalidade.
2) Conhecimento do mercado	Opções, tendências, limitações e alternativas de desenvolvimento profissional.
3) Objetivos de carreira	Deve-se refletir e estabelecer objetivos de carreira a serem perseguidos. “Como posso estar mais feliz profissionalmente daqui a cinco anos?”
4) Estratégias de carreira	Estratégias para os objetivos propostos. Foco: crescimento.
5) Plano de ação	Metas de curto prazo, indicadores de sucesso, fatores críticos e avaliação de tempo e recursos financeiros.
6) Acompanhamento do plano	Avaliação contínua: aspectos pessoais e ambientais.

Fonte: Dutra (2002, p. 104-105).

Depois de realizado o planejamento de carreira, sugere-se negociar com a organização, mas antes é importante saber se a opção é de se manter na empresa. O planejamento é fundamental e servirá como guia ou roteiro. Deve ser sempre atualizado com a verificação constante das possibilidades existentes.

2.4.2 Desafios da transição de carreira

Nas últimas décadas, os ambientes organizacionais tornaram-se cada vez mais mutáveis e flexíveis em virtude do surgimento de uma nova economia interdependente e dinâmica. A partir disso, houve também uma mudança no perfil profissional para atender às exigências das organizações. Sendo assim, as pessoas buscaram se qualificar e se preparar para atuar em um determinado cargo ou função. No entanto, ainda é necessário considerar que alguns profissionais podem desenvolver durante o trabalho outras vocações, desejos e curiosidades por novas áreas de atuação, levando-os a buscarem novos empregos e novas carreiras. Além disso, a transição de carreira também pode ocorrer por demissão, necessidade de manter o equilíbrio financeiro e desenvolvimento de carreira.

Nesse sentido, Dutra (2010) afirma que a transição de carreira é a modificação da identidade profissional ocorrida por uma escolha de mudança de emprego, função

ou área de atuação. Essa escolha pode ser vista como um momento de realização pessoal e profissional, no entanto a transição de carreira afeta toda a vida do indivíduo (familiar, financeira, social e econômica). No entendimento de Schlossberg (*apud* QUISHIDA; CASADO, 2009), a transição de carreira pode ser compreendida como a mudança da percepção que o indivíduo tem de si mesmo e do mundo onde vive, identificando oportunidades de desenvolvimento e satisfação, o que implicará mudanças de comportamento e relacionamento.

Para Bridges (*apud* QUISHIDA; CASADO 2009), os processos de transição ocorrem em três fases distintas. A primeira delas é o fim, caracterizado pela renúncia de velhas atividades ou funções que não agregam valor ao indivíduo. A segunda etapa é chamada de zona neutra, período no qual a pessoa abandonou antigos papéis, porém não assumiu a nova fase de sua vida, ou seja, caracterizando um período de transição. A terceira fase é o novo começo, quando a transição desejada pelo indivíduo está em parte concluída e começa uma nova etapa da sua vida.

Com a atual conjuntura da economia e da sociedade, associada a desejos pessoais e familiares, surgem oportunidades além da área de formação inicial, sendo necessária nesse processo de transição de carreira, a busca de novas fontes de conhecimentos para garantir a empregabilidade. Ou seja, na era da informação, em que as modificações ocorrem com frequência, não é mais possível permanecer no mercado com o mesmo perfil de antes.

2.5 O papel das pessoas e das organizações na gestão de carreiras

Por muito tempo, a gestão de carreira do funcionário foi entendida como função da empresa onde ele trabalhava. No entanto, com o passar dos anos, o nível de exigência do mercado elevou-se, fazendo com que os funcionários seguissem sua própria carreira com autonomia, sem depender exclusivamente do empregador. Nesse sentido, as empresas perceberam que era necessário melhorar a qualidade do trabalho, investindo no bem-estar e satisfação de colaboradores e inseri-los de fato na organização através da difusão de seus propósitos (ROBBINS, 2002; MARQUEZE; MORENO, 2005).

Com base nisso, o profissional tem se solidificado cada vez mais como uma parte importante da estrutura organizacional, compreendida como capital humano ou capital intangível. Seu conhecimento e sua experiência auxiliam na criação de novos

produtos ou serviços, na solução de problemas e na tomada de decisões com eficácia (WOOD; PICARELLI, 2004). Para Oliveira (2013), a tendência de atuação dos profissionais é de ampliar e interligar os seus conhecimentos e habilidades; assumir cargos de responsabilidade, conforme os resultados forem sendo alcançados; ter maior integração e conhecimento sobre a realidade da empresa e ter atitude para gerar diferencial no mercado de trabalho.

Por sua vez, cabe às empresas a incumbência de criar ambientes propícios e oferecer suporte para o desenvolvimento e crescimento de seus colaboradores. Contudo, Dutra (2002) destaca que, para isso ocorrer, é necessária uma interação entre empresa e funcionário. Sobre isso, Pontes (2002) complementa afirmando que as organizações devem responsabilizar-se pela escolha de um plano de carreira a ser implementado, a fim de que seus colaboradores cresçam, assim como a empresa, entretanto a decisão da trajetória de carreira é feita pelo funcionário. De acordo com Chanlat (1995), o comportamento do ser humano jamais poderá reduzir-se ao que se vê exteriormente, logo, há uma imensidade de particularidades em cada indivíduo, as quais formam o seu caráter e jeito de ser e implicam diretamente em seus pensamentos e ações.

Com vista nisso, as pessoas procuram ter uma visão mais clara e certa do futuro, mas é importante que elas primeiramente olhem para si mesmas, entendam a sua vida, a sua história, os sonhos que as motivam, suas próprias habilidades, capacidades e fatores limitantes na situação que se encontram, para então caminhar em direção ao desenvolvimento constante.

O desejo da maioria das pessoas é obter êxito nas atividades profissionais, pessoais ou sociais. Segundo Rosa (2011), o sucesso pode ocorrer no âmbito universal e individual, sendo que este último é o que faz sentido ao ser humano, e alcançá-lo é um fator indispensável. Por isso, o mesmo autor acredita que conhecer a si mesmo é um dos caminhos para uma vida mais realizada, visto que a partir disso o indivíduo se autogoverna e consegue traçar metas que condizem com seus anseios. Nesse entendimento, Dutra (2012) afirma que, quando uma pessoa consegue identificar o que a satisfaz e estimula, cria um planejamento de carreira e um padrão interior de avaliação, que lhe permitirá identificar as oportunidades e as ameaças que realmente lhe ajudarão a administrar a complexidade do mundo corporativo.

Vergara (2013) explica que o autoconhecimento conduz ao autodesenvolvimento do indivíduo e, conseqüentemente, à identificação de suas

próprias motivações e as da empresa. Quando isso ocorre, não só a pessoa é beneficiada, mas também a empresa em que ela atua, visto que as suas expectativas estão sendo atendidas. A busca pelo autoconhecimento não é tarefa fácil, pois é um processo contínuo, que necessita de atitude e predisposição. As ferramentas que podem ser utilizadas para que o indivíduo compreenda a si mesmo são diversas, mas todas elas partem da vontade de conhecer-se (VERGARA, 2013).

Diante disso, Rosa (2011) sugere algumas medidas práticas para que as pessoas aumentem o seu autoconhecimento: dar-se um interstício de tempo para refletir e investigar os seus sentimentos, ações e hábitos; procurar ajuda de terapeutas para identificar pontos fortes e fracos e as maneiras de tratá-las; procurar opiniões de pessoas de confiança (amigos, familiares, colegas); realizar testes psicológicos ou vocacionais aplicados por profissionais habilitados; realizar leitura de livros e artigos com temas de seu interesse. Entretanto, podem ocorrer resistências no planejamento e definição do plano de carreira, que podem ser atribuídas a vários fatores, alguns deles indicados no quadro abaixo:

Quadro 2 – As resistências nas pessoas e nas empresas

Resistência nas pessoas	Resistência nas empresas
1.As pessoas entendem o desenvolvimento como responsabilidade primária ou exclusiva da empresa.	1.Resistência dos gestores em assumir a função de mediador na relações empresa e subordinados.
2.A ascensão na carreira é uma questão de sorte. É estar no lugar certo na hora certa.	Quando o sistema não foi bem desenvolvido ou bem implantado, faz com que as pessoas encarem o sistema como mais um modismo da empresa.
3.O bom é transferir-se de empresa para empresa, uma vez que “santo de casa não faz milagres”.	3.Falta de persistência, quando os resultados dos sistemas não são imediatos.
4.Às vezes não há necessidade de pensar no futuro, no planejamento, pois não se consegue prever o futuro.	4.Falta de vontade em acompanhar as mudanças e o desenvolvimento.
5.No momento de autoavaliar, não têm coragem para encarar a si próprios e efetuar as mudanças necessárias no seu planejamento.	

Fonte: Dutra (1996, p. 57).

O autor relata que estas resistências serão cada vez mais brandas na medida

em que as pessoas sejam pressionadas a uma revisão da posição em relação a sua carreira, bem como as empresas descubram a importância de correlacionar que seu sucesso está diretamente ligado ao sucesso das pessoas em suas carreiras.

A adaptação da pessoa em relação a sua carreira será tanto maior quanto for o envolvimento com o seu planejamento e disposta a realizar as alterações necessárias para se adaptar as mudanças externas. A empresa em contrapartida, deve ter a capacidade de adaptação e inovação fornecendo os estímulos necessário para a velocidade e adequação das demandas solicitadas. Dutra (2002) sugere três papéis importantes que as empresas devem definir em administração de carreiras nas suas organizações: definição estratégica, sistema de administração e metodologia operacional.

Em primeiro lugar, na definição das estratégias das empresas para a administração de carreira, devem ser inseridas questões como: conciliação entre desenvolvimento da empresa e das pessoas, definição de trajetórias de carreira e segmentações por expertise para o perfeito entendimento dos valores agregados e vantagens competitivas de cada cargo, grau de liberdade dos indivíduos, nível de suporte oferecido pela empresa à ascensão e/ou manutenção do cargo.

Em segundo lugar, para a definição do sistema de administração de carreiras, a empresa deve responder a questões ligadas a configuração técnica do sistema que devem estar perfeitamente alinhadas às definições estratégicas, tais como: formatação e características dos cargos, níveis da cada estrutura empresarial e requisitos de acesso e definição dos instrumentos de gestão e controle do sistema.

Por fim, na definição da metodologia operacional, torna-se importante observar que a simples implementação do modelo teórico não torna efetivo um sistema. Para o pleno sucesso do método, deve-se levar em conta a cultura da empresa, seu momento histórico e suas necessidades concretas.

Os instrumentos de gestão são os responsáveis pela relação entre as pessoas e a empresa e gerenciam o nível de informação das pessoas em relação à empresa e vice-versa, estimulam e oferecem o apoio necessário para que as pessoas possam planejar suas carreiras, permite à empresa decidir sobre a oportunidade de carreira e sobre as escolhas das pessoas, bem como garantir os espaços necessários para que as pessoas e a empresa negociem suas expectativas, além de suportar a revisão contínua do sistema como um todo.

Mesmo considerando que os profissionais tenham um bom planejamento de

carreira, constatamos que, durante o percurso, muitas situações – oriundas de fatos que muitas vezes fogem do nosso controle, que não são provocadas por nossas vontades – podem ocorrer fora do que foi programado. Por isso a necessidade de entendermos os dilemas, os ciclos e as inflexões de carreira tratados no próximo item.

2.6 Ciclos, desligamentos, pontos de inflexão na carreira

“Ponto de inflexão” na matemática é o ponto no gráfico de uma função onde a curvatura muda de sinal e, conseqüentemente há mudança de concavidade. É exatamente onde o gráfico passa a representar o oposto, ou seja, muda de direção.

Para Hughes (1971) todo homem nasce, vive e morre num tempo histórico. À medida que ele percorre o ciclo da vida característico da nossa espécie, cada fase desse ciclo se junta com eventos no mundo. Em nossa sociedade, as sucessivas fases da vida do homem tendem a ser definidas em termos de suas relações com o mundo da escola e do trabalho: pré-escola, colégio, trabalho e aposentadoria. No entanto, algumas pessoas chegam à fase de trabalhar quando não há trabalho; outras, quando há guerras. Um homem pode, por exemplo, aprender algum ofício e logo vê-lo se tornar obsoleto. Neste momento, esse mesmo homem pode estar velho para aprender as novas técnicas e levantar o capital necessário para dar continuidade a essa carreira e ainda estar jovem demais para se aposentar de forma decente.

Neste contexto, tais junções da vida de um homem com eventos, pequenos e grandes, são sua carreira singular e lhe causam muitos de seus problemas pessoais. Dessa forma, esses pontos de inflexão passam nas nossas vidas e muitas vezes nem percebemos. Qual a importância de ficarmos atentos os estes momentos? Até que ponto as nossas decisões são tomadas considerando a facilidade e a previsibilidade? As dificuldades encontradas na trajetória das nossas vidas atrapalham o nosso desenvolvimento da nossa carreira?

Os relatos de Deluca (2015) e Rocha de Oliveira (2016) reforçam a importância do entendimento da carreira como um conceito não linear e em constante transformação, no qual passado, presente e futuro permanecem interligados: “embora o passado já tenha sido vivido, ele é continuamente reinterpretado. O futuro parece difuso e refletido no momento presente e nas memórias ressignificadas, o que permite reconsiderar alternativas abandonadas. Os autores reforçam que dilemas e conflitos, quando interpretados a partir da perspectiva temporal, tornam mais visíveis os pontos

de inflexão e os marcos de decisão, trazendo novas possibilidades para o entendimento das carreiras.

No contexto atual, as implicações em relações aos desligamentos se mostram progressivas, isto é, a retração de postos de trabalho e a perda da base econômica devido à pandemia vivenciada em 2020, que intensificou um cenário recessivo que já vinha sendo registrado em todo o país. O mercado de trabalho tornou-se mais restrito devido às limitações dos decretos e às exigências de distanciamento social provocadas por esse contexto. A decretação do estado de calamidade pública foi realizada por meio do decreto 6/20, aumentando o desemprego no país, que já vinha registrando números crescentes em razão das sucessivas crises econômicas, cujo marco inicial é possível rememorar o ano de 2008.

No ano de 2018, segundo levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a balança de emprego no Brasil contabilizou o número de 10 milhões de pessoas desempregadas, ao passo que, no primeiro trimestre do ano de 2020, este número aumentou em mais de 30%, registrando 13 milhões de desempregados. Os efeitos macroeconômicos gerados pela quarentena desafiam os agentes econômicos, pois a crise, neste momento, é intensificada pela interrupção da parte da atividade econômica do país. Nos primeiros três meses iniciais de pandemia, conforme dados disponibilizados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), houve 2.727 mil admissões e 4.215 mil desligamentos.

A discussão sobre carreiras não deve, portanto, desconsiderar os pontos de inflexão, que assumem papel principal ao representar as “inflexões de carreira” normalmente decorrentes dos conflitos e dilemas vivenciados (DELUCA; ROCHA DE OLIVEIRA, 2016). Dessa forma, entende-se que a demissão pode ser vista como um ponto de inflexão nas carreiras. Tal ponto aqui analisado, contextualmente, representa o rompimento com a condição anterior, dificilmente recuperável, pois a perda do emprego, neste momento, não é um fato isolado ou que possa ser revertido.

A ruptura imposta pela demissão pode conduzir a possibilidades de trabalho instáveis, precários e desregulamentadas, muitas vezes o que voltam a se empregar podem estar suscetíveis a novas rupturas diante do colapso em queda livre atual. Mas nem tudo na vida é trabalho, e nem tudo na vida é singular, no sentido de ser muito diferente do curso da vida de outros homens. Mesmo havendo uma certa ordem na vida de um homem que é aberta, intencional e institucionalizada, a outra parte que

acontece sem que as pessoas saibam, até que seja revelada por uma pesquisa (HUGHES, 1971).

Nossas instituições de trabalho são altamente desenvolvidas e são, em grande medida, formalmente separadas de outras. Há um tempo e um local para o trabalho: tempos e locais para a vida familiar, lazer, religião e política. O ânimo e a disposição no local de trabalho são supostamente diferentes daqueles do restante da vida (HUGHES, 1971).

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICOS

Na busca por analisar como os ex-funcionários da empresa Polar reorganizaram suas carreiras, com base nas suas reflexões, optou-se pelos procedimentos metodológicos conforme descritos a seguir.

A metodologia da pesquisa é caracterizada pelo conjunto de métodos e técnicas utilizadas para realização do trabalho acadêmico. Para Prodanov e Freitas (2013), o método pode ser definido como o caminho para se chegar a determinado fim. Devido ao caráter sistêmico e inter-relacionado entre suas variáveis de estudo, é possível encontrar respostas às indagações respaldadas e sistematizadas em procedimentos metodológicos pertinentes. Assim, a metodologia proporciona critérios de organização e caracteriza as principais etapas de um projeto de pesquisa científica, levando ao conhecimento através do rigor científico e apresentando os resultados por meio de normas acadêmicas vigentes (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Conforme Marconi e Lakatos (2010), a utilização de métodos não é de exclusividade da ciência, e os problemas do cotidiano podem ser resolvidos por meio deles. No entanto, ponderam que não há ciência sem o emprego de métodos científicos.

3.1 Delineamento da pesquisa

Como estratégia de pesquisa, foi utilizado o estudo de caso para a contribuição do conhecimento que temos do fenômeno organizacional em estudo nesta pesquisa, acerca das práticas de Gestão do Conhecimento e de sua possível contribuição para o desenvolvimento da inovação (YIN, 2001).

Optou-se pelo estudo de caso como estratégia de pesquisa porque, segundo Yin (2001), é possível uma investigação na qual sejam preservadas as características holísticas e significativas dos acontecimentos na vida real, e pela capacidade de lidar com a variedade de evidências (documentos, observação direta dos acontecimentos estudados e entrevistas com as pessoas envolvidas) importantes para a pesquisa.

O estudo de caso, estratégia de pesquisa adotada, baseou-se ou constituiu-se de evidências qualitativas (YIN, 2001); portanto, a abordagem do problema de pesquisa desta dissertação ocorreu por meio de pesquisa qualitativa. Na pesquisa qualitativa, a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas

e, diferentemente da pesquisa quantitativa, não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. Segundo Prodanov e Freitas (2013), trata-se de pesquisa descritiva, e o ambiente natural é a fonte direta para a coleta de dados.

A metodologia qualitativa foi desenvolvida para esta dissertação se deu por meio de entrevistas aos seus ex-funcionários na empresa cervejeira Polar, que encerrou suas atividades em 2006, na cidade de Estrela- RS, de observação não-participante e de pesquisa documental. O objetivo foi buscar com os dados coletados o maior número possível de elementos para prover subsídios e compor a realização da análise de conteúdo na interpretação dos dados (BARDIN, 2011).

Em relação aos objetivos, utilizou-se a pesquisa descritiva, pela busca de classificação, explicação e interpretação de fatos que ocorrem sem interferência do pesquisador, identificando relações entre variáveis com a finalidade de proporcionar mais informações sobre as temáticas de Memória Social, Trabalho e Carreira, por meio de levantamento bibliográfico e entrevistas a pessoas que tiveram e têm experiências práticas com o problema pesquisado (MARCONI; LAKATOS, 2010; PRODANOV; FREITAS, 2013).

Foi realizada pesquisa bibliográfica com materiais já produzidos a respeito dos assuntos desta dissertação, no intuito de obter mais conhecimento a respeito e auxiliar na elaboração do resultado. De acordo com Prodanov e Freitas (2013), constitui-se em pesquisa bibliográfica o estudo elaborado a partir de material já publicado, tais como livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses e Internet.

3.2 Unidade de análise a ser estudada

A empresa POLAR, fechada no ano de 2006, na cidade de Estrela-RS, foi a escolhida para a análise de caso devido a sua representatividade que, até os dias atuais, é manifestada pelos ex-funcionários e moradores da cidade, devido aos impactos econômicos, sociais provocados com o seu fechamento que repercutem até a atualidade.

Figura 1 – Prédio da Empresa Polar



Fonte: Santos (2011)

Na indústria cervejeira, observam-se mudanças nos paradigmas de gestão e na construção de carreiras. Em 2013, as cervejas especiais já representavam 10% do mercado brasileiro; para 2020, a expectativa é de chegar a 20%, segundo projeção realizada pela Brain Beer Consultoria e pelo Sindicato Nacional da Indústria da Cerveja - SINDICERV (2018).

O Rio Grande do Sul, segundo a ABRACERVA (2018), lidera o ranking nacional em micro cervejarias. Estes números são confirmados pelo MAPA (Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento) que indica um crescimento de estabelecimentos no estado do RS na faixa de 31% entre os anos de 2017 para 2018 (de 142 para 186 unidades). O segundo estado é São Paulo, com 165, seguido por Minas Gerais, com 115, e Santa Catarina, com 105 (MAPA, 2018). O Rio Grande do Sul também lidera nos índices per capita, com uma cervejaria para cada 79.873 habitantes, seguido por Santa Catarina, com uma cervejaria para cada 89.758 habitantes, e o Paraná com 169.476 habitantes por cervejaria (MAPA, 2018). Ainda em relação ao Rio Grande do Sul, no que diz respeito ao registro de novos produtos, em 2018, foram concedidos aproximadamente 6800 novos registros para cerveja/chope; destes, em torno de 10% concentrados nas cidades de Porto Alegre - RS e Caxias do Sul - RS (MAPA, 2018).

Outro fator que contribui para visualização do crescimento da indústria cervejeira artesanal é a geração de empregos. De acordo com dados compilados pela

Associação Brasileira de Cerveja Artesanal (ABRACERVA) sobre o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), em 2018, o número de colaboradores vinculados a estabelecimentos com até 100 funcionários foi maior do que de estabelecimentos com mais de 100 funcionários (já considerados de médio e grande porte); para os estabelecimentos com até 100 funcionários, houve 1114 contratações, ao passo que, para os estabelecimentos com mais de 100 funcionários, ocorreram 828 contratações (SANTOS, 2004). O consumo do produto vem crescendo a cada ano no Brasil, não só em termos de volume, como também de produtores e marcas, por motivos variados. Segundo Araújo (2016), um deles é o aumento na renda de uma parte da população nos últimos anos, bem como a transformação nos hábitos de consumo, com os clientes buscando novos sabores e aromas mais específicos na relação com grandes marcas e de altos volumes de produção.

Outro segmento que cresceu de forma exponencialmente é o segmento das cervejarias artesanais, que iniciaram as suas atividades em Estrela - RS em 1912. Nesta época, já se iniciavam as discussões sobre como realizar o processo de industrialização da bebida. Neste mesmo período, tivemos a primeira cervejaria no município, nomeada Júlio Diehl. Após dois anos, em 1945, a empresa foi vendida para um grupo de Santa Cruz do Sul, sob a direção de Arnaldo J. Diehl, e passou a ser chamada de Cervejaria Polar S/A Indústria, Comércio e Agricultura (SANTOS, 2015).

Optou-se por esta empresa levando em considerações os seguintes aspectos:

- Narrativas da população em relação à representatividade da empresa na região na época do fechamento;
- Número muito expressivo de ex-funcionários que ainda residem na região na qual a pesquisa será realizada;
- Representatividade econômica na região, comprovada pelos valores de arrecadação da empresa antes do fechamento;
- Forte estrutura organizacional já na época apresentada pela empresa, que considerava já aparentemente possibilidades de promoções e valorizações internas;
- Entusiasmo nos relatos iniciais coletados para a definição do tema e escolha da unidade projetada para esta pesquisa.

3.3 Participantes da pesquisa

Os primeiros contatos para a realização da pesquisa foram realizados com os ex-funcionários por conhecidos da pesquisadora que, na sequência, indicaram os demais entrevistados. Os ex-funcionários foram contatados por telefone, momento em que foram explicados os objetivos da pesquisa e agendada a entrevista, no caso imediato do aceite. Entre os meses de agosto a setembro de 2020, houve seis (6) entrevistados. O número de entrevistados foi determinado pelas questões relacionadas à pandemia, sendo que foram utilizados todos os protocolos necessários para a segurança do entrevistado e entrevistador. A caracterização de todos os participantes encontra-se no quadro.

Quadro 3 – Caracterização dos participantes da pesquisa

Ex-funcionários	Escolaridade	Gênero	Residência	Idade	Trajetória
E – 01	Pós-Graduado	M	Estrela	77 anos	Atuou na empresa cervejeira por 27 anos, chegando ao cargo de Gerente Geral da empresa. Foi desligado quando se iniciaram os movimentos do fechamento.
E - 02	Pós-Graduado	M	Estrela	66 anos	Ingressou na empresa em 1973 e atuou por 27 anos. Foi promovido várias vezes até chegar à área de Recursos Humanos. Foi desligado.
E – 03	Ensino Médio Completo	M	Estrela	66 anos	Atuou na empresa por 02 anos. Em 1975, solicitou o desligamento

					por não ter recebido oportunidade na sua área de interesse.
E – 04	Mestre	M	Estrela	44 anos	Iniciou na empresa em 1997 e saiu no ano de 2008. Optou por sair devido a uma oportunidade mais próxima de sua família.
E – 05	Técnico Completo	M	Estrela	55 anos	Atuou na empresa de 1985 a 1993. Depois de 8 anos, solicitou desligamento por uma oportunidade melhor.
E – 06	Ensino Médio Completo	M	Estrela	66 anos	Atuou na empresa de 1973 até 2006 data do fechamento. Já estava aposentado e foi desligado.

Fonte: Produzido pela autora (2020).

Analisando o quadro acima, pode-se perceber que o sexo masculino predomina os integrantes da equipe na época do fechamento da empresa. Em relação à idade dos profissionais entrevistados, há um sujeito entre 40 a 50 anos, outro entre 51 a 60 anos, quatro com idade entre 61 a 70 anos. A média de idade dos entrevistados, portanto, foi de 51,8 anos.

Em relação à escolaridade, dois sujeitos cursaram o Ensino Médio, dois sujeitos possuem cursos de Especialização, um sujeito possuiu Curso Superior e um dos sujeitos possuiu Mestrado. Todos os entrevistados possuem em média 02 filhos. Em relação ao estado civil, todos são casados. Em relação à trajetória das carreiras dos profissionais entrevistados, a média de serviço foi de 18 anos. Nenhum dos entrevistados possuía carreira paralela durante o trabalho na cervejaria.

3.4 Coleta de dados e acesso aos sujeitos

Conforme já exposto, os contatos com os sujeitos da presente pesquisa deram-se via rede de relacionamento, que incluía alguma pessoa com vínculos afetivos ou de conhecimento com os entrevistados. A partir disso, cada entrevistado mostrou-se disponível a indicar outros conhecidos que atendiam às características do público a ser entrevistado.

No primeiro contato realizado, já havia sinais de como estavam as condições atuais dos entrevistados. Não houve dificuldade no primeiro contato e no agendamento das entrevistas. Todos se demonstraram cordiais e receptivos para falarem do objeto da pesquisa. Houve, de forma geral, um receio de todos os entrevistados devido ao contexto atual de pandemia. Devido a isso, três entrevistados não quiseram realizar as entrevistas presenciais, sendo então realizadas via Google Meet. O contexto específico da pandemia está relatado posteriormente neste trabalho.

Durante as entrevistas, a maioria dos sujeitos não estavam preocupados com o tempo que demoraria a entrevista. De forma geral, todos faziam questão de relatar os detalhes da sua trajetória profissional por essa empresa, demonstrando muito interesse e necessidade no entendimento da entrevistada dos relatos realizados. Ressalto que os relatos eram ricos de detalhes e manifestavam com intensidade as emoções nas recordações que eram trazidas.

Para a coleta de dados propriamente dita, considerou-se a técnica da entrevista individual, que foi utilizada em razão de que “assuntos de sensibilidade particular podem provocar ansiedade” (GASKELL, 2003, p. 78), tal como se imaginou que poderia ocorrer devido à dificuldade no relato dos desligamentos, o que em alguns casos realmente ocorreu. A técnica de entrevista mostrou-se importante para a pesquisa ao mapear “a compreensão dos mundos da vida dos entrevistados” (GASKEL, 2003, p. 65). As entrevistas com os ex-funcionários visaram aprofundar o conhecimento de como eles conseguiram reorganizar as suas carreiras após o fechamento da empresa ou solicitação de desligamento da cervejeira em 2006, utilizando-se de suas recordações. O roteiro abordava os seguintes aspectos: Percurso profissional realizado na empresa; dificuldades encontradas no processo de recolocação após a saída da cervejaria e como ocorreu a condução da sua carreira após a saída, considerando os dilemas e as escolhas por eles definidas. A realização das entrevistas propiciou não apenas o acesso a informações, mas revelou as

questões que permeiam as memórias, o trabalho e principalmente as inflexões relacionadas às movimentações de carreira. Dessa forma, as entrevistas se constituíram momentos de reflexões sobre como eles realizaram e realizam as conduções de suas vidas. Momentos de muitas reflexões e, não raro, propiciaram o compartilhamento de muito conhecimento e em alguns momentos manifestações de emoções. Silêncios, engasgos, titubeios e lágrimas se evidenciaram. Tal fato aponta para a existência de uma demanda de escuta e reflexão que parece não encontrar espaço nem tempo no cotidiano de trabalho.

De acordo com Yin (2001), as entrevistas são consideradas uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso. O processo de entrevista seguiu a própria linha de investigação, e as questões não foram tendenciosas, de modo a refletir do protocolo do estudo de caso e atender às necessidades da linha de investigação. Para Yin (2001), as entrevistas exigem ação em dois níveis simultaneamente: satisfazer as necessidades da linha de investigação enquanto, de forma simultânea, apresentam-se questões “amigáveis” e “não-ameaçadoras”, conduzindo as entrevistas de maneira natural. Devido a isso, as perguntas foram cuidadosamente elaboradas, dando abertura ao entrevistado para realização de novos comentários.

Todas as entrevistas foram filmadas e depois transcritas. Segundo Yin (2001), a gravação do áudio das entrevistas é uma opção pessoal e não uma obrigação. O autor pontua ainda que: a) o entrevistado deve autorizar e sentir-se confortável durante a gravação; b) deve haver planejamento para transcrever ou escutar sistematicamente o conteúdo dos registros; c) o entrevistador precisa ter habilidade com o gravador, para não causar distração durante a entrevista e d) a gravação não pode substituir o ato de ouvir atentamente o respondente durante o curso da entrevista.

As questões do roteiro de entrevista foram elaboradas com base na revisão teórica realizada sobre memória social, trabalho e carreira, e o roteiro serviu de referência para a condução das entrevistas, porém não foi limitador para a discussão, para que novos elementos pudessem surgir durante as conversas com entrevistados e fossem levados em consideração (por isso, classifica-se como sendo uma entrevista semiestruturada). O que de fato aconteceu. As entrevistas semiestruturadas foram aplicadas a um pequeno número de pessoas e com grande abertura das perguntas para permitir maior “profundidade” (THIOLLENT *et al.*, 1982).

Foram realizadas entrevistas com seis ex-profissionais que ocupavam alguma atividade na empresa POLAR situada em Estrela-RS. Estima-se que a empresa tinha em torno de dois mil funcionários, sendo que o número de entrevistados foi escolhido por conveniência com o objetivo de resgatar as memórias sobre como foi a saída da empresa, como ocorreu a reorganização de suas carreiras e onde se encontram hoje. As entrevistas foram realizadas nos meses de julho e agosto; três foram realizadas presencialmente, considerando todos os protocolos devido à pandemia, e três de forma virtual. Todas foram filmadas e posteriormente transcritas e analisadas.

3.5 Pesquisa documental (sites, jornais e redes sociais)

A importância da análise de documentos é confirmar e valorizar as evidências coletadas de outras fontes. De acordo com Yin (2001), os documentos, devido ao valor global, desempenham um papel explícito em qualquer coleta de dados, ao se realizar estudos de caso. Assim sendo, a pesquisa documental complementou os dados coletados nas entrevistas e na observação direta – fontes de evidências propostas para a aplicação da pesquisa em profundidade, neste estudo de caso. Segundo Yin (2001), as fontes de evidências mais comumente utilizadas nos estudos de caso são: documentação, registros em arquivos, entrevistas, observação direta, observação participante e artefatos físicos. As diversas fontes são complementares, e um bom estudo de caso utiliza o maior número possível de fontes.

Foram consideradas para a análise da pesquisa notícias em jornais, redes sociais com informações sobre todo o contexto, fontes confiáveis que agregaram as informações. A pesquisa documental é viável tendo como foco analisar informações pertinentes da instituição: notícias, eventos, estrutura da empresa, valores, missão, motivadores para o fechamento, preparação dos funcionários. Foram analisados jornais da época, sites de notícias, que demonstraram os impactos e as movimentações da cidade, desfavorável ao fechamento da empresa.

A documentação permitiu a interpretação de dados que não mudam, portanto estáveis e exatos, com ampla cobertura temporal (YIN, 2006). O fator negativo dessa fonte de evidências é que podem ser difíceis de serem recuperados, pode ocorrer uma “seletividade tendenciosa” se não for realizada por completo e podem ser confidenciais e, portanto, não acessíveis ao pesquisador (YIN, 2006).

Dessa forma, todos os documentos que foram levados em consideração para esta pesquisa passaram por uma seleção criteriosa. Para a conclusão da pesquisa, foram utilizadas fotos de acervo, artigos publicados, documentos dos profissionais entrevistados, impressos, jornais que embasaram as conclusões relatadas.

Quadro 4 – Dados da pesquisa documental

Tipo de documento	Fonte	Data da coleta
Reportagem	Blog do Airton (SANTOS, 2017; 2018a; 2018b; 2018c; 2019)	15/05/2020
Reportagem	O Jornal informativo do vale 1 2 2 /09/2012	15/05/2020
Reportagem	Jornal o informativo do Vale (GOULART, 2015)	05/08/2020
Acervo fotográfico	Pesquisado João Mallmann	13/07/2020
Acervo documentação (fotos, spot de rádio e desenhos)	Historiador Airton Ensgter dos Santos (Aepan)	05/08/2020
Reportagem	<u>Cristiano Duarte Sábado</u> , 26 de outubro de 2019 08:30 / Atualizado em 25/10/2019 21:00	15/05/2020

Fonte: Elaborada pela autora (2020).

3.6 Análise dos Dados

A análise dos dados iniciou-se já no momento mesmo da entrevista, a partir da escuta da fala dos entrevistados que, de alguma maneira, propiciou uma compreensão panorâmica da realidade que se apresentava. A análise da fala dos entrevistados seguiu as orientações propostas por Minayo (2001). Desse modo, as entrevistas constituíram um processo com três momentos: a entrevista presencial, a escuta da gravação e a leitura da transcrição. A leitura da gravação foi muito importante, pois, “ao ler as transcrições, são relembrados aspectos da entrevista que vão além das palavras, e a pesquisadora quase revive a entrevista” (GASKELL, 2003, p. 85). As entrevistas foram lidas tantas vezes pela pesquisadora que, no momento da análise dos dados, várias frases vinham à memória com muita facilidade.

As informações obtidas nas entrevistas foram agrupadas a partir das categorias propostas: memória, trabalho e carreira e suas inflexões. Nesta etapa de sistematização das informações, elas foram lidas, relidas e exploradas. Para a visão ampliada do conjunto de informações, foi elaborado um mapa, configurando desta forma a estrutura de reflexão da dissertação. O material produzido nesta fase foi analisado e interpretado com base no referencial teórico adotado, buscando compreender a dinâmica do objetivo geral e específicos propostos. É importante salientar que os entrevistados tiveram interesse em ter acesso aos resultados da pesquisa.

Também foram utilizadas como referências para a análise dos dados as considerações de Bardin (2011, p. 47), o qual ressalta que a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

De acordo com Godoy (1995), a análise de conteúdo, segundo a perspectiva de Bardin, consiste em uma técnica metodológica, que se pode aplicar em discursos diversos e a todas as formas de comunicação, seja qual for a natureza do seu suporte. Nessa análise, a pesquisadora buscou compreender as características, estruturas ou modelos que estão por trás dos fragmentos de mensagens tornados em consideração. O esforço do analista é, então, duplo: entender o sentido da comunicação, como se fosse o receptor normal, e, principalmente, desviar o olhar, buscando outra significação, outra mensagem, passível de se enxergar por meio ou ao lado da primeira.

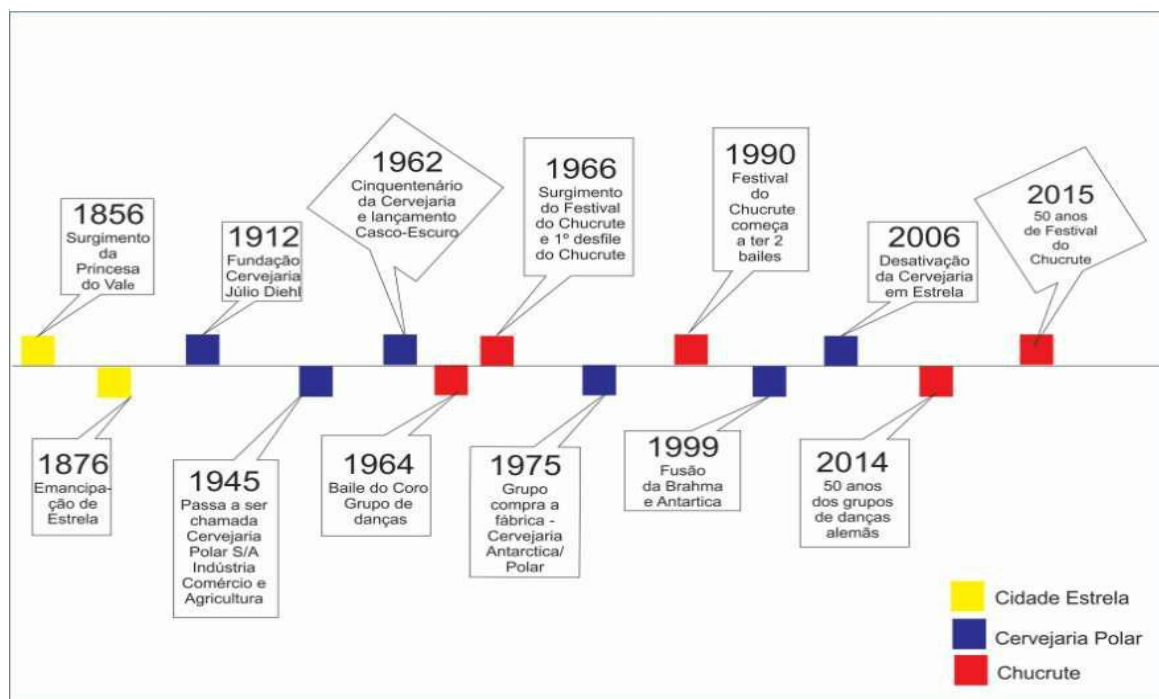
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo, encontram-se um resgate histórico da cervejaria Polar e a apresentação e análise dos resultados da pesquisa, dispostos nas seguintes dimensões interpretativas: trabalho, carreira e suas inflexões e a memória dos trabalhadores.

4.1 A história da Cerveja Polar

É de extrema importância entendermos a representatividade da empresa na cidade de Estrela - RS. Este breve resumo nos permitirá entender de forma cronológica os principais acontecimentos identificados em relação ao crescimento econômico e social da cidade de Estrela - RS desde seu surgimento, em 1856. Colonizada principalmente por imigrantes alemães, surge em 1856, porém se emancipa em 20 de maio de 1876. A cidade possuiu peculiaridades especiais que a tornam um local de destaque, como o festival do Chucrute, que é realizado anualmente.

Figura 2 – Linha do tempo dos principais acontecimentos da cidade de Estrela – RS



Fonte: SCHEEREN (2015, p. 45).

Figura 3 – Estrela – RS



Fonte: Guia do turismo Brasil (s. d.)

A cervejaria foi fundada em 1912, marco fundamental no município. Segundo Santos (2004), a fábrica foi constituída com o nome de Cervejaria Júlio Diehl, passando de uma empresa de produção artesanal para industrial. Foi comprada por um grupo de Santa Cruz do Sul - RS, em 1945, e passou a ser chamada de Cervejaria Polar S/A – Indústria, Comércio e Agricultura. Em 1962, quando a cervejaria completou 50 anos, participava com quase 60% da arrecadação municipal, sendo fundamental para a economia da cidade (SANTOS, 2004).

Em 1975, o grupo Antartica Paulista comprou a cervejaria e continuou com a fabricação de Polar, juntamente com outras marcas, para denominá-la Cervejaria Antartica/Polar. Em 1990, com a fusão da Companhia Cervejaria Brahma e da Companhia Cervejeira Antartica, a Ambev compra a cervejaria Antartica/Polar, transformando-se na maior cervejaria do mundo. No dia 20 de abril de 2006, a multinacional Ambev anunciou a desativação da fábrica em Estrela - RS.

Figura 4 – Memorial da Aepan – ONG



Fonte: Santos (2008a)

Para os estrelenses, a Polar era motivo de orgulho, e o fechamento provocou vários tipos de sentimentos. Até hoje, as antigas instalações das empresas são chamadas de “Prédio da Polar”, e a rua onde se localizava como a “Rua da Polar” pelos moradores da cidade (SANTOS, 2015).

O consumo de cerveja em Estrela - RS com a instalação da cervejaria na cidade aumentou. De acordo com os dados coletados da prefeitura, existem cerca de 93 bares e lancherias registrados, além de 23 comércios de bebida, 88 mercados e 29 restaurantes que vendem bebidas alcoólicas no município (PREFEITURA DE ESTRELA, 2015).

O fechamento da cervejaria no ano de 2006 provocou vários movimentos sindicais e ações para a reversão da decisão, que não foram consideradas na decisão

que foi tomada. Neste contexto em que a representatividade era significativa, muitos, após esta decisão, perderam seus empregos.

4.2 Contextualizar a construção e a condução da carreira na trajetória dos ex-profissionais

Ao indagar os ex-funcionários sobre como eles reorganizaram as suas carreiras, obtivemos os seguintes relatos: dos seis sujeitos entrevistados, cinco demonstraram alguma ideia na sequência de onde queriam chegar após a saída da empresa, o outro sujeito não havia ainda definido este planejamento. Nenhum dos entrevistados relatou ter um planejamento de carreira formal para o processo de recolocação profissional. Dos seis entrevistados, três sujeitos foram demitidos, dois deles no fechamento (E6, E2), e o outro no processo de transição da venda da Antartida para a Brahma (E1). Os entrevistados E3, E4, E5, solicitaram o seu desligamento.

Conforme Riessman (2000; 2005), os pontos de inflexão são importantes pontes de análise das etapas da carreira durante as narrativas, pois permitem um olhar especial para “os momentos de virada” das histórias, que correspondem a importantes fatos da trajetória. Deluca (2015) ainda frisa que os pontos de inflexão são imprescindíveis tanto os recursos metodológicos de análise quanto os elementos que permitem conceber uma ocupação como profissão. Do mesmo modo, estes pontos significam períodos de conflitos e dilemas (HUGHES, 1937). Observa-se que os desligamentos ou as solicitações de desligamento representaram pontos inflexão importantes nas carreiras dos trabalhadores entrevistados, motivados cada um por algum motivo conforme relato a seguir.

O entrevistado E1 iniciou as suas atividades na cervejaria em 1971, atuando inicialmente como analista de vendas galgando posteriormente novas posições até chegar a Gerente da unidade de Estrela - RS. Foi o único profissional dos entrevistados que recebeu da empresa o pagamento de uma assessoria para o acompanhamento de sua recolocação profissional. O entrevistado E2 iniciou as suas atividades em 1973, sendo desligado no ano de 2001. Iniciou na contabilidade geral, posteriormente recebeu o convite de um Diretor para atuar na área de Recursos Humanos especificamente do departamento pessoal, porque estava fazendo na época faculdade de contábeis, área em que até hoje atua como professor e consultor.

O entrevistado E3 iniciou as suas atividades na cervejaria após a saída do interior, com 18 anos, resolveu vir para cidade, seguindo o que os irmãos mais velhos fizeram e principalmente pela falta de investimentos na propriedade que não era realizada pelos pais. Todos os irmãos já estavam atuando na cervejaria, e ele estava em busca de algo mais. Iniciou como auxiliar de produção e, depois de alguns meses, percebeu que não era exatamente o que ele queria.

Na verdade, eu segui o caminho dos meus irmãos, isso foi meio natural. Então, quando trabalhando na roça com meus pais, nós não tínhamos muita esperança de progredir. Talvez os pais não investiram muito na época na propriedade, então na Polar a gente via alguma coisa a mais, que a gente poderia conquistar mais, o pouco mais de conforto, que os nossos pais no interior tinham pouco conforto, então ir trabalhar na cidade, realmente era um avanço na época. Então isso e tantos outros amigos, colegas do interior, da roça que fizeram este mesmo caminho (Entrevistado E3).

O sujeito (E3) relatou que foi promovido na sua passagem pela empresa recebendo a promoção para operador de máquinas, mas que seu objetivo principal era atuar na área Mecânica. Relatou que a empresa exigia a qualificação necessária para esta área (curso técnico) que, mesmo realizando o curso, não recebeu a oportunidade e optou em sair. Dutra (2002) destaca que, para isso ocorrer, é necessária uma interação entre empresa e funcionário. Sobre isso, Pontes (2002) complementa afirmando que as organizações devem responsabilizar-se pela escolha de um plano de carreira a ser implementado, a fim de que seus colaboradores cresçam, assim como a empresa, mas a decisão da trajetória de carreira é feita pelo funcionário.

E mais para frente eu queria trabalhar na Manutenção, na parte mecânica, mas na época eu não tinha nenhum curso e nada. Eu tentei várias... Eu fiz várias tentativas para tentar trabalhar na mecânica e não fui aceito lá, né. E me falaram que eu tinha que fazer o curso, curso técnico e foi que eu fiz, né. Fui, atravessava o rio todas as noites, de canoa ainda né? E, que era em outra parte entre Estrela e Lajeado né. E, então fui fazer o curso técnico, na antiga Escola Técnica Lajeadense, antiga Escola que não existe mais hoje né? E feito este curso que durou uns 5 ou 6 meses né. Apresentando lá o meu diploma, assim mesmo não fui aceito ainda né.

O sujeito (E3), mesmo não possuindo um planejamento estruturado, movimentou-se para a realização do curso solicitado pela Empresa comprometendo-se com os requisitos solicitados, mesmo assim não recebeu a oportunidade de ser mecânico, que era seu objetivo de carreira.

O entrevistado (E4) atuou na empresa no período de 1997 até 2002 diretamente na Polar. Em 2002, iniciou sua transferência para Montenegro - RS, posteriormente para Viamão – RS e por fim para São Paulo - SP, atuando no centro corporativo da empresa. Pediu seu desligamento no ano de 2006. De todos os entrevistados, foi o que demonstrou um maior conhecimento sobre as questões ligadas à carreira. O sujeito (E4) relatou várias ações que foram realizadas para o atingimento dos seus objetivos profissionais, evidenciando as etapas do planejamento de carreira, a negociação com a organização, para que os fatos ocorressem dentro do seu planejamento inicial. Considera-se que, para que este planejamento ocorresse, foi de fundamental importância a movimentação dele para outras unidades da empresa, que eram localizadas em outras cidades, inclusive em uma das mudanças para a cidade de São Paulo – SP.

Ao mover-se em benefício do trabalho, o trabalhador passa a ser responsabilizado pelo seu desempenho e pelas implicações deles decorrentes (GRISCI, 2008). Conexo aos modelos flexíveis de gestão, o trabalhador passa a administrar sua carreira e sua vida de acordo com a lógica da gestão de si, como Sennett (2006) e Gaulejac (2007). Três dos entrevistados realizaram mudanças de cidade ao se movimentarem pelo trabalho. E1 realizou a tentativa de abrir um negócio na região metropolitana, mas acabou retornando devido a problemas com os seus familiares; E4 teve várias oportunidades de crescimento dentro da cervejaria, mas todas que exigiam a sua mobilidade de residir em outras regiões; E3 buscou em São Paulo - SP as oportunidades que estava buscando dentro da sua área de preferência. O entrevistado E5 iniciou na Polar, como vigilante, depois posteriormente foi promovido para cuidar do caixa e do administrativo, sendo posteriormente convidado a trabalhar na área de recursos humanos, comentou que um dos incentivos repassados para os funcionários era a liberdade do consumo da bebida em horários específicos. O entrevistado E6 iniciou as atividades em 1973 e saiu quando a empresa estava encerrando as suas atividades. Relatou que as atividades aconteciam de forma precária neste período. Iniciou no engarrafamento de cerveja, depois passou a atuar como operador de máquina e posteriormente para casa de máquinas (caldeira, produção de amônias).

Os relatos dos entrevistados em todos os questionamentos reforçavam a estrutura, os salários e os benefícios recebidos e manifestaram significativas lembranças dos frequentes eventos organizados pela empresa e que movimentavam

toda a cidade. As relações de amizade construídas na época também é um ponto de destaque nas entrevistas, sendo que muitas amizades são cultivadas até hoje.

Conforme orientação Dutra (2002, p. 104-105), será necessário seguir alguns passos para um bom planejamento de carreira. Consta-se por meio dos depoimentos que nenhum dos entrevistados tinha uma forma estruturada e planejada para o recomeço das suas carreiras.

4.3 O impacto cultural

É notório concluirmos que houve de forma geral na cidade de Estrela-RS uma motivação cultural para o hábito de beber cerveja com a instalação da cervejaria. Aliado a isso, a origem germânica de seus habitantes era um motivo para as pessoas se reunirem e falar sobre fatos ocorridos.

Figura 5 – Motivação Cultural



Fonte: Santos (2015)

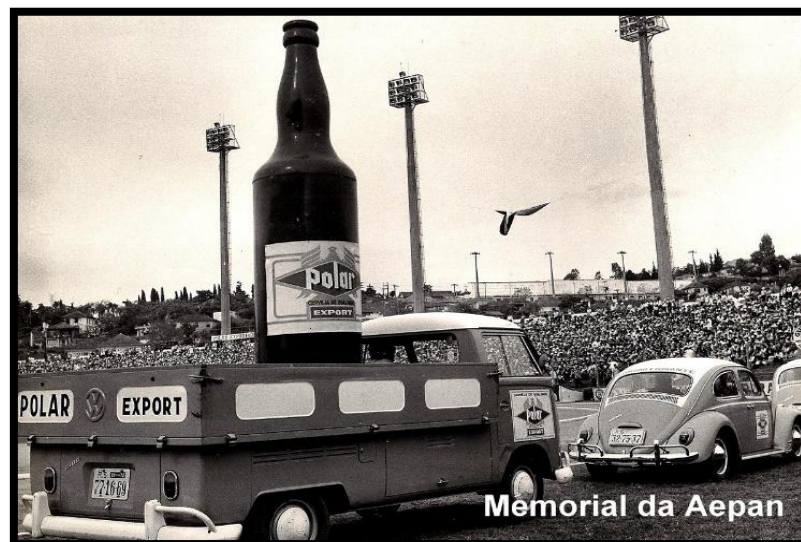
Isso se reflete na vestimenta típica alemã cultuada na região de Estrela, que herdou um comportamento social e cultural valorizado há anos pelas famílias da

região, fortemente caracterizado em todo o material (jornais, blog, depoimentos) analisados durante a pesquisa.

Samara e Morsch (2005) afirmam que, para satisfazer as necessidades, todo indivíduo é orientado pela motivação humana. Solomon (2011) entende que a motivação é compreender por que os consumidores fazem o que fazem. A motivação pode ser referida aos processos que fazem as pessoas se comportarem de um jeito ou de outro. Para Bergamini (1977), é possível manter as pessoas motivadas quando se conhecem suas necessidades e lhes são oferecidos fatores de satisfação para tais exigências. Dessa forma, é relevante destacarmos o conceito de cultura, que é amplo e que representa o conjunto de tradições, crenças e costumes de determinado grupo social. Ela é repassada por meio da comunicação ou imitação às gerações seguintes. Conforme Samara e Morsch (2005), a cultura é o acúmulo de crenças, valores e costumes que direcionam o comportamento, exercendo uma grande influência e trazendo consequências com as normas ou mesmo as heranças sociais e culturais de um grande grupo de indivíduos.

A cultura representa o patrimônio social de um grupo sendo a soma de padrões de comportamentos humanos o que envolve: conhecimentos, experiências, atitudes, valores, crenças, religião, língua, hierarquia, relações espaciais, noção do tempo. Segundo o autor Solomon (2011), cultura é o conjunto de comportamentos e símbolos que acontecem repetidamente, lembrando, assim, o ritual da gentileza.

Figura 6 – Memorial da Aepan



Fonte: Prati (2016)

Para Bauman (2002), o conceito de cultura se torna “subjetividade objetivada”. Um esforço para entender o modo com as ações individuais podem ter validade coletiva e como as múltiplas interações entre indivíduos podem construir “uma realidade dura e implacável” (p. 259), de uma sociedade alienada, que distingue as esferas públicas e privadas da vida humana (p. 323). Consoante Bauman (2002, p. 343), é através da cultura que o homem se encontra “em um estado de revolta constante, uma que é uma ação” contar o estado paralisador voltado unicamente para o privado.

A cultura pode também ser determinada como um comportamento por meio da aprendizagem social. Essa trajetória faz dela uma poderosa ferramenta para a sobrevivência humana e tornou-se o foco central da antropologia desde os estudos do britânico Edward Tylor (*apud* THOMPSON, 2009, p. 171). De acordo com o autor, “A cultura é todo aquele complexo que inclui o conhecimento, as crenças, a arte, a moral, a lei, os costumes e todos os outros hábitos e capacidades adquiridos pelo homem como membro da sociedade” (THOMPSON, 2009, p. 171).

As lembranças trazidas nos depoimentos trazem à tona sentimentos e muitas emoções. Além desse contexto, temos que considerar também a movimentação econômica trazida a cidade de Estrela - RS na época pela cervejaria, que pode ter reforçado todo o contexto cultural já pré-estabelecido pela região. Além disso, percebe-se um crescimento enorme no surgimento de micro cervejarias na região.

4.4 Os desafios do recomeço

Quando indagadas sobre a inflexão de carreira, as três pessoas que pediram o desligamento relataram motivações diferentes. Um dos entrevistados, (E3), movimentou-se pela análise de não estar tendo a oportunidade que gostaria depois de várias tentativas. Tinha clareza sobre o que queria para o seu futuro profissional, sendo que sua primeira movimentação de carreira ocorreu devido ao intuito de buscar condições melhores das vividas pelos seus pais no interior. O (E5) foi motivado por uma oferta melhor em outra empresa, aliado com a possibilidade de atuar com a esposa e poder ficar mais perto de casa. O outro sujeito, (E4), saiu após acompanhar todo o processo de fechamento, desenvolveu sua carreira na cervejaria, recebendo muitas oportunidades, tendo optado pela mobilidade para vivenciar estes desafios. Optou por sair da empresa para ter mais qualidade de vida, pois as viagens estavam afetando a sua saúde mental (crise de pânico).

Os sujeitos (E1) e (E2) estavam preparados para os desligamentos, pois a empresa já havia sinalizado para eles a necessidade de realizar essa ação. E1 foi desligado antes do fechamento da cervejaria, e o E2 no momento em que houve o fechamento da cervejaria. Mesmo assim, relataram que ficaram preocupados com o ocorrido.

Foi um problema muito sério para mim afinal eu tinha quarenta e sete anos, né. E eu tinha filhos, eu tinha filho na PUC, eu tinha, o outro estava estudando no ensino médio e aí veio a preocupação financeira, a gente realmente tinha um salário relativamente bom, né. Relativamente não, era bom. O salário que a Antártica pagava era muito bom. Comparado que o que tinha aí no mercado. E aí a dificuldade porque a Antártica nunca investiu no treinamento. (Entrevistado E1).

No fragmento acima, podemos observar as incertezas relatadas pelo (E1) e ao mesmo tempo a preocupação pela falta de treinamento, não assumindo a sua parte no processo de planejamento de carreira, mas colocando essa reponsabilidade para empresa.

Verifica-se que os profissionais que foram preparados para esse momento, mesmo sabendo que iria ocorrer, demonstraram sentimento em relação a sua saída. Durante a entrevista, quando foram questionados sobre o desligamento, houve mudanças no tom de voz e pausas longas, que demonstraram o desconforto de falar da situação.

O processo da continuidade da carreira destes dois seguiu a sequência: O primeiro sujeito, (E1), decidiu aproveitar as competências profissionais adquiridas para promover a sua inflexão de carreira, buscou oportunidades dentro da área que já atuava na cervejaria. O segundo sujeito, (E2), também aproveitou as competências profissionais adquiridas e, após a saída, buscou uma recolocação em sua paixão pela área escolhida: recursos humanos com foco em departamento de pessoal. Concluiu-se, dessa maneira, que as escolhas profissionais destes dois profissionais foram motivadas pelo estado de competência profissional e pela convicção de estarem na profissão certa.

Podemos perceber nos relatos que há fortes indicações de que o trabalho contemporâneo à carreira crescentemente se constituirá num modelo autogestionário e, conforme características próprias do contexto da modernidade líquida (BAUMAN, 2001), da carreira profissional se poderá esperar que seja fluida, instável e flexível.

O sujeito (E6) já estava aposentado no seu desligamento, o que trouxe uma segurança maior.

Eu fiquei, eu me aposentei, aí pensei agora eu vou ficar em casa, vou descansar, mas daí, eu já tinha dois filhos, neste tempo a mulher engravidou de novo, mas eu era novo ainda, né? E ela também, aí nasceu o Artur e aí eu fiquei mais por casa, e a mulher trabalhava e eu fiquei por casa, e a mulher trabalhava, e praticamente cuidei do Artur, né? E ah, depois quando ele tinha 10 anos eu não aguentei mais ficar em casa e mais e saí para trabalhar de novo. Trabalhei um tempo em Lajeado no Desco, trabalhei um tempo ali em baixo no Conforflex e depois eu virei motorista de banco. É, hoje eu estou parado por causa da pandemia, né? Senão eu estava trabalhando (Entrevistado E6).

As seis pessoas entrevistadas destacaram as seguintes dificuldades: uma delas, a primeira a idade e a dificuldade de encontrar um trabalho que pudesse lhe remunerar de forma como era o pacote de benefícios e remuneração da cervejaria. Apenas quatro dos seis entrevistados, os sujeitos (E1), (E2), (E3) e (E4), tinham alguma clareza da sequência de qual profissão iriam seguir. Sendo que (E1), mesmo sendo desligado, conseguiu se organizar financeiramente, além do apoio da empresa na época de proporcionar uma consultoria para sua recolocação profissional. Devido a isso, pôde aguardar um bom tempo até que as novas oportunidades surgissem, fez uma tentativa de se movimentar para outra cidade, mas sem sucesso, retornando então para a região. O entrevistado (E2), mesmo sendo desligado, conseguiu rapidamente uma nova oportunidade em sua área de atuação, sendo que a sua maior dificuldade foi se adaptar a uma cultura muito diferente da vivida na cervejaria, além de não ter conseguido um salário e pacote de benefícios como tinha anteriormente. O entrevistado (E3) teve muitas dificuldades até encontrar uma empresa que lhe desse a oportunidade de atuar na área do seu interesse. Teve várias influências familiares para se manter na região, mas optou por sair para conquistar seus objetivos em São Paulo-SP. Declarou que, mesmo com muitas dificuldades de falta de experiência em grandes empresas e de se habituar a residir em uma grande cidade, conseguiu capital para seu próprio negócio e hoje administra junto a seu sócio uma empresa de 30 anos no segmento da prestação de serviços de manutenção.

O sujeito (E4) possuía mobilidade e realizou a mudança do percurso na sua carreira aceitando todas as inflexões impostas pela cervejaria. Mesmo com toda a disposição para assumir os desafios propostos e estar em uma boa posição, sentiu a necessidade de priorizar a família e sua saúde. (E5) relatou arrependimento por ter

pedido desligamento da empresa, pois a empresa nova escolhida acabou fechando, e, como consequência, ele e a esposa ficaram sem renda. (E6) relatou as dificuldades de retorno ao mercado de trabalho depois de 10 anos afastado.

Dessa forma, considerando o relato dos entrevistados, observamos que não é verdadeira a premissa de que as pessoas buscam uma preparação e um planejamento para suas carreiras. Embora todos tenham uma ideia da sequência das atividades a serem desenvolvidas, não houve planejamento. Todos os entrevistados relataram que a empresa realizou as ações para gerar a motivação para que seus funcionários fizessem uma trajetória de crescimento profissional, isso é reforçado nas citações dos entrevistados quando relatam as promoções ocorridas na trajetória profissional, incentivos para a realização de cursos, assim como também um programa de remuneração e pacote de benefícios diferenciado para época e localidade.

Consta-se nos relatos que todos os entrevistados, por não terem o planejamento de carreira formatados, foram de alguma forma levados pelas inflexões apresentadas, e que dos quatro entrevistados houve uma dificuldade maior de adaptação à nova cultura apresentada pelo novo emprego e também pela diferença de remuneração que era inferior ao anteriormente conquistado. O entrevistado (E4) deu continuidade à carreira na cervejaria em outras unidades da Ambev, primeiramente em Montenegro e depois em São Paulo - SP. O E3 buscou os objetivos de exercer a profissão, mudou de cidade e posteriormente abriu seu próprio negócio.

4.5 Contextualizar a representatividade do trabalho e suas memórias

Para o entrevistado (E1), o trabalho foi um desafio muito grande naquela época, pois, conforme relato, havia uma luta de classes bastante significativa. Nas suas recordações, contempla os conflitos sindicais e, como era representante da empresa, isso ficou marcante na sua carreira. Relatos e o arsenal de documentos analisados demonstram que a pressão existente na época dos movimentos sindicais foi significativa. O relato do sujeito (E1), que representa a gestão da cervejaria, demonstra a pressão exercida na época pelos movimentos sindicais, sendo que a fábrica em uma oportunidade ficou fechada por mais de quinze dias e, devido a isso, vários benefícios foram cortados.

A gente tinha que gerenciar um fábrica, com uma série de problemas. Eu enfrentei toda aquela época, na década de oitenta, havia muitas greves, as greves eram uma constante no país. O país estava vivenciando a evolução sindical, nós tínhamos o PT, politicamente fechado com a CUT já funcionando e, todos organismos, e o negócio era quase que muito ferrenho a luta patrão e empregado (Entrevistado E1).

Figura 7 – Conflitos Sindicais



Fonte: Santos (2014)

Já o entrevistado E2 só possui boas recordações do seu trabalho na cervejaria. Relatou tudo que sabe relacionado ao que aprendeu na empresa. As normas eram aplicadas de forma rígida, não eram tolerados atrasos ou uniformes que não estivessem em condições. Destaca que sentiu muito quando a empresa fechou, que tem muitas recordações boas e que ainda até hoje cultiva amigos. O entrevistado E3 relatou ao ser questionado sobre as lembranças:

Por exemplo, lá nos trabalhávamos num regime de 12 horas. Começávamos às 6:00h até às 18:00h. E quando era de noite trabalhava das 18:00h às 6:00h da manhã, com uma hora de intervalo. E nos intervalos tinha direito de tomar um canecão de chopp ainda, né? Tu saia do refeitório, né? E passava na cantina, onde todo mundo se reunia e contava histórias, jogava carta e cada um com um canecão de chopp, normal, ou um canecão de Chopp, né? São muito boas as recordações, na verdade foi o meu começo. Foi a minha saída

da roça. né? É muito marcante isso, com certeza, né? Um tempo muito bom, né? (Entrevistado E3).

Os depoimentos relacionados ao consumo de cerveja durante o período do trabalho foram de forma natural por quatro dos entrevistados e pontuado com um dos benefícios para quem trabalhava lá. Samara e Morsch (2005) apontam que a cultura é o acúmulo de crenças, valores e costumes que direcionam o comportamento, exercendo uma grande influência e trazendo consequências com as normas ou mesmo as heranças sociais e culturais de um grande grupo de indivíduos.

Beber cerveja fazia parte da cultura da empresa, bem como era reforçada pela cultura da própria cidade. O entrevistado (E2), que atuava na área de Recursos Humanos, comentou sobre a preocupação da empresa com os funcionários que não conseguiam se controlar em relação consumo da bebida, uma vez que o acesso era facilitado. Ele relatou que muitos funcionários tinham dificuldade de ir para casa e alguns precisavam ser acompanhados.

Podemos considerar que a cultura representa o patrimônio social de um grupo sendo a soma de padrões de comportamentos humanos o que envolve conhecimentos, experiência, atitudes, valores, crenças, religião, língua, hierarquia, relações espaciais, noção do tempo. Segundo o autor Solomon (2011), cultura é o conjunto de comportamentos e símbolos que acontecem repetidamente, lembrando assim, o ritual da gentileza.

Figura 8 – Festa germânica



Fonte: Santos (2008b)

Já o entrevistado E4 ressaltou o companheirismo, a união que existiam na fábrica, algum sentimento mais forte que ele recorda até hoje.

É... não... acho que assim... vale a pena ressaltar e... e... isso foi uma coisa que... lógico eu tive muitas é... assim é... boas passagens nas fábricas que eu eu passei na época da Ambev e também nas outras empresas, é... mas assim, o companheirismo e e e a união que a gente tinha na Polar era diferente, a for... a a a união das pessoas assim é... era era ... e aí não era algo assim que a gente falava ela era uma coisa que ela brotava sozinha né e e quando chegava uma pessoa nova na equipe né ou na empresa naquela época... a gente percebia que a pessoa se sentia bem, ela se sentia acolhida, se sentia... é... porque o o ambiente era era era muito bom sabe. Talvez foi um dos lugares é... onde eu tive o melhor ambiente de trabalho assim, foi na Polar em Estrela né. Em outros lugares na Ambev é... depois... como eu disse... lógico, teve lugares muito bons, teve ambientes bons, mas é... daquela forma que eu tive em Estrela é... e na Polar... eu não senti... eu não tinha mais... eu não cheguei a ter aquele sentimento mais depois assim de de que todo mundo tava unido, de que todo mundo tava é... focado no mesmo objetivo sabe e isso isso realmente foi umas das coisas que me marcou bastante sabe. Essa essa união que nós tínhamos ali é... ela era, era mais forte, eu não sei explicar com palavras, mas tinha alguma coisa a mais por trás, um sentimento mais forte né, então... (Entrevistado E4).

A segunda manifestação é a dita “memória de alto nível”, ligada às lembranças e recordações de um indivíduo. Candau (2011) a considera como “a evocação da memória enciclopédia (saberes, crenças, sensações, sentimentos)”, podendo contar com as extensões artificiais derivadas da expansão da memória.

Já o entrevistado (E5) comentou sobre os benefícios (100% farmácia para toda família, salário alto, auxílio escolar, etc.), a cerveja que era vendida a preço de custo, os campeonatos em que se podia levar a família inteira, participação do time de futebol Antártida. Quando começaram as informações sobre o fechamento e os desligamentos, os grupos foram sendo dissolvidos. O entrevistado (E6) reforçou que todas as lembranças são boas e que encontra de vez em quando os antigos colegas e lembra de tantos outros que já não estão mais vivos.

Reforço desta forma que quando:

uma retórica holista remete a representações factuais supostamente compartilhadas por um grupo de indivíduos, há uma forte probabilidade de que seu grau de pertinência seja elevado. Quando uma representação holista remete a representações semânticas supostamente compartilhadas por um grupo de indivíduos, há uma forte probabilidade para que seu grau de pertinência seja fraco ou nulo (CANDAU, 2011, p. 39).

Com isso, observamos que a funcionalidade da memória coletiva está condicionada a existência de certos fatores, como memórias fortes bem enraizadas dentro de um grupo ou sociedade. É evidenciado também que a memória individual não é apenas um fragmento da memória coletiva, mas sim que a memória coletiva só será efetiva se o conjunto de memórias individuais pertencente a determinado grupo ou sociedade estiverem em concordância sobre um determinado fato a ser lembrado. Conforme Candau (2011, p. 48), “[...] não pode haver construção de uma memória coletiva se as memórias individuais não se abrem umas às outras visando objetivos comuns, tendo um mesmo horizonte de ação”.

Outro fator de destaque é a relação de como podemos refletir sobre as escolhas realizadas no nosso passado e os resultados obtidos. Temos que considerar que as inflexões de carreira ocorridas movimentaram os profissionais em suas carreiras. O questionamento que poderá ser aprofundado posteriormente é uma análise destas inflexões e de como poderia nos preparar uma escolha mais acertada no nosso futuro profissional.

4.6 O papel das pessoas e das organizações na gestão de carreira

Por muito tempo, a gestão de carreira do funcionário foi entendida como função da empresa. No entanto, com o passar dos anos, o nível de exigência do mercado elevou-se, fazendo com que os funcionários seguissem sua própria carreira com autonomia, sem depender exclusivamente do empregador. Nesse sentido, as empresas perceberam que era necessário melhorar a qualidade do trabalho, investindo no bem-estar e satisfação de colaboradores, e inseri-los de fato na organização através da difusão de seus propósitos (ROBBINS, 2002; MARQUEZE; MORENO, 2005).

Todos os entrevistados relataram ações que foram realizadas pela empresa cervejeira POLAR para a movimentação interna dos profissionais, como remanejamentos no próprio setor, desafios para atuar em setores diferentes e incentivo para que os funcionários buscassem a formação formal. Os entrevistados (E4) e (E3) relataram ações geradas por eles para essa movimentação.

Para Oliveira (2013), a tendência de atuação dos profissionais é de ampliar e interligar os seus conhecimentos e habilidades; assumir cargos de responsabilidade, conforme os resultados forem sendo alcançados; ter maior integração e conhecimento sobre a realidade da empresa e ter atitude para gerar diferencial no mercado de trabalho.

Por sua vez, cabe às empresas a incumbência de criar ambientes propícios e oferecer suporte para o desenvolvimento e crescimento de seus colaboradores. Contudo, Dutra (2002) destaca que, para isso ocorrer, é necessária uma interação entre empresa e funcionário. Sobre isso, Pontes (2002) complementa afirmando que as organizações devem responsabilizar-se pela escolha de um plano de carreira a ser implementado, a fim de que seus colaboradores cresçam, assim como a empresa, mas que a decisão da trajetória de carreira é feita pelo funcionário. No entanto, percebe-se que a falta de movimentação dos funcionários a não buscar outras alternativas para o seu desenvolvimento pessoal e profissional estava diretamente relacionada ao amplo pacote de benefícios oferecido pela cervejaria POLAR na época.

Podemos constatar por meio da pesquisa realizada que todos os entrevistados realizaram a reorganização de suas carreiras sem um planejamento estruturado e que as inflexões ocorridas foram fundamentais para suas escolhas e resultados. Isso fica

claro nos depoimentos que fundamentam a escolha deles em permanecer na cervejaria POLAR, e o status que trabalhar no local trazia no contexto social. Todos os entrevistados relataram uma dependência significativa da empresa ao qual prestavam os serviços. Nas entrevistas, pode-se perceber que houve no mínimo cinco inflexões ocorridas para cada entrevistado, sendo que os motivos principais relatados para as movimentações foram: promoções, questões familiares, mobilidade, necessidade, desligamento, fechamento da empresa.

Nesse caso, constatamos que as memórias podem embasar uma análise de ações que poderemos tomar para que não sejamos surpreendidos com as inflexões que podem ocorrer sem aviso prévio. A memória construída pelos entrevistados do ambiente de trabalho da cervejaria é pautada reforçando o ambiente amistoso que havia, com muitas amizades construídas que perduram até hoje.

Todos os entrevistados relataram inflexões relacionadas às promoções instigadas pela cervejaria, sendo elas acompanhadas de aumentos salariais e de benefícios. Os sujeitos que aceitaram a possibilidade de mudança na sua moradia, (E3, E4), tiveram uma evolução significativa em oportunidades e retorno financeiro. Um único entrevistado, (E3), optou pela sequência profissional de empreendedorismo, empresa que já está com 30 anos de existência. Os entrevistados (E1), (E2), (E5) tiveram uma dificuldade maior para se adaptar à nova oportunidade profissional, sendo que optaram em permanecer na cidade de Estrela-RS. Nenhum deles conseguiu manter o padrão salarial e os benefícios que tinham no antigo emprego. O entrevistado (E6), já aposentado, ficou um longo período sem trabalhar, mas retornou ao trabalho para ter uma ocupação. Os demitidos, (E1), (E2), (E6), tiveram dificuldades na hora de relatar o processo de desligamento, a pressão familiar no retorno para casa foi um dos pontos que foram apontados como mais difícil. Os profissionais que optaram por solicitar o desligamento já estavam com oportunidades melhores em vista, sendo que o entrevistado (E5) demonstrou arrependimento na decisão tomada, e outros dois (E3), (E4) não.

Consta-se pelos relatos realizados, a necessidade individual no processo de reorganização de nossas carreiras, a necessidade de pensarmos e reavaliarmos constantemente o nosso planejamento, considerando possíveis desvios que possam ocorrer nesta caminhada, denominado aqui como “Inflexão de Carreira”. A pesquisa resulta também na constatação que muitas vezes a dependência dos profissionais com a estrutura formatada pela empresa pode impedir a continuidade do

planejamento ou objetivo individual traçado, sendo que, neste contexto, a questão familiar e financeira tem um peso muito alto. A pesquisa também apontou que os sujeitos que possuíam objetivos e metas traçadas tiveram um melhor desempenho durante o trabalho na cervejaria POLAR e posteriormente no processo de recolocação profissional.

As inflexões de carreira trazidas pelos entrevistados demonstraram à pesquisadora a necessidade de reflexão maior sobre este tema, pois as movimentações relatadas pelos entrevistados seguiam muitas vezes em decorrência destas inflexões. Os dados levantados nesta pesquisa reforçam a necessidade de seguirmos os passos sugeridos pelos autores apontados neste trabalho, sendo eles: autoconhecimento, o conhecimento do mercado, os objetivos individuais de carreiras, as estratégias de carreira, planos de ações construídos, e o acompanhamento e revisão deste plano realizado de forma constante.

Embora verificou-se uma acomodação por parte de todos os entrevistados em relação à condição obtida da cervejaria e que este fato de uma certa forma prejudicou a trajetória de carreira, a sinalização durante os relatos de que algumas ações poderiam ter sido diferentes reforçam esta citação.

Considero, com todos os apontamentos decorridos no trabalho, ter atingido o objetivo principal desta pesquisa de como os profissionais de uma indústria cervejeira de Estrela-RS reorganizaram as suas carreiras, considerando as suas memórias. Como pesquisadora, tive uma evolução significativa, nem tudo o que havia planejado consegui executar, mas faço uma reflexão em relação ao não planejamento dos entrevistados que, de uma forma ou outra, chegaram a algum lugar, saindo do ponto A para o B na maioria dos casos com resultados positivos. Aprendi muito com as histórias de vida contadas, com os exemplos que com certeza vou seguir. Cada um deles foi único e contribuiu não somente para este trabalho mas também para minha evolução pessoal e profissional.

5 PRODUTO TÉCNICO: DOCUMENTÁRIO

Neste capítulo será abordado o produto técnico, apresentado em forma de documentário, de maneira a satisfazer as exigências legais do Mestrado Profissional em Memória Social e Bens Culturais do Centro Universitário La Salle – UNILASALLE. O documentário traz as lembranças e histórias vividas pelos trabalhadores na empresa Polar – Estrela-RS –, reforçando a importância que a empresa teve em suas vidas e carreiras.

5.1 Objetivo Geral

O documentário demonstra como os ex-funcionários da empresa cervejeira POLAR localizada em Estrela-RS reorganizaram as suas carreiras após a saída ou fechamento da cervejaria no ano de 2006. O material está disponibilizado para os interessados nos assuntos de memória, trabalho e inflexões de carreira, contribuindo assim para a construção do conhecimento sobre esses temas. O produto está inserido na plataforma do Youtube, no site de compartilhamento de vídeos pelos usuários da internet.

5.2 Contextualização do documentário

O produto técnico desenvolvido tem como objetivo atender às exigências do Mestrado Profissional em Memória Social e Bens Culturais do Centro Universitário La Salle e representar, por meio de depoimentos, imagens, como os profissionais de uma empresa através de suas memórias reorganizaram as suas carreiras.

- Documentário (20 minutos):

“Memória dos trabalhadores e suas reflexões de carreira”

Analisando a reorganização individual das carreiras de profissionais de uma indústria cervejeira do vale do Taquari-RS

O objeto deste projeto de pesquisa ressalta a importância e a abrangência dos temas relacionados considerando a reorganização de carreiras, proporcionando a todos momentos de reflexão as oportunidades de empregabilidade. Traz lembranças

e histórias vividas no trabalho da empresa POLAR, situada no sul do país, pelos seus ex-funcionários que solicitaram desligamento ou foram desligados com o movimento de fechamento da empresa.

O documentário reforça a importância que essa empresa representou para a cidade de Estrela-RS e descreve trechos de relatos de profissionais sobre como reorganizaram as suas carreiras e momentos de inflexões que os movimentaram para outras oportunidades. Relata também as reflexões, as lembranças do convívio com os colegas.

As articulações entre as questões relacionadas, a memória institucional, trabalho e carreira e suas reflexões são questões que instigam a sociedade de forma geral. O mercado de trabalho tornou-se mais exigente a partir da década de 90, com a globalização e o crescimento do mercado de comunicações; desencadeou, dessa forma, o surgimento de novas carreiras. O conceito de carreira pode ser utilizado referindo-se à mobilidade ocupacional ou à estabilidade ocupacional. Nos dois casos, sugere a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço que alguém pode seguir, envolve atitudes e comportamentos direcionados para um fim de crescimento profissional (DUTRA, 2002).

Por outro lado, precisaremos considerar que a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e no espaço nem sempre será possível, visto que muitas questões podem ocorrer nessa trajetória como fechamentos, falências, desligamentos inesperados, decisões que são movimentadas por algum motivo (saúde, mudança, etc.).

Neste sentido, o produto documentário tem por objetivo dar visibilidade a como profissionais de uma indústria cervejeira de Estrela-RS conseguiram realizar a reorganização de suas carreiras considerando as suas memórias e inflexões de carreira, compondo esse relatório técnico intitulado “Memória dos trabalhadores e suas reflexões de carreira - analisando a reorganização individual das carreiras de ex-profissionais de uma indústria cervejeira do vale do Taquari - RS”. Este trabalho é condição parcial para a titulação do mestrado profissional em Memória Social e Bens Culturais do Centro Universitário La Salle - Unilasalle, Canoas - RS, que busca abordar o tema Memória, trabalho e carreira, conforme autores Halbwachs (2017), Dutra (2002); Antunes (2002), dentre outros.

A cervejaria POLAR, localizada na cidade de Estrela- RS até 2006, data do seu encerramento, é foco de estudo desta pesquisa. Estrela conta com muitas

comemorações ligadas à origem germânica; por esse motivo, a cerveja possui uma presença muito forte nestas festividades até hoje. Fatos são relatados sobre o impacto do fechamento da cervejaria, bem como a conservação do patrimônio físico onde a empresa estava instalada. A cervejaria chegou a contar com um quadro de quase dois mil funcionários e oferecia um pacote de benefícios bem como uma remuneração considerada uma das mais altas da cidade. Nesse cenário, a empresa contava com profissionais que possuíam muitas expectativas e que tinham uma grande dependência financeira deste emprego e, conseqüentemente, uma dificuldade de realizarem uma transição de carreira devido à falta de oportunidades na cidade de Estrela-RS na época. Destaca-se a importância de atentarmos à dificuldade que estes profissionais tiveram para reorganizar as suas carreiras e contextualizar a construção e a condução da carreira na trajetória dos ex-profissionais bem como quais foram os seus momentos de inflexões (dilemas e conflitos) na sequência das carreiras.

Os pontos de inflexão são importantes pontes de análise das etapas da carreira durante as narrativas (RIESSMAN, 2000; 2005). Eles permitem um olhar especial para “os momentos de virada” das histórias, que correspondem a importantes fatos da trajetória. Deluca (2015) ainda frisa que os pontos de inflexão são imprescindíveis tanto a recursos metodológicos de análise quanto aos elementos que permitem conceber uma ocupação como profissão. Além disso, estes pontos representam momentos de conflitos e dilemas (HUGHES, 1937).

Ao movimentar-se em prol do trabalho, o trabalhador passa a ser responsabilizado pelo seu desempenho e pelas conseqüências deles decorrentes (GRISCI, 2008). Associado aos modelos flexíveis de gestão, o trabalhador passa a conduzir a carreira, e a vida segundo a lógica da gestão de si, como Sennett (2006) e Gaulejac (2007).

Considerando que atualmente temos treze bilhões de desempregados e que cada vez mais os profissionais precisaram reunir as competências para reorganizar a suas carreiras por meio de suas inflexões, a relevância deste trabalho é de extrema importância para auxiliar profissionais a repensarem a forma de como analisar as suas carreiras. A contribuição do documentário traz de forma real informações relevantes para os temas “carreira, trabalho e memória” e sem dúvida irá auxiliar no debate e reflexão sobre este tema tão discutido nos dias atuais. A possibilidade de nos prepararmos um pouco melhor para um futuro incerto abre boas expectativas na

análise de fatos que já ocorreram e que poderão nos trazer melhores expectativas para o futuro.

5.3 Considerações Metodológicas e finais do documentário

A produção do documentário teve como base o questionamento sobre como profissionais da empresa cervejeira POLAR reorganizaram as suas carreiras após o seu fechamento. O método, conforme Bauer e Gaskel (2002), envolveu uma seleção de qualidade e quantidade de conhecimento para construir o conteúdo do documentário.

- Entrevistas grupais e observação participante;
- Vídeo, filmes e fotografias como documentos de pesquisa;
- Análise de conteúdo das entrevistas;
- Produção de vídeo a partir das imagens coletadas.

Como detalhamento da coleta de dados, as gravações foram realizadas na casa dos ex-profissionais e via Google Meet, aconteceram conforme agendamentos e disponibilidade dos entrevistados, na cidade de Estrela - RS. As gravações iniciaram no mês de agosto de 2020 e finalizaram no mês de setembro de 2020, momento após a liberação com restrições de acesso aos entrevistados devido à pandemia em função do COVID-19, fato esse que, de certa forma, prejudicou as programações e a qualidade das gravações.

A produção do Documentário “Memória dos trabalhadores e suas reflexões de carreira” envolveu o profissional Leonardo, jornalista e roteirista, e a pesquisadora que organizou roteiro de entrevista (NAGEL, 2020). A sequência de filmagem foi organizada da seguinte forma:

Quadro 5 – Roteiro de questões aos Entrevistados para o vídeo

Apresentação do objetivo da pesquisa e do papel da pesquisadora.
Perguntas particulares aos entrevistados sobre como eles reorganizaram as suas carreiras após a saída da cervejaria.
Perguntas particulares aos entrevistados sobre quais foram as recordações sobre o trabalho realizado na cervejaria.
Perguntas sobre as inflexões relacionadas à carreira.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

As filmagens foram planejadas a partir do roteiro, conforme cenas descritas no quadro 7:

Quadro 6 – Descrição das cenas do documentário

Nº Cenas	Descrição das Cenas.
Cena 1	Introdução artística com imagens da cidade de Estrela.
Cena 2	Apresentação do produto pela pesquisadora com base no que está descrito no Relatório Técnico.
Cena 3	Imagens de cenas das entrevistas realizadas.
Cena 4	Relatos dos momentos de algumas inflexões de carreira dos entrevistados.
Cena 5	Relatos das recordações dos entrevistados em relação à cervejaria.
Cena 6	Filmagens do local onde atualmente temos hoje um memorial que remetem às lembranças da empresa Polar na cidade de Estrela.
Cena 9	Fechamento do documentário.
Cena 10	Agradecimentos.

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Como produto vinculado a um trabalho de conclusão do Curso de Mestrado Profissional em Memória Social e Bens Culturais do Centro Universitário La Salle – Unilasalle, o documentário, que tem a duração de 20 minutos, acompanha esse relatório e ficará disponibilizado na biblioteca da Instituição a fim de oportunizar futuras pesquisas acerca do tema. O documentário está disponibilizado para profissionais,

jovens, de diferentes classes sociais, gêneros e idades, que acessem tecnologias de informação através da internet, como sites de compartilhamento (NAGEL, 2020)¹.

Realizar este trabalho, ao mesmo tempo em que foi desafiador, oportunizou novas descobertas baseadas na pesquisa bibliográfica e na observação ativa realizada junto aos entrevistados. Mesmo havendo limitações devido ao distanciamento social, é possível afirmar que houve a construção de um novo *habitus* por parte da pesquisadora e reflexões sobre prospecções de novas pesquisas envolvendo o tema, considerado envolvente por se tratar de um estudo dinâmico e contínuo.

O produto técnico traz narrativas pautadas em suas memórias, o vídeo contempla um resumo da história de alguns profissionais que trabalharam na empresa cervejeira POLAR do sul do país, focada na reorganização das suas carreiras após a saída da empresa ou fechamento. Os clientes alvos para a utilização do produto são homens e mulheres de todas as faixas etárias e classes sociais que tenham interesse nos assuntos relacionados (memória, trabalho e carreira).

As gravações foram realizadas em locais apropriados, considerando o contexto da pandemia foram realizadas três entrevistas presenciais e três on-line, devido aos entrevistados serem do grupo de risco. As filmagens das entrevistas foram realizadas por profissional contratado, e a condução das entrevistas foi realizada pela pesquisadora. Foram utilizados os seguintes recursos:

Quadro 7 – Recursos Multimídia

Material	Descrição	Valor
Câmera Fotográfica	Profissional Marca Canon T4i	R\$3.600,00
Tripé	Tripé Universal Telescópio para Câmera e Celular 1,02m	R\$37,90
Microfone de lapela	Microfone de Lapela e extensão adaptador Celular Smartphone	R\$ 24,97
Softwares de Edição	Adobe illustrator cc Adobe photoshop cc Adobe audition cc Adobe premiere pro cc	R\$105,00 mensais
Computador	Lenovo Coreo i7	R\$4.000,00

¹ O endereço do documentário está referenciado na bibliografia final deste trabalho (NAGEL, 2020).

	Memória de 8GB Armazenamento 1TB Placa de Vídeo Nvidia GeForce 940MX 2GB	
Total		R\$7.767,87

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Quadro 8 – Recursos Humanos

Nome	Função	Execução	Valor
Elaine Nagel	Pesquisadora	Filmagem e produção	_
	Repórter/ Jornalista	Edição, Motion Graphics, Tratamento de áudio e imagem	R\$1.500,00
Total			R\$1.500,00

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Os valores apresentados no quadro 8 foram disponibilizados pela pesquisadora. Em relação à análise dos ambientes externos e internos, pode-se destacar a importância de atentarmos às dificuldades de relacionamentos entre as pessoas e o quanto estamos vulneráveis às influências dos grupos aos quais pertencemos. Considera-se o relacionamento interpessoal como uma ligação, conexão ou vínculo entre duas ou mais pessoas dentro de um determinado contexto, que pode ser na família, no trabalho, ou no grupo de amigos.

O nosso histórico profissional é uma parte importante de nossa evolução, vivemos de forma constante em um mundo extremamente competitivo e precisamos nos destacar de forma constante. Cabe, no entanto, nos questionarmos se o fator determinante dependerá do nosso desempenho e se apenas o nosso desempenho será suficiente para não sermos dispensados de uma empresa, se um bom planejamento de carreira nos garantirá um sucesso profissional após a saída de uma empresa e se estamos preparados para os imprevistos e uma demissão inesperada. Devido a isso acredito que as informações compartilhadas por esse documentário irão auxiliar no desenvolvimento dos temas foco desta pesquisa. O documentário foi realizado levando em consideração as oportunidades, ameaças, forças e fraquezas.

Quadro 9 – Análise de Oportunidades e Ameaças, Forças e Fraquezas

Análise de Oportunidades e Ameaças, Forças e Fraquezas	
Fatores externos (incontroláveis)	
Oportunidades. Campo educacional. Comportamentos e necessidades dos jovens na atualidade. Culturas juvenis nas escolas. Dificuldades de relacionamento entre jovens.	Ameaças. Não aceitação do produto por parte das Organizações que envolvem culturas juvenis. Desinteresse na aquisição do produto.
Fatores internos (controláveis)	
Forças. Grupo de pesquisa disposto a realizar trocas de experiências (disponibilidade de recursos humanos).	Fraquezas. Capacidade dos equipamentos e tecnologias disponíveis.

Fonte: Adaptado de Kotler (1993, p. 85).

Verificou-se também o interesse na visualização de documentários pelo público-alvo, sendo o site YouTube o mais acessado. Por isso o projeto audiovisual está disponível em plataformas digitais como o YouTube².

Levou-se em consideração também os apontamentos sobre as expectativas em relação ao documentário. Espera-se que seja algo construtivo, que contribua para o seu crescimento pessoal e profissional, que seja uma fonte confiável, com dados técnicos, informações relevantes. Dessa forma, priorizei as informações mais relevantes de forma clara, simples e objetiva.

Este produto tem como objetivo possibilitar a reflexão das escolhas dos profissionais ao se depararem com uma situação não esperada, como o desligamento ou fechamento de uma empresa, e como realizaram as escolhas de suas recolocações no mercado de trabalho. O vídeo irá apresentar um conteúdo didático, ilustrativo que será dinâmico para o público assistir. A fonte do conteúdo do produto é de fácil acessibilidade (entrevistados).

² O endereço do documentário está referenciado na bibliografia final deste trabalho (NAGEL, 2020).

A estratégia de marketing considerou o composto de marketing (4 Ps) adicionado a um elemento essencial:

- **Produto:** Documentário que contém informações coletadas nas entrevistas realizadas, imagens. O produto será voltado para qualquer pessoa que tenha interesse no tema.
- **Preço:** Gratuito
- **Praça:** O produto será ofertado através do site do YouTube, site de compartilhamento de vídeos enviado pelos usuários através da internet.
- **Promoção:** O produto será gratuito e disponibilizado a todos que tenham interesse no assunto abordado.
- **Pessoas:** Os profissionais que contribuíram com os seus depoimentos para a produção do documentário atuaram em uma cervejaria em Estrela - RS no ano de 2006.

A seguir o cronograma da execução do documentário:

Quadro 10 – Cronograma execução do documentário

Metas				
Meses	Meta 1	Meta 2	Meta 3	Meta 4
Março a setembro	Observação participante	Revisão Bibliográfica	Reunião com o Orientador	Filmagem
Setembro/ outubro	Análise de dados	Reunião com o Design	Finalização do documentário	Defesa da Dissertação/ apresentação do documentário

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente dissertação buscou responder ao seguinte tema de pesquisa: Analisar como os ex-funcionários da empresa cervejeira POLAR na cidade de Estrela/RS reorganizaram sua carreira, com base nas suas memórias pessoais. Para atender ao objetivo principal proposto, considerou-se analisar as inflexões de carreiras ocorridas durante esta movimentação. O preço pago pelos executivos relacionados às suas escolhas profissionais impactou diretamente nas relações de seus familiares, em alterações na sua estrutura de moradia e carreira, corroborando Bauman (2004, p. 66) “para cada ganho há uma perda, para cada realização, um preço”.

Observa-se, que a partir dos depoimentos, ecoaram os dilemas da paixão pelo trabalho e sua importância no contexto familiar. Por várias situações familiares, as decisões tomadas impactaram diretamente na carreira dos entrevistados. O status relacionado ao cargo, empresa, impacta diretamente no contexto familiar dos profissionais, que muitas vezes se torna refém deste cenário.

A partir das evidências relatadas, entendeu-se que as inflexões trazidas por suas lembranças de cada entrevistado impactaram nos resultados atuais, mobilizando os mesmos em cima de incertezas, opiniões e o próprio fechamento da cervejaria a optar por caminhos diferentes baseados em acontecimentos fundamentados nesta pesquisa.

Apresenta-se, nesta dissertação, um novo olhar sobre carreiras, nomeado: “carreiras e suas inflexões”. Por esse viés, é determinante a necessidade de um olhar mais reflexivo para o passado. Esta reflexão poderá nos fazer entender que muitas vezes a carreira atual é o resultado de nossas escolhas em momentos de inflexões.

As fundamentações sobre carreira são discutidas e acompanham a história. É difícil concluirmos somente com este estudo, portanto, que as decisões durante as inflexões possam impactar diretamente nos resultados obtidos. Especificamente falando do movimento de inflexões positivas ou negativas, penso que é de extrema relevância falarmos mais do passado para entendermos o futuro, e que, ao analisar o porquê e como estamos hoje em uma carreira, poderemos mudar ou então realizarmos objetivos maiores. Dessa forma, sinto-me muito instigada a continuar a estudar o tema.

A partir da estrutura norteadora desta pesquisa, considerando os resultados apresentados, o presente estudo demonstra ter contribuído com o processo de compreensão a representatividade do trabalho, a memória, carreira e suas inflexões.

Refletir a construção de carreira a partir de suas memórias e inflexões amparadas por diversos autores, conforme citado na revisão bibliográfica, demonstrou ser um tema novo e relevante para os estudos da Administração, mais especificamente na gestão de pessoas. Mas ainda, quando a carreira é observada a partir das suas memórias e inflexões, potencializando a necessidade de refletirmos sobre o passado de nossas escolhas, conclui-se, pela pesquisa realizada, que muitas destas inflexões são diretamente ligadas ao resultado de nossa carreira.

Da mesma forma, reforça-se a importância do papel da empresa e da família na trajetória profissional. Sendo na questão familiar, a distância muitas vezes provocada pela busca de oportunidades e pela empresa que muitas vezes não oportuniza plano de carreira para seus funcionários.

Nenhum dos entrevistados possuía de forma clara um programa estruturado para o desenvolvimento de sua carreira, sendo que a dependência da empresa em relação a esse ponto foi esperada. Dessa forma, torna-se crucial a necessidade de repensarmos sobre como podemos reorganizar as nossas carreiras, considerando que inflexões podem ocorrer a qualquer momento.

O desligamento é sem dúvida um processo para o qual muitas vezes não estamos preparados, o que é evidenciado nos relatos. Essa falta de planejamento traz sem dúvida maior dificuldade para a retomada profissional. Dessa forma, torna-se crucial esta reflexão. Pela visão do trabalhador, podemos considerar todas as expectativas relacionadas à remuneração, ambiente de trabalho, desenvolvimento individual. Isso foi reforçado pelos depoimentos, fazendo com que a busca ou pensamento por outras oportunidades ficaram limitadas. De outro lado, temos que considerar os interesses econômicos que foram relatados envolvendo as questões sindicais, trazendo escolhas econômicas devido à falta de competitividade do mercado. Neste âmbito, verificamos que a empresa cumpria o seu papel em relação à sociedade, que sofreu impactos devido ao fechamento. Embora a decisão até os dias atuais não é muito bem compreendida, não elimina os fatores acima relacionados que demonstram que a conjuntura econômica é sim um fator de muito risco para todos os profissionais, considerando os seus planejamentos de carreiras.

Para um estudo futuro, dando continuidade a esta pesquisa, poderá haver detalhamento maior dos impactos das inflexões na trajetória de carreira, trazendo reflexões da importância da análise de como foi e está sendo conduzida as nossas carreiras neste momento de tantas incertezas, potencializadas neste ano pela pandemia. Da mesma forma pode-se considerar um avanço para tratar sobre as inflexões, associando a memória, visto que a inflexão nunca é planejada fazendo reflexões sobre uma análise micro (família), meso (organização) e macro (contexto), analisando os principais motivos destas inflexões ocorridas. Esta dissertação contribuiu com evidências empíricas que irão permitir avançar no campo estudado e, em certa medida, contribui para reduzir algumas incertezas em relação ao tema carreira.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho?** Coleção Primeiros Passos. 3. ed. Editora Brasiliense. São Paulo, 1994.

ALMEIDA, M. B. **Um modelo de ontologias para representação da memória organizacional.** Belo Horizonte: UFMG, 2006. Tese (Doutorado) – Programa de Pós Graduação em Ciência da Informação – Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG).

ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade:** o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e abnegação do trabalho. 6. ed. São Paulo: Boitempo, 2002. 258 p. (Coleção mundo do trabalho).

ARAÚJO, Luís Cesar. **Gestão de pessoas:** estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.

BAUER, Martin; Gaskell, George (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som:** um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **La cultura como práxis.** Buenos Aires, Paidós, 2002.

BAUMAN, Zygmunt. **Vida Líquida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **Medo líquido.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2008.

BAUMAN, Zygmunt. **A arte da vida.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

BERGAMINI, C. W.. **A motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BIANCHETTI, L.; CATTANI, A. D. **Análise prospectiva**: possibilidades da consciência antecipadora. In: Trabalho: horizonte 2021. Porto Alegre: Escritos, 2014.

CANDAUI, Joel. **Memória e Identidade**. São Paulo: Contexto, 2011.

CARAVANTES, Geraldo R.; BJUR, Wesley E. **Magia e gestão**: aprendendo a readministrar sua vida pessoal. São Paulo: Makron Books, 1997.

CERVEJAS DO MUNDO. **História da Cerveja - Brasil**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <http://www.cervejasdomundo.com/Brasil.htm>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

CHANLAT, Jean François. Quais carreiras e para qual sociedade (I)? **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n.6, p. 67-75, nov.-dez., 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v35n6/a08v35n6.pdf>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

COSTA, I. T. M. **Memória institucional: a construção conceitual numa abordagem teóricometodológico**. Rio de Janeiro: UFRJ, 1997. Tese (Doutorado) – Programa de Pós Graduação em Ciência da Informação – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

COTANDA, C. H. Enfoques sistêmicos sobre as relações de trabalho. In: HORN, C. H.; COTANDA, F. C. (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

DELUCA, Gabriela. **“Você só tatua?” A trajetória profissional no campo da tatuagem**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2015, 187 f.

DRUCKER, Peter. **Administrando para o futuro**: os anos 90 e a virada do século. São Paulo: Pioneira, 1992.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas com base em competências**. *In*: DUTRA, Joel Souza (org.). *Gestão por competências*. São Paulo: Gente, 2001.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. *In*: BAUER, M.; GASKELL, G. (Orgs.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2003, p. 64-89.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GODOY, Arlida Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, [s. l.], v. 35, n. 2, p. 57–63, 1995. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0034-75901995000200008>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

GOULART, Fabrício. **Cervejas artesanais conquistam prateleiras e gosto do consumidor**. Vale do Taquari, 2015. Disponível em: <https://www.informativo.com.br/variedades/cervejas-artesanais-conquistam-prateleiras-e-gosto-do-consumidor>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

GRAEBIN, Cleusa M. G. **Resumo a partir de vários estudos sobre memória** - autores recomendados na bibliografia da disciplina. [texto impresso e entregue pela professora]. Material de aula, Curso Memória Social Bens Culturais, Unilassale, 2013.

GRISCI, Carmem Ligia lochins. Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. **RAE eletrônica**, [s. l.], v. 7, n. 1,

2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s1676-56482008000100005>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

GUIA DO TURISMO BRASIL. **Estrela - RS**. [S. l.], [s. d.]. Disponível em: <https://www.guiadoturismobrasil.com/cidade/RS/695/estrela>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

HALBWACHS, Maurice. **Memória Coletiva**. São Paulo: Vértice, 1990.

HALBWACHS, Maurice. **A memória coletiva**. São Paulo: Centauro, 2006.

HALBWACHS, Maurice. **A memória coletiva**. São Paulo: Centauro, 2017.

HARVEY, David. **A produção capitalista do espaço**. Tradução Carlos Szlak. Coordenação Antônio Carlos Robert Moraes. São Paulo: Annablume, 2005.

HALL, Douglas Tim. **Careers in Organizations**. Glenview, IL. Scott, Foresman, 1976.

HUGHES, Everett C. Institutional Office and the Person. **American Journal of Sociology**, [s. l.], v. 43, n. 3, p. 404–413, 1937. Disponível em: <https://doi.org/10.1086/217711>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desemprego chega a 14,4% no trimestre encerrado em agosto**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=desemprego&searchphrase=all#:~:t=ext=Dos%20%2C9%20milh%C3%B5es%20de,12%2C8%20milh%C3%B5es%20de%20desempregados>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

INKSON, Kerr. Images of career: Nine key metaphors. **Journal of Vocational Behavior**, [s. l.], v. 65, n. 1, p. 96–111, 2004. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(03\)00053-8](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(03)00053-8). Acesso em: 19 Fev. 2021.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing**: análise planejamento, implantação e

controle. São Paulo: Editora Atlas, 1993.

LE GOFF, Jacques. **História e memória**. 5. ed. Trad.: Bernardo Leitão. Campinas: Editora Unicamp, 2003.

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, PECUÁRIA E ABASTECIMENTO – MAPA. Gov.br – Governo Federal. Brasília, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/agricultura/pt-br>. Acesso em: 02 out. 2020.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARQUEZE, Elaine Cristina; MORENO, Claudia Roberta de Castro. Satisfação no trabalho – uma breve revisão. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 30, n.112, p. 69-79, 2005. Disponível em: 10.1590/S0303-76572005000200007. Acesso em: 10 set. 2020.

NAGEL, Elaine. **Memória e Reflexões de Carreira**. YouTube, 2020. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=nnEsSrFOU_Q&list=PLDjuhXWtH9qjbfUsa1J8TfZEEQroL4N7W. Acesso em: 22 Fev. 2021. YouTube Vídeo.

NAISBITT, John; ABURDENE, Patricia. **Re-inventing the corporation**: transforming your job and your company for the new information society. New York: Warner Books, 1986.

NORA, Pierre. Entre memória e história: a problemática dos lugares. Trad. Yara Khoury. **Projeto História: Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História**, São Paulo: PUC-SP, n. 10, p. 7-28, dez. 1993. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/12101>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Plano de carreira: foco no indivíduo: como elaborar e aplicar para ser um profissional de sucesso**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PRATI, André. **Porto Alegre – Apresentação Cerveja Polar Export – Estádio Olímpico – 1970**. [S. l.], 2016. Disponível em: <https://prati.com.br/porto-alegre/porto-alegre-apresentacao-cerveja-polar-export-estadio-olimpico-1970.html>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

PREFEITURA DE ESTRELA. **Portal do Cidadão**. Estrela, 2015. Disponível em: <https://estrela.atende.net/#!/tipo/inicial>. Acesso em: 02 out. 2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do Trabalho Científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

QUISHIDA, Alessandra; CASADO, Tânia. Adaptação à transição de carreira na meia-idade. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 10, n. 2, p. 81- 92, 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902009000200009&script=sci_abstract. Acesso em: 19 Fev. 2021.

RIBEIRO, Aicha *et al.* Plano de carreira: um estudo sobre as expectativas de crescimento profissional em duas empresas em Presidente Prudente. **Saber Acadêmico**, [s. l.], n. 7, p. 191–196, 2009. Disponível em: http://estacio.webaula.com.br/BiBlioTECA/Acervo/Complementar/Complementar_4398.pdf. Acesso em: 19 Fev. 2021.

RIESSMAN, Catherine Kohler. Analysis of Personal Narratives. **Handbook of Interview Research**, [s. l.], p. 695–710, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.4135/9781412973588.n40>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

RIESSMAN, Catherine Kohler. Narrative Analysis. *In*: KELLY, Nancy *et al.* (org.). **Narrative, Memory & Everyday Life**. Huddersfield: University of Huddersfield, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

ROSA, José Antônio. **Carreira: planejamento e gestão**. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

SAMARA, Beatriz S; MORSCH, Marco A. **Comportamento do consumidor: conceitos e casos**. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

SANTOS, Sérgio de P. **A história da cerveja no Brasil**. Ateliê Editorial. 2. ed. São Paulo, 2004.

SANTOS, Airton Engster dos. **A Construção do Polartur - Estrela Palace Hotel**. Estrela, 2018a. Disponível em: <https://lajeadors.blogspot.com/2018/04/a-construcao-do-polartur-estrela-palace.html>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster dos. **Cerveja Antartica produzida na Polar de Estrela-RS - 1972 e 2006**. Estrela, 2011. Disponível em: <https://lajeadors.blogspot.com/search?q=polar>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster dos. **Cerveja em Estrela - 105 Anos de História - Industrial ao Artesanal**. Estrela, 2017. Disponível em: <https://lajeadors.blogspot.com/2017/07/cerveja-em-estrela-105-anos-de-historia.html>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster Dos. **Cerveja Polar**. Estrela, 2008a. Disponível em: http://aepan.blogspot.com/2008/05/cerveja-polar_31.html. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster dos. **Cervejaria Polar, administrada por Arnaldo J. Diel, era responsável por 60% de todos os impostos de Estrela**. Estrela, 2018b. Disponível em: <https://lajeadors.blogspot.com/2018/07/cervejaria-polar-administrada-por.html>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster dos. **Contac-CUT – 20 Anos – 1994 - 2014**. Estrela, 2014. Disponível em: <https://lajeadors.blogspot.com/2014/08/contac-cut-20-anos-1994-2014.html>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster dos. **Estrela, Berço da Cerveja!** Estrela, 2018c. Disponível em: <https://lajeadors.blogspot.com/2018/07/estrela-berco-da-cerveja.html>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster Dos. **Folha de Estrela**. Estrela, 2008b. Disponível em: <http://aepan.blogspot.com/2008/05/folha-de-estrela.html>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster Dos. **Memorial da Aepan-ONG - Espaço de preservação da história de Estrela-RS...** Estrela, 2015. Disponível em: <http://aepan.blogspot.com/2015/03/memorial-da-aepan-ong-espaco-de.html>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SANTOS, Airton Engster dos. **MP Federal é contra demolição de parte do complexo histórico da antiga Cervejaria Polar**. Estrela, 2019. Disponível em: <https://lajeadors.blogspot.com/2019/03/mp-federal-e-contra-demolicao-de-parte.html>. Acesso em: 22 Fev. 2021.

SCHEEREN, Jéssica Taís. **Pô Polar, Estrela é teu lar compreendendo a prática de consumo de cerveja em Estrela**. Monografia, Curso de Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda, do Centro Universitário Univates. 2015. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1448/1/2015JessicaTaisScheeren.pdf>. Acesso em: 19 set. 2020.

SELIGMANN-SILVA, Márcio. Narrar o trauma – a questão dos testemunhos de catástrofes históricas. **Psicologia Clínica**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 1, p. 65-82, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-56652008000100005>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

SENNETT, Richard. **A cultura do novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SHIKIDA, A. M.; MOURA, M. A. Memória e redes sociais: informação e conhecimento em relatos orais. *In*: Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação, 8., 2007. **ANAIS...** Salvador: UFBA, 2007.

SOLOMON, Michael R. **O comportamento do consumidor**: comprando, possuindo e sendo. 9. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

SOUZA, M. Z. de Almeida *et al.* **Cargos, carreiras e remuneração**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

TEDESCO, João Carlos. **Passado e presente em interfaces**: introdução a uma análise sócio-histórica da memória. Passo Fundo: EDUPF, 2011.

THIESEN, I. Informação, memória e história: a instituição de um sistema de informação na corte do Rio de Janeiro. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, n. esp., jan./jun. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2006v11nesp1p15>. Acesso em: 19 Fev. 2021.

THOMPSON, J. B. **Ideologia e cultura moderna**. Teoria social crítica na era dos meios de comunicação de massa. Petrópolis: Vozes, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

WERTHER JR, William B.; DAVIS, Keith. **Administração de pessoal e recursos humanos**. Tradução de Auriphebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WOOD JUNIOR, T.; PICARELLI FILHO, V. **Remuneração e carreira por habilidades e por competências:** preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

YIN, R.K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista

ROTEIRO DA ENTREVISTA

NOME:

IDADE:

CIDADE ONDE RESIDE:

PERÍODO QUE ATUOU NA POLAR:

CARGO OCUPADO:

ESCOLARIDADE:

ÁREA DE FORMAÇÃO:

- 1) Como era o seu dia a dia na empresa?
- 2) O que esse trabalho representava para você?
- 3) Houve sinais de que ocorreria o fechamento da empresa?
- 4) Após o desligamento, como foi o seu planejamento de sua carreira?
- 5) Quais foram as dificuldades encontradas após o seu desligamento da empresa?
- 6) Quais foram os sentimentos que envolveram a saída da empresa?
- 7) Quais são as recordações que você tem em relação à empresa?
- 8) Conte como foi o seu recomeço no novo trabalho após a saída da empresa.

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, portador do RG nº _____, CPF nº _____, aceito participar da pesquisa sobre “MEMÓRIA DOS TRABALHADORES E SUAS REFLEXÕES DE CARREIRA” Analisando a reorganização individual das carreiras de ex-profissionais de uma indústria cervejeira do vale do Taquari-RS desenvolvida pela acadêmica Elaine Nagel, aluna do mestrado em Memória Social e Bens Culturais do Centro Universitário La Salle – Unilasalle, sob orientação da Profª. Drª. Tamara Cecília Karawejczyk Telles.

Declaro ter pleno conhecimento dos objetivos e procedimentos metodológicos relacionados a esta pesquisa e permito a utilização das respostas fornecidas no questionário preliminar por mim preenchido, bem como a gravação de áudio/filmagem da entrevista com minha pessoa, quando aplicada, para fins de pesquisa científica.

Autorizo que o material e informações obtidas possam ser publicadas na dissertação de mestrado da referida acadêmica bem como no produto técnico a ser desenvolvido, assim como em outros trabalhos científicos, derivados desta pesquisa.

As gravações de áudio/filmagem ficarão sob a propriedade da pesquisadora e da professora orientadora responsáveis pelo estudo e sob o compromisso ético-científico das mesmas.

_____ de ____ de _____.

(Local e data)

(Assinatura do participante da pesquisa)