



UNILASALLE
CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE



SINARA LEOTE SILVA

**CONSTRUÇÃO DA PROFISSIONALIDADE DE JOVENS TRABALHADORES NA
CULTURA DO IMEDIATISMO**

CANOAS, 2013

SINARA LEOTE SILVA

**CONSTRUÇÃO DA PROFISSIONALIDADE DE JOVENS TRABALHADORES NA
CULTURA DO IMEDIATISMO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro Universitário La Salle - UNILASALLE, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientação: Prof. Dr. Cleber Gibbon Ratto

CANOAS, 2013

SINARA LEOTE SILVA

**CONSTRUÇÃO DA PROFISSIONALIDADE DE JOVENS TRABALHADORES NA
CULTURA DO IMEDIATISMO**

Trabalho de conclusão aprovado como
requisito parcial para a obtenção do grau
de Mestre em Educação pelo Centro
Universitário La Salle – UNILASALLE.

Aprovado pela banca examinadora em 21 de março de 2013.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Cleber Gibbon Ratto
UNILASALLE

Prof. Dr. Paulo Fossatti
UNILASALLE

Prof. Dr. Balduino Antonio Andreola
UNILASALLE

Prof^a Dr.^a Miriam Pires Corrêa de Lacerda
PUCRS

Este trabalho é dedicado somente a duas pessoas muito especiais em minha vida. A primeira pessoa é meu pai, que infelizmente não viveu até este momento de finalização do curso; foi ele quem me fez seguir em frente, sempre me desafiando e mostrando que eu podia. Pai, esteja onde estiver, obrigada pelos conselhos, pelos exemplos dados por meio do trabalho e da dedicação, pela simplicidade, pela humildade, por acreditar nas pessoas, por ter sido um pai de verdade e por ter escolhido a mulher certa para estar ao seu lado durante toda a vida. A segunda é minha mãe, à qual agradeço também pelos conselhos, mas muito pela dedicação, por ter me permitido ser quem sou, abdicando dos seus sonhos para projetar em mim uma carreira que não pôde construir devido à precariedade da vida que teve. A vida desses dois foi fortemente norteadada por valores como a verdade e o trabalho, meios pelos quais, segundo as gerações anteriores, podiam chegar onde almejavam com simplicidade. Se vocês não tivessem me proporcionado a base, nada disto seria possível.

AGRADECIMENTOS

Há momentos em nossas vidas durante os quais se torna fundamental contar com o apoio e a ajuda de algumas pessoas especiais, pois sem isso não conseguiremos seguir em nossas caminhadas. Ao concluir mais uma etapa em minha vida, agradeço carinhosamente:

A Deus, pela força e pelo acompanhamento espiritual.

Ao meu querido companheiro Paulo, por entender minhas ausências, pelo incentivo e pelo encorajamento, sempre que necessário. A vida vai nos mostrando os caminhos a seguir; escolhemos ser parceiros e parece que fizemos a escolha certa.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Cleber Gibbon Ratto, por ter me escolhido, por ter acreditado no tema o qual me propus pesquisar e por toda a dedicação durante estes dois anos de parceria. Professor, através de você estou me tornando uma Mestre e aprendi a ser mais imparcial. Nossas vidas não se resumem somente a trabalho; aprendi a ler o que está nas entrelinhas. Você me ensinou a buscar a essência que existe em cada pessoa.

Aos colegas da minha empresa, na qual infelizmente, ao término deste trabalho, todos fomos surpreendidos pelo encerramento das atividades. Contudo, durante quatro anos, fomos uma família, e muitas ideias para este trabalho emergiram desse ambiente.

À minha diretora, Fabiana Verdicchio, a qual possibilitou que eu me ausentasse para cursar as disciplinas que coincidiam com o horário de trabalho.

Às minhas queridas funcionárias – chamo-as aqui de colegas – Karen e Isane, que seguraram os períodos nos quais eu precisei me ausentar para buscar aprendizado.

A todos os professores que proporcionaram reflexão e apresentaram autores que auxiliaram no desenvolvimento deste trabalho.

A todos os profissionais do UNILASALLE que de alguma maneira me auxiliaram, entre eles as secretárias do Mestrado em Educação.

A todos os meus amigos e familiares, os quais sempre questionavam como estava o trabalho e torciam pela sua finalização com êxito – em especial meu irmão Sergio e minha cunhada Verani.

A todos aqueles que ouviram minhas lamentações, mas que também compartilharam do brilho nos olhos ao me ouvirem falar sobre o tema escolhido.

A todos os colegas de disciplina e a todas as amizades feitas no decorrer do curso, com nossas ansiedades, nossos medos, mas também com alegria, positivismo e, principalmente, com uma enorme vontade de ir adiante, vontade de descobrir e aprender sempre mais e mais. Tínhamos um propósito, por isso estivemos juntos nestes dois anos e, com certeza, algumas amizades irão perdurar.

Enfim, a todos os personagens desta história, principalmente aos meus queridos jovens entrevistados, que dedicaram o seu tempo. Queridos! Sem vocês este trabalho não teria como chegar ao fim, vocês foram a semente. E aos gestores, que fundamentaram a fala dos jovens.

Meu muito obrigada a todos vocês!

É exatamente essa “vida imediata”, não teorizada, não racionalizada, que não se termina, não se projeta, mas se investe por completo no presente.

(Michel Maffesoli, *O instante eterno*, 2003, p. 53)

RESUMO

O presente estudo possui como objetivo construir conhecimentos sobre as juventudes no sentido de identificar: o que os jovens valorizam e como constroem sua profissionalidade em um mundo marcado pelo tempo presente e pelo imediatismo; qual o significado do trabalho para essa faixa da população, que vive em um novo cenário mundial, constituído a partir da globalização e da tecnologia presente em suas vidas por vinte e quatro horas, se assim o permitirem; como se relacionam com seus familiares, seus gestores e com o tempo; o que é sucesso para esses jovens. Para dar conta deste estudo, foi realizada pesquisa qualitativa com jovens e gestores, sendo o objeto de estudo o jovem na faixa de 20 a 30 anos que estivesse trabalhando ou buscando a sua profissionalização. Das entrevistas foram extraídos fragmentos que vieram ao encontro do problema da pesquisa, dando visibilidade à análise de conteúdo realizada. As análises desses fragmentos foram reforçadas por meio do referencial teórico adotado e de estudos recentes no campo da educação. Desse diálogo com os jovens, dos depoimentos dos gestores também entrevistados e das análises desenvolvidas, resultou essa dissertação, que toma as juventudes em seu caráter intrinsecamente diverso e como sintoma da cultura.

Palavras-chave: Juventudes. Trabalho. Sentido. Cultura. Educação.

ABSTRACT

The present study aims to build knowledge on the youths to identify: what young people value and how they construct their professionalism in a world marked by this time and the immediacy, the meaning of work for this age population, which lives in a new world scenario, constructed from the globalization and technology present in their lives for twenty-four hours if it is allowed, how they relate to their families, their managers and over time, what is success for these young . To account for this study was conducted qualitative research with young people and managers, being the object of study at the young ages of 20 and 30 who were working or seeking its professionalization. Fragments were extracted from the interviews that came out to meet the problem of the research, giving visibility to the content analysis performed. The analysis of these fragments were strengthened through the theoretical approach and recent studies in the field of education. This dialogue with youth, also the statements of managers interviewed and analyzes developed, this resulted dissertation, which takes youths intrinsically different in their character and as a symptom of the culture.

Keywords: Youths. Work. Sense. Culture. Education.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 FERRAMENTAS TEÓRICAS	27
2.1 Mundo contemporâneo – mudanças do mundo atual	27
2.2 Juventudes	29
2.3 Trabalho	33
2.4 Educação corporativa	38
3 METODOLOGIA	41
3.1 Seleção dos participantes	41
3.2 Escolha dos jovens	42
3.3 Escolha dos gestores	43
4 ANÁLISES	46
4.1 Os jovens e o sucesso	49
4.1.1 <i>O olhar dos “outros”</i>	49
4.1.2 <i>Trabalho com sentido</i>	52
4.1.3 <i>Consumo e salários</i>	57
4.1.4 <i>Modelos de sucesso</i>	60
4.1.5 <i>Rotinas e esforço</i>	61
4.2 Os jovens e a relação com o tempo	62
4.2.1 <i>Perspectivas de futuro</i>	63
4.2.2 <i>Imediatismo e urgência</i>	66
4.2.3 <i>Vida e finitude</i>	71
4.3 Os jovens e a família	73
4.3.1 <i>Modelos familiares</i>	73
4.3.2 <i>Apoio familiar e incentivo</i>	75
4.3.3 <i>Valores aprendidos</i>	78
4.4 Os jovens e seus modos de existir na atualidade	81
4.4.1 <i>Participação política</i>	81
4.4.2 <i>Globalização e tecnologia</i>	84
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
REFERÊNCIAS	91

1 INTRODUÇÃO

Acreditando como Max Weber, que o homem é um animal amarrado a teias de significados que ele mesmo teceu, assumo a cultura como sendo essas teias e a sua análise; portanto, não como uma ciência experimental em busca de leis, mas como uma ciência interpretativa, a procura do significado. (GEERTZ, 2008, p. 15)

Este estudo tem como um dos principais objetivos compreender como as juventudes deste século constroem sua profissionalidade e como vão dando sentido às suas existências em um mundo no qual o trabalho desempenha um papel central na constituição das subjetividades. A construção da profissionalidade que é apresentada neste estudo diz respeito ao trabalho formal exercido em corporações empresariais e está associada às carreiras profissionais das juventudes que têm acesso à educação superior.

Seguindo essa linha de raciocínio, podemos observar que as famílias são formadoras de pessoas que poderão se tornar profissionais. Esses trabalhadores, se optarem pela atuação em empresas, precisarão interagir com outras pessoas, com culturas às vezes muito diferentes das suas, então precisam reaprender, ensinar, mudar e se aperfeiçoar.

Nesse contexto, existem diferenças, e muitas! O objetivo, aqui, é buscar compreendê-las em uma pequena parcela intencional de jovens que estejam construindo sua profissionalidade, no sentido de buscar significados, abordando pontos da vida pessoal e profissional dessas juventudes. Esse é nosso desafio neste estudo, além de buscar junto a uma pequena parcela de gestores de empresas, empresários ou consultores como percebem tais jovens quando em atuação como seus funcionários.

Novaes questiona, em encontro da UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) – *Juventudes: possibilidades e limites* –, que diferença existe entre as juventudes:

O que teria essa juventude, cuja idade é de 15 a 29 anos – para usar o critério hoje adotado no nosso país –, em relação a outras juventudes em termos de marcos geracionais, que certamente não serão os mesmos das próximas juventudes? Em que contexto social ela vive? Ela experimenta sentimentos diferenciados, já que existem *juventudes*, com “s”, [...] que estão separadas por questões de origem social, de classe social, local de moradia, cor, gênero, por questões de religião, enfim, que determinam toda uma série de mudanças, de diferenciações sociais internas. (NOVAES apud GOMES, 2011, p. 99, grifo do autor)

Contudo, embora experimentem sentimentos diferenciados, as juventudes desta geração têm alguns pontos em comum também. Tais pontos são apresentados nas próximas páginas.

Os jovens que fazem parte do estudo estão na faixa de 20 a 30 anos de idade e atuam na iniciativa privada e pública. Apesar de a UNESCO e de outros órgãos contemplarem estudos em uma faixa de 15 a 29 anos, nossa escolha pela faixa supracitada deu-se pelos seguintes motivos:

- a) aos 20 anos, a grande maioria dos jovens já está trabalhando ou ingressando no mercado de trabalho, tem claro que rumo deseja seguir, cursa ou quer cursar uma faculdade (os que têm acesso) e sabe ou possui uma ideia de quais são as suas aspirações;
- b) com relação ao limite de 30 anos, no decorrer do projeto fora colocada a questão de que os jovens queriam estar no topo aos 30 anos.

O teor desta investigação segue em torno de buscar o entendimento sobre como esses jovens construíram e constroem sua profissionalidade e sobre quais os sentidos que dão a tal processo. Vem ao encontro deste estudo o ambiente corporativo empresarial, no qual atuo; por isso, procuro dialogar com referenciais teóricos existentes com relação a práticas educativas nesse universo.

De acordo com Eboli (2004), na busca da continuidade do negócio e do aumento de competitividade no mundo empresarial, empresas buscam novas formas de aprendizado e desenvolvimento de seus colaboradores, além de envolver nesse processo seus clientes e seus fornecedores. No sentido de ampliar a capacitação individual e aumentar o nível de competência para toda a organização, surge o conceito de educação corporativa, consolidado nos Estados Unidos na década de 1990 e no final do século XX. No Brasil, chega mais tardiamente, mas vem ganhando espaço. A autora ainda diz que a finalidade da educação corporativa é a de estimular o desenvolvimento e a implantação das competências empresariais e humanas consideradas críticas para o sucesso do negócio de maneira sistemática, estratégica e contínua.

Meister (1999 apud EBOLI, 2005) reforça que a educação corporativa pode ser considerada como mudança cultural movida por necessidades de organizações mais flexíveis, era do conhecimento, rápida obsolescência do conhecimento, empregabilidade e organização para estratégia global.

Conforme reforçam os autores recém-citados, não há como fazer pesquisa em educação sem pensar que existem influências na construção da profissionalidade desses jovens que interferem na sua formação, tais como temas ligados à família, à escola e às empresas em que atuam ou irão atuar. Quando chegam às empresas, eles não chegam prontos, e por isso o termo “construção” é muito utilizado nesta pesquisa.

Drucker (1993) afirma que a ação educativa não tem mais como centrar-se apenas na escola e na família: deve tornar-se bem mais ampla, explorando espaços como os das empresas. Segundo o autor, toda a instituição empregadora precisa proporcionar educação aos seus membros, aqui chamados de colaboradores.

Dando continuidade à estrutura deste trabalho, foram definidos, ainda na fase do projeto, o campo da pesquisa e as estratégias metodológicas que seriam utilizadas para coleta de informações, bem como as leituras necessárias. Para a realização do estudo, foi necessário que estivesse embasado em algumas ferramentas teóricas que foram primeiramente apresentadas no projeto, no qual buscamos referências para as análises posteriormente desenvolvidas na dissertação propriamente.

Os jovens da cultura contemporânea que fazem parte deste estudo são chamados por alguns autores de “geração Net” ou “geração Y”, conforme Catanante e Filliage (2011), que são as pessoas nascidas entre 1975 e 1989. Outros autores definem como geração Net, nascidos de 1980 a 1999. Esses jovens nasceram com facilidades tecnológicas como TV a cabo, telefone celular, *paggers*, internet e outras ferramentas, o que os faz ter uma facilidade maior com a tecnologia. Já nasceram com ela e, muito provável por causa dela, tenham uma maneira diferente de agir com relação ao tema da profissionalidade.

Buscamos, ainda, compreender as novas formas de trabalho dessa geração, o que os move a agir de modo diferente e como foi se construindo essa nova maneira de existir em relação ao trabalho e às perspectivas de profissionalização.

Bauman (2001) ilustra bem a contemporaneidade como certa incapacidade de manter nossas referências, nossos valores, nossos estilos de vida; não temos tempo hábil de solidificar costumes e hábitos, pois já mudam rapidamente. Essas características são percebidas tanto em nossas residências como nos ambientes empresariais e educacionais. Mas o que mudou exatamente? Essa é uma das inquietações que nos fizeram ter coragem de nos aprofundarmos nesse tema e,

sendo assim, tentar encontrar algumas respostas, as quais são apresentadas nas próximas páginas. Todavia, ainda existe um campo amplo a ser explorado.

As pistas que foram apresentadas no projeto serviram como guia para a elaboração das perguntas feitas aos jovens na pesquisa.

Uma dissertação de mestrado requer muito trabalho e leitura, como menciona Marques (1997). Escrever é isto: iniciar uma conversa com interlocutores invisíveis, com autores cuja riqueza de ideias enriquece nossos estudos e sem os quais seria impossível prosseguir. Ainda como menciona o autor, quando escrevemos, somos donos dos nossos textos e temos autonomia de escolher temas e autores, seguindo, obviamente, uma linha de pesquisa e sendo orientados por profissionais habilitados, neste caso específico da área da educação.

Em conformidade com Santos (1996), todo conhecimento também é autobiográfico. A minha história, a minha trajetória profissional e de vida, tem forte relação com o tema deste estudo, o que justifica, em grande parte, a sua realização. Adentrando no tema da profissionalização dos jovens, de alguma maneira revivi minha história e todas as transformações que ocorreram nesse processo, enfocando valores, crenças, percalços, vitórias, conquistas e escolhas em certas ocasiões impostas a partir dos novos desafios. Um dos pontos fortes de minha busca é que não tive como dissociar nesse processo a formação da profissionalidade de minha vida pessoal.

Ao traçar o perfil das sociedades contemporâneas, Kumar (1997 apud SILVA, 2004) detecta um forte grau de fragmentação, pluralismo e individualismo que estão diretamente ligados às mudanças no trabalho e no desenvolvimento tecnológico, segundo ele influenciados pelo capitalismo globalizado.

Conforme reforça Dayrell (2003), o homem se constitui como ser biológico, social e cultural. As três dimensões estão interligadas, e é com base nessas relações que nos formamos como sujeitos. O autor ainda diz que os desenvolvimentos de nossas potencialidades serão constituídos conforme nossas relações sociais e os meios onde estaremos inseridos.

Nas próximas linhas, tentarei esclarecer aos leitores como construí minha profissionalidade até então e como ela continua sendo construída. Nasci no interior do Estado do Rio Grande do Sul, mas bem próximo a Porto Alegre. Desde criança, adorava o movimento das cidades maiores, mas, nessa época meu horizonte era somente a Capital. Nas férias de escola, minha avó me buscava para passar férias

em Porto Alegre: ia de navio, em uma viagem demorada, e isso geralmente acontecia após ter passado o Natal. Essa é uma das melhores lembranças da minha infância.

Passado esse período, estudei no interior, sempre em escolas estaduais e municipais e na minha cidade natal, Charqueadas, até o segundo grau da época. O anseio de retornar para o movimento, porém, ficou desde a época de criança. Minha percepção era de que na Capital existiam mais oportunidades, e hoje percebo não estar enganada, pois estou falando de 30 a 35 anos atrás. Minha mãe desejava que eu fosse professora, mas na época eu dizia que os salários eram baixos e que não queria essa profissão para o meu futuro.

Estou no mercado de trabalho desde 1985. Quando iniciei, tinha 17 anos, trabalhava, estudava e morava com meus pais no interior. Minha geração (nascidos na década de 1960) é definida por Catanante e Filliage (2011) como geração X, ou seja, os nascidos entre 1960 e 1974.

Com relação a acontecimentos dessas décadas relacionados à cultura, podemos citar o ano de 1965, quando no Brasil ocorre a primeira transmissão pela televisão do primeiro festival da Música Popular Brasileira, além da primeira transmissão de televisão via satélite e do início do movimento *hippie*, que ganha força na década de 1960. No que tange à economia, é possível destacar a crise mundial do petróleo em 1973 e também a fase do “milagre econômico” que o Brasil vive em 1970. Não podemos deixar de mencionar ainda o ingresso acentuado das mulheres no mercado de trabalho nessa década.

Nas décadas comentadas anteriormente, época em que meus pais ainda eram jovens e estavam produzindo economicamente, era usual que os filhos fossem trabalhar cedo. Os pais pagavam os estudos e davam moradia até aproximadamente os 18 anos para os homens e os 21 anos para as mulheres. Passado esse período, o jovem da época que almejava mais, teria que “ir à luta” – esse era um termo muito utilizado. Iniciei, então, na área contábil, no escritório de um professor do meu curso; porém, por não me adaptar à contabilidade, manifestei interesse em mudar de setor e fui transferida para outra área do escritório, na qual teria contato com pessoas. Nesse setor tive mais afinidade e percebi que minha área realmente não era a das ciências exatas. Fiquei nessa empresa dos 17 até os 21 anos, mas já nessa época, como todo jovem movido por anseios e desejos de liberdade e de conquista do próprio espaço, fiz uma reviravolta em minha vida.

Foram esses desejos que me fizeram rumar para Porto Alegre, pois almejava um curso superior. Na Capital estavam as oportunidades, as coisas aconteciam – pelo menos era essa a minha percepção. Tão logo me firmei profissionalmente em uma indústria, fiz curso pré-vestibular e fui aprovada na universidade. Essa indústria mostrou-me uma área que até então desconhecia, distante da minha realidade: o RH (Recursos Humanos). Eu não tinha experiência alguma na área, mas mostrei interesse pela oportunidade. Na ocasião, a empresa estava em franco crescimento e foi minha escola na área; nela fiquei empregada por aproximadamente nove anos e meio. Finalizando o curso superior de Administração de Empresas, solicitei desligamento, pois meus anseios mudavam novamente e, naquele momento, contando com 30 anos de idade, buscava cargo de chefia.

A opção pelo curso de Administração deu-se devido à necessidade de trabalhar e estudar. Para conciliar ambas as tarefas, foi necessário buscar um curso que fosse mais abrangente e que me proporcionasse um leque maior de opções depois de formada (várias áreas de atuações), mais generalista e não tão especializado. Entretanto, se tivesse tido a oportunidade de primeiramente apenas estudar para somente depois trabalhar, a opção teria sido Psicologia, o que justifica o anseio de estudar e entender comportamentos em geral, no caso específico desta dissertação o comportamento de jovens relacionados ao mundo corporativo.

A escolha do curso de pós-graduação foi uma opção aliada às demandas de mercado. Optei por gestão empresarial por intermédio da Fundação Getúlio Vargas, curso que custava à época o dobro do valor se comparado a outras universidades, isso por ser oferecido em uma instituição direcionada a formar negociadores e profissionais com ampla visão e que, depois de formados, são capacitados a atuar em cargos estratégicos. Os currículos dos professores são muito extensos, com especializações em renomadas instituições tanto do Brasil quanto no exterior.

Todo o relato anterior serve para confirmar a importância que o trabalho tem em minha vida. Se eu não estivesse trabalhando, não poderia ter ido adiante, pois precisava da remuneração para minha sobrevivência. Reforçando essa descrição, saliento a importância da família em minha formação. Meus pais tiveram acesso à escola por um curto período de tempo, isso nas décadas de 1940 e 1950, época de transição entre as guerras, em que podemos citar como fatos importantes a era Vargas de 1930 até 1945, sendo deposto por golpe militar. No seu governo teve início a modernização do País, com a criação de novos ministérios, como o

Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, além dos Ministérios da Educação e da Saúde. Ainda na era Vargas, tivemos avanços na legislação trabalhista brasileira e o estabelecimento da CLT – muitos desses feitos não foram méritos de Vargas, e sim de parte dos parlamentares da época, mas saliento que algumas mudanças perduram até os dias atuais (WIKIPÉDIA, 2012). Mesmo sendo curto o período durante o qual meus pais permaneceram na escola, considero-o suficiente pra ajudar na formação do caráter de ambos; porém, a base forte de formação com certeza tiveram por meio de seus familiares, meus avós.

Nas décadas de 1940 e 1950, era usual que os filhos frequentassem a escola somente com a finalidade de aprender a assinar o nome e ler o que era básico, sendo logo retirados dos estudos para ajudar na lida da casa, cuidar dos irmãos e trabalhar cedo, pois precisavam ajudar nas despesas. Desse cenário fazem parte meus pais. Meu pai começou a trabalhar com 14 anos de idade, e minha mãe nunca trabalhou fora do lar, sempre foi dona de casa. Conforme nos mostram Barros, Carvalho e Franco (2000), baseados no Censo Demográfico de 2000, o analfabetismo ficava na faixa de 56% na década de 1940, em 50,5% na década de 1950 e 39,6% na década de 1960. No entanto, apesar desses números, meus pais sabiam que valeria a pena estudar, e isso era reforçado quase que diariamente no ambiente no qual vivi até os 21 anos de idade. Sei que foi muito difícil pra eles, pois cito uma experiência de 30 a 40 anos atrás, mas era comum na década de 1980 irmos atrás de nossos sonhos, deixando a casa dos pais e ganhando muito em maturidade. Como fatos marcantes da década de 1980, podemos citar: o lançamento do computador Macintosh pela empresa Apple, a queda do muro de Berlim, o ato simbólico que marca o fim da Guerra Fria, o Movimento das Diretas Já, o fim da Ditadura Militar no Brasil e a promulgação da Constituição Brasileira, a qual vigora até os dias atuais.

Não me arrependo da saga vivida, se tivesse que reescrever a minha história, mudaria poucas coisas. Conforme nos reforça Antunes (2000), em resenha de COLLI [200-?], com relação ao trabalho, em uma vida cheia de sentido, o trabalho ou a atividade laborativa torna-se um elemento humanizador. O trabalho sempre foi, na minha visão, uma conquista, e com o passar dos anos procuramos melhorar nossos cargos e nossos salários, buscando mais aprendizado. Faz parte desse processo trocar de empregador de tempos em tempos. Como seres humanos, nos desmotivamos e vamos atrás de novos desafios. Nesse ponto, existe também uma

diferença entre as gerações anteriores e as atuais. Conforme menciona o *site* de currículos e empregos Catho *on-line*, em um estudo com cargos de comando no qual se questionou sobre o tempo que um profissional deveria permanecer no mesmo emprego, em uma amostra de 46.067 respondentes, o tempo mínimo avaliado pelos recrutadores para 2010 estava em uma média de 2,9 anos e, em 2009, de 3,5 anos, sendo que essa média se mantinha desde 2005 (ADMINISTRADORES.COM, 2012).

Atuo desde 1985 em áreas administrativas e de recursos humanos (gestão de pessoas). O aprendizado foi sendo construído desde o desempenho de funções básicas como arquivos dessas áreas, auxiliar, assistente, analista e, desde a década de 1990, em cargos de comando. As empresas pelas quais passei nesse período, oriundas dos segmentos de indústria, transporte e prestadoras de serviços, foram responsáveis por moldar meu aprendizado, além das minhas buscas por novos desafios.

Em minha última experiência profissional, respondia como responsável pela área de recursos humanos de uma empresa de *call center* localizada em Porto Alegre, com aproximadamente 200 funcionários. Já havíamos tido mais, fomos quase 300, mas a empresa passou por uma reestruturação. Essa organização prestava contas com relação à tomada de decisões para um grupo localizado em São Paulo, Capital. Nessa empresa, entre as minhas atribuições estava validar os trabalhos realizados por duas assistentes de recursos humanos, uma estagiária de recursos humanos e seis funcionários da área de manutenção predial. Entre as atribuições, o relevante para este estudo foram os trabalhos realizados no setor de recrutamento e seleção de pessoal, treinamento e desenvolvimento de pessoas, entrevistas de desligamento e o modo como funcionavam os relacionamentos dentro desse ambiente empresarial, sendo que a grande maioria dos funcionários tinha de 20 a 30 anos de idade.

Com relação aos jovens da cultura contemporânea que se inserem e/ou se preparam para o mercado de trabalho, percebemos características bem diferentes se comparados aos jovens de 30 anos atrás, conforme nos reforça Setton (2005), quando aborda o processo de construção da identidade social e pessoal em um ambiente de emergência. A autora, citando Giddens (1991), aponta três dimensões que fazem parte das transformações ocorridas na modernidade, a saber: a ressignificação do tempo/espço, o desencaixe e a reflexividade.

Giddens apresenta-nos um pano de fundo, contextualiza sociologicamente o surgimento de outra ordem social que influencia profundamente a constituição de um novo homem, a forma como esse homem pensa sobre si mesmo e sobre suas relações e como ele se orienta e constrói a realidade a que pertence. (SETTON, 2005, p. 336)

Essa nova maneira de existir tende a determinar, ainda conforme Setton (2005), nas ideias de Giddens (1994) e Benjamin (1983), novos modos de percepção dos indivíduos com relação ao mundo, aumentando sua capacidade reflexiva, ampliando, assim, sua capacidade de articulação diante das demandas de informações a que têm acesso. Percebo no meu trabalho, nas falas e nas entrevistas, jovens mais questionadores. Ampliei essa discussão a partir das entrevistas que foram realizadas com eles.

Segundo Abramo (1997), os jovens das décadas de 1960 e 1970 apareceram como uma ameaça à ordem social nos planos político, cultural e moral. Criticavam a ordem estabelecida e buscavam transformações. Como exemplo podemos citar o movimento *hippie*. Existia, segundo o autor, uma recusa tanto a fazer parte da sociedade como a assumir um emprego formal.

Quando os movimentos juvenis entraram em refluxo, a imagem dos jovens dos anos 1960 teve uma reelaboração e foi assimilada de forma positiva, como uma geração idealista, generosa e criativa, que ousou sonhar e se comprometer com a mudança social. Dessa geração faço parte, e esse discurso me orgulha. O mesmo poderá acontecer com as novas gerações, mas somente o tempo e o legado deixado dirão quais são os prós e os contras.

Ainda para Abramo (1997), a juventude dos anos 1980 vai aparecer como patológica, individualista, consumista, conservadora e indiferente aos assuntos públicos – apática.

Antunes e Alves (2004) afirmam que, nessas três décadas, tivemos muitas mudanças com relação à classe trabalhadora, a qual representa a totalidade de homens e mulheres que vivem da venda de sua força de trabalho. Tal classe trabalhadora e suas mudanças é o que busco entender na pequena parcela pesquisada. Alguns jovens entram mais tarde no mercado de trabalho, então quais são os motivos que os movem a agir assim?

Segundo Abramovay e Esteves (2007), os estudos colocam em discussão algumas interpretações de senso comum que são construídas sobre os jovens e as juventudes, nas quais são acentuados o individualismo, o desinteresse pela política,

a recusa ao trabalho, o consumismo; uma imagem, dizem os autores, construída pelo negativismo, no contraponto. Gonçalves (2005) busca esclarecer, questionando o papel da família, da escola e do trabalho na vida dos jovens, salientando que administram de maneira criativa a transição para a vida adulta.

Andrade (2008), em artigo publicado no boletim *Mercado de Trabalho*, menciona que o ingresso no mercado de trabalho vem a ser um dos principais fatores que marcam a passagem da vida juvenil para a vida adulta. Nas últimas décadas, devido a mudanças produtivas e sociais, nota-se uma mudança nesses padrões, a qual aponta que os jovens estão com dificuldades em conseguir ocupação, principalmente quanto se trata do primeiro emprego. A autora cita como pontos fortes dessas dificuldades: maior competitividade, experiência e qualificação. Ainda afirma que, devido a esses fatores, a passagem para a vida adulta tem acontecido mais tarde, e esse foi um dos pontos em que os jovens pesquisados manifestaram seus motivos.

“Antes de tudo, o trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano, com sua própria ação, impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza” (MARX apud GUTIERREZ, 2004). Seguindo essa linha de raciocínio, no momento em que entramos no mercado de trabalho, em que conseguimos nosso primeiro emprego, faz parte do processo adquirir experiência, aprendizado e conhecimento do negócio, e isso demanda tempo. O modelo de inserção nesse século me parece ter mudado um pouco: os jovens têm mais anos de estudos do que há 30 anos e, talvez por isso, já busquem melhores posições. As empresas, porém, não acompanharam com tanta rapidez esse processo, e diante disso estamos vivendo conflitos internos, tais como: alta rotatividade dos jovens, indisciplina mediante seus superiores, faltas ao trabalho sem justificativa, entre muitos outros impasses. Como não se sentem à vontade no ambiente empresarial, experimentam, trocam de empregadores com bastante facilidade, o que os faz formar um currículo não tão atrativo ao universo corporativo, impedindo-os muitas vezes de ingressar em empresas que talvez lhes tragam mais satisfação e possibilidades reais de crescimento. Essa é uma parcela de jovens. Com relação às falas dos jovens, as quais apresentaremos nas próximas páginas, os jovens permanecem por um tempo maior nas empresas e mostram os motivos que os movem.

Ainda conforme Andrade (2008), o trabalho é uma preocupação para o jovem e também vem a ser uma preocupação das políticas públicas, nas quais menciona existir um consenso geral da necessidade de desenvolvimento de programas de melhorias da situação atual devido às mazelas desse grupo social. Mesmo o aumento de escolaridade não está se revertendo em emprego para essa parcela da população.

Reforçamos essa questão a seguir, por meio das palavras de Novaes em artigo de Andrade:

Hoje, jovens de todas as classes e situações sociais expressam inseguranças e angústias ao falar das expectativas em relação ao trabalho, no presente e no futuro. Eles vivenciam, de modo sofrido e dramático, o que alguns estudiosos têm chamado de “medo de sobrar”. (NOVAES apud ANDRADE, 2008, p. 31)

Nessas palavras, percebemos um mercado temeroso: de um lado, os jovens diante da dificuldade de se recolocar; de outro, nas empresas sobram vagas para pessoas qualificadas, mas gestores, empresários e/ou consultores temem contratar jovens, investir neles e, em curto espaço de tempo, perdê-los por trocarem de empresa. Algo falha nessa engrenagem. Buscamos algumas respostas, na pequena parcela de entrevistados, com relação à expectativa do jovem que ingressa no mercado de trabalho.

Hall (1997) analisa a questão do trabalho desde a Revolução Industrial, quando o primeiro emprego acontecia entre 15 e 16 anos, a jornada de trabalho era de 60 horas semanais e a aposentadoria acontecia quase no mesmo momento que a morte. Os empregos geralmente eram vitalícios e sem necessidade de qualificação. Vimos postos de trabalho encolher, e algumas funções foram extintas, tais como a de digitador, entre outras. O número de empregos na indústria foi reduzido, e vários postos acabaram migrando para a área de serviços ou até mesmo foram extintos. As empresas tiveram que se readequar e, em vez de somente produzir, houve uma tendência de que deveriam se preocupar com todo o ciclo do produto, ou seja, produzir e prestar o serviço de pós-venda; alguns exemplos: Xerox, IBM, entre outras. As famílias tradicionais eram mais numerosas e, por isso, ocupavam o tempo das mães em casa, onde o pai era o responsável pelo sustento.

Hall (1997) afirma que reduzimos, desde então, a carga horária semanal para 40 a 44 horas semanais; nossos jovens estão priorizando o estudo e retardando,

consequentemente, a entrada no mercado de trabalho; o trabalho está sendo forçado a ser mais “flexível”; as famílias estão menores, nos padrões de diferenças de gerações. Na parcela de entrevistados desta pesquisa, porém, verificaremos que os jovens não retardaram a entrada no mercado de trabalho.

Em conformidade com Bauman (2001), percebe-se uma ausência em saber quem promoverá alguma transformação e o que irá fazer para tornar o mundo melhor ou mais feliz, no qual as modificações de contexto ocorrem em uma velocidade cada vez maior. Com relação às empresas, nos questiona o autor: como manter a identidade em uma época líquido-moderna?

Giddens (apud SETTON, 2005) reforça a ideia de que o mundo está com mudanças constantes e mais velozes. Em tal cenário, encontram-se as instituições modernas que têm seus meios de gestão constantemente transformados. Esses novos hábitos e modos de ser diferem dos que eram utilizados nas sociedades tradicionais. As fronteiras que existiam tornam-se aldeias globais nas quais, segundo Bauman (2001), o mundo é regido pela fluidez da modernidade líquida. Nesse contexto, conforme reforçam Freitas (2001) e Antunes (1999), citados por Scanfone e Teodósio (2004), o ambiente organizacional tem papel fundamental no processo de identidade dos indivíduos, no qual a relação com o trabalho assume um papel bem mais abrangente.

Na fase de projeto deste trabalho, fora questionado se estariam as empresas preparadas para lidar com os jovens, pois não as percebemos assim, sendo esse um dos nossos anseios. Tanto as empresas quanto as pessoas que nelas atuam deverão encontrar o ponto de equilíbrio; é prudente para ambas que soluções sejam encontradas.

As transformações sociais das últimas décadas marcam nossa geração a partir de fluidez e descartabilidade, conforme reforça Fontenelle (2009 apud NERI, 2010). Bauman (2001 apud NERI, 2010) utiliza o termo fluidez nos dando a ideia de uma metáfora para analisar as principais características da era contemporânea.

Bauman (2001 apud NERI, 2010), comparando sólidos e líquidos para analisar essas transformações, diz que, na passagem da era sólida – mais tradicional – para a modernidade líquida, a sociedade e os seus métodos de organização não mantêm sua forma; não ficam muito tempo nessa situação, assim não se fixando e se prendendo no tempo. Tais fenômenos deixam principalmente os mais tradicionais, que nesta dissertação chamamos de geração X, perplexos. Bauman (2001 apud

NERI, 2010) reforça esse pensamento com relação à fluidez de que estruturas com problemas de infiltração e vazamentos não aguentam muito tempo. Reforça-nos ainda o autor que a tendência não seria retroceder, pois voltar ao passado é impossível; as soluções estão no presente e no futuro. Dessa maneira, a modernidade líquida “é talvez mais do qualquer outra coisa, a *história do tempo*: a modernidade é o tempo em que o tempo tem uma história” (BAUMAN, 2001, p. 129, grifo do autor).

Com as ideias supracitadas, reforço meu propósito de que o Mestrado possa incorporar um conhecimento mais amplo dentro do que me proponho. Pesquisar foi uma experiência muito valiosa e me fez perceber que há muito tempo as questões de diferenças entre gerações, mercado de trabalho, juventudes, entre outros são discutidas no meio acadêmico, além do empresarial, por um grande número de autores. Muitos deles, a grande maioria, foram apresentados pela primeira vez, e isso me deixou muito motivada a continuar cada vez com mais afinco, com a finalidade de atingir, estudando e pesquisando, os objetivos que me propus.

A seguir estão dispostos alguns dos motivos que me levaram ao desafio de tematizar a problemática a qual decidi pesquisar. São problemas que eu, meus colegas, pares e gestores enfrentamos com muita frequência e nos fazem questionar: O que está acontecendo? O que mudou? O que precisamos fazer para entrarmos em diálogo com as juventudes, uma vez que estamos interagindo no mesmo ambiente trabalho? Estamos precisando de mão de obra (pessoas)? Onde buscar? Onde estão os profissionais? Parte dessas questões é respondida nesta dissertação, e algumas sugestões serão apresentadas.

Situações vivenciadas nas últimas empresas em que atuo ou atuei:

- a) nos processos seletivos (sendo esse processo utilizado tanto em meios empresariais como educacionais para buscar mão de obra qualificada ou não), percebemos que aproximadamente 30% das pessoas que são chamadas para iniciar o processo não comparecem às entrevistas agendadas e não ligam para desmarcar o compromisso que possuíam. Esse dado foi comprovado por observação nos processos seletivos dos últimos 12 meses junto à área de recrutamento e seleção. A faixa etária do grupo fica entre 18 e 40 anos (não sendo descartadas das seleções as pessoas fora de tal faixa). O fato ocorre mais entre os jovens: simplesmente marcam a entrevista e não cumprem o compromisso. Será

que poderíamos pensar em falta de comprometimento? Os gestores entrevistados falaram sobre essa questão (fonte: empresa de Porto Alegre, segmento de *call center*, área de RH – possui uma média de 200 funcionários);

- b) em uma das minhas viagens de trabalho a São Paulo, onde fica a matriz do grupo ao qual pertencia recentemente, conversei com a responsável da área de recrutamento e seleção de uma das empresas do grupo do segmento de *call center* no intuito de que informasse qual a sua percepção quanto a essa problemática em outro estado do Brasil. Os dados foram mais alarmantes: as recrutadoras ligam para aproximadamente 400 pessoas para marcar entrevistas e, desse grupo, em torno de 150 pessoas se comprometem a comparecer, ou seja, mais de 30%; dessas 150 pessoas, comparecem aproximadamente 100 pessoas, ou seja, em torno de 70%. A faixa etária comentada na alínea “a” é a mesma para SP. Conforme o relato acima, assim como presenciamos no RS e em SP, igualmente os que não comparecem não ligam para informar se tiveram algum imprevisto; simplesmente não aparecem (empresa situada em SP, segmento de *call center* – possui uma média de 5.000 funcionários);
- c) os funcionários da última empresa em que atuei utilizavam as redes sociais também para o trabalho; não sabemos ainda os prós e os contras dessa nova maneira de se relacionar, mas o que pude perceber como negativo foram demissões devido a exposições exageradas das próprias pessoas e, conseqüentemente, da empresa nas redes. Nessas situações, foi percebido o arrependimento logo em seguida, devido à exposição exagerada sem ter previsto quais seriam os impactos de tal ato. Infelizmente, em algumas situações, não temos uma segunda chance. Às vezes, aprender ou amadurecer custa caro. Nesse caso, o aprendizado veio da pior maneira;
- d) em certa ocasião, estávamos buscando mão de obra com certa especialidade, mas não difícil de conseguir. Nosso número de oferta de vagas era expressivo; já havíamos colocado a vaga em *sites* de empregos, nas redes sociais, em escolas e universidades e optamos por anunciar a vaga em um dos jornais de maior circulação do RS. Colocamos duas opções para envio dos currículos, e-mail e caixa postal do próprio jornal.

Pelo método de envio do currículo por e-mail, tivemos muitos retornos, mas pelo método da caixa postal tivemos somente uma resposta vinda de um profissional de 70 anos de idade que, pelo currículo apresentado, não estaria dentro do perfil da vaga em questão, não possuía a qualificação de que precisávamos. Contudo, o que realmente chamou a atenção foi o baixíssimo retorno por esse meio. Em outras empresas em que atuei, utilizando essa mesma prática, nada mais nem menos que há quatro anos, o retorno pela caixa postal tinha excelente representatividade. Esse fato nos mostra a rapidez das mudanças nos hábitos dos jovens;

- e) como último exemplo de experiências vividas no ambiente empresarial, e que entendo ser relevante apresentar, refiro-me a alguns e-mails recebidos. Percebe-se afronta, agressividade ou desconhecimento de hierarquias nas mensagens que são enviadas ao setor de recursos humanos e também no que tange a esclarecer as mais diversas dúvidas. As pessoas não questionam, mas acusam, afirmam algo que desconhecem, apresentam interpretações de legislações trabalhistas de maneira errônea, não consultando seus superiores, sendo que eles poderiam esclarecer suas dúvidas.

Segundo Gonçalves (2005), o individualismo é marca da sociedade contemporânea. Cita as pessoas que vivem nas grandes metrópoles, movidas pela competição e pelo consumo. Afirma, conforme termo cunhado por Guy Debord, que a “sociedade do espetáculo” dita modos de pensar, sentir, agir, com foco principal entre os jovens, sendo essa faixa etária a mais vulnerável aos apelos do individualismo e do imediatismo.

No projeto desta dissertação, foram feitos os seguintes questionamentos: Será que esse jovem não precisa trabalhar ou o trabalho não lhe interessa? O que ele busca em termos de futuro? Será que tem isso bem claro? O futuro é importante para o jovem deste século? O que significa o trabalho para esses jovens? Nas entrevistas, os jovens respondem a esses questionamentos. Com isso, tais questões ficarão mais claras nas análises.

Conforme Garcia (2003), fica claro que minha dissertação não terá uma verdade única; será minha maneira de pensar as experiências vividas nos ambientes em que atuo e atuei. São alguns problemas os quais procurei compreender melhor e para os quais busco alternativas que serão apresentadas nas considerações finais,

mas que servirão para este tempo, esta geração. Posso ler minha pesquisa após 10 ou 15 anos, encontrar uma série de deslizes e pensar e interpretar de outra maneira. Hoje, porém, atuei em problemas que enfrento no meu trabalho e nos demais ambientes que costumo frequentar. Serão apresentados ao leitor alguns caminhos que serão a junção das respostas dos jovens, reforçados pelos gestores e, principalmente, pelos autores com quem procurei dialogar e buscarem auxiliar na problemática apresentada.

Conforme reforça Miranda (2008), a experiência de fazer pesquisa é estar disposto a conhecer novos horizontes e estar exposto a riscos e inseguranças que essa caminhada provoca.

O problema deste estudo segue na direção de responder como jovens trabalhadores do mundo corporativo empresarial atual constroem sua profissionalidade e que sentidos atribuem ao trabalho em suas vidas. Para tanto, serão considerados o capitalismo globalizado e a cultura do imediatismo como importantes vetores de transformação de seus modos de existir.

Os sujeitos que fizeram parte deste estudo foram selecionados intencionalmente a partir do objetivo geral da pesquisa, sendo quatro jovens trabalhadores na faixa etária de 20 a 30 anos. Foram excluídos jovens que, uma vez convidados, não concordaram com os termos do consentimento livre e esclarecido ou não atenderam às condições acima referidas. A participação no estudo não ofereceu qualquer forma de risco, e está garantida a devolução dos resultados da pesquisa aos participantes na forma de encaminhamento da dissertação concluída e defendida.

O objetivo geral deste estudo é compreender, no que tange a jovens trabalhadores no universo corporativo empresarial, na faixa etária de 20 a 30 anos, a percepção que têm do significado do trabalho e como constroem a sua profissionalidade, considerando a interferência do capitalismo globalizado e da cultura do imediatismo.

Os objetivos específicos desta dissertação são:

- a) levantar, a partir de entrevistas, as expectativas e as aspirações com relação à construção da profissionalidade de jovens na faixa de 20 a 30 anos que estejam inseridos no universo corporativo empresarial;
- b) conhecer o valor e o sentido que atribuem ao trabalho para suas vidas e para seu futuro;

- c) identificar como esses jovens avaliam suas possibilidades de crescimento no mundo corporativo atual e levantar o que seria para eles a condição produtiva ideal;
- d) inferir, a partir dos discursos dos jovens, como as empresas lidam com as demandas típicas de suas características culturais na atualidade;
- e) estabelecer aproximações com a visão dos gestores/consultores ou empresários sobre os jovens na faixa de 20 a 30 anos.

Finalizando, é fato que o futuro sempre fez parte dos meus projetos e de meus pensamentos, mas sempre preparando o presente, no sentido de que o futuro fosse promissor, e não como uma pessoa sonhadora a esperar que seus desejos tornem-se realidade sem um único esforço. É nessa caminhada que venho seguindo.

2 FERRAMENTAS TEÓRICAS

2.1 Mundo contemporâneo – mudanças do mundo atual

Vivemos a era da informação, na qual o mundo pede agilidade, inovação, criatividade; isso se faz necessário para enfrentar as mudanças. Somos colocados à prova a todo o momento por oportunidades e ameaças em um ambiente altamente competitivo. Bauman (2001) cita a “instantaneidade” como realização imediata. Menciona também exaustão e desaparecimento do interesse. A distância de tempo que separa o começo do fim está diminuindo ou desaparecendo.

Na cultura do imediatismo, percebemos uma geração que quer tudo para ontem, buscando os resultados sem ter vivido os processos. Quais serão, então, as lacunas desse novo modo de existir? Conforme Bauman (2001), o curto prazo substituiu o longo prazo, sendo a instantaneidade o ideal.

De acordo com Fleury e Fleury (2003 apud SOUZA; LIMA; COSTA, 2008), o capitalismo globalizado trouxe às organizações transformações muito rápidas. É preciso se adaptar às rápidas mudanças impostas pelo mercado aos seus negócios. Isso impacta diretamente no modo de produzir bens e serviços, envolvendo diretamente as pessoas que fazem parte de todo esse processo.

Para Antunes e Alves (2004), a classe trabalhadora não é a mesma de décadas anteriores; ela sofreu mutações com reflexo global, as quais geraram redução do proletariado chamado de binômio taylorismo/fordismo e fizeram surgir novas formas de trabalho com os chamados subcontrados ou terceiros, inserção de mão de obra feminina e uma migração de funcionários das indústrias para a área de serviços.

Em um ambiente mutável, deverão existir adaptações e ajustes. As empresas deste século recebem os jovens que são formados pelas famílias também transfiguradas em suas formas de organização e funcionamento. Essas famílias estão sendo bombardeadas por mudanças muito rápidas devido aos fenômenos do capitalismo globalizado.

Conforme Sarti (2004), poderá estar em jogo a idealização do universo da família. Quando se avalia o saber de cada um, nos baseamos na formação técnica e científica. A autora defende a necessidade de entender, ainda, o que se passa dentro o universo familiar no que tange a conhecimento: ela reforça que as famílias

e os jovens precisam ser ouvidos. Existe uma tendência a se desqualificar o jovem e a sua família perante a sociedade, no sentido de expressar o que pensa e ser respeitado diante de suas crenças.

Entendemos como contraponto do mundo contemporâneo o desemprego entre os jovens:

O desemprego entre jovens de todo o mundo atingiu, em 2009, o mais alto dos patamares já registrados. [...] Em 2011 o índice deveria chegar dos 620 milhões de jovens economicamente ativos com idade entre 15 e 24 anos, 81 milhões estavam desempregados no final de 2009. A OIT jamais registrara nível tão alto anteriormente: aproximadamente um em cada oito jovens sem trabalho [...]. Em 2007, a taxa de desemprego dos jovens era de 11,9%. Em 2009, a porcentagem saltou para 13%. (REPÓRTER BRASIL, 2010)

Como os jovens contemporâneos, porém, buscam colocação no mercado de trabalho? E, quando o fazem, o que esperam das empresas? Será que não existe um grau de exigência alto para quem está debutando no mercado? Por isso a busca pelo entendimento sobre como o jovem deste século constrói a sua profissionalidade.

O que realmente pode estar acontecendo com os jovens, conforme Relatório da OIT de 2008-2010:

No Brasil [...] jovens (entre 15 e 24 anos de idade) experimentaram perdas de empregos ao final de 2008 e início de 2009, [...] a redução foi particularmente acentuada entre os jovens [...]. Embora o emprego entre adultos tenha se recuperado entre o segundo semestre de 2009 e o primeiro semestre de 2010, o emprego para trabalhadores de 15 a 24 anos voltou a cair no início de 2010 [...]. Em agosto de 2010, a taxa de desemprego entre os jovens no Brasil (16,3%) era 3,5 vezes maior que taxa de desemprego entre os adultos de 25 a 54 anos. Ou seja, essas taxas são mais altas que as taxas mundiais, que ficam em 2011 num patamar de 13%. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2011)

O que fazem os jovens contemporâneos que não possuem trabalho? Como preenchem seu tempo? Eles não trabalham porque não querem ou porque realmente não existe trabalho para eles? Outro fator que é preciso abordar diz respeito às novas tecnologias presentes nos lares, nas escolas, nas universidades, nas empresas e nos relacionamentos por intermédio das redes sociais. Quais são os prós e os contras de estar conectado durante 24 horas por dia? Como os jovens, seus familiares e as empresas administram essa questão? Como as empresas controlam esses acessos (MSN, Facebook, Twitter, entre outros)?

Essa nova forma de viver e de perceber o mundo, com acesso a uma gama enorme de informações, aflora nos indivíduos uma maior capacidade de reflexão (BENJAMIN, 1983; GIDDENS, 1994 apud SETTON, 2005). A partir das reflexões de Giddens (1991; 1994 apud SETTON, 2005), sugerimos que está surgindo um novo homem, que pensa sobre si e sobre o modo como interage com o mundo, o qual precisa se reinventar de tempos em tempos, se reestruturar, com certeza no intuito de melhorar sempre; porém, somente o tempo dirá se vai dar certo de novo. São os ciclos que norteiam nossas vidas: sai o velho para dar lugar ao novo.

Com relação aos modos como as pessoas se comunicam, Illouz (2011) observa a importância de respeitar mais os sentimentos. Percebemos a vida íntima sendo mais exposta sob a forma de um novo modelo de cultura: as pessoas estão se comunicando mais, inclusive no ambiente de trabalho; os afetos são pensados, expressados, discutidos, negociados e justificados, tanto na família quanto nas empresas. A autora sugere que o responsável pela sentimentalização na esfera pública foi a terapia, aliada ao feminismo. A comunicação está inserida nas relações de trabalho e nas relações conjugais, nas quais põe em prática a nova demanda de o sujeito ser reconhecido publicamente pelos outros.

Entendemos ser esta uma falha das empresas: estávamos acostumados a receber as ordens de cima, e o jovem deste século pede para dialogar mais e negociar. Acreditamos ser esse um dos problemas que venha a gerar conflitos.

2.2 Juventudes

Para Abramo (1997), os jovens voltam a ser tema de investigação e reflexão em teses de mestrado e doutorado; porém, segundo ele, os enfoques continuam sendo instituições de ensino, família, sistemas jurídicos ou penais, quando se trata de jovens em situações de risco ou problemáticas, mas poucas dessas investigações buscam entender como esses jovens vivem e elaboram tais situações. Por isso, nosso propósito é investigar os jovens na problemática da construção da profissionalidade, buscando apreender seus anseios, seus medos, suas aspirações, enfim, o que norteia essa construção, mas com um olhar mais hermenêutico.

Conforme mencionado no seminário da Unesco (GOMES, 2011), a juventude, ou as juventudes, pela sua diferenciação interna, são formadas por um grupo frágil no Brasil e no mundo. Possuem pouca participação para fazer parte da sociedade e

exercer sua cidadania. No entanto, não podem ser vistas como uma promessa de futuro de algo que esteja muito longe ou inatingível. À medida que a população envelhece em todos os continentes, as juventudes passam a ser a sustentação do presente e do futuro.

Willis (2005) fala sobre um fenômeno que tem inquietado pesquisadores com relação à juventude: diz respeito à permanência dos jovens adultos por um tempo maior na casa dos pais. A autora aborda que esse fenômeno vem sendo observado desde meados da década de 1980. São a chamada geração Net, conforme Don Tapscott (apud WILLIS, 2005), ou geração Y, nascidos entre 1975 e 1989, de acordo com Catanante e Filliage (2011). Podem ainda ser chamados de geração da rede, geração digital, geração instantânea, geração *ciber*, conforme reforçam Venn e Vrakking (2009). Todavia, o fato é que essa geração difere das demais pelo simples fato de ter nascido e crescido em uma era digital; a tecnologia moldou seu modo de ser. Esses jovens pensam em redes e de maneira mais colaborativa, se comparados a gerações anteriores. São aparentemente movidos por desafios, e ocorre que as empresas não têm desafios o tempo inteiro, o que acreditamos gerar um impasse.

Vale avaliar os prós e os contras desses novos modos de viver, estudar e trabalhar, conforme Venn e Vrakking (2009), em vez de considerá-los ameaça. Os autores sugerem olhar os valores dessa geração no sentido de ajustar o sistema educacional na direção de atender às necessidades da sociedade futura.

Willis (2005) denomina essa fase como uma nova idade da vida e a chama de pós-adolescente. Cita algumas razões para o fenômeno: por um lado, mais acesso à educação, e a extensão da escolaridade obrigatória levaria os jovens a estudarem mais; por outro lado, as dificuldades de sua inserção no mercado de trabalho, levados, segundo o autor, por uma exigência maior das novas gerações, que não conseguem concretizar seus projetos pessoais devido a ofertas de trabalhos temporários e a rendimentos insuficientes. A conclusão dos estudos aliada ao início da vida ativa tem levado esses jovens a postergarem a saída da casa dos pais.

Ainda para Willis (2005), a justificativa de permanência por um tempo maior não se dá somente pelas razões acima, pois questiona que mesmo os jovens que trabalham optam por permanecer na casa dos pais, mesmo sendo independentes financeiramente. Aponta como causas um período de experimentação e um aproveitamento maior da juventude, até que realmente venham a assumir as responsabilidades de adulto.

Como nos diz Peralva (apud DAYRELL, 2003), a juventude é uma junção da condição social e de um tipo de representação, dependendo de uma série de fatores que influenciam essa fase da vida. Essa diversidade irá se concretizar conforme condições sociais (classes sociais), culturais (etnias, religião, valores), gêneros e regiões geográficas.

Para Charlot (2000 apud DAYRELL, 2003), o jovem é um ser humano aberto ao mundo, que possui a sua história, é movido por desejos e interage com outros sujeitos. É um ser singular, que percebe o mundo e lhe dá sentido, ocupando nele uma posição. Para esses autores, esse sujeito é ativo.

Kehl (2004) afirma ser difícil definir juventude. É um conceito bem elástico, abrangendo dos 18 aos 40 anos. Envolve a maneira como cada um se vê, tem a ver com perfil, uma fatia de mercado à qual todos querem se incorporar. Segundo a autora, se pularmos a fase adulta, passaremos direto da juventude para a velhice, ou então a chamada “terceira” ou “melhor idade”. Defende, ainda, que o prestígio da juventude é recente, citando a década de 1920, quando o Brasil era povoado por velhos – não na idade, mas nos hábitos. Vê a fase da juventude como os anos dourados da vida. Podemos chamar de adolescente, nos dias atuais, uma pessoa de 20, 25 anos. Isso dependerá da maneira como ela se coloca diante da vida: se for totalmente dependente e problemática, irresponsável, podemos classificá-la como adolescente.

No que se refere a comprometimento, Senge (1990) diz existir uma diferença entre disciplina e comprometimento: disciplina é cumprir à risca o que é determinado, enquanto que o comprometimento envolve paixão, fazer porque acredita. Isso sugere que o envolvimento das juventudes com as atividades seria dado atualmente muito mais por comprometimento do que por obediência às normas disciplinares. Mas, nesse caso, como favorecer esse comprometimento, esse desejo, essa vontade?

Com relação ao comportamento e à postura dos jovens, Gonçalves (2005) cita, em um primeiro momento, o conflito e a busca pela experimentação, e, em um segundo momento, a postura individualista e narcisista. O autor considera esses dois pontos típicos da sociedade em geral, com um foco maior nas juventudes contemporâneas. Assim, compreender o que leva as juventudes a agirem dessa maneira, buscando entender o porquê da experimentação, do individualismo e desse modo narcisista, faz-se necessário neste estudo. Até que ponto essa maneira de ser

dos jovens globalizados, expostos por meio das redes sociais e da internet, poderá interferir na construção de sua profissionalidade?

Sarti (2004) vê a economia capitalista como mola propulsora, na qual o jovem ganha mais espaço, já que as pesquisas de marketing o definem como uma nova fatia de mercado. Passa a ser considerado cidadão, por ser um consumidor em potencial. Esse adolescente pós-moderno que a autora menciona usufrui de todas as liberdades da vida adulta, mas também é superprotegido. Até que ponto essa superproteção pode atrapalhar a transformação de jovens em adultos maduros? Como as empresas que recebem esses jovens percebem e lidam com essa problemática? Todas essas são inquietações que vão sendo produzidas em nós à medida que avançamos na construção de nossas ferramentas teóricas.

Nas entrevistas com os jovens, o tema família fora abordado, pois é de onde viemos, faz parte das nossas referências culturais ou sociais, significa nossas raízes. Conforme reforça Sarti (2004), existe uma tendência de citarmos nossa família como ideal, o que pode resultar em um discurso etnocêntrico; é preciso que o pesquisador tome muito cuidado com esse detalhe. Ainda de acordo com a autora, os mitos familiares contados em histórias cumprem a função de deixar a marca da família por meio da herança, mas será que essa prática ainda é usual nas novas juventudes, nas novas famílias? A nova família tem tempo ou espaço para passar essas crenças? Caso sim, de que maneira são passadas adiante de geração para geração?

Abramo (1997) defende que a juventude passa por um período de adaptação até que atinja a fase adulta – ou o papel de adulto – e que os temas de preocupação são ajustes nesse desenvolvimento, no qual estão existindo falhas que podem comprometer chegar à fase adulta com responsabilidades de um adulto. Ocorre que esse papel de adulto nos parece buscar um significado. Conforme reforça Willis (2005), nossa vida cotidiana habitual é buscar sentido. Nós seres humanos, em nossa maioria, somos levados à luta pela sobrevivência a partir da produção, porque buscamos uma compreensão sobre qual é o nosso papel neste mundo. Segundo o autor, a identidade que buscamos deve ser viável, e temos que acreditar que essa busca valerá a pena, para então termos motivação e continuarmos seguindo em frente. O autor reforça que talvez o equilíbrio nessa busca tenha se modificado, dificultando a formação de seres humanos mais empenhados na construção do seu mundo cultural em vez do mundo material.

Segundo Silva, Nozaki e Puzone (2005), existe uma tendência de uma reformulação do que fora considerado trabalho até então por trabalhadores considerados explorados e oprimidos. O formato da grande indústria está sendo posto em questionamento, e valores coletivos poderão ceder espaço a valores individuais nessa mudança. Já temos empresas que possuem metas individuais por intermédio de avaliações de desempenho; porém, segundo os autores, parece ser algo bem mais abrangente, pois o jovem globalizado busca empresas que deem significado ao trabalho que executa.

O jovem que faz parte dessa juventude globalizada cresce e entra no mundo do trabalho. Como ele reage? O que o mercado espera dele? Como se sente esse jovem? O que significa o trabalho para os jovens e para essa juventude ou essas juventudes globalizadas?

2.3 Trabalho

“No Brasil, o trabalho também faz a juventude” (SPOSITO apud ANDRADE, 2008, p. 25).

Conforme Bauman (2001), a descorporificação do trabalho nos mostra a ausência de peso do capital. O autor usa o termo descorporificação como sendo trabalho sem corpo.

São os modos de produção que diferenciam os vários tipos de sociedade que tivemos. A produção é a junção dos meios de produção (equipamentos, técnicas, matéria-prima) com a força de trabalho, condições mínimas necessárias para que se realize qualquer atividade produtiva.

O homem vive em sociedade e organiza sua atividade de forma a poder garantir a produção dos materiais necessários à sua sobrevivência. As relações de produção são resultados das interações sociais dos homens (OLIVEIRA, 1999 apud DOMINGUINI; ORTIGARA, 2009).

O trabalho pode ser considerado o alicerce de nossas vidas. Por meio dele nos alimentamos, nos vestimos e nos relacionamos. Essa organização social dinâmica é produto das ações humanas, mas existem mudanças nesse sentido que estão sendo alavancadas pelas novas exigências da juventude que busca “sentido”.

Antunes afirma o seguinte:

É totalmente diferente dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho. Na busca de uma vida cheia de sentido, a atividade laborativa, que está muito próxima da criação artística, transforma-se em elemento humanizador. (ANTUNES, 2000 apud COLLI, [200-?], p. 140)

Ainda em concordância com Antunes (2000), resenhado por COLLI [200-?], a sociedade é regida pela lógica do capital, não existindo, assim, domínio dos indivíduos sobre a organização social. Isto é, pela lógica do capitalismo, existe pouco ou nenhum tempo livre, e sem tempo livre, não existe autorrealização. Buscamos apreender o quanto seria esse tempo livre que a juventude busca e quais seriam os caminhos para as empresas, pois, pela lógica do capital e do consumo, temos que continuar produzindo bens e serviços, e essa produção é realizada a partir das pessoas. Acabamos consumindo o que nós mesmos produzimos e, se não fizermos isso, quem irá fazer?

Vemos que se deve buscar dialogar no sentido de encontrar os rumos, mas talvez o lucro das empresas deva ser mais bem distribuído ou redirecionado. É justo que tenhamos funcionários felizes, eles precisam ter prazer ao produzir nossos bens e nossos serviços; todavia, para isso, é preciso perceber que faz parte de todo o processo.

Conforme Antunes e Alves (2004), a globalização trouxe uma nova maneira de ser do trabalho, e para compreender essa nova forma e a classe trabalhadora nos dias de hoje é preciso partir de uma concepção ampliada de trabalho. Ela compreende a totalidade dos assalariados, homens e mulheres que vivem da venda da sua força de trabalho, não se restringindo aos trabalhadores manuais diretos, incorporando também a totalidade do trabalho social (chamado terceiro setor), a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário.

Os seres humanos precisam preencher suas vidas diárias, e um dos meios, como menciona Bauman (1998), é a busca da sobrevivência e do engrandecimento, a procura do prazer, o poder, a política e a economia. Esse meio de sobrevivência, para a maioria da população mundial, vem por intermédio do trabalho. Essa é uma prática globalizada; sabemos que nem todos os países são desenvolvidos, mas a

busca pela sobrevivência está presente nos seres humanos dos mais diversos modos.

Revistas, jornais e *sites* abordam com frequência o termo empregabilidade. Entre 2000 e 2009, o número de brasileiros com emprego formal aumentou 57%, com uma expressiva taxa de incremento anual médio de 5,1%, passando de 26,2 milhões para 42,2 milhões de pessoas. Por um lado, o ritmo de geração de emprego formal se intensificou a partir de 2004, fazendo com que a taxa de crescimento anual médio tenha subido para 5,7% – os dados são do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (LACERDA, 2011). Por outro lado, entretanto, somos bombardeados diariamente com vagas em aberto nos mais variados segmentos que não são preenchidas pelas empresas por falta de mão de obra (pessoas). O que justifica, então, o desemprego entre os jovens? Como se explica esse fato se lidamos com uma geração que nos parece melhor preparada? As empresas não buscam os jovens ou eles não as buscam e/ou não aceitam as propostas apresentadas?

Para Silva, Nozaki e Puzone (2005), existe uma tendência ao desmanche do que fora considerado trabalho até então, a qual é alimentada por massas de pessoas em situações de exploração e opressão. Isso pode explicar em certa medida o comportamento dos jovens, que nos parece ser uma tendência mundial.

Antunes (2000), resenhado por COLLI [200-?], diz que existe uma tendência mundial a um descompasso nos ideais da modernidade passando por uma reestruturação produtiva. No Brasil, já são notados nas empresas elementos tradicionais do fordismo mesclando com técnicas de produção flexível.

A legislação que define faixa etária para aposentadorias está avançando na idade, ou seja, cada vez mais nos aposentamos mais tarde, e isso faz com que os jovens tenham que dialogar com os mais velhos, aprendendo com eles e ensinando a eles no mercado de trabalho. Poderá existir nesse ciclo uma resistência por parte dos mais velhos. Segundo alguns autores, o jovem quer debutar no mercado de trabalho como protagonista, mas isso não é possível, já que existe um tempo de aprendizado. Talvez sejam esses alguns dos impasses.

Propomo-nos, na pequena parcela, a tentar entender melhor essas questões. É preciso ouvir e dialogar com os jovens, pois cremos ter muito a aprender com eles, que estarão liderando as empresas em um período de cinco, dez ou quinze anos. Como irão tratar seus liderados, os jovens da geração Z, considerados por

Catanante e Filliage (2011) os nascidos a partir de 1995? Seria a continuidade do ciclo.

São essas as nossas propostas com este estudo, o qual será – reforçamos – uma pequena contribuição no sentido de analisar e avaliar novas formas de sociabilidade, propondo estratégias de ação nos diferentes níveis voltados à educação e podendo ter reflexos no meio empresarial, pois o jovem que vai para a escola segue o seu curso, assim como um rio, em direção às empresas, sua ou dos outros. Nesse processo, é preciso passar pelo reflexo das tecnologias, suas linguagens e seus impactos na educação, pois estamos investigando um grupo em que a tecnologia está presente, faz parte de suas vidas, quase que por 24 horas diárias.

Conforme ressalta Eboli (2004), tivemos uma troca de paradigma na gestão empresarial, em que o modelo de administração taylorista-fordista cede lugar a uma administração mais flexível, ocasionando um forte impacto na parte comportamental das organizações. Diante desse cenário, foi preciso se readequar. As estruturas eram mais centralizadas, as tomadas de decisões eram de responsabilidade dos donos das empresas, os funcionários que faziam parte do processo não podiam opinar – esse tipo de estrutura era chamado de verticalizada. Com a gestão mais flexível, este modelo cedeu espaço para estruturas mais horizontais e descentralizadas. Ainda de acordo com a autora, em uma estrutura mais flexível foi necessário contratar ou investir em funcionários com capacidade de pensar, decidir e executar, não sendo essa uma prática da estrutura mais centralizada, na qual a mera repetição do trabalho e a reprodução do conhecimento eram valoradas e suficientes para a obtenção de resultados satisfatórios nos negócios.

Em vista disso, Eboli (2004) reforça a mudança de paradigma para atender às demandas de mercado que se refletem na ampliação e no desenvolvimento das áreas de treinamento e desenvolvimento nas organizações. Um dos objetivos principais dos cursos ministrados nas organizações tinha o enfoque de desenvolver novas habilidades dos funcionários enfatizando necessidades individuais, mas indo ao encontro das necessidades empresariais do momento.

Eboli (2004) afirma que as empresas que implantam educação corporativa tendem a ser mais competitivas no mundo contemporâneo. Como exemplo podemos citar McDonalds, Correios, Accor, Santander, Ambev, entre outras organizações

(ADMINISTRADORES.COM, 2012). Segundo a autora, no Brasil as universidades corporativas cresceram de 10, na década de 1990, para 150, em 2005.

O trabalho e a dinâmica das empresas são movidos por meio do capital, nas mais variadas formas:

O capital é uma categoria complexa, com múltiplas expressões. Podemos dizer que ele é o *valor em movimento*, cujo processo de valorização, em seu andamento frenético e desesperado, cria (e recria) a sociabilidade moderna. Ou seja: o capital é uma forma social, à primeira vista muito mística, que transforma todo conteúdo concreto da produção da riqueza social que surge como *mercadoria*, numa forma abstrata de riqueza – a *forma dinheiro*. (ALVES, 1999, p. 11, grifos do autor)

Alves (1999) define que a passagem do fordismo para o capitalismo flexível impacta em transformações políticas e culturais muito fortes, as quais atingem mecanismos de regulação social que interferiram tanto os possuidores de capitais quanto os trabalhadores assalariados. As alterações mudaram padrões das relações entre capital e trabalho. O autor afirma que a modernização capitalista pode ser considerada um salto histórico de grandes proporções que teve início no século XVI com o capitalismo comercial, no século XIX com o capitalismo industrial e aprofundando-se no século XXI com a mundialização do capital ou o fenômeno da globalização a partir da década de 1980.

Ainda Alves (1999) define a década de 1980 como a década das inovações capitalistas, da flexibilização da produção, dos novos padrões de gestão da força de trabalho – tais como *just in time*, *kanban*, CCQs (Círculos de Controle da Qualidade) –, dos programas de qualidade total, da racionalização da produção e de uma nova etapa de internacionalização do capital. Nessa década, o momento era do toyotismo. Para Eboli (2004), devido a carências reguladas pelo mercado, emergem necessidades de acelerar os treinamentos junto aos trabalhadores assalariados. Formaram-se nos ambientes empresariais as áreas de treinamento e desenvolvimento, caracterizadas por profundas mudanças devido à necessidade de respostas cada vez mais ágeis no sentido de garantir a sobrevivência das organizações.

Esse novo formato, por um lado, exige cada vez mais das pessoas, em todos os níveis hierárquicos, uma nova postura com necessidade de autodesenvolvimento e de aprendizagem contínua. Por outro lado, demanda que as empresas venham a se comprometer com a educação e o desenvolvimento de seus colaboradores.

Surge, então, a educação corporativa, ou para algumas empresas a universidade corporativa – ambos os termos têm o mesmo significado.

Segundo Eboli (2004), a educação corporativa ou a implantação de universidade corporativa seria uma das soluções para reduzir a rotatividade de pessoas no ambiente empresarial. A autora vê a universidade corporativa como orgulho por parte dos funcionários e cita, ainda, que fora dado o pontapé inicial em reflexão importante e urgente em oficina realizada em 2003 sob a coordenação do Ministério da Educação e da Petrobrás. Os principais temas da oficina foram: educação corporativa e educação acadêmica – dificuldades e desafios; certificação das atividades educacionais de educação corporativa: financiamento da educação corporativa; ensino a distância e educação contínua.

São ajustes e novas estratégias que as empresas precisam seguir para que possam sobreviver a um mercado tão acirrado. Falta de mão de obra qualificada é um dos problemas que faz parte do cenário de muitos setores da economia atualmente. Um levantamento realizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) mostra que 69% das empresas encontram dificuldades na hora de recrutar profissionais (MEGANÉSIA, 2012). A pesquisa, que ouviu 1.616 empresas, também mostra que 94% têm problemas para encontrar operadores para a produção e 70% afirmam que a carência de profissional qualificado prejudica o aumento da competitividade. A pesquisa mostra, ainda, que 78% das empresas que sofrem com o déficit adotam cursos de capacitação para suprir a demanda por profissionais. Algumas utilizam a educação corporativa para suprir as demandas de falta de qualificação, que será o próximo tema abordado (MEGANÉSIA, 2012).

2.4 Educação corporativa

Tarapanoff (2001) afirma que a educação corporativa foi disseminada por intermédio das universidades corporativas dentro dos ambientes empresariais e teve início nos Estados Unidos, em um treinamento dos empregados no sentido de aprimorar habilidades profissionais e conhecimento mais aprofundado com relação ao negócio da empresa. Conforme a autora, o primeiro caso de sucesso no mundo é creditado à empresa General Electric.

Para Terra e Bomfim (2012), as universidades corporativas no Brasil chegaram com bastante atraso: as primeiras instituições datam da década de 1990, quando a

economia brasileira experimentou o processo de abertura da economia. O País, até então habituado ao protecionismo, viu-se exposto à concorrência mundial. De acordo com os autores, para superar os efeitos negativos iniciais dessa abertura comercial, empresas tiveram que investir em máquinas mais modernas, em novas tecnologias e em treinamento e capacitação dos seus funcionários, assim estariam indo na direção da continuidade das empresas, isto, da sobrevivência. Nesse cenário, a educação corporativa entrou definitivamente no ambiente empresarial. Também conforme os autores, a primeira universidade corporativa brasileira surgiu em 1992, em uma empresa de um grupo francês, a Accor, chamada *Academie Accor*. No seu décimo ano, a escola atendia 22 mil funcionários/ano. O exemplo, contudo, demorou a ser seguido: na década de 1990, eram aproximadamente 20 empresas que tinham essa prática.

Terra e Bomfim (2012) citam empresas que atualmente possuem essa prática, tais como: Companhia Vale do Rio Doce, Natura, Telemar, BankBoston, Coca-cola, Sadia, entre outras, e existe previsão de superarem as instituições convencionais de ensino superior. Ao lado da empresa General Eletric, o McDonalds foi uma das empresas pioneiras de ensino corporativo em todo o mundo.

O objetivo dessas universidades é difundir, de maneira sistêmica e organizada, entre todos os funcionários de diferentes culturas, os rígidos padrões de excelência e os procedimentos estabelecidos pelo fundador da empresa. As universidades tradicionais auxiliam as universidades corporativas a desenvolver programas voltados para o desenvolvimento das organizações.

Com relação à educação corporativa, Reis, Silva e Eboli (2010) propõem uma prática mais reflexiva, na qual a cada ação existiria uma crítica antes, durante e após. Os autores veem a educação como um dos pilares centrais para a construção da modernidade e, nesse contexto, a educação corporativa ocupa um papel importante no que tange a ir ao encontro das novas necessidades do homem moderno e do mercado, sendo esse homem mais informado e participante, mais independente e buscando mais autonomia. Ainda de acordo com os autores, a educação empresarial ou corporativa ofertada aos funcionários tornou-se insuficiente, sendo o grande desafio atual oferecer educação permanente ao longo da vida e para todos.

As áreas de treinamentos das organizações ganham força na década de 1980 e, ao longo dos anos, foram chamadas de “treinamento e desenvolvimento”. Eram

realizados no passado somente treinamentos pontuais, para as necessidades que atendiam às demandas organizacionais mais urgentes. Percebe-se, pelas ideias dos autores acima, que existiu uma demanda de aplicabilidade do termo “desenvolvimento” a partir da década de 1980, termo esse que até então era uma nomenclatura de uma das áreas de recursos humanos nas organizações. Existe uma necessidade de preparar pessoas não somente para que sobrevivam no ambiente empresarial, mas para que saibam resolver todo o tipo de problema, tanto pessoal quanto profissional.

3 METODOLOGIA

Como nos dizem Maffesoli e Icle (2011), a verdadeira pesquisa não é dogmática, realiza tentativas. Tomamos informações do grupo de jovens que formam a pesquisa, os quais muito gentilmente nos receberam, doando aproximadamente uma hora de seus preciosos tempos sem receber nada em troca.

Procuramos convidar pessoas que tivessem trajetórias de vida instigantes, com histórias interessantes, valorizando as sagas por elas vividas até então. Nos relatos isso poderá ser percebido, e os entrevistados, tanto jovens quanto gestores, poderiam ter escrito livros de suas histórias. Por essa ótica, várias pessoas poderiam ter sido convidadas, mas era preciso limitar nosso foco a um número de entrevistados no sentido de seguir o que fora proposto.

As entrevistas foram registradas em áudio e vídeo e foram transcritas na íntegra. Foram realizadas em ambiente escolhido pelos entrevistados e duraram aproximadamente uma hora. Os entrevistados foram muito solícitos quando convidados. Todos cumpriram os horários acordados, tanto jovens quanto gestores, demonstraram comprometimento, interesse e elogiaram o tema escolhido por estar em evidência nos ambientes empresariais, escolares, familiares e demais ambientes nos quais o jovem é protagonista.

Nas análises foram utilizadas as nomenclaturas: Jovem 1, Jovem 2, Jovem 3 e Jovem 4. Quantos aos gestores, quando forem chamados para reforçar a fala dos jovens, serão chamados de Gestor 1, Gestor 2 e Gestor 3.

3.1 Seleção dos participantes

Ficamos muito satisfeitos com os sujeitos escolhidos para fazer parte deste estudo. Chamou atenção a disponibilidade que tiveram, e um dos motivos para isso declarados por todos foi o tema escolhido. É gratificante chegar nesta etapa da dissertação com a impressão de que o tema foi relevante e de que o estudo poderá ter utilidade naquilo a que se propõe.

A seguir, apresentamos esses sujeitos e as razões de suas escolhas.

3.2 Escolha dos jovens

A seleção dos entrevistados deu-se a partir de convites feitos por e-mail, por contato pessoal e por telefone. Partimos de um número aproximado de oito convites para chegar ao número estimado no projeto, que poderia variar de quatro a oito entrevistados, nesse número estando inclusos os jovens – sendo eles as figuras principais deste estudo – e os gestores, que serviram como “interlocutores” para nossas análises.

Buscamos por jovens que tivessem uma história de vida interessante e instigante, apesar da pouca idade. Os escolhidos foram jovens que eu, como pesquisadora, de alguma maneira admirava e cujas famílias conhecia, mas não conhecia a fundo suas trajetórias de vida. A pesquisa oportunizou conhecer como pensam, como estão direcionando suas vidas, qual o papel da família nesse contexto e, principalmente, como direcionaram e estão direcionando suas trajetórias profissionais.

Ficamos muito felizes por esses sujeitos terem aceito o convite e, após finalizarmos as sete entrevistas (sendo quatro jovens e três gestores), percebemos que nossos entrevistados haviam ficado muito satisfeitos com sua participação.

Escolha da Jovem 1, sexo feminino: Tem 21 anos, é filha de pais separados desde o seu primeiro ano de idade e cursa Administração de Empresas. Mora com a mãe e o padrasto e ainda está definindo qual área da administração seguir. Começou a trabalhar com 17 anos, mas ainda busca uma empresa que dê sentido à sua profissionalidade e tem dúvidas de que área deve seguir. Chamou-nos a atenção por estar decidindo seus reais interesses.

Escolha do Jovem 2, sexo masculino: Este jovem chamou-nos a atenção por estar com 26 anos, trabalhar desde os 18 e já ter cargo de supervisor. Cresceu profissionalmente na primeira empresa, sendo esse o motivo pelo qual foi convidado a atuar na segunda e atual empresa. Na primeira, iniciou como estagiário e saiu como supervisor. Diferente dos jovens da sua idade, teve estabilidade e, conseqüentemente, crescimento de função.

Escolha da Jovem 3, sexo feminino: Esta jovem foi escolhida por ter estudado em escola pública até os 17 anos e não ter tido uma família estruturada, com pai e mãe juntos, participando da sua educação. Quem foi a sua inspiração? Como foi formado o seu caráter e o que fez (e faz) com que, aos 23 anos, esteja completando

o curso superior em Administração de Empresas, more sozinha e, segundo ela, esteja parcialmente realizada profissionalmente? O que a impulsionou a seguir em frente e estar bem posicionada em sua vida?

Escolha da Jovem 4, sexo feminino: Esta jovem é filha única, teve pai e mãe presentes e, aos 26 anos, faz mestrado em uma universidade pública, sendo formada em Engenharia Civil. Como construiu sua profissionalidade até então e quais serão os seus próximos passos? Será que tem isso bem definido? Fez concurso público e trabalha desde quando se formou.

3.3 Escolha dos gestores

Para realizar a escolha dos gestores, foi preciso retornar ao passado e buscar contatos de pessoas que, em alguns casos, eu não via há décadas, conforme menciono na justificativa desta pesquisa.

Para a escolha dos gestores, procurei pessoas que de alguma maneira tivessem contatos profissionais com jovens, assim poderiam mencionar como se dá essa interação. Os gestores eram conhecidos do meio empresarial, sendo esse o meio em que a pesquisadora atua.

Escolha do Gestor 1: Na minha justificativa, consta que o mestrado proporcionaria reviver minha história, minha trajetória. Quando tinha algo em torno de 30 anos, isso na década de 1990, procurei um local para orientar minha carreira – ainda não existia no mercado o termo conhecido hoje como *coaching*. Encontrei, por buscas em jornais e revistas, a Produtive (na época não tínhamos ainda acesso à internet, os computadores nas salas eram na fração de um por sala e os utilizávamos para redigir cartas em de programas em DOS). Retornei a esse local, que permanece ativo e cujo negócio é direcionar pessoas que precisam de orientação na carreira. O contato deu-se via e-mail com o mesmo profissional que me atendeu no passado. Fui encaminhada, então, para esta gestora, que tem 39 anos, é psicóloga e orienta jovens na faixa de 25 anos para se colocarem no mercado de trabalho. Os jovens orientados nessa consultoria são de classe média alta, pois o trabalho de *outplacement* tem um custo razoavelmente alto.

Escolha do Gestor 2: Apesar de ser jovem e estar com 32 anos, tem cargo de gerência e comanda mais de 100 pessoas (já chegou a quase 200). Tem características de tomada de decisões que lembram pessoas mais velhas. Como se

formou essa postura e que lições teve ao longo da vida são alguns dos pontos a esclarecer com esse gestor. Tornou-se importante o fato de ele liderar pessoas mais velhas que ele. A importância desse gestor foi exatamente a pouca idade.

Escolha do Gestor 3: Precisávamos de um gestor na faixa de 50 a 60 anos e que também tivesse jovens sob sua liderança. A escolha deste gestor deu-se pelos seguintes motivos: é gerente de filial de consultoria que contrata pessoas (muitas delas são jovens) para que atuem nas organizações; passa pelas dificuldades de conseguir mão de obra e pelos desconfortos da falta de comprometimento desde o processo da entrevista até casos de jovens que ingressam no mercado e não permanecem nas funções para as quais foram admitidos.

Esta pesquisa tem natureza eminentemente qualitativa e exploratória, sem qualquer preocupação com significância quantitativa ou generalização estatística dos resultados. Entende-se que pesquisa qualitativa privilegia a análise de microprocessos no estudo das ações sociais individuais e grupais com análise dos dados. Nessa análise, utiliza-se a intuição, a imaginação e a criatividade do pesquisador. A autora exemplifica como um trabalho artesanal; salienta, ainda, que uma das marcas do método qualitativo seja a flexibilidade (MARTINS, 2004).

A coleta das informações buscou atender aos objetivos da pesquisa e ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas. Para Duarte (2004), entrevistas são fundamentais quando o objetivo tem o foco de mapear práticas, culturas e valores onde os conflitos e contradições não estejam bem claros. Segundo a autora, se bem realizadas, as entrevistas poderão permitir que o pesquisador se aprofunde nos seus propósitos, coletando o modo como cada um dos sujeitos entrevistados percebe sua realidade. Esse significado da realidade, defende a autora, é mais difícil de ser obtido por meio de outro método de coleta de informações e dados.

Conforme menciona Bardin (2010), a entrevista possui riqueza na sua fala e uma singularidade individual. Existem várias maneiras de realizá-la. Foi utilizada neste trabalho a técnica de entrevista semiestruturada, sendo cada uma delas registrada em áudio e vídeo e transcrita na totalidade, incluindo todas as manifestações do entrevistado. Nesse formato, a fala foi espontânea e o entrevistado falou na primeira pessoa, evidenciando seus valores, suas emoções e suas concepções sobre os temas propostos durante as indagações.

Diante do exposto, a pesquisa que mais se adaptou ao estudo proposto foi a pesquisa qualitativa e exploratória. Para Silva (2011), esse tipo de pesquisa

considera a relação entre o mundo real e o sujeito, o que não poderia ser expresso em números. Uma das características dessa pesquisa, como salienta o autor, é a interpretação dos fenômenos. O fenômeno investigado foi a globalização e os seus reflexos no modo de viver dos jovens e todas as suas amplitudes. Portanto, foi dado um tratamento hermenêutico às informações colhidas a partir das entrevistas, por um processo de análise de conteúdo. Esse método não requer técnicas estatísticas, e o foco principal passa a ser o processo e os seus significados.

Moraes (1999) define seis categorias que leva em consideração na análise textual (de conteúdo) que propõe: 1) Quem fala? 2) Para dizer o quê? 3) A quem? 4) De que modo? 5) Com que finalidade? 6) Com que resultados? Em conformidade com o autor, seguem esclarecimentos de algumas dessas categorias que tiveram maior relevância para este estudo:

- a) quando a análise do conteúdo é orientada para *Quem fala?*, investiga-se o emissor da mensagem; nessa situação, a mensagem determinará a personalidade, o comportamento verbal, os valores, a cultura, entre outros aspectos importantes que serão expressos por meio da fala;
- b) quando a análise se dirige ao *De que modo?*, o pesquisador preocupa-se com a maneira como a comunicação se processa;
- c) quando prioriza *Com que finalidade?*, o pesquisador tentará buscar o que está implícito ou explícito no que está sendo comunicado; novamente, segundo o autor, a orientação é voltada ao emissor da mensagem com o objetivo de buscar as finalidades que o fazem emitir tal mensagem, sendo esse tópico de suma importância no presente estudo;
- d) quando o foco é *Com que resultados?*, o objetivo é identificar e descrever os resultados do que fora comunicado; nessa fase da pesquisa, segundo o autor, poderá ser melhor explorada a coerência entre os fins e os resultados.

Reforçando esses significados, de acordo com Bardin (2010), o objeto da análise do conteúdo é a fala; é trabalhar a fala e os seus significados no sentido de conhecer o que está por trás das palavras. As análises das entrevistas seguiram nesse sentido.

A pesquisa foi devidamente submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Centro Universitário La Salle – UNILASALLE.

4 ANÁLISES

Muitas interrogações surgiram durante a realização do trabalho e após as entrevistas realizadas. Chega, então, o momento de buscarmos respostas não a todas as dúvidas, mas a uma grande parte delas e às que forem possíveis dentro do universo de jovens e gestores pesquisados. Nossa pretensão não foi esgotar o assunto ou as discussões em torno da construção da profissionalidade desses jovens, mas buscar os sentidos predominantes, desvelando alguns dos modos como constroem suas trajetórias.

Trata-se de trabalharmos com as falas dos sujeitos pesquisados, no sentido de extrair daí os sentidos predominantes e, a partir deles, fazermos nossas inferências teóricas. Esses sujeitos são os jovens, peças-chave desta pesquisa. Com relação aos gestores, terão sua importância no sentido de compreender como se sentem liderando os jovens desta década.

O universo desta pesquisa abrange jovens na faixa de 20 a 30 anos, moradores de Porto Alegre e grande Porto Alegre, no estado do Rio Grande do Sul, conforme demarcado anteriormente.

Dayrell (2003) nos aponta que existe uma visão romântica da juventude predominante a partir da década de 1960, a qual lembra liberdade de prazer e comportamentos exóticos. Seria o tempo no qual poderíamos experimentar com certa irresponsabilidade, mas com aplicações de sanções, dependendo dos comportamentos juvenis. Outra perspectiva típica desse imaginário seria compreender o jovem em sua relação com a cultura, visto na maior parte das vezes como se apenas se manifestasse culturalmente aos finais de semana ou em eventos culturais de sua idade. Existe, ainda, uma concepção de juventude como sendo um momento de crise, fase marcada por conflitos relacionados à autoestima e à personalidade.

Com relação aos jovens que fizeram parte deste estudo, demonstram ser autoconfiantes; perseguem suas metas, manifestam responsabilidade, comprometimento e um crescimento rápido no que tange às dimensões pessoais e profissionais. Distante dessa imagem do jovem como vivendo uma moratória, um período de passagem e de poucas responsabilidades, nos encontramos com jovens trabalhadores, envolvidos ativamente na construção de suas trajetórias, com sonhos, aspirações e muitas responsabilidades.

Reforçam-nos Maffesoli e Icle (2011) sobre a necessidade de buscar compreender como as coisas se apresentam sem moralizar o que deveria ser o mundo, conhecendo o mundo como se apresenta, e foi nessa perspectiva que trabalhamos ao analisar os discursos desses jovens e de alguns gestores, sem julgar se as práticas são boas ou ruins, mas sim as analisando. Esse foi um dos propósitos das análises das entrevistas.

Maffesoli (2003) entende que, por meio da hermenêutica, podemos buscar compreender as muitas expressões contemporâneas da presença no mundo. As experiências, tanto dos jovens quanto dos gestores, irão nos conduzir a viver o que é e buscar dar sentido, “apesar de tudo”, a uma vida com imperfeições, mas consciente de que é a única que temos, respeitando suas peculiaridades.

Bauman (2001) lembra que a marca registrada da sociedade moderna são os indivíduos e os seus projetos pessoais. A renegociação e a reformulação diária dos indivíduos em relação à maneira com que se apresentam e como se relacionam com os demais se chama sociedade, e é dessas intrincadas relações que tratamos quando nos debruçamos sobre as juventudes na contemporaneidade.

Este capítulo trata da análise das entrevistas realizadas e transcritas. Como nos diz Novaes (2007), compreender as juventudes é buscar entender o mundo atual com suas mazelas e suas expectativas diante do acelerado processo de globalização e da crescente individualização.

Um dos objetivos é procurar conhecer como os jovens entrevistados se percebem com relação ao mundo atual e quais são as suas perspectivas de trabalho e existência diante disso. Nessa vertente, foram considerados especialmente alguns vetores que transformaram seus modos de existir, a saber: a interferência do capitalismo globalizado e a cultura do imediatismo.

As entrevistas foram gravadas em áudio e vídeo e posteriormente transcritas na íntegra, permitindo não apenas o acesso às falas dos sujeitos, mas também a um conjunto de manifestações corporais que auxiliam no trabalho hermenêutico.

As análises estão organizadas em quatro grandes categorias e, dentro delas, subcategorias que descrevem os sentidos emergentes. Cada categoria abrange os seguintes tópicos: *Os jovens e o sucesso* (O olhar dos “outros”; Trabalho com sentido; Consumo e salários; Modelos de sucesso; Rotinas e esforço); *Os jovens e a relação com o tempo* (Perspectivas de futuro; Imediatismo e urgência; Vida e finitude); *Os jovens e a família* (Modelos familiares; Apoio familiar e incentivos;

Valores aprendidos); *Os jovens e seus modos de existir na atualidade* (Participação política; Globalização e tecnologia).

Alguns dados do IPEA apontam elementos interessantes para esse começo de análise. Sabe-se, por exemplo, que a

expectativa média de vida do brasileiro na década de 1970 era de 52,4 anos, e em 2007, segundo dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), alcançou 72,7 anos, enquanto no mesmo intervalo de tempo a taxa de fecundidade despencou de 5,76 para 1,9 filhos por mulher, e o número de casamentos, no civil e religioso, caiu de 64,53% da população para 49,48%. Esses fatos evidenciam uma importante mudança social: o Brasil está envelhecendo. Estudo recente da Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc), do IPEA, mostra que a participação da faixa etária entre 15 e 29 anos no total da população brasileira alcançou seu pico máximo no ano 2000, e desde então está declinando [...]. (IPEA, 2010, p. 20)

Ainda podemos perceber que as famílias estão cada vez gerando menos filhos, e que se mantêm gritantes contrastes sociais que marcam a vida das juventudes:

Segundo o levantamento, a escolaridade é o fator determinante da fecundidade feminina. A distância que separa a fecundidade das mulheres menos instruídas da região Norte (3,61) das que têm mais escolaridade no Sudeste (1,60) era de 2,01 filhos em 2009. Para o país como um todo, as mulheres com até sete anos de estudo chegam a ter, em média, 3,19 filhos, quase o dobro das que têm oito anos ou mais de estudo (1,68). (IG, 2010)

Se a população do País está envelhecendo, que lugares passam a ser ocupados pelos jovens brasileiros que estão na faixa etária de nossos entrevistados? Que alternativas e caminhos eles estão nos propondo a partir das entrevistas, uma vez que abordam vários assuntos, tais como profissão, família, trabalho, relacionamentos, tecnologia, entre outros que foram sendo questionados?

Maffesoli (2003, p. 57) usa o termo “lençol freático invisível” para referir-se a essa dimensão riquíssima das falas e das experiências dos sujeitos, local em que temos um tesouro escondido, o ciclo misterioso das trajetórias de vida. Pensamos que esse lençol pode ser descoberto ou ficar invisível uma vida inteira. É parte desse tesouro que iremos tentar descobrir, contando com o auxílio de estudiosos desse tema tão instigante; descortinar alguns dos sentidos que esses jovens atribuem às suas vidas e às suas trajetórias, para com eles encontrarmos meios de aperfeiçoar nossas relações neste mundo cultural tão complexo e desafiador.

4.1 Os jovens e o sucesso

Nesta categoria, é possível identificar como os jovens se percebem frente ao olhar dos “outros”, concebidos aqui esses “outros” como todos aqueles que interferem na constituição de suas subjetividades. Além disso, buscamos identificar qual o sentido do trabalho para os componentes desse grupo, como se dão as suas relações com o consumo e com os salários e quais são os modelos de sucesso que tendem a seguir.

Todos os jovens que fazem parte deste estudo trabalham ou já trabalharam e procuram novas oportunidades, constituindo a busca pelo “sucesso”, uma constante em seus depoimentos. O que concebem como sucesso e quais as implicações disso na construção de suas profissões é o que buscamos apresentar nesse primeiro bloco.

4.1.1 O olhar dos “outros”

Nesta subcategoria, os jovens entrevistados mostram como se veem através dos outros, como julgam que os outros os percebem e qual o impacto disso sobre suas trajetórias. É prudente buscar reforçar as falas verificando a opinião dos gestores, no sentido de complementar ou confrontar as respostas.

O Jovem 2 nos mostra que, ao entrar no mercado de trabalho, existe certo preconceito com o jovem, o que é reforçado pelo posicionamento de outros entrevistados. O ingresso no mercado de trabalho empresarial parece expor o jovem a uma “prova de fogo” diante do olhar dos já “iniciados”:

Acho que diminuiu um pouco o preconceito que tinha... eu notava muito isso... muito preconceito no passado... hã:: o cara muito novo... éh:: eu comecei a pega...demandas mais...mais complexas... de maior responsabilidade... hã:: o cara muito novo... na mesa... discutindo dando ideia... ou apresentando alguma coisa era [...] tinha muito mais preconceito dos demais que estavam participando do:: do projeto [...] eu tava com vinte e:: três... éh... faz três anos... e hoje eu já vejo um pouco diferente éh:: [...] antes era o: “há... o jovem gurizão... que não sabe de nada... que só sabe do nível da faculdade e:: e não viveu”... hã:: agora não é mais tanto assim “há o cara realmente sabe” “ele tá acompanhando” “ele mais do que eu em algumas coisas” em algumas tecnologias néh? Pensa-se assim... mas hã:: eu sinto falta de uma senioridade... ter uma senioridade no mercado é um diferencial então os jovens sofrem com isso... eu so/ sofro com isso porque:: uns cabelos brancos dão credibilidade a:: ao que tu tá dizendo [...] ao que tu tá passando... ao que tu tá apresentando [...] então... eu acho que

o mercado ainda vê com preconceito... MENOS que via antes [...] talvez no futuro a gente vai ter um... uma transformação de que vai ser parelho... talvez quando eu tiver quarenta... cinquenta anos eu não vá ter preconceito com quem for mais novo ou não vou ter tanto como tem hoje... mas éh:: ainda existe... é complicado. (Jovem 2)

Eu só a mais nova hoje da minha equipe dentro do banco e:: quando tu vai fazer a entrevista ou muda alguma coisa ou hã procura uma outra oportunidade as pessoas tem um receio muito grande quanto a tua idade neh em relação a maturidade ou que tu quer se realmente tu vai se dedicar porque:: as pessoas que já estão no mercado elas acreditam que o jovem pode chega hoje e entra e amanhã hã eu não quero mais e:: vou tenta outra coisa então eles acreditam que não tem a mesma responsabilidade. (Jovem 3)

Tanto o Jovem 2 quanto a Jovem 3 sentiram preconceito no que tange à pouca idade. É interessante observar que esses depoimentos colocam em cena uma realidade bastante curiosa e contraditória: em um mundo marcado pelo ideal de juventude e permanente transformação – marcas típicas de certa visão romântica das juventudes –, o sentido de responsabilidade e confiabilidade vinculado à idade ainda parece predominar. Os jovens, no entanto, apontam para uma possível transformação que adviria justamente de uma mudança de posição assumida por eles no futuro, quando depositários das responsabilidades e investidos do poder de gestores. A juventude é celebrada culturalmente como ideal de vida e consumo, mas ao mesmo tempo continua sofrendo com o olhar desconfiado daqueles que veem na pouca idade um sinal de perigo, impondo restrições.

Parece que o “mercado” tem certo receio ao contratar jovens, temendo a possível falta de comprometimento, expressão reiterada pelos gestores em suas falas. O Gestor 3, por exemplo, divide os jovens em duas categorias:

Eu divido a nova geração neh em dois segmentos, eu acho que nos temos jovens descomprometidos em algum momento e nos temos o que eu qualificaria ai sim como a dita geração Y, que são jovens que vem para o mercado de trabalho, mas que trazem uma bagagem da relação familiar, o histórico profissional de pai e mãe, a família como um todo que acaba propiciando neles um comprometimento maior. (Gestor 3)

Mesmo que aponte a existência daqueles que não se comprometem, aponta a existência de uma “nova geração” (Y), sujeitos capazes de se envolver com o trabalho e assumir compromissos, associando isso às suas histórias familiares e ao histórico profissional dos pais. Uma versão semelhante é apresentada pelo Gestor 1 que por atuar em orientação de jovens para ingresso no mercado de trabalho avalia qual o perfil dos jovens que tendem a evoluir melhor:

Eu acho assim ó... que em geral... esse publico jovem... os profissionais que são mais ativos e mais abertos a feedback... a sugestão de:: desenvolvimento... a orientação... ou até mesmo a crítica... são profissionais que evoluem melhor... (Gestor 1)

Tanto os gestores quanto os próprios jovens, em outras passagens de suas entrevistas, revelam a forte associação que estabelecem entre as atitudes de comprometimento e engajamento no trabalho e construção da carreira e as histórias e os modelos familiares. Isso especialmente em relação aos seus genitores, para os quais o trabalho se coloca não meramente como acesso aos bens de consumo, mas como prática social implicada na constituição de suas identidades sociais.

Tais elementos parecem apontar para uma análise que não pode desconsiderar as mudanças culturais no próprio mundo do trabalho no último século. As diferenças nos comportamentos dos jovens trabalhadores não se explicam apenas em termos de variações de personalidade decorrentes de suas histórias individuais ou da emergência espontânea de uma nova geração.

O discurso empresarial destaca que esses jovens seriam mais inquietos e difíceis de se manterem no trabalho. No entanto, é esquecido que tal inquietação pode ser decorrente da desinstitucionalização do emprego, pois, até o final do século XX, para sentir-se integrante da sociedade era necessário ter uma carreira, uma identidade social adulta relacionada com a função econômica ou laboral específica. O trabalho produtivo não era apenas um meio para atingir um fim econômico, mas também uma marca de identidade, uma espécie de validação social de sua importância e de pertença a um grupo conhecido. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012, p. 554)

O sentido de sucesso emerge associado ao reconhecimento por parte de seus pares, em geral pessoas mais velhas e há mais tempo nas organizações. Ser bem sucedido implica ser reconhecido pelos gestores como alguém confiável e em quem se pode investir “apesar” de ser jovem. O que se pode observar é uma condição de ambiguidade ou mesmo ambivalência, na medida em que o “jovem” celebrado como modelo de força produtiva, criativa e de consumo precisa “provar” que não se enquadra nas descrições culturalmente típicas de sua idade, marcadas por instabilidade, indecisão e impulsividade.

Nesse contexto, a história familiar e o peso da tradição parecem servir como um indicativo de menor “periculosidade” do jovem para a organização e seus gestores.

4.1.2 Trabalho com sentido

Nesta subcategoria abordamos o que significa o trabalho para os jovens entrevistados, que sentido o trabalho tem em suas vidas e até que ponto ele representa emancipação e busca de sentido.

Bajoit e Franssen (2007) sugerem que o modelo tradicional do trabalho, mesmo estando em crise, possui um significado especial para os jovens. Trabalhar ou exercer uma atividade produtiva assegurando retorno financeiro ainda permanece sendo uma expectativa básica para todos os jovens entrevistados. O trabalho ainda é interessante para uma grande parcela de jovens, e é por meio dele que imaginam encontrar o “sucesso” tão almejado.

Quando questionada sobre o significado de um trabalho com sentido, a Jovem 1, que tem 21 anos, cursa Administração de Empresas e começou a trabalhar com 17 anos, diz esperar desafios:

*Eu acho que é um trabalho que seja desafiador assim neh acho que... os jovens querem ser desafiados mesmo neh não querem ficar grampeando folha, sei lá sabe fazendo essas coisa como agente tem cada vez mais informação, cada vez mais conhecimento, a gente que neh ter oportunidade de mostra isso, então acho que um trabalho interessante é isso, que te desafie, que de oportunidade de mostrar o que tu sabe neh, que combine a teoria da faculdade com a prática, no fim uma remuneração boa também... é sempre legal, mas eu acho que principalmente esta questão desse desafio.
(Jovem 1)*

No depoimento dos jovens, o sucesso está associado à ideia de um trabalho que promova realização. Realização no contexto em que vivem parece estar fortemente associada a não estagnação, ao enfrentamento e à superação de constantes desafios. Trata-se da imagem de um sujeito que se põe constantemente à prova e que nunca se encontra definitivamente garantido por uma identidade profissional (BAUMAN, 2001).

Complementando o depoimento da Jovem 1, remetemo-nos a Pochmann (2004), quando manifesta a necessidade de o jovem dedicar mais tempo aos estudos. Nesse sentido, o papel da educação na sociedade do conhecimento deveria ser mais amplo, segundo o autor, aliando a teoria à prática. Pelo depoimento da Jovem 1, essa prática seria aplicada no mercado de trabalho. Buscar novos desafios e realizar-se com a sua superação seria colocar-se em constante

ultrapassagem, em um movimento que envolve formar-se em função das demandas reais do mundo trabalho.

Podemos perceber na fala da Jovem 3 que imagina ter condições de uma vida mais tranquila por intermédio do trabalho. Curiosamente essa vida “mais tranquila” não é esperada apenas como uma promessa de futuro, depois de uma vida inteira de esforço e dedicação. Em um mundo que se coloca cada vez mais competitivo e exigente, os jovens reivindicam a “vida tranquila” em uma condição bem mais imediata e a associam diretamente ao poder de consumo e à menor regulação disciplinar. A tranquilidade sonhada não surge mais apenas como um prêmio àqueles que foram capazes de suportar uma vida inteira sem trégua ou descanso, mas aparece como uma exigência do presente, quando se busca a sensação de maior liberdade garantida especialmente pela capacidade de consumir. Para isso, podemos perceber que os métodos tradicionais do trabalho ainda são interessantes para uma parcela de jovens. Conforme Bajoit e Franssen (2007), embora em sua maioria os jovens reforcem ser necessário fazer o que se gosta e ser feliz no tempo presente, trata-se de uma mudança cultural importante em relação aos sentidos do trabalho, já que o “reconhecimento” ou a “tranquilidade” não aparecem mais como o “prêmio” final pelo trabalho vivido como sacrifício, mas como uma condição para a própria manutenção do interesse por desempenhar a função e interferindo na tomada de decisão.

Eu acho que se trabalhar pra ter uma condição de viver tranquilo, poder pagar as tuas contas, poder aproveitar a tua vida ter dinheiro pra sair... pra adquirir o que tu tens vontade, mas tu também tem que estar realizada, tem que gostar do que tu faz, tu tem que estar feliz de ir trabalhar todos os dias, eu acho que tu trabalhar demais e trabalhar com aquilo que tu não quer também não te deixa satisfeito e realizado. [...] mas eu adoro o que eu faço, se eu abro mão de fazer as minhas coisas em função disso é por que eu gosto muito de ta ali, é bom a convivência com as pessoas, a minha equipe é muito boa é::: quando tu entra naquele mundo tu te apaixona pelo mundo do financiamento e fica ... apesar de aparecerem outras oportunidades eu já abri mão também de trocar, de voltar a trabalhar dentro de agência pra poder ficar ali. Apesar da cobrança tu também tem pouco mais livre [...] mas eu não tenho um gerente um dia inteiro comigo por exemplo... a gente cumpre um horário, mas não é aquele horário assim que tem que ta ali as nove horas, eu tenho que sai as seis horas então se torna um pouco mais livre a nossa convivência é mais fácil... mas eu gosto muito mesmo do que eu faço ali. (Jovem 3)

A Jovem 3 complementa o que busca em termos de empresa para que possa ser produtiva; não se sente confortável ficando muito tempo na realização das

mesmas tarefas. Lidamos com jovens que estudaram mais se comparados a gerações anteriores, e eles querem mostrar isso na prática. Talvez as empresas estejam “perdendo” esse conhecimento por falta de um planejamento em curto prazo para a retenção desses jovens, investindo não somente no “plano de carreira” como algo do futuro, mas como condição de vida presente. Os valores se alteraram, e os depoimentos dos jovens parecem refletir esse “imediatismo” típico da cultura contemporânea que não suporta a procrastinação, o adiamento da satisfação, a espera pela redenção apenas no futuro idealizado. Os jovens falam de satisfação no tempo presente ao passo que associam essa “tranquilidade” presente, ironicamente, ao aumento do poder de consumo. Talvez aí resida outra contradição da maquinaria produtiva do capitalismo contemporâneo, a saber: ao mesmo tempo que os jovens se sentem impelidos a exigir uma vida “mais tranquila” já no tempo presente, são levados a crer que tal tranquilidade viria do aumento do poder de consumo, o que exige cada vez mais “correr atrás” e não poder permanecer por muito tempo em um mesmo cargo, uma mesma função ou atividade. Desejam estar “tranquilos” o mais rápido possível e, para tal, precisam conformar-se a uma desenfreada busca por “subir rápido” para poder consumir cada vez mais, o que em nada se parece com o espírito da “tranquilidade” desejada e nunca alcançada.

É eu busco uma empresa que tenha um plano de carreira na realidade, porque quando tu fica muito tempo ali fazendo a mesma coisa, chega um certo momento tu já não produz mais o que tu produzia antes, então eu queria uma empresa que mudasse um pouco mais rápido, assim que as coisas mudassem um pouco mais rápido. E na proposta que eu to indo e na empresa que eu to buscando é exatamente isso, são cargos que tu fica no máximo dois anos e aí depois de dois anos tu vai subindo e claro tu vai ter que trabalhar bastante, mais é isso que eu procuro tu não vai ai ficar parado no mesmo lugar, esperando uma promessa e que essa promessa que não vem, é o que vai te desmotivando também no trabalho que tu faz. (Jovem 3)

Outros jovens, por sua vez, parecem encontrar brechas nessa lógica do capitalismo contemporâneo e, de fato, buscam outra forma de gratificação e sentido com o que fazem, para além do sentido de consumo e prazer imediatos. Podemos observar a Jovem 4, que possuía uma grande expectativa relacionada ao trabalho por observar a paixão da mãe por sua atividade profissional. Já no primeiro emprego, tal expectativa se viu frustrada. Essa jovem iniciou na iniciativa privada e sentiu o peso do modelo tradicional, com práticas fortemente disciplinares, carga

horária pesada e funcionários que veem no emprego somente o meio de sustento para alcançar com sofreguidão o poder de consumo desejado.

Reforçam Bajoit e Franssen (2007) a ideia de que muitos jovens manifestam rejeição ao trabalho-alienação. Seria o caso da Jovem 4 referindo-se ao primeiro emprego. O trabalho com sentido para essa jovem é fazer algo que seja gratificante e que ajude outras pessoas a também serem felizes:

Eu sempre observei muito era a paixão que minha mãe tinha e tem ainda até hoje pelo trabalho dela, então ela sempre fez o trabalho dela assim como uma vocação assim neh nunca foi assim, ai que droga estou trabalhando. Bom ela reclama de cansada que ta trabalhando demais, mas assim ela sempre gostou muito do trabalho dela neh sempre foi assim, prazer e e e e entusiasmo assim, ai hoje eu fiz tal coisa, tal atividade com a minha turma foi muito legal e eu fiz isso sempre contando assim e:::: então eu sempre pensei que o trabalho devia ser uma coisa assim nhe [...] daí quando eu entrei no mercado de trabalho eu tomei um baque assim hã mas não é assim neh, eu fui trabalhar na iniciativa privada primeiro assim e foi bem pesado, assim eu achava que era muito hã:::: as pessoas estavam ali pra trabalhar pra ganhar dinheiro pra comprar uma televisão e um carro novo e cada vez uma televisão maior e um carro melhor isso era o que eu sentia das pessoas.

Tipo eu não to trabalhando pra alguém ganhar dinheiro eu to trabalhando pro desenvolvimento do município assim tipo eu to trabalhando pra população [...] É muito gratificante assim daí eu acho que esse é o caminho de se sentir feliz com o trabalho sabe hã:::::::::: (Jovem 4)

Pode ser percebida, na fala dos jovens e em seus projetos, uma realidade que não mudou muito com relação a como as coisas se apresentavam no mundo empresarial de duas ou três décadas passadas, mesmo com o advento da globalização. As empresas continuam com metodologias ainda típicas das empresas tradicionais. Exemplo disso ocorreu com a Jovem 4, que não se adaptou aos métodos rígidos, e com a Jovem 1, que mesmo incorporando o discurso de constante progressão e aprimoramento não conseguiu fixar-se em uma empresa, na busca talvez fantasiosa por uma ascensão rápida e pela “tranquilidade” que o consumo poderia garantir.

Não se trata de fazer uma crítica radical e extremista às empresas tradicionais, mas uma crítica às empresas que não tratam os funcionários como pessoas, com suas diferenças, seus anseios, e que pensando somente no lucro de seus acionistas desconsideram as variações culturais que marcam essas novas gerações, sendo elas próprias corresponsáveis pelo problema que denunciam: a impermanência de seus quadros funcionais.

Os empresários arriscam e ousam para que possam colocar seus próprios negócios; os custos são altíssimos para manter as empresas em funcionamento, principalmente no Brasil, onde cada funcionário custa mais que o dobro do seu salário, incluindo benefícios. Não generalizando, pois uma parte das empresas já o faz. Referimo-nos a empresas que não possuem ainda programas de retenção, programas de treinamento abertos à preocupação com o sentido atribuído ao trabalho pelos próprios profissionais, ultrapassando o mero interesse por maior potencial de consumo. Às vezes é necessário muito pouco para manter as pessoas felizes. Os jovens citam acima, quando questionados, o que buscam nas empresas pelas quais passam; porém, para isso eles precisam ser ouvidos, precisam de formação que contemple suas particularidades e de lideranças que os ajudem a encontrar sentidos que vão além do mero consumo desenfreado ou das velhas promessas de recompensa na “vida futura”.

O Gestor 3 reforça o quanto custa perder um funcionário desde o recrutamento e a seleção, o treinamento e o aprendizado até a sua saída:

O Bruno as vezes me traz... essa semana a gente estava discutindo um material sobre quanto custa demitir um funcionário e eu fiquei surpreso, custa dois virgula sete salários do funcionário a demissão dele... Aí a gente começou a discutir o porquê disso, ele me apresentou todo um conceito técnico neh num planilha um conceito técnico de uma hora que tu perde de entrevista de desligamento [...] (Gestor 3)

Nesse sentido, parece-nos que cabe a esses jovens o desafio de moldar as empresas que sejam dos seus sonhos, lucrativas, mas cujo ambiente seja prazeroso e com um trabalho desafiador. Em um prazo de cinco a dez anos, existe uma tendência de que eles sejam os líderes nas empresas. Segue a fala do Gestor 3 sobre a sua percepção de futuro com relação a essa temática:

Eu penso que cada vez mais essa idéia de que eu passei de um equilíbrio e um entendimento do profissional maduro cada vez mais esta sendo disseminado nos meios aonde se discute gestão, então eu acredito que a gente vai chegar em um determinado momento, daqui a cinco, seis, dez anos em que esse equilíbrio vai ta muito tranquilo até porque daqui a pouco eles estão ocupando os nosso lugares [...]

Eu já to oficialmente a oito anos da minha aposentadoria ,então nos vamos chegar num momento que nos vamos ter que sair da cadeira, vamos ter que dar o espaço pra eles e acho que, começam a ter um entendimento independente de perfil, bem mais comprometido seja qualquer um dos dois seguimentos que seu citei eles também estão começando a perceber neh de que tem a sinalização de um espaço pra eles correr e acho que isso nos próximos anos começa a se estabilizar... principalmente porque acho, não,

*tenho certeza, porque eu participo neh acho que as políticas publicas de educação formação e renda tendem a tomar um pulso em cima dessas questões... de discutir essa nova relação com o mercado que existe hoje.
(Gestor 3)*

Antunes (2009) sugere um novo sistema de metabolismo social, sendo: 1) que o sentido da sociedade seja voltado para as necessidades humanas e sociais; e 2) que o exercício do trabalho seja sinônimo de autoatividade, atividade livre, baseada no tempo disponível.

Seguindo a linha de raciocínio do autor, a Jovem 4 buscou e encontrou esse modelo de trabalho. Ela atua em empresa pública e saiu de casa um pouco mais tarde, aproveitando o apoio dos pais para que pudesse estudar. Desenvolve uma atividade que julga gratificante, pois se autorrealiza, e consegue exercer também um trabalho com significado social, que ultrapassa o sentido do enriquecimento pessoal. Enfim, essa jovem vê sentido no trabalho que realiza.

Bajoit e Franssen (2007) afirmam existir uma tendência na qual o trabalho deva estar subordinado à realização pessoal. Essa tendência é demonstrada pela Jovem 1, que busca esse tipo de trabalho, não se tratando de rejeição ao trabalho, mas reivindicando uma atividade que possua sentido e que proporcione algum tempo para a sua vida própria.

4.1.3 Consumo e salários

Nesta subcategoria, os jovens referem os salários “ideais” na fase de vida em que se encontram. Percebe-se que os ganhos dos jovens entrevistados, frisando os jovens 2, 3 e 4, estão razoavelmente altos se fôssemos comparar proporcionalmente aos ganhos de seus pais na mesma época, com a mesma idade. Esse fato parece justificar-se pelo aumento significativo da escolarização da população nas últimas décadas em relação às gerações anteriores e pela demanda crescente de mão de obra jovem qualificada.

Destacamos no início das análises uma nota do IPEA que informa o decréscimo no número de filhos por famílias. Os jovens na faixa etária de 15 a 29 anos alcançaram seu pico no ano 2000 e, a partir de então, o percentual está decaindo. Por esse prisma, os jovens estão ficando raros; como estudam mais, têm

maior qualificação para oferecer às empresas em que são contratados, e isso eleva seus salários já no curto prazo.

Bom Acho que numa empresa grande no caso se entrar como estagiaria neh acho que entre oitocentos e mil reais mais os benefícios, acho que é um valor razoável pro profissional que eu sou agora assim sei lá, semestre da faculdade essas coisas, experiências e tal e há::: e::: pra um cargo de efetivo eu realmente não sei, eu não tenho muita noção assim. [...] Outras responsabilidades neh... Mas acho que entre mil e quinhentos e duzentos reais assim porque vai ser o meu primeiro. Eu tive na loja que eu trabalhei, eu tinha carteira assinada mas assim eu era uma vendedora digamos assim nhe mas::: eu acho que entre mil e quinhentos e dois mil reais é um valor bom assim. (Jovem 1)

Eu recebo em dólares néh? Não recebo aqui... mas há: dá em torno de dois mil dólares... (Jovem 2)

Salário pra ti igualar é muito complicado, as vezes pra ti não é suficiente ganha um salário que ta te oferecendo, por exemplo um estagio qualquer nhe e::: a parte mais complicada acho que é isso que é isso. Eu ganho em media três e meio hoje. É que a gente começou com estagio era mil e duzentos mil e quinhentos. (Jovem 3)

Apesar de salários relativamente altos para a faixa etária, os jovens conseguem estabelecer certa crítica à associação de altos salários e consumo indiscriminado, como se pode perceber no depoimento a seguir:

Daí quando eu entrei no mercado de trabalho eu tomei um baque.. assim há mas não é assim neh eu fui trabalhar na iniciativa privada primeiro assim e foi bem pesado assim eu achava que era muito há::: as pessoas estavam ali pra trabalhar pra ganhar dinheiro pra comprar uma televisão e um carro novo e cada vez uma televisão maior e um carro melhor isso era o que eu sentia das pessoas.

Não tinham prazer de estar trabalhando elas queriam só trabalhar pra ganhar dinheiro e o dinheiro que elas queriam ganhar era pra fazer coisas que não combinavam comigo que era consumir indiscriminadamente e daí eu comecei a me incomodar com aquilo neh, então eu acho que isso de eu ter aprendido principalmente com a minha mãe assim neh, que sempre foi muito apaixonada pelo trabalho dela foi uma coisa que quando eu entrei no trabalho assim eu pensei nossa mas não é assim.

Assim que eu me formei trocaram o meu contrato para engenheiro civil assinaram a minha carteira e tal o salário era quatro mil e duzentos e::: bruto neh e::: eu ba to rica neh muito feliz [...]

Eu acho que vai dar seis mil reais sobre isso incluindo a parte de alimentação que é paga no salário junto e as vantagens que a gente tem lá é vale transporte e vale alimentação. (Jovem 4)

A remuneração surge nas falas dos jovens como fator importante na definição do sentido de sucesso, mas não como o único ou sequer o principal. Enquanto os jovens 1, 2 e 3 destacam a importância de superar o limiar de ganhos típicos da condição de estagiário – o que lhes garante outro *status* e potencial de consumo

desejado –, a Jovem 4, melhor posicionada em termos financeiros, não perde de vista o sentido da gratificação que está para além do salário, encontrando-a no sentido social da ocupação e no prazer que dela deriva.

Apesar dos bons salários dos jovens entrevistados, notadamente oriundos da classe média, o trabalho não se justifica apenas por salários compatíveis: eles buscam a possibilidade de criação, sem o que a ocupação torna-se “facilmente” dispensável, na evitação quase fóbica do tédio e da burocracia. Maffesoli (2007) parece estar certo ao apontar um deslizamento do eixo do trabalho compreendido como esforço e padecimento para o eixo da ocupação criativa, no qual a gratificação ultrapassa o sentido exclusivo da remuneração compensatória. Isso se refere às próprias condições de trabalho.

Não se pode perder de vista, no entanto, que essa condição “flexível” e criativa do trabalho e da produção no mundo contemporâneo (desejada por muitos jovens para além de seus salários) não é apenas oriunda da “boa intenção” de gestores, mas dos novos arranjos do próprio capitalismo globalizado, que encontra sempre novas e mais sutis modalidades de exploração.

O trabalho começou a sofrer alterações, no início da pós-modernidade, devido à adoção de concepções com relação à flexibilização do capital e dos processos de trabalho por parte dos detentores do poder econômico nas sociedades ocidentais. A flexibilização foi aceita como propícia às reestruturações necessárias à manutenção do capitalismo, de acordo com Harvey (1996), por ocorrer em prol da sustentação do capital, ou seja, por manter as mesmas premissas com vistas à lucratividade. A partir das concepções sobre a flexibilidade dos processos produtivos, surgiu uma nova estruturação: o trabalho flexível. Este se caracterizou pela produção e colocação de mercadorias nos variados mercados mundiais a partir de empresas transnacionais, que vieram a atuar em diversos nichos de mercado. Foi a inovação tecnológica que, em grande parte, propiciou o surgimento da especialização flexível de produção. (APPEL-SILVA; BIEHL, 2006, p. 522)

No bojo da cultura do imediatismo, os jovens muitas vezes podem se constituir em presas fáceis dessas formas “flexíveis” de organização do trabalho, nas quais a promessa por prazer e realização imediatos encobre formas mais dissimuladas de opressão. Seria ingenuidade não reconhecer tal dimensão, ainda que ela não seja, por si só, suficiente para explicar uma mudança cultural que parece desenhar-se, de fato, nas relações entre trabalho e sentido de vida.

4.1.4 Modelos de sucesso

Nesta subcategoria, é possível compreender quais os gestores “ideais” na visão dos jovens, quem são os modelos de sucesso em suas vidas, o que admiram nessas pessoas e se conseguem perceber o que deveriam buscar para que cheguem à gestão, caso seja essa a sua meta. Curiosamente, os jovens elencam outros jovens como seus modelos em lugar de adultos maduros ou empresários mais velhos:

As empresas também tã se atualizando, gerentes jovens, eu fui fazer uma entrevista para uma empresa era um processo de trainee e ai:: o:: cara que estava lá fazendo a entrevista meu Deus devia ter sei lá vinte e oito anos, vinte sete anos e ele falou que a média de idade da nossa empresa dos funcionários da nossa empresa é de 30 anos [...] exige dedicação sei lá então eu acho que os jovens estão ai conquistando o seu espaço. (Jovem 1)

Eu acho que hoje o mercado, cada vez tu enxerga tu vê, pessoas mais jovens neh alcançando o topo, por exemplo o meu gerente hoje do banco ele tem trinta e três anos, ele iniciou no banco com vinte anos e hoje ele é gerente e daqui a dois anos ele ta como superintendente do banco, superintendente comercial então, é isso que eu vejo cada vez mais as pessoas mais jovens tã alçando o topo assim, tã tentando melhorar e desenvolver, já não é mais aquela fase, ai eu vivo pra adolescência pra fazer festa pra sai só pra isso e nada mais eu dependo da minha mãe e do meu pai eu vou depender deles a vida toda ..não cada vez correndo atrás de ser independente e morar sozinho e depende hã eu pago as minhas contas eu resolvo os meus problemas eu acho que isso que todo mundo procura. (Jovem 3)

O esforço pessoal de outros jovens e a busca constante por autonomia em relação ao mundo adulto aparecem como a tônica de admiração do grupo pesquisado. Seus modelos de sucesso estão mais próximos de sua própria idade e de sua condição de vida, e são neles encontram inspiração para avançar em suas carreiras. Isso nos leva a pensar em um predomínio cada vez maior de vínculos afetivos fraternais (KEHL, 2000) como suporte dos sentidos de vida e de prosperidade. Não mais os jovens se espelham na experiência dos adultos maduros e em suas conquistas, mas no próprio esforço de outros jovens, seus pares, em conquistar aquilo que eles também buscam, a autonomia e o prazer oriundo de uma ocupação que faça sentido.

Ainda que os jovens busquem no “olhar” dos mais velhos o reconhecimento de seu sucesso profissional, como já mostramos, parecem procurar no “olhar” de seus pares jovens as possibilidades de identificação com o esforço necessário para

alcançarem suas metas, sempre mais próximas de um tempo presente que de um futuro distante. Assim, parece tratar-se bem menos de uma lógica da construção de identidade com o modelo adulto ou da tradição e bem mais da busca por identificações parciais e provisórias, úteis ao engenhoso e interminável processo de construção de si mesmos. Uma entrada pelo pensamento de Maffesoli, ao propor uma migração da noção de identidade para a de processos de identificação, parece explicar de maneira bastante própria o que esses jovens vivem na identificação com seus próprios pares enquanto “modelos” (sempre provisórios) de sucesso:

O que Maffesoli põe no lugar é uma lógica da identificação, sustentada pela tese da existência de um processo, um deslize da identidade rumo à identificação, sem que aquela desapareça para ceder lugar, totalmente, a esta. A possível substituição, porém, não é o ponto do argumento maffesoliano, e sim o de que estamos vivendo outra disposição (tanto em termos de vontade quanto de arranjo), e que isso pode ser uma das marcas da pós-modernidade. “O eu é apenas uma ilusão ou, antes, uma busca um pouco iniciática; não é nunca dado, definitivamente, mas conta-se progressivamente, sem que haja, para ser exato, unidade de suas diversas expressões” (Maffesoli, 1996, p. 303). O sujeito, para ele, cede lugar à pessoa. Uma pessoa que, conforme a raiz etimológica da palavra, veste máscaras ou apresenta diversas facetas que, apesar de distintas, são incorporadas por uma mesma individualidade. (BARROS, 2008, p. 182)

4.1.5 Rotinas e esforço

Nesta subcategoria, tentamos destacar o que os jovens entrevistados tiveram que mudar nas suas rotinas devido ao trabalho, isto é, um pouco do impacto do mundo do trabalho sobre suas vidas.

Ao contrário do que se constrói em certos imaginários acerca das juventudes como período de desfrute e gozo inconsequentes, é uma constante entre os jovens pesquisados a presença de grandes e conscientes esforços no sentido de sustentar as rotinas de trabalho e as suas respectivas responsabilidades.

Mas no passado... hã:: abdiquei de muita coisa... neh? tanto que:: um dos motivos que eu to fazendo academia agora mais forte é porque no ano passado foi muito forte em relação ao trabalho... abdiquei fim de semana... éh:: durante a semana [...] mais do que dez horas no mesmo dia:: hã:: amigos:: um dia a dia normal... mas no meu antigo trabalho [...] agora eu to conseguindo me organizar... talvez no:: no:: quando a coisa aumenta:: néh? aumentar o volume... aí sim eu... passo por isso de novo. (Jovem 2)

Nas palavras desse jovem, podemos perceber uma carga horária bem mais intensa, pois trabalha inclusive durante os finais de semana. Contudo, vê-se mais

adiante que ele não enxerga outra possibilidade de sustentar seus projetos: precisa trabalhar, pois paga faculdade, moradia e demais despesas.

Para alguns dos jovens, a carga de trabalho pesada – envolvendo os finais de semana – e a abdicação dos momentos de lazer e descanso parecem constituir um ônus bastante significativo.

Eu parei de fazer tudo nos finais de semana, sair, viajar, tu abre mão de bastante coisa pra poder trabalhar porque o que te mata na realidade não é trabalhar de segunda a sexta, trabalhar até nuns horários meio loucos as vezes até as nove horas da noite quando tem que liberar algumas coisas, mas o que te mata é os sábados e domingos. (Jovem 3)

Antunes (2009) aborda a temática da redução da jornada de trabalho, sendo essa uma das mais importantes reivindicações do mundo do trabalho. Podemos perceber na fala dos jovens uma carga horária pesada, sendo que alguns também estudam. O autor reforça a necessidade de reflexões sobre o tempo e o tempo de trabalho, o autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida. Nesse sentido, tais reflexões seguidas de discussões sobre o assunto poderiam ir ao encontro de uma vida dotada de sentido fora do trabalho.

Mesmo pertencentes à classe média, recentemente expandida no País por força da ascensão de parcelas significativas das classes populares na última década, esses jovens estão bastante distantes do imaginário constituído em torno das juventudes como período de moratória do trabalho ou gozo descomprometido.

No Brasil, a juventude não pode ser caracterizada pela moratória em relação ao trabalho, como é comum nos países europeus. Ao contrário, para grande parcela de jovens, a condição juvenil só é vivenciada porque trabalham, garantindo o mínimo de recursos para o lazer, o namoro ou o consumo. (DAYRELL, 2007, p. 1109)

4.2 Os jovens e a relação com o tempo

Nesta categoria, os jovens falam sobre o que esperam do futuro, seus medos, suas aspirações, seus desejos. Sobre os temas imediatismo e urgência, as entrevistas nos trazem os possíveis impactos percebidos pelos jovens.

Como comenta Sennett (2002), o mundo globalizado é caracterizado pela flexibilidade e pelo curto prazo, mundo esse onde as empresas se dividem ou se fundem, empregos surgem e desaparecem. Tal ambiente exige pessoas dispostas a

não se preocuparem com as consequências dessas mudanças ou a não saberem o que virá após. A maioria das pessoas ainda não se sente à vontade com tais mudanças. A seguir, nossos jovens nos mostrarão como percebem essa temática.

São as próprias condições culturais, em grande medida, as responsáveis pela constituição de vínculos frágeis dos jovens com as organizações.

Uma das contradições nas concepções sobre o trabalho flexível estabeleceu-se em relação ao próprio perfil profissional. Uma postura maleável, ágil, aberta a mudanças em curto prazo demanda baixo apego emocional ao trabalho e não envolvimento pessoal por parte dos sujeitos [...]. Em contrapartida, a exigência da apropriação dos objetivos empresariais exige alta dedicação ao trabalho, apego emocional e envolvimento pessoal pelos sujeitos. Os sujeitos ficaram a serviço de serem avaliados como incompetentes, se falhassem em qualquer uma das exigências, permanecendo sob o risco da demissão. (APPEL-SILVA; BIEHL, 2006, p. 524)

4.2.1 Perspectivas de futuro

Maffesoli (2003) aponta o romantismo das novas gerações e a sua indiferença diante de um mundo social e econômico cada vez mais hostil.

Pais (2001 apud MOLIN, 2006, p. 396-397) sugere como pensar o futuro:

Não há fuga possível ao labirinto da vida; o que importa é saber viver a vida no labirinto que a constitui. Não vale a pena projectar futuros instáveis, espelhos da instabilidade do presente. É preferível utopizar o futuro e uma forma possível é imaginando futuros múltiplos.

Para se criarem condições de possibilidade da utopia, o melhor é não tomar opções comprometedoras, para quem as toma e para as utopias idealizadas. Os compromissos do presente comprometem o futuro, insociologias inscrevem-no numa ordem geométrica, contestatória de um presente que se pretende vivido. Então, é preferível especular sobre o futuro (futuro fantasiado ou aberto) ou imaginá-lo como banalidade ou ausência para que, desse modo, o presente seja possível no labirinto da vida.

Ainda sobre futuro, Maffesoli (2003) afirma que, seguindo o ciclo misterioso das histórias humanas, a aventura de viver o presente justifica a fascinação do futuro.

A Jovem 1 conta como aproveita o tempo até que venha se firmar profissionalmente, o que espera do futuro, quais são os seus medos e o que seria, na sua concepção, a realização:

Acho que o pessoal tá aproveitando então esse tempo pra... tem gente que eu vejo que aproveita para viajar pra conseguir... experiência ou bens... vejo muito meus amigos assim a maioria já tem carro eu não optaria pra comprar um carro eu optaria pra comprar uma casa, tudo bem que o valor é um pouco diferente mas o carro gera uma despesa né [...] Tá bom o meu maior medo é não ser uma profissional realizada e o que isso envolve ser realizada é fazer o que eu gosto e ser remunerada há::: justamente de forma justa, por isto assim, eu não acho que a faculdade seja tão importante, já tenho amigos que tem o seu negócio que já tão super bem, que não fizeram a faculdade. Mas pro sucesso, pra realização acho que o trabalho é fundamental, independente daí de como ele vem se vem da faculdade se vem porque o trabalho é é::: o que faz a diferença claro a faculdade é um::: é um plus. (Jovem 1)

Já o Jovem 2 não pensa no futuro. Diz que, no passado, há dez anos, tentou fazer alguns planejamentos, mas não teve êxito e, por isso, não planeja mais. Todavia, parece estar bem direcionado.

Como colocado por Bauman (2011), o futuro é uma mera possibilidade; ainda não nasceu. Foi isto que os homens tentaram fazer no decorrer da história, predizer o destino e as leis que determinam a natureza, saber agora, antes que vire outro presente. Sobre o futuro, porém, esse jovem espera ter a remuneração de que necessita, a fim de que possa avançar pessoal e profissionalmente. Ele sabe que para isso é preciso superar algumas etapas e cita a formação acadêmica:

*Não penso no... na verdade penso... penso... mas não programo néh?... Não sei o que vai acontecer no final do ano... até tentava... há: até dez anos atrás fazer... uma espécie de um... planejamento... hoje já sei que não... adianta muito... mas é... tem alguns steps¹ que eu quero ter quero ter uma casa... quero ter quero continuar tendo um carro... quero ter meu cachorro... quero viaja bastante... então são alguns... algumas... algumas linhas que eu preciso preencher [...]
Mas não [...] objetivo [...] quero ser um grande empresário... quero ser um grande executivo... não sei o que que... vai me fazer bem e o que que vai me trazer o dinheiro que eu preciso [...]
Eu espero ta:... com uma formação acadêmica melhor... pós... é::: espero ta com uma condição financeira melhor... também com certeza... com... experiência profissional também... condizente com a formação acadêmica... e::: uma constante evolução... agora especificamente::: não sei dizer nada néh [...]. (Jovem 2)*

As perspectivas de futuro parecem fortemente atravessadas pelo ideal de consumo, em que a vida acadêmica entra como passo fundamental no projeto de ascensão. Apesar desse delineamento, quando se trata de pensar o futuro, os planos soam esvaziados de um sentido maior que ultrapasse a retroalimentação da equação estudo-melhor x remuneração-consumo.

¹ Steps – Conforme dicionário *on-line*, etapas, passos.

Mas... há:... são meus objetivos néh... é:... ano que vem vou começa a fazer... voltar a estudar e uma pós graduação... quero ta falando 2 idiomas néh... além do português... já tenho estudado pra isso... há:... mas tudo depende do:... da... pra onde minha carreira vai [...] eu vou ajustando... eu tenho... feito isso néh?

Hã... ajustando o que eu preciso o que eu não preciso... há... isso eu preciso agora ... isso eu não preciso agora...

É: [...] agora algo que eu consiga me... me custear néh? Não moro sozinho... moro com meus pais... então eu não preciso pagar... éh:... moradia

Mas:... preciso: [...] aí sim um planejamento a curto prazo... sair dessa condição e mora sozinho [...] então preciso de um trabalho que pague meu custo de vida... há [...] atual néh... pra trabalhar... pra sobreviver... e pra fazer uma espécie de reserva... pra aí assim... adquirir... um bem e:... em constante evolução [...] há:... quer falar de valores específicos? [...] pra hoje acho que precisa pelo menos... em torno de seis mil... éh:... isso bruto... tirando cinco líquido... aí já éh:... já seria um valor suficiente. (Jovem 2)

A Jovem 3 demonstra ter medo do futuro, mas reforça que quer estar trabalhando. Menciona ter 23 anos e que ainda não conseguiu se formar, mas que a formação já não representa muito diferencial diante do “mercado”. Essa jovem busca estar com uma “tranquilidade” maior aos 40 anos.

Lipovetsky (2005) nos alerta de que as relações de trabalho alteraram as relações entre os indivíduos, mostrando que a instabilidade no mundo do trabalho pode ser encarada por aqueles que possuem dúvidas sobre si mesmos.

Eu tenho medo assim, tenho muito medo do futuro não sei como EU QUERO muito que seja diferente, eu quero ta trabalhando, eu quero eu quero te o meu apartamento, eu quero te mais coisas do que eu tenho hoje. Mas eu tenho medo do que o futuro representa assim talvez tipo, eu tenho vinte e três anos e eu ainda não consegui me formar na faculdade, eu me formo ano que vem, talvez quando eu me formar eu não estejahoje em dia tu te o diploma da faculdade não é mais nada entendeu, daí quando eu me formo na faculdade eu vou correr atrás de um pós e assim tu vai indo então o meu maior medo é esse.. eu tenho muita expectativa pro futuro claro eu espero vim um ótimo futuro mim, então eu to correndo atrás disso neh. [...] Com vinte oito eu me imagino trabalhando que nem uma louca, estudando ainda provavelmente há::: correndo atrás ainda de construir o que e eu pra com quarenta anos, eu ta e ta só seguindo a vida assim, aproveitando o que eu construí claro se a gente parar para analisar, a gente vai ver que com trinta anos tu ainda vai ta trabalhando com quarenta anos tu ainda vai estar trabalhando e correndo atrás, mas eu vejo isso eu quero consegui construir tudo o que eu vejo pra mim assim até os quarenta anos pra depois poder aproveitar. (Jovem 3)

A Jovem 4 consegue falar mais no sentido coletivo quando se refere aos jovens. Parece reconhecer as diferenças entre um jovem pobre e um jovem de classe média ou média alta com relação à educação. Tem “claro” como quer o seu

futuro, e, como já demonstrado pelos demais jovens, a continuidade no investimento acadêmico impõe-se como uma constante:

Eu acho que a primeira coisa pra falar disso é separar a parte social que o jovem vive, eu acho que é muito diferente tu ser jovem pobre ou de classe baixa classe econômica baixa e ser um jovem de classe média alta ou média e alta que tem acesso a escolas boas e uma educação [...] formal assim de maior qualidade, com o acesso a cursos e tudo mais é bem diferente assim mas [...]

Bom eu acho que pelo menos por um tempo eu vou ficar trabalhando na prefeitura lá neh como concursada, as coisas ficam muito mais confortáveis assim lá na prefeitura existe um plano de carreira neh que a gente vai crescendo hã... pretendo terminar o meu mestrado o quanto antes possível e não pretendo fazer doutorado logo direto, mas eu acho que vou fazer doutorado é uma das coisas que eu quero fazer na minha vida é doutorado... fora do Brasil fazer fora assim eu acho que é importante assim pra conhecer outra realidade de pesquisa e::: pra conhecer um outro lugar também isso é uma das coisas que eu e o Pedro pensamos em fazer juntos também porque ele também (já) fez mestrado de escolher um país e tenta há::: aplica pra outra Universidade desse país pra fazer o doutorado no mesmo lugar assim para viajar então::: mas tudo são planos para muito futuramente, assim não são planos pra agora assim pro ano que vem, talvez pra daqui a cinco anos... eu preciso me estabilizar melhor prefeitura também eu ainda estou em estágio probatório que são três anos. (Jovem 4)

Impõe-se, neste ponto, pensar as diferenças gritantes que marcam as juventudes brasileiras em distintas condições de vida. As perspectivas de futuro revelam-se fortemente marcadas por tais traços de distinção social, interferindo fortemente em seus projetos de existência.

A relação entre trabalho e juventude, as condições de vida, as oportunidades de desenvolvimento e o tempo disponível apresentam-se como peculiaridades que separam radicalmente adolescentes que trabalham por necessidade daqueles que só estudam ou buscam o trabalho como meio de desenvolvimento profissional. Neste exemplo, reconhecem-se dois pólos: o daqueles que, pela necessidade econômica, anseiam por antecipar a vida adulta como forma de conseguir prover mais recursos para si e/ou para sua família, e o outro, no extremo oposto, formado por jovens “burgueses” interessados em manter os benefícios do tempo livre ou de poder constituir uma base sólida para sua carreira. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012, p. 554)

4.2.2 Imediatismo e urgência

Nesta subcategoria, temos relatos muito interessantes que nos ajudam a entender melhor o imediatismo dos jovens pelo olhar deles mesmos.

A Jovem 1 reforça que é inquieta, que se desmotiva com facilidade e que a rotina a incomoda:

Ai eu só meio inquieta assim não consigo me aquietar num lugar só, assim me desmotivo um pouco rápido assim [...] Eu não gosto de rotina, não gosto da mesma coisa assim só que claro neh [...] É claro acho que faz parte de um amadurecimento meu, assim acho que é uma coisa mais uma ansiedade que é um pouco juvenil assim que tende:: tende a passar espero, porque se não eu vou ficar e difícil neh fica sei lá dois anos na aquela empresa não é bom neh melhor que tu fique um longo tempo porque nessa de construir um trabalho numa empresa demora neh, até tu fazer um projeto até ele se aprovado, entrar com recurso tudo isso leva tempo e se fica só dois anos as vezes acaba não dando tempo neh mas:: não sei.

Eu fiquei oito meses ... e daí eu tava me sentindo explorada e eu via que não tinha um cargo assim obvio que a questão de ter ou não ter um cargo tipo é só alguém criar um cargo neh para ele existir e eu conversei [...]. (Jovem 1)

Os gestores entrevistados percebem e reforçam essa urgência, colocando os perigos que esse modo de existir pode causar às trajetórias desses jovens. Giddens (2003), resenhado por Costa ([2003?]), diz que as tradições também são necessárias em uma sociedade no sentido de dar continuidade e formar a vida social. Nesse sentido, trazemos a fala de alguns gestores, pois eles comandam e orientam os jovens no início de suas carreiras. Eles nos revelam como percebem os jovens em atuação:

Bom... eu acho que essa geração é uma geração mais impulsiva... táh?... mais impaciente e intolerante pras coisas [...] eu me preocupo um pouco na questão de tempo de crescimento porque eu acho que:: / por exemplo... tem algumas/ em algumas situações na minha carreira [...] foi decisivo.. foi definitivo.. há:: como e que é foi:: decisório eu ter uma pouco mais de idade... eu ter um pouco mais de experiência... e não só de experiência profissional mas de experiência de vida... de corrida... de bagagem néh? E esses jovens eles não percebem o valor disso. (Gestor 1)

Complementando o que seria uma atitude dos jovens descomprometidos, segue fala do Gestor 2, que indica “como funciona na prática”, segundo ele, reforçado pela fala do Gestor 1, que menciona a questão dos limites.

Época de férias o pessoal já pensa em pedir desligamento:: porque quer aproveitar o carnaval:: / aconteceu em processos seletivos... de as pessoas fazer a prova... as entrevistas... conseguir notas boas... e no momento da contratação... “é:: poxa você vê:: é janeiro... fevereiro... eu tinha combinado de ir pra praia: éh:: eu posso começar em março?” então éh:: o pessoal espera muito que a empresa se adapte a suas necessidades... as necessidades pessoais das pessoas néh? (Gestor 2)

Eu acho que tem uma falta de clareza de limites... isso existe... que em determinados momentos a gente tem que dar... por exemplo... vou te dar um exemplo... há:: eu participo dum:: dum programa de formação de jovens que é o conexão y eu participo então dum programa de formação e

desenvolvimento comportamental de jovens... que é o programa que a gente / o nome do programa é geração... conexão y... táh? Há:: nesse programa/ é um grupo de quinze pessoas... quinze jovens néh? que a gente teve que estabelecer algumas regras por exemplo... regras em relação ao trabalho... ao início do trabalho... porque eles chegam assim meia hora... quarenta minutos... cinquenta minutos atrasados... (Gestor 1)

Os jovens entrevistados continuam contribuindo ao relatarem suas ansiedades e as possíveis consequências disso. O Jovem 2 fala de si e dos jovens pertencentes ao grupo em que convive, os quais se encontram na mesma faixa etária que ele. Menciona que a ansiedade aumenta ao perceber jovens que estejam mais bem posicionados em suas profissões.

O que acontece é que tem MUITA ansiedade néh?... o jovem é muito ansioso... então há::... por ele vê um outro ou dois três um pouco melhor ou ou que já passaram por algumas etapas ou por alguns steps antes então essa ansiedade aumenta... há [...] mas... eu vejo que depende de: de quando tu começou... hoje cada vez mais um ano faz muita diferença... talvez no passado um ano... é a experiência de um ano não... não contava tanto... precisava ter cinco... dez anos pra ti chegar a alguma coisa... hoje se tu fez um ano de alguma já éh:: sei lá::... pleno naquela atividade [...] e aí... nessa ansiedade o que cara não quer esperar um ano... ou... não quer passar por alguma:: alguma atividade... por algum curso e aí [...]
Eu acho que se vive o AGORA se vive o “há eu preciso ter faculdade” “eu preciso ter pós” e “eu preciso falar um idioma”... néh... eu acho que se pensa isso... e as coisas vão acontecendo [...]
Com quem eu converso assim eu não vejo muito um PLANEJAMENTO de carreira:: eu quero ir pra tal coisa:: eu acho que porque:: a gente vai aprendendo que a vida não... não é simples de planejar néh? De:: de programar [...] há:: eu pelo menos não tenho um plano pra daqui a dez anos... cinco talvez [...] mas eu vejo que o que eu fiz há cinco anos atrás não:: não funcionou da: da forma que eu imaginava ou: pra melhor ou pra pior [...]
Tem que ter esse básico aqui... todo mundo sabe que tem que ter esse básico... tá claro isso no mercado [...] mas o planejamento é de:: se houver planejamento é um planejamento de:: dois anos... “há daqui há dois anos eu quero tá fazendo tal coisa”... o que se enxerga não é tão... é... tu enxerga a curto prazo... não enxerga muito longe. (Jovem 2)

Muitos sociólogos indicam os riscos de uma perspectiva de futuro assolada pelo imediatismo entre os jovens e as consequências sociais decorrentes disso.

Ter como horizonte um futuro cada vez mais comprimido pelo imediatismo próprio à sociedade do consumo e um ambiente de sociabilidade no qual o outro não existe, prevalecendo a indiferença generalizada, garante as condições para a ampliação da sensação de desamparo que se desenvolve em sentidos perversamente complementares: a construção de um estilo de vida hedonista [...] e a busca por emoções furtivas. (BRUNETTA, 2009, p. 229)

Segue depoimento do Gestor 1, com relação ao que os jovens dizem precisar ter para alcançar o que desejam. Na sua fala, reforça o que entende ser o papel da escola nesse sentido:

Eu não vejo esses jovens tão vinculados com a escola, eu vejo eles mais preocupados com o grupo... então os amigos... turma... os colegas... a:: a:: a escola não:: não exerce um papel de figura de não é uma figura de autoridade pra eles também [...] porque se os pais não foram a escola poderia ser néh? Mas não... não acho que a escola tenha esse papel e:: é um meio pra eles chegarem num determinado fim quer dizer... "eu preciso me formar pra [...]. (Gestor 1)

A fala do gestor dá margem para discutirmos o papel da escola e dos grupos de sociabilidade na cultura juvenil. Seria ainda hoje a escola, ou a universidade, um importante elemento na construção da perspectiva de futuro para os jovens? Ou estaria sendo reduzida, na cultura do imediatismo, em sua função, atendendo mais a um ritual de passagem, quando não apenas de consumo, para acesso ao sucesso prometido pela figura do “livre” consumidor? E os grupos de convivência, qual o seu papel?

Se para boa parte dos jovens de classe média os sonhos de futuro estão “autorizados”, ainda que vagos e ligados diretamente ao consumo,

podemos constatar que a vivência da juventude nas camadas populares é dura e difícil: os jovens enfrentam desafios consideráveis. Ao lado da sua condição como jovens, alia-se a da pobreza, numa dupla condição que interfere diretamente na trajetória de vida e nas possibilidades e [nos] sentidos que assumem a vivência juvenil. Um grande desafio cotidiano é a garantia da própria sobrevivência, numa tensão constante entre a busca de gratificação imediata e um possível projeto de futuro. (DAYRELL, 2007, p. 1108-1109)

A relação com a escola não pode ser vista apenas do ponto de vista do utilitarismo juvenil capturado pela cultura do imediatismo. A própria escola enquanto instituição precisa ser questionada nos seus modos de acolher e de se relacionar com as juventudes na atualidade. Isso interfere fortemente nos modos como os jovens veem e vivem a escola ou a universidade em seu cotidiano. Ao mesmo tempo que, como já apontamos anteriormente, os jovens pesquisados associam diretamente seus projetos de futuro à formação acadêmica, a escola e a universidade têm grandes dificuldades em lidar com as peculiaridades da condição

juvenil, ficando muitas vezes atreladas, tanto quanto as empresas, a imagens preconceituosas e estigmatizadoras desses sujeitos.

Além do mais, predomina uma representação negativa e preconceituosa em relação aos jovens, reflexo das representações correntes sobre a idade e os atores juvenis na sociedade. É muito comum, nas escolas [e nas universidades], a visão da juventude tomada como um “vir a ser”, projetada para o futuro, ou o jovem identificado com um hedonismo individualista ou mesmo com o consumismo. Quando se trata de jovens pobres, ainda mais se forem negros, há uma vinculação à ideia do risco e da violência, tornando-os uma “classe perigosa”. Diante dessas representações e estigmas, o jovem tende a ser visto na perspectiva da falta, da incompletude, da irresponsabilidade, da desconfiança, o que torna ainda mais difícil para a escola perceber quem ele é de fato, o que pensa e é capaz de fazer. A escola tende a não reconhecer o “jovem” existente no “aluno”, muito menos compreender a diversidade, seja étnica, de gênero ou de orientação sexual, entre outras expressões, com a qual a condição juvenil se apresenta. (DAYRELL, 2007, p. 1117)

Se por um lado a cultura do imediatismo típica do capitalismo contemporâneo assola os jovens, por outro o desconhecimento da condição juvenil por parte das instituições formadoras apenas faz agravar essa distância entre jovens e adultos que poderiam servir de efetivos mediadores na construção de seus projetos de vida.

Os grupos, por sua vez, realmente desempenham um papel cada vez mais importante na constituição da sociabilidade juvenil. Entretanto, ao contrário do que o depoimento do gestor indica ao sugerir que o interesse pelos grupos entre os jovens poderia opor-se negativamente ao interesse pela escola,

nesse contexto, ganham relevância os grupos culturais. [...] De forma diferenciada, [o grupo] lhes abre a possibilidade de práticas, relações e símbolos por meio dos quais criam espaços próprios, com uma ampliação dos circuitos e redes de trocas, o meio privilegiado pelo qual se introduzem na esfera pública. (DAYRELL, 2007, p. 1110).

Questionamos a Jovem 1 quanto à possibilidade de esperar o tempo de estágio para uma provável efetivação, pois fora percebido que os jovens 2 e 3 passaram por experiências similares, foram efetivados e, atualmente, demonstram estar felizes profissionalmente.

Ai é que a princípio... eu achei que eu não tinha muito tempo pra esperar assim porque:: eu tenho mais aí um ano pra terminar a faculdade e::: assim eu não poderia contar com esses dois anos [...]. Sabe porque daqui a pouco eu ia estar no fim da faculdade e se eu não fosse efetivada eu eu [...] Perdi tempo então eu achei que o melhor pra mim era procurar uma empresa grande onde eu::: a possibilidade fosse real mesmo neh [...] daí...

tu é jovem tu tem as tuas metas as tuas coisas eu vou entende, ele disse eu não gostaria que tu saísse mas eu te entendo... sim não gostaria que eu saísse mas também não fez nada para que eu ficasse sabe aquela coisa. (Jovem 1)

Talvez esse “*não poder esperar*” faça toda a diferença.

Pochmann (2004) afirma que, devido ao resgate do papel da educação e da formação vivemos, em determinados segmentos, especialmente nas classes médias, postergação do ingresso dos jovens no mercado de trabalho, permitindo que possam competir pelos postos de trabalhadores que são colocados à disposição. O que pode ser percebido pelas entrevistas é que, para os jovens deste século, um ano de experiência já representa muito. Eles vêm com diferenciais, como vontade de fazer diferente, curso superior, conhecimento mais avançado em tecnologia e, em alguns casos, mais de um idioma; com isso, costumam deixar claro o que desejam nas empresas em que atuam.

Eu acho que o jovem vem com isso hoje vem com a vontade também vontade de fazer diferente, vontade de crescer, a vontade de ta ali mostra o trabalho que ele quer desenvolver [...]

Já cobreí muito do meu gestor esse novo que chegou, ele ta ele entrou em fevereiro desse ano a gente conversou quando ele chegou eu falei pra ele que eu não queria passar desse ano fazendo a mesma coisa, que eu to fazendo, que imagina fazem dois anos e meio que eu to fazendo a mesma coisa, eu disse pra ele que eu não queria que acontecesse isso hã:: ele me deu uma expectativa de muda alguma coisa até dezembro, como eu não to vendo nada assim se mexer perto de mim ai eu abri agora o leque pra trocar de banco. (Jovem 3)

Então acho que quatro anos é um tempo... muito grande que eu fiquei... néh? claro que eu tive steps... eu não fiquei na mesma atividade... ou em duas ou três e tive mais do que: mais do que isso... e por isso que eu fiquei quatro anos. (Jovem 2)

4.2.3 Vida e finitude

Nesta subcategoria, exploramos os sentidos de vida e finitude. Todos, aos vinte e poucos anos, tiveram dificuldades de abordar o tema da morte ou da finitude. Consideram que isso ainda está muito distante. A Jovem 4 diz não saber se os jovens farão alguma diferença no mundo ou se saberão como resolver os problemas que se apresentam.

O conto de Jorge Luis Borges (apud BAUMAN, 1998, p. 191) diz: “Ser imortal é coisa comum. Com exceção do homem, todas as criaturas são imortais, pois ignoram a morte. O que é divino, incompreensível, é saber que se é imortal [...]”.

A finitude parece ser o grande tabu na cultura do imediatismo (RODRIGUES, 2006).

Não penso em envelhecimento, em morte nem sei como é que vai se isso mais... Mas nem sei sei lá, vou envelhecer neh vou::: sei quero ser uma velha feliz Deus que me livre ser amargurada... eu tenho horror. (Jovem 1)

Não... até os trinta a gente é imortal néh... não... (risos) talvez mais mais além eu vá pensar... mas... nunca [...] também não... éh::: que isso também muda éh... espero viver até os cem... cento e dez... (risos) hoje pouca gente vive néh... mas talvez [...] é Niemayer da vida... fumando ainda néh [...]. (Jovem 2)

Hã::: sabe que eu nunca parei pra pensar nisso, eu só penso até os quarenta neh que é a onde eu quero ter família quero ter filho e eu nunca projetei assim porque eu tenho medo da morte, então nunca é uma coisa que eu consiga pensar claramente ainda acho que tenho que passar por mais coisas ainda pra poder analisar essa parte. (Jovem 3)

A vida pra gente ta boa assim, mas eu vejo que tem muita coisa errada assim, não sei muito bem como resolver assim, não sei se no próprio trabalho da gente a gente vai conseguir fazer alguma diferença... não sei assim. (Jovem 4)

A ausência do sentido de morte ou finitude de maneira mais efetiva na vida dos jovens pode desempenhar uma função bastante importante de apagamento do sentido de continuidade, história ou tradição, um efeito bastante nocivo em seu desenvolvimento. Os séculos XX e XXI apresentam uma representação de “morte invertida”, sonogada, motivo de vergonha e considerada como o grande fracasso da humanidade (KOVÁCS, 1992).

Apesar de uma supervalorização da vida presente e do imediato, a falta de perspectiva da finitude pode funcionar como um enfraquecedor do sentido dessa vida presente tão desejada e celebrada. A ausência de preocupação com o significado de finitude parece um importante “sentido” que pode ser assumido como sintoma de uma cultura que rejeita com a morte a evidência de sua fragilidade e, com isso, supostamente coloca para longe de si qualquer entrave ao “progresso”.

A consciência da finitude não é aprisionadora, pelo contrário, somente essa consciência nos possibilita a continuidade real. A ilusão do infinito, na qual a modernidade está mergulhada, esta sim, nos aprisiona a um modelo ideal, inatingível, de seres humanos como deuses imortais, onipotentes, sempre belos e poderosos. Esse modelo perseguido traz a eterna insatisfação de nos percebermos sós, em uma busca fadada ao insucesso. A aceitação da finitude nos mobiliza ao desapego do perfeito. A morte possibilita a vida e seu ciclo natural. E isso não é limitador. (FRANCO, 2007, p. 119)

4.3 Os jovens e a família

Esta categoria pode ser considerada uma das mais importantes, pois é por meio das suas famílias que os jovens se formam; é nela que recebem as primeiras instruções. Como menciona Maffesoli (2003), são formas de iniciação naturalmente vividas: a infância, as primeiras emoções, a integração das formas linguísticas, as comunicações não verbais, alguns métodos sem os quais não seria possível viver em sociedade.

Conforme Pais (2003), o cotidiano é a primeira fonte do conhecimento; é o que foi vivido, e exatamente por isso o grupo familiar tem um papel tão importante. Vejamos alguns sentidos ligados a esse universo.

4.3.1 Modelos familiares

Nesta subcategoria, são apresentados os modelos familiares dos jovens entrevistados, os quais são complementados pela fala dos gestores que também são pais ou orientam jovens.

A Jovem 1 informa que não é regra a questão de os jovens saírem tarde de casa e que, no seu grupo, isso é bem variado:

*Acho que cada vez mais jovens buscam a independência há financeira e tal mais cedo, eu vejo que as pessoas falam que os jovens estão saindo mais tarde de casa mas no meu grupo eu não vejo isso, tem um pouco de tudo, tem gente que vai que:: vai vai morar sozinho, tem gente que continua morando com os pais, tem gente que casa já tenho amigos que são casados moram junto com seus companheiros, casados, neh juntados.
(Jovem 1)*

A permanência dos adultos jovens nas casas de suas famílias de origem é um tema bastante discutido na atualidade. Parece constituir uma tendência da cultura contemporânea, especialmente na classe média, em que os jovens optam por continuar morando com seus pais enquanto encaminham suas – cada vez mais prolongadas – formações acadêmicas. Embora não seja exatamente a realidade dos jovens entrevistados, vale destacar tal fenômeno, nomeado por alguns como “síndrome do ninho cheio”.

Um dado da realidade brasileira é que 81% das famílias paulistanas nessa etapa ainda possuem pelo menos um filho adulto jovem em casa (Cervený & Berthoud, 1997). Na Espanha, 67% dos rapazes e 49% das moças de faixa etária entre 25 e 27 anos ainda permanecem vivendo na casa de seus pais (Palacios & Rodrigo, 1998). Dessa maneira, alguns estudiosos apontam para o surgimento de uma nova fase no ciclo evolutivo da família chamada etapa do “ninho cheio” (Carter & McGoldrick, 1995; Ríos González, 1994). Ainda pouco estudada, a fase do ninho cheio compreende o processo de permanência dos adultos jovens na residência de sua família de origem. (SILVEIRA; WAGNER, 2006, p. 442)

O Jovem 2 aponta o exemplo de seu pai com relação ao trabalho, sendo ele a sua inspiração:

*Há: sempre via meu pai trabalhando néh? E:: quando eu comecei me dar conta em relação a trabalho... eu tinha treze... quatorze [...] e:: e ele já tava trabalhando mais em casa... então eu pude acompanhar tudo isso [...] então nem só por questão de passar mas sim pelo acompanhamento que daí eu fiz néh? Eu fiz e fui... mas... acompanhamento em si do trabalho e ver as relações e:: a evolução disso... foi mais com meu pai.
Muito grande [...] mas eu noto que:: a gente vai crescendo e esse... essa participação vai reduzindo néh? Ela era muito grande... à cem por cento nos meus dezessete... dezoito... e hoje que eu to com vinte e seis já é... sei lá... cinquenta por cento... vai reduzindo... a gente vai criando uma::... um novo pensamento néh::? E acompanhando a evolução das coisas [...]. (Jovem 2)*

A Jovem 3 mostra quem foram suas referências e menciona “a única forma de sair daquela vida”, referindo-se a uma vida simples de pessoas do interior, que possuem pouca ambição e valorizam o estudo somente até uma determinada época da vida. Reforça valores repassados pelos avós e que se sentia cobrada, por isso não usufruiu tanto da sua infância:

*Bom, as pessoas mais importantes foi a mãe para mim obvio a vó o vô, tu também que sempre me ajudou muito sempre falou muito de trabalho e:: como seria e o futuro hã:: eu sempre acreditei que a única forma de sair daquela vida que eu tinha seria eu estudando, estudando e correndo atrás de alguma coisa pra mudar aquela mesma história de vida, que eu não queria pra mim, então sempre estudei, corri atrás pra tentar mudar e:: não viver a mesma vida que eu tive até os dezesseis dezessete anos, então pra mim as figuras importantes foram essas, eu acredito que foram elas que me ajudaram hã:: o vô e a vó daquela forma meio atravessada mas me ajudaram a crescer e:: me tornar o que eu sou hoje e eu agradeço muito a todos eles. [...]
O que marcou mais pra mim em relação a crescimento como pessoa que eu acredito que eu mudei muito o meu jeito foi primeiro, a separação dos meus pais que foi difícil e que foi realmente, eu não tive aquela fase de infância assim, eu sempre me senti muito cobrada... apesar das pessoas não me cobrarem eu sempre sentia que eu tinha que fazer alguma coisa de diferente [...] e depois foi quando eu tive que volta que eu tive que me separa da mãe neh que eu tive que mora com a vó e com o vô, então foi as duas fases mais difíceis pra mim assim que mais marcaram [...]*

Eu convivo mais com o pessoal do banco e da loja que são as pessoas que eu mais vejo neh, convivo de segunda a segunda, mas eu gostaria mesmo de passar um tempo a mais com a minha família queria poder estar mais presente. (Jovem 3)

A Jovem 4 comenta as dificuldades que os pais tiveram quando ela nasceu. Demonstra uma proximidade grande com eles, que estiveram sempre presentes, e lembra-se de episódios da infância com alegria. Em outros fragmentos, mostra proximidade com os pais até hoje, parecendo essa uma relação de extrema importância em sua vida:

Quando eu nasci, meu pai e minha mãe é tinham uma vida financeira bem menos favorável do hoje em dia, assim neh a gente morava aqui perto na Independência, num apartamento de um quarto alugado. Quando eu nasci minha mãe era professora do Estado e meu pai trabalhava no Itaú era escriturário do Itaú [...] quando eu comecei a ir pra escolinha assim quando tinha uns três anos, assim primeiro eu tinha ido em umas creches quando meu pai e minha mãe tinham que trabalhar depois quando eu tinha uns três anos meu pai e minha mãe se envolveram na organização de uma escolinha cooperativa então vários pais se reuniram pra organizar essa escolinha, assim se chama pé de feijão se chamava pé de feijão e que isso marcou muito a minha vida porque criou um grupo de pais e filhos neh há [...] muitas vezes tive que ir pro trabalho junto com meu pai e minha mãe assim, mas eram sempre coisas muito legais assim nunca era chato, nunca era assim ai que saco era uma coisa assim super pra mim, pelo menos era super divertido e quanto aos avós há::: meu avós moravam longe neh a vó mãe do meu pai morava em Canoas e os pais da minha mãe moravam numa cidade do interior, Putinga eu adorava muito ir pro interior assim de ter a liberdade de interagir com com as coisas do interior, terra, mato, então eu adorava ir pra lá assim todo ano a gente ia mais de uma vez por ano eu passava as férias lá as férias grande do verão eu passava lá e tal então isso também é uma coisa que marcou bastante a minha. (Jovem 4)

Sarti (2004) enfatiza que existe uma tendência natural de confundirmos o tema família com a “nossa família”, o que acaba se tornando um discurso etnocêntrico. No entanto, de fato os modelos familiares de dedicação ao trabalho e gosto pela própria ocupação parecem estar desempenhando um papel importante na construção da profissionalidade dos jovens estudados, o que não parece estar associado diretamente ao fenômeno da prolongada permanência.

4.3.2 Apoio familiar e incentivo

Nesta subcategoria, é demonstrado o papel da família na vida dos jovens pesquisados, como se sentem junto aos familiares e como eles os apoiam.

A Jovem 1 provém de uma família de pais divorciados, mora com a mãe e o padrasto, mas o pai é bastante presente em sua vida. Teve o apoio dos avós, que a cuidavam para que os pais pudessem trabalhar – configuração típica das famílias urbanas da classe média baixa nas grandes cidades.

Eu sou bastante apegada também com a minha família adoro assim::: fica em casa com a minha mãe com meu padrasto atualmente que é que::: meus pais são separados... com meu pai eu falo diariamente, nem que seja pelo telefone todo dia a gente se fala hã::: nosso programa é ir no jogo do Inter, esse é o programa que a gente faz assim junto [...] bom meus pais sempre trabalharam fora, minha mãe e meu pai então logo que eu era pequena eu vivi, convivi bastante com a minha avó, minha avó paterna que me cuidou assim até eu entrar para escola. (Jovem 1)

A Jovem 3 manifesta que pôde se preparar até os seus 17 anos, lia muito pra buscar o que o “mercado” esperava dos jovens. Diz que o diferencial dos jovens pode estar na “criação”, ou seja, nos valores que recebem de seus familiares.

Eu não trabalhei até os dezessete anos, então eu tentei me preparar o máximo pra pra conseguir alguma coisa boa e o mercado era difícil e começa como estagio, salário baixo e tudo mais, mas eu consegui me encaixa, depois e sempre corri muito atrás assim pra fazer o meu melhor e tentar que me vissem da melhor forma possível e essa fase, foi a fase que agente aprendeu mais, assim a fase de segundo grau onde eu tava buscando ali e eu lia muito, o mercado pra ver como era como que seriam as coisas e na época até fiz algumas provas pro Senai, algumas coisas assim, acabei depois entrando no mercado de trabalho mesmo. [...] Sim as pessoas que eu convivo sim a maioria das pessoas jovens com quem eu faço faculdade ou que eu convivo ou que eu saio, a grande maioria delas que mora com os pais, ainda mesmo assim trabalha, tem seu carro, paga a sua faculdade, as pessoas do meu convívio pensam assim, agora se tu le se tu procurar tem pessoas que tão vivendo a vida por viver só que é uma questão cultural também, é uma questão de como tu te desenvolveu, de como que tu chego, como que a tua família te apoia então tudo isso depende da criação também. (Jovem 3)

A Jovem 4 teve apoio até terminar a faculdade e, quando saiu de casa, continuou com a ajuda dos pais para que pudesse continuar estudando. Afirma que ser jovem hoje é confortável devido a esse apoio, sustenta que os jovens estão estendendo a juventude e que, às vezes, tem dificuldade de se ver com a vida adulta.

A gente mora com os pais até terminar a faculdade ou então se sai de casa sai com a ajuda dos pais neh... E entra no mercado de trabalho bem mais tarde então acho que isso é uma vantagem também neh de tu ter esse conforto assim, na minha classe social muitas vezes não tem neh daí vai trabalhar em um emprego tri desqualificado e não consegue continuar

estudando. [...] pra mim ser jovem hoje é confortável neh eu tive hã:: tive a possibilidade de ter ajuda dos meus pais sempre que eu precisei nhe hã:: tive o apoio deles quando eu resolvi largar o emprego pra fazer mestrado e ganhar muito menos. [...] Um pouco eu acho que o que tem acontecido é que a gente tem estendido a juventude por mais tempo assim, acho que isso é uma tendência que tende ate continuar por mais tempo assim hã:: que a gente vê hoje pessoas com trinta anos que são jovens ainda que moram com os pais que neh hã:: que de repente nem tão trabalhando ou que tão trabalhando assim que são estagiários ainda e tal e isso antigamente as pessoas com trinta anos já eram adultas... As vezes eu tenho muita dificuldade de me enxergar como adulta sabe... Porque a gente está estendendo a juventude sei lá se é por que quais as razões disso assim, talvez por aumentar a expectativa de vida porque ta o mercado de trabalho esta exigindo uma maior formação e porque é mais confortável ficar na casa dos pais, porque se tu sai da casa dos pais tu perde um monte de benefício [...]. (Jovem 4)

De acordo com Novaes (2006 apud SILVA; SILVA, 2012, p. 10), “[...] existem grupos e segmentos juvenis organizados que falam por parcelas da juventude [...]”; todavia, nenhum deles se encontra autorizado a falar ou a representar todos os jovens que compõem a mesma faixa etária. Com relação ao grupo de 15 a 24 anos, conforme Pochmann (2004, p. 222), existem múltiplas possibilidades em grupos divididos, como:

- a) exercício do trabalho;
- b) situação de desemprego;
- c) fase de estudos com residência distante dos pais e na dependência deles;
- d) fase de estudos residindo junto com os pais e dependentes deles;
- e) fase de estudo com vida independente e com família formada;
- f) com mais de 24 anos, desempregado ou com rendimento insuficiente, necessitando da ajuda dos pais.

No caso dos jovens que fizeram parte deste estudo, a grande maioria ainda depende dos pais ou dependeu até pouco tempo, mesmo com a característica de terem iniciado no mercado de trabalho mais cedo, por volta dos 17 anos de idade. É essa ajuda ou esse apoio que os faz estarem razoavelmente bem economicamente, alguns já formados, outros em finalização de seus cursos de graduação.

O apoio familiar apareceu como um fator decisivo na atual construção de suas trajetórias profissionais, não apenas como suporte infraestrutural, mas especialmente como suporte afetivo para o enfrentamento de um mundo tão exigente em relação ao desempenho. Exemplos são: a Jovem 3 “*Eu trabalho muito eu trabalho de segunda a segunda*”; em certo momento o Jovem 2 “*abdiquei fim de semana [...] éh:: durante a semana [...] mais do que dez horas no mesmo dia*”,

quando se referia ao emprego anterior; e a Jovem 4 “*uma exploração assim tipo o nosso horário era das oito a seis de segunda a sexta quarenta e quatro horas por semana e a gente fazia muita hora extra muita todos os dias eu saía lá todos os dias as oito as vezes eu saía de lá as dez e as vezes as três da manhã*”, quando entrou no mercado de trabalho ao sair da faculdade. Relatos como esses sempre vieram acompanhados do destaque dado ao papel de algum familiar como suporte para o enfrentamento.

Outras pesquisas corroboram essa perspectiva. Referindo-se aos muitos desafios enfrentados pelos jovens, especialmente no começo de suas atividades laborais, esses pesquisadores apontam, por exemplo:

Essa experiência é vivenciada de forma frustrante, com sentimentos de impotência, vergonha, desassociação e exclusão social, visíveis nesse processo. Em tal aspecto, a família se torna importante como âncora e suporte psicológico no enfrentamento de desafios que se apresentam cotidianamente num movimento rotativo e circulante, assim os impulsiona a continuar lutando em busca de melhores condições de vida. Portanto, nesta pesquisa, a família também aparece como alicerce para a maioria desses jovens, pois se caracteriza como núcleo de apoio para seguirem em busca de seus projetos e sonhos. (RAITZ; PETTERS, 2008, p. 415)

4.3.3 Valores aprendidos

Esta subcategoria apresenta valores que foram marcantes até então na vida dos jovens pesquisados. A Jovem 1 demonstra que os pais foram importantes referências profissionais, apesar de suas lembranças virem associadas a um tom crítico do excesso:

Meus pais eles são muito::: sempre foram muito assim do trabalho, muito preocupados neh a minha mãe não dorme, perde o sono não sei o que o.. meu pai também faz hora extra, trabalha fim de semana... Só que várias vezes ele esqueceu até da vida pessoal assim já me deixou na escolinha... várias vezes inúmeras vezes me esquecia na escola... porque a cabeça dele estava sempre no trabalho assim. (Jovem 1)

No mundo corporativo, reforça Antunes (2009), se os trabalhadores não demonstrarem vontade, disposição e desejo, serão substituídos por outros que apresentem esse perfil. Essa é a marca perversa do mundo corporativo de onde emergem esses mesmos pais “exemplares” em profissionalismo e dedicação. Outra contradição.

O Jovem 2 conta que os pais estiveram sempre presentes em todas as fases e cita como valores mais marcantes o comprometimento e a objetividade:

*Sempre foram muito presentes... hã::: todos os valores que eu tenho vieram deles néh? Hã:::... tanto deles quanto dos meus irmãos que são mais velhos que eu... são nove e treze anos de diferença entre um e outro... é outro casal néh? E:: é daí... daí que vem a minha formação.
A importância é::é total... na verdade:: não há nenhum evento específico e sim o acompanhamento que sempre acontece e que sempre aconteceu néh? Em todas as fases néh? Vamos dizer... quando eu comecei a trabalhar... quando comecei a faculdade... quando encerrei a faculdade::: todos os... os eventos e os passos que eu fui dando foi sempre bem acompanhados, então não há nenhum evento específico que eu possa te dizer... e sim o acompanhamento geral de tudo néh?
O comprometimento é uma boa palavra... objetividade... eu acho que é o:: um dos principais valores profissionais que eu... que eu recebi e:: que eu mantenho... comprometimento eu acho que é uma boa palavra... mas e acho que a objetividade é o que eu posso:: frisar. (Jovem 2)*

A Jovem 4, assim como o Jovem 2, também teve pais muito presentes na educação e que ajudaram a formar o seu caráter. Seguem alguns episódios marcantes em sua vida:

Quando eu nasci meu pai e minha mãe é tinham uma vida financeira bem menos favorável do hoje em dia, assim neh a gente morava... num apartamento de um quarto alugado, quando eu nasci minha mãe era professora do Estado e meu pai trabalhava no Itaú era escriturário do Itaú mas assim, o que eu tenho da minha infância e da minha educação assim que foi de ter sido concebida com muita alegria e muita vontade assim hã::: e ter sido cuidada com muito amor e carinho muita alegria assim então, nunca foi uma coisa ruim nunca foi [...] É foi uma coisa super legal assim hã:::... E essa escolinha cooperativa foi um marco na minha vida assim hã::: porque a gente assim teve uma educação assim diferenciada da educação formal das outras escolas assim neh, eles tinham uma idéia de se preocupar com o que as crianças pensavam, com que as crianças gostavam do que é que elas queriam -- -- bota o dedo no buraquinho ali isso -- -- do que elas tinham vontade de fazer não tinha divisão por idade nas turmas neh... As turmas eram divididas por hã::: por afinidade, se tu estava afim de fazer alguma atividade tu ia naquela turma e fazia aquela atividade [...] E durou até os meus cinco anos foram dois anos assim mas que foram um marco assim. (Jovem 4)

A Jovem 4 comenta uma educação que, na sua concepção, seria ideal. Fala em uma liberdade maior quando criança na escola, onde podia fazer o que gostava. Menciona a presença dos pais em todas as fases. Fala também em dificuldades financeiras, mas que foram superadas aliando trabalho a uma parcela de tempo livre.

De modo geral, as figuras parentais parecem ter desempenhado um papel muito importante na construção do sentido de trabalho como atividade nobre e desejável por parte dos jovens entrevistados. Sarti (2004) sugere que, a partir das referências familiares, o indivíduo se constitui socialmente. Reforça ainda a autora que a família, independentemente da sua composição, é o filtro em que aprendemos os significados do mundo. Podemos perceber essa singularidade na fala dos jovens.

Em relação aos jovens entrevistados, conseguimos perceber cada família tentando dar o seu melhor aos seus filhos:

- a) Jovem 1 – pais precisando trabalhar, bem provável preocupados com a educação dos filhos e para que nada lhes faltasse;
- b) Jovem 2 – recebeu valores importantes, como comprometimento e objetividade, os quais utiliza em sua vida;
- c) Jovem 3 – após a finalização da entrevista, disse ter dificuldade de falar dos valores que foram repassados pela família por não ter tido pai e mãe juntos; seu pai biológico nunca participou da sua educação, mas sua mãe, com muitas dificuldades, conseguiu lhe repassar os valores que hoje norteiam sua vida;
- d) Jovem 4 – reforça a importância dos valores que lhe foram repassados, da atenção, de ter sido concebida com carinho e de ter sido sempre muito bem cuidada.

Independentemente de serem famílias nucleares ou monoparentais, as relações de afetividade é que parecem ter desempenhado um papel fundamental na constituição desses jovens. São relações de confiança, apoio e investimento amoroso na construção de um projeto de existência que tem no trabalho um valor indispensável para a conquista da autonomia.

Autores contemporâneos apontam uma importante fase de transição na história da família ocidental, vivida por nós na atualidade, o que impacta de forma muito importante a constituição de crianças e jovens:

Vale dizer, estamos ainda num momento histórico de passagem entre as ordens familiar moderna e pós-moderna, de maneira que as figuras parentais não conseguiram ainda encontrar a melhor solução e ponto de equilíbrio para isso tudo, qual seja, entre terem seus projetos existenciais singulares e o cuidado familiar dos filhos. Com isso, a fragilidade do investimento afetivo se faz geralmente presente, com os desdobramentos nefastos que isso provoca. (BIRMAN, 2005, p. 16)

4.4 Os jovens e seus modos de existir na atualidade

Nesta categoria, são abordados os modos de existir na atualidade, como fenômeno político, econômico, tecnológico e cultural, sendo característicos da globalização. Giddens (2003), resenhado por Costa ([2003?]), afirma que a globalização não é firme nem segura, e sim marcada por muita ansiedade, sendo essa uma das características das juventudes deste século e reafirmada pelos sujeitos desta pesquisa: *“O que acontece é que tem MUITA ansiedade néh? [...] o jovem é muito ansioso [...]” (Jovem 2) e “Ai eu so meio inquieta assim não consigo me aquieta num lugar só assim me desmotivou um pouco rápido assim” (Jovem 1).*

Para Bauman (2001), diante das novas circunstâncias, o mais provável é que a maioria das vidas humanas esteja fundamentada na ânsia da busca dos objetivos, e não na procura dos meios para atingir os resultados. Segundo o autor, esse modelo de busca não exige tanta reflexão: seria uma reação automática.

Nestas subcategorias procuramos entender melhor o que os jovens pensam sobre política e o que pensam sobre globalização e tecnologia. Com isso, tentamos filtrar quais as principais tendências e o que move os jovens deste século, os quais possuem um longo caminho a percorrer.

4.4.1 Participação política

Esta subcategoria é importante e foi incluída no sentido de buscar entender como os jovens que fazem parte deste estudo encaram a política e as suas correlações. Foi citada por Lipovetsky (2008) a necessidade de renovação, de participação dos jovens no intuito de levarem suas ideias para a política; no entanto, o autor comenta a falta de interesse dos jovens pelos temas políticos, exceto se existir interesse próprio. Kehl (2004) entende que a luta das juventudes fica restrita aos direitos dos consumidores.

Ribeiro (2004) ressalta que a juventude está em alta e a política em baixa; por não levar a lugar nenhum, sofre desapareço. Justifica-se, então, a fala bastante vaga e evasiva da Jovem 1:

Na política a gente tá vendo uma renovação assim néh tá tendo bastante jovem na política, acho que isso é bastante importante porque se tu for pensar a política é uma coisa que é velha é tão antiga assim, a forma como

as coisas acontecem, então a própria forma de fazer campanha tudo é velho é arcaico. (Jovem 1)

Dando sequência às explicações dos jovens sobre política, são citados os problemas relacionados à educação, sendo esse um tema muito amplo e que tem causado preocupação em várias frentes, como escolas, universidades, empresas e famílias. A Jovem 3 nos mostra como percebe a educação que, segundo ela, não forma pessoas reflexivas:

Eu acho que o Brasil, ele tem um serio problema é um problema histórico um problema cultural também, a gente tem um serio problema com a educação no país há se tu parar pra analisar, a educação no país é muito defasada há:: os jovens não são cobrados a pensar eles são cobrados há vamos copiar e vamos decorar e seja o que Deus quiser, quando chega lá na frente e:: eu acho que isso tem que obrigatoriamente teria que mudar, para o jovem do futuro as pessoas serem obrigadas a pensar e resolver e é isso que o mercado te cobra hoje há:: pessoas que chegam para resolver o problema [...] (Jovem 3)

A Jovem 4 vê a questão da desigualdade social como um dos maiores problemas do Brasil, mas reforça que os jovens estão bem acomodados no que tange a atuar em melhorias nesse sentido. Em relação a esse comentário, reforçamos a questão de que, nas gerações da década de 1960 e 1970, os jovens eram bem mais atuantes, bem provável por conta das muitas dificuldades que encontravam, como desemprego, desigualdade entre os sexos, baixos salários, dificuldades para estudar e o próprio enfrentamento de uma Ditadura Militar no País.

Eu acho que o maior problema do Brasil por exemplo que passa pelo mundo assim é a desigualdade social, enquanto mundo poucas pessoas tem muito dinheiro em excesso há:: as (varias sociedades) muitas pessoas tem que batalha muito e vivem em condições precárias, educação precária, saúde precária, moradia precária, transporte precário e:: há:: eu acho que os nossos governantes por mais que a gente tenha tido vários mandatos de esquerda por exemplo, na presidência do país a gente viu avança muito pouco em relação a isso a gente vê que se valoriza um crescimento econômico e esse crescimento econômico não não ta carregando junto o desenvolvimento social, então eu acho que isso é um grande problema, assim eu acho que o Brasil poderia ter avançado muito mais na distribuição de renda por exemplo [...] e::: quanto ao que os jovens podem fazer em relação a isso não sei, não tenho muitas expectativas assim eu acho que inclusive a nossa geração de jovens assim é bem acomodada, assim claro tirando algumas exceções assim, tem algumas pessoas ou um pessoal que tem se organizado assim. (Jovem 4)

Os jovens demonstram certa acomodação, sentido predominante de individualidade e que não sabem como resolver. Para Moreira e Kramer (2007), a contemporaneidade fora marcada por fatos como a queda do muro Berlim, a desindustrialização e por questionamentos de temas como a razão, o progresso e a revolução. Com a tecnologia, aflorou o mundo do consumismo passivo e da invasão da vida privada. Os autores questionam se não existe alguma causa nobre pela qual lutar.

Podemos perceber, em contrapartida, que há muitas causas pelas quais devemos continuar lutando. As juventudes possuem energia e um aliado muito forte, que são as redes sociais, mas que não estão revertendo em trabalho coletivo com início, meio e fim, no qual o fim seria encontrar uma possível solução ou novos caminhos para as mazelas mundiais.

Os jovens entrevistados citaram desigualdades sociais, problemas relativos à saúde e à educação. Talvez não saibam a força que possuem. Em décadas passadas, reforça Abramo (1997), os jovens foram protagonistas de mudanças como: nos anos 1950, rebeldes sem causa, existindo uma disposição para a transgressão (eram rotulados pela faixa etária); e nos anos 1960 e parte dos anos 1970, jovens ameaçando a ordem social a partir do movimento *hippie*, mas a juventude se engajava na luta contra o regime autoritário, fortalecendo os partidos de esquerda e ainda movimentos culturais, questionando padrões de comportamentos sexuais e morais. Foi uma luta perigosa, que trouxe repressão, mas os jovens foram chamados de geração idealista, generosa, criativa, e ousaram sonhar e se comprometer com mudanças sociais. Houve, contudo, um enfraquecimento a partir da década de 1980, quando a juventude começa a desaparecer da cena política.

Os próprios jovens apontam esse enfraquecimento da ação política e da preocupação com os temas coletivos e de interesse público:

Que eu acho que os jovens da geração anterior se preocupavam mais no coletivo e esses de agora, se preocupam pelo menos no meu grupo na minha geração se preocupam mais com as suas coisas com as suas individualidades assim. (Jovem 1)

4.4.2 Globalização e tecnologia

Nesta subcategoria, os jovens falam sobre os sentidos que atribuem à ideia de globalização, termo que não possui significado único. Para Bauman (1999 apud CARVALHO, 2008), desnuda as raízes e as consequências sociais que dividem a sociedade: de um lado, a elite detendo o poder, e do outro, a massa popular que possui um espaço limitado. Segundo Carvalho (2008), citando Ianni (2003), fala-se em novas formas de espaço e tempo; a globalização, suas relações, seus processos e suas estruturas nos trazem novos significados, provocando quebra de relações sociais, desintegrações e contradições.

Os jovens se posicionam sobre seu papel nesse contexto e se seriam eles os responsáveis por todas essas mudanças. Apresentamos, também, algumas implicações do papel desempenhado pelo gestor nesse novo tempo e as interferências do tema da tecnologia.

Começemos pela tecnologia. Axt (2000) nos mostra três cenários em torno da questão da tecnologia relacionada à educação. Primeiramente há os que veem muitas possibilidades relacionadas a desenvolvimento dos seres humanos voltado para uma inteligência coletiva. Outra vertente vislumbra uma sociedade mais fechada, mais desumana e não reflexiva, gerando uma sociedade de não conhecimento. Ainda segundo a autora, em uma posição intermediária, estariam os que ficam na dúvida entre reconhecer essa gama de possibilidades relacionadas à tecnologia, usufruindo positivamente delas ou considerando as dificuldades de uma sociedade com excesso de informações, na qual existe um contraste com uma sociedade ainda industrializada.

Quanto aos jovens entrevistados, não parece haver um excesso com relação ao uso de tecnologia. Todos têm as suas rotinas e, entre elas, estão aquelas ligadas à tecnologia, ao uso de redes sociais, aos e-mails e aos aparelhos móveis de diferentes tipos, entre outros. Um fato importante a frisar é que, durante as entrevistas, todos desligaram seus aparelhos celulares, fazendo-nos perceber que o seu uso é consciente, para as demandas necessárias e sem exageros.

A Jovem 1 considera que os jovens não são os responsáveis pelas mudanças do mundo, mas menciona que nos grupos são responsáveis por pequenos atos que fazem a diferença:

Acho então que o mundo está passando por uma serie de modificações, muita coisa está acontecendo neh e:: e acho que o jovem agora não é tão atuante como já foi um dia, nas coisas que tão acontecendo, mas eu acho que individualmente assim nos seu grupos eles em pequenas atitudes tão fazendo a diferença, assim neh. (Jovem 1)

Já o Jovem 2 explica o que entende por mundo globalizado e menciona que o jovem deve estar preparado para ele, a fim de não ficar de fora:

Eu tenho um chefe na China e dois aqui... então:: um eu.. tenho que ta com ele [...] por algum período do dia [...] então:: flexibilizo meu tempo aqui. Mas é a globalização néh? É tudo muito rápido... tudo muito fácil... hã:: um exemplo... hoje eu tava falando com um cara da Colômbia... e:: ele tá na China e ele quer importar coisas do Japão... então... olha a confusão [...] enato é tudo muito fácil... tudo muito rápido... e isso gera alguns problemas néh? Porque daí eu tiro a Mao de obra do cara da Colômbia e do cara do Japão... e eu to no Brasil... nada a ver com nada... mas éh:: como enfrenta isso éh:: é a lei do:: sei lá do mais forte (riso) se não tiver nada preparado. É que tudo que tem modificado... principalmente com a internet... tudo que vem mexido na internet... tudo que vem... é:: se alterado no no no costume das pessoas é... dos jovens néh? Não o cara de setenta anos que:: que desenvolveu o linkedin por exemplo... e o linkedin é uma ferramenta de trabalho hoje... pra quem quer achar cliente... pra quem quer... contratar... então... quem tá:: desenhando isso aí é o jovem néh?... o jovem eu digo:: sei lá... faixa de trinta... trinta pra baixo. (Jovem 2)

A Jovem 3, por sua vez, aponta a utilização das ferramentas de trabalho e reflete sobre o uso do tempo:

De::: no trabalho a gente utiliza cem por cento neh na parte de tecnologia de::: ... internet de::: computadores de celular e aquela função toda em casa eu acabo utilizando muito pouco o computador, porque o tempo que eu tenho livre eu acabo saindo mais mas eu uso também facebook e-mail tudo. (Jovem 3)

Todas essas modificações implicam uma mudança de postura e de modo de relacionar-se, inclusive com as figuras de autoridade e hierarquia.

O Gestor 3 revela como pensa que deveria ser o relacionamento com os jovens, criticando os gestores autoritários. Os jovens deste século precisam de elogios, precisam saber como está o seu trabalho, a sua postura, e isso tudo com uma frequência bem maior do que os jovens de 20 ou 30 anos atrás. Isso exige dos gestores mais tempo e dedicação, segundo ele:

Eu acho que com essa população de jovens a gente tem que ter esse tipo de conversa, ter um momento de descontração no dia, de parar e dizer gente vem aqui, vamos conversar, como é que esta o dia de vocês, o que que ta acontecendo neh e muito importante, muito importante mesmo em

qualquer relação não só relação profissionais bummer ou relação Y ou jovens em geral, eu acho que muito importante na relação profissional é feedback.. feedback de mão dupla entendeu, de dizer olha eu não to gostando disso ou parabéns porque ta ótimo.. neh eu acho que esse feedback.. o to gostando do teu trabalho, quantas vezes tu vê pessoas trabalhando anos numa organização e nunca receberam parabéns [...] (Gestor 3)

Em conformidade com Bauman (2001), existem os líderes e os conselheiros: os primeiros são seguidos, admirados, servem de exemplo, agem como intermediários entre o bem individual e o bem de todos; os conselheiros aconselham individualmente, não trabalham no coletivo. Essa é uma boa figura para caracterizar essa mudança necessária na relação entre gestores e seus jovens liderados.

As mudanças típicas do mundo globalizado, com todas as novas faces de exploração que o capitalismo engendra a cada momento, requerem antes de tudo um olhar e uma escuta acurados para as diversidades dos modos de existir e de conviver das juventudes.

Enfim, compreender as dúvidas, as dificuldades e os anseios da juventude permite-nos analisar os dilemas da contemporaneidade, bem como as esperanças e as perspectivas em relação ao curso das transformações sociais do presente e aos rumos que essas tendências imprimem para a conformação social futura. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012, p. 556)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo do problema demarcado com este estudo, o trabalho teve como objetivo geral produzir conhecimentos e saberes relacionados às juventudes e à construção da sua profissionalidade, não apenas na direção de descrevê-las, mas sobretudo de refletir dialogicamente sobre as possibilidades de produzir um trabalho e uma vida com sentido. Fora percebido na fala dos jovens essa necessidade de mais diálogo, sendo esse o ponto crucial de entendimentos e da busca de soluções juntos.

Conforme Maffesoli e Icle (2011), as transformações deste século resultam em mudanças que nos levam da razão instrumental para a comunicação e as emoções. O futuro dando lugar à celebração do presente e o trabalho demandando práticas criativas, que vão além do formalismo e da burocracia. Ainda que um discurso como esse possa representar risco de captura, diante das novas formas de dominação do capitalismo engendradas por força da “flexibilização” do trabalho. Pensamos que tal perspectiva de compreensão, no âmbito daquilo que o próprio Maffesoli chama de uma sociologia hermenêutica, abre possibilidades bastante férteis para compreender o universo das juventudes e as suas singularidades como potenciais trabalhadores criativos.

Maffesoli e Icle (2011) veem a saturação da ideia do valor do trabalho defendida por Marx em *O Capital* como sendo o meio a partir do qual se organiza toda a vida social. Os autores nos mostram que existe uma saturação desse modelo expandindo para a criatividade, ou seja, um enriquecimento da ideia de trabalho. Seria esse o trabalho com sentido, e isso pode ser percebido na fala dos jovens e mesmo dos gestores que foram entrevistados, reforçando tal necessidade. Todos apontam na direção de um trabalho que precisa encontrar sentido e valor coletivo em sua própria efetuação, e não apenas na promessa de uma gratificação sempre adiada.

Todos os jovens entrevistados pertencem à classe média e, na sua maioria, estudaram ou estudam em universidades particulares. Trata-se de um recorte bastante particular de uma realidade imensa e multifacetada que constitui o campo das juventudes brasileiras. Ainda que sem pretensões generalizadoras ou de encerramento da discussão, essa dissertação buscou oferecer elementos para se

pensar sobre a construção da profissionalidade dos jovens e as implicações disso no sentido de suas vidas.

As linhas de análise emergentes do estudo permitiram considerar que os jovens respondem de maneira menos típica do que imaginávamos inicialmente aos apelos da cultura do imediatismo característica do capitalismo contemporâneo. Evidentemente são “pegos” pela pressão por ascensão social e consumo – como todos nós, em alguma medida –, o que caracteriza nossa cultura, mas também oferecem resistências a esse modo hegemônico de produzir e descrever as juventudes. Alimentam sonhos, expectativas, assumem valores de suas famílias e se dispõem a levá-los adiante, desde que os considerem legítimos; mostram-se autocríticos e capazes de questionar arbitrariedades, esforçam-se para atingir metas estabelecidas por si próprios, pensam e discutem sua própria condição. Ainda assim – eventual e inevitavelmente –, angustiam-se com a pressão por sucesso e com as exigências de um mundo cada vez mais competitivo, atropelam e atropelam-se na ânsia por chegar depressa, muitas vezes sem saber exatamente onde e para quê. Enfim, o conjunto dos sentidos que foi possível apreender serve como um exemplar bastante característico das contradições do mundo em que vivemos.

No entanto, longe de reforçar os discursos que tentam fixar as juventudes contemporâneas em uma identidade desolada de falta de perspectivas e potencial, este estudo corrobora aquelas perspectivas que as tratam como sintoma da cultura. Nesses jovens nos enxergamos também nós, adultos, com todas as ambiguidades, as incertezas e as esperanças de nosso tempo.

As juventudes são bastante diversas para que tentemos fixá-las em uma identidade única e descrevê-las terminantemente. Diferentemente do que imaginávamos no começo deste percurso, ao pretender a descrição de certo perfil da “Geração Y”, foi possível compreender que as juventudes precisam ser tratadas na complexidade do alfabeto inteiro, de A a Z.

Considerar que todos os jovens que nasceram em determinado período pertencem a um único grupo como tem sido caracterizada a Geração Y é esquecer as diferenças regionais e [as] desigualdades sociais da juventude brasileira. Alguns poderiam se enquadrar neste perfil, mas trata-se de uma minoria frente à grande parte de jovens que, apesar da existência de redes sociais, *internet*, enfim, tecnologias que deveriam aproximá-los deste modelo, por vezes reforçam a distância que se pretende eliminar. A juventude, portanto, não é um grupo único, sendo formado por uma diversidade de grupos que trazem consigo particularidades regionais, étnicas e culturais. As juventudes brasileiras são diversas, sendo necessário

conhecê-las. (ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012, p. 555, grifo do autor)

Antunes (2009) sugere que práticas como as formas cooperativas de trabalho, a ética, a arte, a filosofia, o tempo verdadeiramente livre e um pouco de ócio vêm ao encontro das necessidades que permeiam a vida cotidiana contemporânea, possibilitando novas formas de sociabilidade. Uma junção de liberdade e necessidade no sentido de realização. Lembra-nos o autor que isso somente será possível se existir uma ruptura com a lógica destrutiva do capital, sendo essa lógica hoje a que prevalece na sociedade.

Em uma análise um tanto pessimista, Bajoit e Franssen (2007) nos dizem que o trabalho para os jovens está reduzido à sua função instrumental, ou seja, o trabalho pelo dinheiro. A autorrealização dar-se-á, segundo eles, por meio da esfera privada e da sociabilidade que for escolhida. Acreditamos que podemos alterar essa triste realidade, que faz parte da vida de muitos jovens, mas não de todos. Se mudarmos esse conceito junto com as juventudes, todos estarão ganhando: jovens, professores, pais, empresários.

Retomando os objetivos gerais e específicos que constavam no projeto que gerou esta dissertação, podemos reforçar o que segue: partindo do objetivo geral, na parcela a qual nos propomos analisar – os jovens entrevistados, que são trabalhadores na faixa etária de 20 a 30 anos –, podemos perceber forte influência do capitalismo globalizado nas suas falas, nas suas angústias, nos seus medos, dentro do ambiente em que estão inseridos.

Com relação aos objetivos específicos que nos propomos analisar, podemos reforçar conforme segue: no levantamento realizado a partir das entrevistas, na faixa etária analisada, os jovens deixam claro o que buscam tanto nas empresas em que atuam quanto para suas vidas futuras. Eles mostram que sonham alto e sabem o que precisam para alcançar seus objetivos.

Esses jovens buscam trabalho com sentido e uma vida com sentido, não dissociando um do outro, e reforçam que um dos pontos cruciais para que possam alcançar tal objetivo vem ao encontro da implantação do plano de carreira nas empresas. Essa é uma dica para que as empresas dos mais diversos segmentos – escolas, universidades, empresas privadas e públicas – criem mecanismos de implantação de tal ferramenta. Isso poderá reter os jovens que irão vislumbrar um

norte, sabendo aonde poderão chegar e o que será necessário para que tal objetivo possa ser alcançado.

Pela fala dos jovens e dos gestores, percebeu-se que as empresas nas quais atuam ou interagem, não generalizando, ainda não se deram conta destas demandas: dialogar mais, ouvir os jovens, dar e receber *feedback*. Enfim, procurar saber o que eles buscam para tornar os ambientes de trabalho e de estudo mais prazerosos e produtivos para todos que neles atuam.

Partindo de uma parcela intencional limitada, não existe a pretensão de esgotar o tema e muito menos de generalizar os resultados apresentados, mas podemos considerar que este estudo possa ser um ponto de ancoragem para novas pesquisas tanto na área da educação quanto na de gestão de pessoas. Trata-se de continuarmos a dialogar com os jovens, sem tanto receio ou preconceito, e com eles construirmos novos sentidos para o trabalho e para a vida.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Helena Wendel. Considerações sobre a tematização social da juventude no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5 e 6, 1997.
- ABRAMOVAY, Miriam; ESTEVES, Luiz Carlos Gil. Juventude, juventudes: pelos outros e por elas mesmas. In: ABRAMOVAY, Miriam; ANDRADE, Eliane Ribeiro; ESTEVES, Luiz Carlos Gil (Org.). **Juventudes**: outros olhares sobre a diversidade. Brasília: Ministério da Educação; Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade; Unesco, 2007.
- ADMINISTRADORES.COM. **Você não acha que está nesse emprego há tempo demais?** 2012. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/carreira-e-rh/voce-nao-acha-que-esta-nesse-emprego-ha-tempo-demais/51686/>>. Acesso em: 16 maio 2012.
- ALVES, Giovanni. **Trabalho e mundialização do capital**: a nova degradação do trabalho na era da globalização. 2. ed. Londrina: Praxis, 1999.
- ANDRADE, Carla Coelho de. Juventude e trabalho: alguns aspectos do cenário brasileiro contemporâneo. **Mercado de trabalho**, n. 37, 2008.
- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho. São Paulo: Bontempo, 2000. Resenha de: COLLI, Juliana Marília. **Revista Outubro**, n. 5, [200-?]. Disponível em: <http://www.revistaoutubro.com.br/edicoes/05/out5_resenhas.pdf>. Acesso em 16 maio 2012.
- _____; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.
- ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- APPEL-SILVA, Marli; BIEHL, Kátia. Trabalho na pós-modernidade: crenças e concepções. **Revista Mal-Estar e Subjetividade**, Fortaleza, v. VI, n. 2, p. 518-534, set. 2006.
- AXT, Margarete. Tecnologia na educação, tecnologia para a educação: um texto em construção. **Informática na Educação: Teoria & Prática**, v. 3, n. 1, set. 2000. Disponível em: <<http://lab.lelic.ufrgs.br/portal/images/stories/tecnaeduca.pdf>>. Acesso em: 01 dez. 2012.
- BAJOIT, Guy; FRANSSSEN, Abraham. O trabalho, busca do sentido. In: FÁVERO, Osmar et al. **Juventude e contemporaneidade**. Brasília: Unesco, MEC, ANPEd, 2007. (Coleção Educação para todos; 16).
- BARDIN, Laurece. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2010.

BARROS, Eduardo Portanova. Maffesoli e a “investigação do sentido”: das identidades às identificações. **Ciências Sociais Unisinos**, v. 44, n. 3, p. 181-185, set./dez. 2008.

BARROS, Ricardo Paes; CARVALHO, Mirela; FRANCO, Samuel. **Analfabetismo no Brasil**. 2000. Disponível em: <http://www.iets.org.br/biblioteca/Analfabetismo_no_Brasil.pdf>. Acesso em: 06 maio 2012.

BAUMAN, Zigmunt. **44 cartas do mundo líquido moderno**. Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

_____. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

_____. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

BIRMAN, Joel. **Tatuando o desamparo**: a juventude na atualidade. Conferência. 2005. Disponível em: <<http://www.chasqueweb.ufrgs.br/~slomp/edu01011/birman-tatuando-o-desamparo.pdf>>. Acesso em: 01 mar. 2013.

BRUNETTA, Antonio Alberto. Imediatismo e crueldade: elementos de barbárie na cultura juvenil. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, v.14, n. 26, p. 225-229, 2009.

CARVALHO, Luzia Alves de. A condição humana em tempo de globalização: a busca do sentido da vida. **Revista Visões**, 4. ed., v. 1, n. 4, jan./jun. 2008.

CATANANTE, Benne; FILLIAGE, Miguel. **Gerações X, Y, Z's na visão de um baby boomer (e vice-versa)**. Pinhais: Melo, 2011.

DAYRELL, Juarez. A escola “faz” as juventudes? Reflexões em torno da socialização juvenil. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 28, n. 100 - Especial, p. 1105-1128, out. 2007.

_____. O jovem como sujeito social. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 24, p. 40-52, set./dez. 2003.

DOMINGUINI, Lucas; ORTIGARA, Vidalcir. Educação e formação humana: um debate histórico-ontológico. **Eccos – Revista Científica**, v. 11, n. 2, p. 509-528, jul./dez. 2009.

DRUCKER, P. **Sociedade pós-capitalista**. São Paulo: Pioneira, 1993.

DUARTE, Regina. Entrevistas em pesquisas qualitativas. **Educar**, Curitiba, n. 24, p. 213-225, 2004.

EBOLI, Marisa. Breve panorama da educação corporativa no Brasil: apresentação de resultados de pesquisa. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais**. Brasília: Anpad, 2005.

_____. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades.** São Paulo: Gente, 2004.

FRANCO, Clarissa de. A crise criativa no morrer. **Revista Kairós**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 109-120, jun. 2007.

GARCIA, Regina Leite (Org.). **Método, métodos e contramétodo: o feitiço do método.** São Paulo: Cortez, 2003.

GEERTZ, Clifford. **A interpretação das culturas.** Rio de Janeiro: LTC, 2008.
Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/62768360/A-interpretacao-das-culturas-GEERTZ-Clifford>>. Acesso em: 27 maio 2012.

GIDDENS, Anthony. Mundo em descontrolado: o que a globalização está fazendo de nós. Rio de Janeiro: Record, 2003. Resenha de: COSTA, Moabe Breno Ferreira. **Resenha.** [2003?]. Disponível em: <http://www.uesc.br/icer/resenhas/mundo_descontrole.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2012.

GOMES, Candido Alberto (Org.). **Juventude: possibilidades e limites.** Brasília: Unesco; UCB, 2011.

GONÇALVES, Hebe Signorini. Juventude brasileira entre a tradição e a modernidade. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, v. 17, n. 2, p. 207-219, 2005.

GUTIERREZ, Suzana de Souza. **O trabalho e o trabalhador na sociedade industrial e na sociedade pós-industrial.** 2004. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/tramse/argos/2004/04/ncias_23.html>. Acesso em: 10 maio 2012.

HALL, Stuart. A centralidade da cultura: notas sobre as revoluções culturais do nosso tempo. **Educação & Realidade**, v. 22, n. 2, p. 17-46, jul./dez. 1997.

IG. **Esperança média de vida ao nascer mantém crescimento no Brasil.** 2010. Disponível em: <<http://ultimosegundo.ig.com.br/brasil/esperanca+media+de+vida+ao+nascer+mantem+crescimento+no+brasil/n1237778045998.html>>. Acesso em: 31 jan. 2013.

ILLOUZ, Vera. **O amor nos tempos do capitalismo.** Rio de Janeiro: Zahar, 2011.

IPEA. **Como nossos pais.** 2010. Disponível em: <<http://desafios2.ipea.gov.br/sites/000/17/edicoes/60/pdfs/rd60not02.pdf>>. Acesso em: 31 jan. 2012.

KEHL, Maria Rita. A juventude como sintoma da cultura. In: NOVAES, Regina; VANNUCHI, Paulo. **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação.** São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

_____. Introdução: existe a função fraterna? In: _____. **Função fraterna.** Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2000.

KOVÁCS, Maria Julia. **Morte e desenvolvimento humano**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1992.

LACERDA, Ricardo. **As disparidades regionais no Brasil e a geração de emprego**. 2011. Disponível em: <<http://cenariosdesenvolvimento.blogspot.com.br/2011/05/as-disparidades-regionais-no-brasil-e.html>>. Acesso em: 30 maio 2012.

LIPOVETSKY, Gilles. **A educação liberal gerou a fragilização em massa**. Entrevista a IHU On-Line. 2005. Disponível em: <http://amaivos.uol.com.br/amaivos09/noticia/noticia.asp?cod_noticia=6434&cod_canal=35>. Acesso em: 31 jan. 2013.

_____. Entrevistas: Gilles Lipovetsky. Entrevista a Flavia Natércia e Luciano Valente. **ComCiência – Revista Eletrônica de Jornalismo Científico**, n. 101, 10 set. 2008. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/comciencia/handler.php?section=8&tipo=entrevista&edicao=38>>. Acesso em: 22 out. 2012.

MAFFESOLI, Michel. **O conhecimento comum**. Porto Alegre: Sulina, 2007.

_____. **O instante eterno**: o retorno do trágico nas sociedades pós-modernas. São Paulo: Zouk, 2003.

_____; ICLE, Gilberto. Pesquisa como conhecimento compartilhado. **Educ. Real. Porto Alegre**, v. 36, n. 2, p. 521-532, maio/ago. 2011.

MARQUES, Mario Osório. **Escrever é preciso**: o princípio da pesquisa: Ijuí: Unijuí, 1997.

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. Metodologia qualitativa de pesquisa. **Educação e pesquisa**, São Paulo, v. 30, n. 2, p. 289-300, maio/ago. 2004.

MEGANÉSIA. **RH com você**: “apagão” de mão-de-obra qualificada. 2012. Disponível em: <<http://www.meganesia.com.br/noticias/4-noticias-slide/518-qrh-com-voceq-apagao-de-mao-de-obra-qualificada-faz-com-que-empresas-Invistam-em-programas-de-qualificacao-e-estagios>>. Acesso em: 16 maio 2012.

MIRANDA, José Valdinei Albuquerque. Currículo e alteridade: a experiência hermenêutica da pesquisa na formação docente. **Polésis – Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação**, Tubarão, v. 1, n. 2, p. 134-147, jul./dez. 2008.

MOLIN, Fábio Dal. Ganchos, tachos e biscates: jovens, trabalho e futuro. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 15, p. 384-399, jan./jun. 2006.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MOREIRA, Antonio Flavio Barbosa; KRAMER, Sonia. Contemporaneidade, educação e tecnologia. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 28, n.100 – Especial, p. 1.037-1.057, out. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n100/a1928100.pdf>>. Acesso em 20 abr. 2012.

NERI, Marcelo Cortes (Coord.). **A educação profissional e você no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: FGV/CPS, 2010.

NOVAES, Regina. Políticas de juventudes no Brasil: continuidades e rupturas. In: FÁVERO, Osmar et al. **Juventude e contemporaneidade**. Brasília: Unesco, MEC, ANPEd, 2007. (Coleção Educação para todos; 16).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Brasil: uma estratégia inovadora alavancada pela renda**. Genebra: OIT, 2011. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/387>>. Acesso em: 06 maio 2012.

PAIS, José Machado. **Vida cotidiana: enigmas e revelações**. São Paulo: Cortez, 2003.

POCHMANN, Marcio. Juventude em busca de novos caminhos no Brasil. In: NOVAES, Regina; VANNUCHI, Paulo. **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação**. São Paulo: Perseu Abramo, 2004.

RAITZ, Tânia Regina; PETTERS, Luciane Carmem Figueredo. Novos desafios dos jovens na atualidade: trabalho, educação e família. **Psicologia & Sociedade**; v. 20, n. 3, p. 408-416, 2008.

REIS, Germano Glufke; SILVA, Leilianne Michelle Trindade da; EBOLI, Marisa Pereira. A Prática Reflexiva e suas contribuições para a educação corporativa. **REG**, São Paulo, v. 17, n. 4, p. 403-419, out./dez. 2010.

REPÓRTER BRASIL. **Contingente de jovens desempregados nunca foi tão grande**. 2010. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1779>>. Acesso em: 15 abr. 2012.

RIBEIRO, Renato Janine. Política e juventude: o que fica de energia. In: NOVAES, Regina; VANNUCHI, Paulo. **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, Sidinei; PICCININI, Valmiria Carolina; BITENCOURT, Betina Magalhães. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em Geração Y no Brasil? **Organizações & sociedade**, Salvador, v. 19, n. 62, p. 551-558, jul./set. 2012.

RODRIGUES, José Carlos. **Tabu da morte**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2006.

SANTOS, Boaventura de Souza. **Um discurso sobre as ciências**. 8. ed. Porto: Afrontamento, 1996.

SARTI, Cynthia. O jovem na família. In: NOVAES, Regina; VANNUCHI, Paulo. **Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SCANFONE, Leila R.; TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Souza. Assédio moral nas organizações: novas roupagens para uma antiga temática. **Economia e gestão**, Belo Horizonte, v. 4, n. 7, p. 71-80, jun. 2004.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina**. 1990. Disponível em: <softwarepublico.gov.br/file/16685703/quintasenge.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2012.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2002.

SETTON, Maria da Graça Jacintho. A particularidade do processo de socialização contemporâneo. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, v. 17, n. 2, p. 335-350, 2005.

SILVA, Cristiane Rodrigues; SILVA, Pâmela Costa da. Juventude e cultura: reflexões acerca das culturas juvenis no currículo escolar. **Revista do Difere**, v. 2, n. 3, ago. 2012. Disponível em: <<http://www.artificios.ufpa.br/Artigos/artigo%20cris.pdf>>. Acesso em: 01 fev. 2013.

SILVA, Gilberto Ferreira. **Sobre a metodologia no trabalho de pesquisa em educação**. Apresentação do professor em aula. Disciplina de Metodologia de Pesquisa em Educação, Mestrado em Educação, Unilasalle, Canoas, 2011.

SILVA, Leonardo Mello; NOZAKI, William Vella; PUZONE, Vladimir Ferrari. O trabalho visto de baixo. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, v. 17, n. 2, p. 351-379, 2005.

SILVA, Maria Suely Paula da. As inquietações da modernidade. **Holos**, ano 20, out. 2004. Disponível em: <<http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/viewFile/37/40>>. Acesso em 20 maio 2012.

SILVEIRA, Paula Grazziotin; WAGNER, Adriana. Ninho cheio: a permanência do adulto jovem em sua família de origem. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 23, n. 4, p. 441-453, out./dez. 2006.

SOUZA, Elizabeth Ribeiro Martins Franco de; LIMA, Edson Pinheiro de; COSTA, Sergio Eduardo Gouvea da. **A Gestão estratégica do conhecimento**: uma abordagem fundamentada no desenvolvimento de medidas de desempenho. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO – RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DAS ORGANIZAÇÕES BRASILEIRAS, 4., 2008, Niterói. **Anais**. Niterói: CNEG, 2008.

TARAPANOFF, Kira. Panorama da educação corporativa no contexto internacional. In: TARAPANOFF, Kira (Org.). **Inteligência organizacional e competitiva**. Brasília: UnB, 2001. Disponível em: <<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/public/arquivo/arq1229431901.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2012.

TERRA, Alcides; BOMFIM, Ester Andrade do. **A educação corporativa e sua contribuição para o Brasil**. [2012]. Disponível em: <<http://www.educor.desenvolvimento.gov.br/public/arquivo/arq1229430057.pdf>>. Acesso em: 16 abr. 2012.

VENN, Win; VRAKKING, Ben. **Homo Zappiens**: educando na era digital. Porto Alegre: Artmed, 2009.

WIKIPÉDIA. **Era Vargas**. 2012. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Era_Vargas>. Acesso em: 06 maio 2012.

WILLIS, Paul. Entrevista com Paul Willis. Entrevista a Melissa Mattos Pimenta. **Tempo Social – Revista de Sociologia da USP**, v. 17, n. 2, p. 323-333, 2005.