

**UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO “PROF. JOSÉ DE SOUZA HERDY”
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA
Curso de Mestrado em Administração**

SORAYA MARTINS SANTOS DE CARVALHO

**TORNANDO-SE UM TRABALHADOR: A DUALIDADE
ENTRE SIGNIFICADO DO TRABALHO E POSIÇÃO SOCIAL
DE JOVENS APRENDIZES.**

Rio de Janeiro
2019

SORAYA MARTINS SANTOS DE CARVALHO

**TORNANDO-SE UM TRABALHADOR: A DUALIDADE
ENTRE SIGNIFICADO DO TRABALHO E POSIÇÃO SOCIAL
DE JOVENS APRENDIZES.**

Dissertação apresentada ao curso de
Mestrado em Administração, da
Universidade do Grande Rio, como parte
dos requisitos parciais para a obtenção do
título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luciano Rossoni.

Rio de Janeiro
2019

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UNIGRANRIO – NÚCLEO DE COORDENAÇÃO DE BIBLIOTECAS

C331t Carvalho, Soraya Martins Santos de.

Tornando-se um trabalhador: a dualidade entre significado do trabalho e posição social de jovens aprendizes / Soraya Martins Santos de Carvalho. – Rio de Janeiro, 2019.

127 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Grande Rio “Prof. José de Souza Herdy”, Escola de Ciências Sociais Aplicadas, 2019.

“Orientador: Prof. Dr. Luciano Rossoni”.

Referências: f. 116-123.

Soraya Martins Santos de Carvalho

"Tornando-se um trabalhador: A dualidade entre significado do trabalho e posição social de jovens aprendizes"

Dissertação apresentada à
Universidade do Grande Rio
"Prof. José de Souza Herdy",
como parte dos requisitos
parciais para obtenção do grau
de Mestre em Administração.

Área de Concentração:
Gestão Organizacional.

Aprovado em 26 de Fevereiro de 2019.

Banca Examinadora



Prof. ^o Dr. ^o Luciano Rossoni
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof. ^o Dr. ^o Sérgio Eduardo de Pinho Velho Wanderley
Universidade do Grande Rio - UNIGRANRIO



Prof. ^o Dr. ^a Lucia Barbosa de Oliveira
Fundação Getúlio Vargas - FGV

“O propósito original do trabalho é que não nos deixemos morrer. Afinal de contas, somos seres de carência, de necessidade. Ou construímos o nosso mundo ou não há como existir. ” (Mario Sergio Cortella)

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo privilégio em viver esta experiência e vencer mais este desafio, por ter sido minha fonte de forças e sabedoria nos momentos mais difíceis.

A minha mãe, Rosane, que sempre se fez presente, que está por trás de cada vitória alcançada. Obrigada por permanecer ao meu lado me apoiando.

Ao meu marido, Rodrigo, que me faz acreditar que posso ser melhor. Obrigada pelo incentivo de um super companheiro.

Ao meu orientador, Luciano Rossoni, pela paciência e dedicação nas orientações. Obrigada pela compreensão e por compartilhar valiosos conhecimentos e sugestões.

Aos amigos que a vida me presenteou, que ajudaram nas transcrições, que me motivaram em tempos difíceis e de angústia, que vibraram comigo a cada conquista.

Aos colegas de turma, pelo convívio, pelo acolhimento, pela sinceridade, e felicidade nos momentos que foram divididos.

Muito Obrigada!

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha pequena família, que é grande em afeto, em apoio, em compreensão; aos meus poucos amigos, que foram muito encorajadores e acolhedores; aos jovens trabalhadores que me ensinaram sobre resiliência, essência, e a expressar com as palavras vindas do coração.

RESUMO

A lei da aprendizagem (lei nº 10.097) é uma política pública reconhecida por fomentar a empregabilidade na juventude e por combater a informalidade, precariedade e exploração do trabalho de crianças e jovens brasileiros, assim, a inserção dos mesmos no mercado de trabalho se constitui como um grande desafio na atualidade. Os jovens consideram que a atividade profissional é imbuída de sentidos e envolve diferentes fatores relacionados a produção de renda, poder de consumo, reconhecimento, qualificação e desenvolvimento. Dessa forma, a pesquisa realizada teve como objetivo representar e analisar a dualidade entre significado do trabalho e posição social dos jovens aprendizes. Para alcançar o objetivo foi utilizada a pesquisa do tipo qualitativa, e como instrumento de coleta de dados foram realizadas 22 entrevistas semiestruturadas, fundamentada nas categorias Identidade, Sentido do Trabalho, Representação Social e Posição Social. Ao sobrepor os dados concluiu-se que há uma inter-relação entre as categorias investigadas que geram implicações sobre o cenário de empregabilidade na juventude. As análises e interpretações contribuíram para ampliar conhecimentos acerca de como ocorre a entrada dos jovens no universo do trabalho e as construções que eles vão tecendo nesta trajetória.

Palavras-chave: Identidade. Sentido do Trabalho. Representação Social. Posição Social. Jovem Aprendiz.

ABSTRACT

The learning law (law number 10.097) is a public politic known to promote employability in youth and to fight against informality, precariousness and exploration of brazilians kids and teenagers, this way, the insertion of them in the labor market composes as a big challenge in nowadays. The youth consider that professional activity is imbued with senses and wraps differents factors related to the income production, consume powder, knowledge, qualification and development. Thus, the accomplish researched had as a goal represent and analyze the duality between work meaning and social positions of the youth learners. To achieve this aim it was used the qualitative research type, and as an instrument of data collect it was made 22 interviews semi-estructured, reasoned in the Identity categories, Meaning of Work, Social representation and Social position. By overlaying the data it concludes that there is an inter-relation between the investigated categories that create implications about the youth empregability scene. The analysis and interpretations concur to enlarge knowledge in terms of how the teenagers get in the work universe and the constructions that they weave in this path.

Key words: Identity. Meaning of Work. Social Representation. Social Position. Youth Learning.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACM	Análise de Correspondência Múltipla
ANTDJ	Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FNAP	Fórum Nacional da Aprendizagem
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NC	Núcleo Central
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional de Domicílios
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Gráfico de contratação de Aprendizizes entre 2005 e 2017	24
Gráfico 2	Nível de ocupação das pessoas e horas trabalhadas	25
Gráfico 3	Nível de ocupação segundo grandes regiões	26
Gráfico 4	Crianças e jovens de 5 a 17 anos por sexo e cor	27
Gráfico 5	Tipo de Rede que estudam	28
Gráfico 6	Perfil dos entrevistados de cor de pele branca	73
Gráfico 7	Perfil dos entrevistados de cor de pele negra	74
Gráfico 8	População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo e cor ou raça	76
Gráfico 9	Cargos Gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça	77
Gráfico 10	Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos por sexo	77
Gráfico 11	Reação da Interação familiar com aspectos socioeconômicos	79
Gráfico 12	Taxa de desemprego no Brasil em 2018	82
Gráfico 13	Domicílios em que havia utilização da internet	85
Gráfico 14	Domicílios em que não havia utilização da internet	86
Gráfico 15	Finalidade de acesso à internet	87
Gráfico 16	Dimensão Desenvolvimento e desempenho	90
Gráfico 17	Dimensão Relação entre capital e trabalho	91
Gráfico 18	Principais dimensões	105
Gráfico 19	Mapa de dualidade	106
Gráfico 20	Renda média mensal por cor da pele	108
Gráfico 21	Taxa de desocupação por cor	108

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Caracterização da amostra	60
Tabela 2	Variáveis e Categorias	63
Tabela 3	Frequência das variáveis	70
Tabela 4	ACM	104
Tabela 5	Discriminação das variáveis	105

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Relação entre as categorias de análise

53

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.2	OBJETIVOS DA PESQUISA	17
1.2.1	OBJETIVO GERAL	17
1.2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.3	JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA	17
1.4	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	19
2	QUADRO TEÓRICO-EMPÍRICO DE REFERÊNCIA	20
2.1	CONTEXTUALIZANDO O CENÁRIO DE INVESTIGAÇÃO - O QUE DIZ A LEI DA APRENDIZAGEM?	20
2.2	DADOS SOBRE JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL	23
2.3	CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE – O TRABALHADOR E AS ORGANIZAÇÕES	29
2.4	SENTIDOS DO TRABALHO	36
2.5	TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS	42
2.6	POSIÇÃO SOCIAL	50
2.7	ESQUEMA ANALÍTICO – A DUALIDADE ENTRE FATORES OBJETIVOS E SUBJETIVOS	52
3	METODOLOGIA	54
3.1	ENTIDADE QUALIFICADORA PESQUISADA	55
3.2	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	58
3.3	DEFINIÇÃO DAS CATEGORIAS ANALÍTICAS	61
3.4	TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	64
3.5	VALIDADE E CONFIABILIDADE DA PESQUISA	65
4	ANÁLISE DOS RESULTADOS.	68
4.1	ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS E PERFIL DOS JOVENS APRENDIZES ENTREVISTADOS	68
4.2	IDENTIDADE	71
4.3	SENTIDO DO TRABALHO	89

4.4	REPRESENTAÇÃO SOCIAL	95
4.5	A DUALIDADE ENTRE DIMENSÕES DOS SIGNIFICADOS E POSIÇÃO SOCIAL	104
4.5.1	AJUSTE DA ANÁLISE	105
4.5.2	MAPEANDO A DUALIDADE ENTRE AS CATEGORIAS	106
5	DISCUSSÃO E CONCLUSÃO	111
5.1	IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS	112
5.2	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	114
5.3	PESQUISAS FUTURAS	115
	REFERÊNCIAS	
	APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO	

1 INTRODUÇÃO

Diego não conhecia o mar. O pai, Santiago Kovakloff, levou-o para que descobrisse o mar. Viajaram para o Sul. Ele, o mar, estava do outro lado das dunas altas, esperando. Quando o menino e o pai enfim alcançaram aquelas alturas de areia, depois de muito caminhar, o mar estava na frente de seus olhos. E foi tanta a imensidão do mar, e tanto seu fulgor, que o menino ficou mudo de beleza. E quando finalmente conseguiu falar, tremendo, gaguejando, pediu ao pai: - Pai, me ensina a olhar! (EDUARDO GALEANO, 2000)

Dou início à explanação acerca da motivação desta pesquisa apresentando uma poética analogia da imensidão do mar com as inúmeras perspectivas teóricas e metodológicas. Senti-me como Diego, insuficiente para olhar sozinha este mar de possibilidades, sendo, fundamental ouvir as experiências relatadas pelos jovens aprendizes. Reconheço que me conectar às suas vivências e mergulhar em suas histórias foi essencial para que eu pudesse dar conta da minha própria construção nesta viagem que provavelmente não se findará, mas, que certamente me proporcionará novos olhares.

Considero que este percurso não se limitou a cumprir friamente os objetivos acadêmicos, prazos e burocracias que fazem parte do universo do pesquisador, todavia, se configurou, principalmente, como um processo capaz de me ensinar um novo e desejado olhar sobre o outro, que leva à capacidade de observação, de conexão com histórias singulares, de construção de múltiplos conhecimentos e de reflexão crítica.

Que neste mar de teorias, metodologias e pesquisas sempre haja novas oportunidades de aprender a olhar para um novo horizonte, por um novo ângulo. Desta forma, enfatizo que a motivação por explorar o tema da pesquisa se deu pelo fato de ter atuado como coordenadora de um programa de aprendizagem no Rio de Janeiro, pelo meu percurso profissional estar relacionado ao desenvolvimento educacional e profissional de jovens vulneráveis, tendo, portanto, facilidade de entrar em campo para colher dados.

Ao acompanhar o desempenho dos jovens no programa, observei que as experiências e vivências relatadas por tais atores carregavam uma riqueza de detalhes e sentidos, instigando-me a intenção de aprofundar a análise sobre os fatos trazidos e as percepções compartilhadas no cotidiano da formação.

Assim, neste cenário, a inclusão de jovens no mercado de trabalho configura-se como um grande desafio no tocante às políticas públicas de emprego na atualidade. Segundo Guimarães (2005), os jovens consideram que o trabalho é algo repleto de sentido, que envolve fatores relacionados ao poder de consumo, ao reconhecimento no meio social, ao tempo dedicado a uma tarefa, e por contribuir com a renda da família.

Na realidade brasileira jovens atuam na informalidade, onde há exploração. Apesar disso, a legislação nacional proíbe o trabalho para menores de 14 anos, e esclarece que nesta faixa etária, é permitido somente o trabalho como jovem aprendiz, e entre 16 e 18 anos a permissão é parcial, não devendo o jovem ser submetido a atividades noturnas, insalubres, perigosas e penosas. Contudo, dados divulgados pelo IBGE, apontam que em 2016 no Brasil 1,8 milhões de crianças e jovens entre 5 e 17 anos estavam submetidos a ocupações proibidas pela legislação. No âmbito mundial essa estatística é de 152 milhões.

Observada esta realidade, a lei do aprendiz é considerada uma política pública para combater a exploração do trabalho de crianças e jovens brasileiros (MTE, 2014), uma vez que busca suprir uma demanda social e concomitantemente estabelece limites a fim de não prejudicar o desenvolvimento escolar, físico, psíquico, emocional de tais jovens. (MTE, 2011)

Ao considerar tais fatos, esta pesquisa investiga a relação entre juventude e a entrada no mercado de trabalho por meio do programa de jovem aprendiz, objetivando representar e analisar a dualidade entre significado do trabalho e a posição social dos jovens aprendizes.

A lei da aprendizagem (lei nº 10.097) foi criada em 2000 e regulamentada em 2005, e determina que médias e grandes empresas do território nacional devem obrigatoriamente cumprir uma cota de aprendizagem que varia de 5% a 15% em relação ao seu quadro de funcionários, sendo alocados em atividades congruentes com formação profissional. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em conjunto com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), definem as conjunturas nas quais os adolescentes e jovens podem realizar as atividades profissionais preservando seu desenvolvimento escolar, social ou pessoal. A saber:

“Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico,

e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação". (CLT. Art. 428)

O Ministério do Trabalho e Emprego destaca que o programa de jovem aprendiz se dá por meio de um contrato de trabalho, regularizado e com prazo determinado, tendo duração máxima de dois anos, previstas todas as garantias trabalhistas, entre elas: salário mínimo, vale transporte, férias coincidentes com as férias escolares, jornada de trabalho de 4 a 6 horas diárias para os que ainda cursam o Ensino Fundamental, e no máximo 8 horas diárias para os que já concluíram. Para os menores de 18 anos é proibido o trabalho no período da noite, que envolva atividades perigosas e insalubres. A empresa deve se responsabilizar por estabelecer um instrutor para orientar o aprendiz na execução das atividades no cotidiano da organização. (MANUAL DE APRENDIZAGEM, 2014)

O empregador deve, ainda, proporcionar ao jovem uma formação técnico-profissional metódica, que além da prática, envolve atividades teóricas, que acontecem em uma instituição qualificadora, com fé de ofício para tal. O jovem, portanto, assume o compromisso de cursar a carga horária teórica na instituição qualificadora responsável pela formação técnica e cumprir a parte prática na empresa.

Dados do Ministério do Trabalho expõem que no ano de 2017 310 mil jovens aprendizes foram contratados no Brasil, e esse quantitativo reflete apenas um terço do potencial de contratação de aprendizes no Brasil, que para o referido ano seria de 939.731.

Para fundamentar a discussão sobre este objeto de estudo foram levantadas quatro categorias de análise que estão congruentes e sobrepostas: Identidade, Sentido do Trabalho, Representação Social e Posição Social.

Sobre a categoria Identidade, compreendeu-se que concerne a um processo relacional e dinâmico, desenvolvido por meio de interações e associações, que envolve uma indagação a respeito de quem sou eu. (KAERREMAN; ALVESSON, 2001; TAYLOR, 2005). Tal questionamento viabiliza uma compreensão sobre que posição o sujeito se coloca. Ao considerar que a construção da identidade dos indivíduos se dá pelas interações sociais, emerge outra categoria de análise que é a Representação Social.

As Representações Sociais são marcadas pelo dinamismo da relação com o meio e da produção de comportamentos e ações que influenciam uns aos outros. Isso quer dizer que o entendimento como cada sujeito desenvolve sua forma de pensar e agir, norteia sua forma de perceber o meio que se insere, desse modo, conduzindo seus comportamentos e suas interações com outros sujeitos (MOSCOVICI; NEMETH, 1974).

As duas categorias trazem abordagens que envolvem questões sobre a interação social, e perante isso desponta a categoria Sentido do Trabalho, pois é por meio do trabalho que o homem interage com o meio, elabora e transforma sua realidade, cria sentidos e perpetua sua existência (ROHM; LOPES, 2015). O trabalho se constitui como fonte elementar da realização do ser e possibilita a interação social e a troca interpessoal, assim, transformando a percepção que o sujeito tem de si mesmo e do mundo (CODO, 1984).

Por último, apontamos a categoria Posição Social, que se refere a aspectos mais objetivados do indivíduo, como escolaridade, etnia, onde mora, gênero, renda, ou seja, é definida por condições econômicas, sociais e culturais. Pela ótica de Bourdieu (1979) a Posição Social está relacionada à estrutura social na qual o sujeito está inserido, que representa um lugar simbólico que o mesmo ocupa.

Tais categorias foram analisadas sob a perspectiva da dualidade, considerando que a Posição Social do indivíduo influencia eminentemente a Identidade, Sentido do Trabalho e Representações Sociais, incluindo ou marginalizando, e permitindo identificar como o indivíduo está sendo representado. Portanto, as análises das categorias mencionadas se justificam pela estratificação e sobreposição das mesmas.

Quanto à metodologia para execução da pesquisa, optou-se pelo paradigma qualitativo, envolvendo o método da análise de conteúdo, e como instrumentos de coleta de dados utilizou-se entrevista semiestruturada com 22 jovens aprendizes, considerando o princípio da saturação. Para tratar e analisar os dados foi utilizada a Análise de Correspondência Múltipla (ACM), a fim de avaliar os dados categorizados e a relação de associação e interação entre as variáveis.

Para alcançar os objetivos propostos, o trabalho foi organizado, inicialmente, apresentando uma breve contextualização, com base em documentos legais que regulamentam o acesso ao mundo do trabalho pelo programa de aprendizagem, entendidos

como uma forma de enfrentar a precariedade do trabalho infanto-juvenil, garantindo que os participantes tenham acesso aos direitos trabalhistas e remuneração adequada. Também será exposto um panorama da entidade qualificadora onde foram realizadas as entrevistas, resguardando determinadas informações e conteúdos técnicos, pelo princípio da ética e sigilo.

Em seguida, com a finalidade de fundamentar a pesquisa, foi apresentado o referencial teórico composto pela dimensão da construção da identidade no trabalho, os sentidos atribuídos ao trabalho e Teoria das Representações Sociais.

Após tais considerações de cunho mais teórico, foram levantadas questões das vivências dos jovens aprendizes. Nesse sentido, foram abordados aspectos relativos à motivação para o trabalho, responsabilidades atribuídas, relação com outros funcionários e com os gestores, ao conteúdo contemplado pela carga horária teórica do programa, apoio da família, sentidos do trabalho, entre outros pontos que irão nortear os rumos de investigação e discussão do presente estudo.

Por fim, a abordagem é pertinente pelo fato de que ainda não foram desenvolvidos estudos empíricos que representam e analisam o significado e a posição social pela perspectiva da dualidade. Além disso, constatou-se que jovens vulneráveis e desfavorecidos são menos pesquisados do que jovens privilegiados, tendo, conseqüentemente pouca produção científica que contemple este grupo. Outro ponto relevante é que esta pesquisa apresenta reflexões que contribuem para as políticas de emprego para a juventude, uma vez que implica na formação profissional de jovens.

1.1 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Diante o contexto apresentado, o problema de pesquisa define-se da seguinte forma: Qual a relação entre identidade, sentido do trabalho, representação social e posição social dos jovens aprendizes?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa consiste em representar e analisar a dualidade entre identidade, sentido do trabalho, representação social e posição social dos jovens aprendizes.

1.2.2 Objetivos Específicos

Com a finalidade de alcançar o objetivo principal, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Compreender como o jovem aprendiz constrói sua identidade;
- b) Verificar quais sentidos o jovem aprendiz confere ao trabalho;
- c) Investigar como o jovem aprendiz é representado socialmente;
- d) Identificar os fatores relevantes da posição social do jovem aprendiz;
- e) Analisar a dualidade entre identidade, sentido do trabalho, representação social e posição social.

1.3 JUSTIFICATIVA TEÓRICA E PRÁTICA

A temática sobre juventude e trabalho é significativa no que diz respeito a encorajar a criação, manutenção e consolidação de políticas públicas para a população brasileira de jovens. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2017, 21,7% dos jovens de 15 a 29 anos não estavam frequentando a escola nem

trabalhando, o que representou um aumento ao comparar com 2016, que a média foi de 20,5%.

Ainda nessa perspectiva, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2016 27,2% dos jovens entre 14 e 24 anos estavam desempregados, contra 9,1% da população entre 25 a 59 anos, isso significa que os jovens desta faixa etária se deparam com uma média de desemprego três vezes maior que os adultos.

Além disso, o trabalho precoce sem a garantia de direitos trabalhistas ainda é uma realidade no âmbito nacional, e é criticado por muitos movimentos sociais e cientistas sociais que apontam que se refere a uma problemática social dependente de uma solução política.

Araújo e Sachuk (2007) destacam que o debate em relação ao mundo do trabalho é um dos assuntos imprescindíveis da contemporaneidade, e também é utilizado por pesquisadores para historiar o tempo e a história da humanidade. Para eles, é um desafio importante compreender os sentidos do trabalho para os sujeitos que integram as organizações na atualidade, bem como suas implicações na constituição dos mesmos.

Em síntese, a abordagem deste trabalho é relevante pela razão de ainda não haver publicações que apresentem estudos empíricos que considerem a perspectiva da dualidade entre significado e posição social. Ademais, pretende-se gerar reflexões que instiguem políticas de empregabilidade para a juventude, ressaltando que tal inserção no mercado é pertinente, uma vez que implica na formação profissional, bem como nos sentidos que estes atores atribuem ao trabalho, portanto, sendo um fator de suma relevância na constituição ou transformação da identidade e na forma como ele é representado.

Outro aspecto significativo é que ao analisar as bases de dados de publicações científicas nacionais é possível afirmar que os jovens menos favorecidos socialmente são menos pesquisados do que jovens privilegiados, desta forma, esta pesquisa se debruça sobre um grupo que ainda é pouco investigado no meio acadêmico.

1.4 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Este trabalho está dividido em cinco seções. Na primeira seção são apresentadas a introdução, os objetivos geral e específico e a justificativa do tema em questão.

A segunda seção compreende o quadro teórico de referência, que discorre sobre estudos já realizados a respeito do tema em evidência na dissertação, considerando as principais concepções sobre a identidade no trabalho, os sentidos do trabalho, a teoria das representações sociais e a posição social.

A terceira seção discorreu sobre os aspectos metodológicos, compreendendo o tipo de pesquisa, a população e a amostra, a delimitação, o procedimento de coleta de dados e o procedimento de tratamento e análise dos dados.

Na quarta seção foram tratados e analisados os dados colhidos da entrevista com 22 jovens aprendizes participantes de determinada entidade qualificadora do Rio de Janeiro, contratados por diferentes empresas e desempenhando diferentes funções. Os resultados foram discutidos na quinta e última seção, relacionando-os com as questões de pesquisa, por fim, apontando as conclusões e discussões, implicações teóricas e práticas, limitações da pesquisa e pesquisas futuras.

2 QUADRO TEÓRICO-EMPÍRICO DE REFERÊNCIA

Neste capítulo será apresentado o quadro teórico-empírico de referência, para isso, contextualizou-se brevemente sobre a legislação federal que fornece as diretrizes e parâmetros para que as organizações cumpram as contratações de aprendizes nos moldes adequados, bem como dados que ilustram o cenário nacional de trabalho e juventude.

Na sequência serão elucidadas as lentes e perspectivas teóricas que definem e fundamentam o objeto de estudo desta pesquisa, assim, será composto por três tópicos: o primeiro abordará a dimensão da Identidade no trabalho, o segundo sobre os sentidos do Trabalho e o terceiro discorrerá sobre a Teoria das Representações Sociais.

2.1 CONTEXTUALIZANDO O CENÁRIO DE INVESTIGAÇÃO - O QUE DIZ A LEI DA APRENDIZAGEM

No Brasil a lei da aprendizagem é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que determina que aprendizagem se refere à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, realizada através de encontros teóricos e atividade prática, devendo apresentar complexidade progressiva na execução das tarefas, sendo compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. (CLT Art.428)

Este contrato de trabalho tem caráter especial e prazo determinado, que não pode ultrapassar o período de dois anos. Podem participar jovens entre quatorze e vinte e quatro anos, se comprometendo a realizar com zelo e dedicação as tarefas que envolvem essa formação. É válido destacar que quando se trata de aprendizes com deficiência não há limite de 24 anos para a contratação. (CLT Art.428)

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), estabelecido pela Lei nº 8.069/1990, em seus artigos 60 a 69 conjectura o direito à aprendizagem e salienta a premissa da proteção integral da criança e adolescente.

Devem contratar aprendizes todo estabelecimento, de qualquer setor, que tenha em seu quadro pelo menos sete funcionários. Estão dispensadas de cumprir a cota de aprendizes as microempresas e empresas de pequeno porte, e organizações sem fins lucrativos que atuem com educação profissional. A saber:

“Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.” (CLT Art. 429)

O horário de trabalho noturno é proibido aos menores de 18 anos, e a jornada permitida é de 4 a 6 horas diárias para os jovens que ainda estão cursando o ensino fundamental, envolvendo horas práticas e teóricas; e de até 8 horas diárias para os que já concluíram o ensino fundamental. É proibida a compensação e prorrogação da jornada de trabalho em qualquer hipótese. (CLT Art. 432).

É assegurado que ao aprendiz o vale-transporte para deslocamento até a empresa e também para a instituição formadora, bem como todos os demais direitos trabalhistas e direitos previdenciários, inclusive em caso de rescisão antecipada do contrato terá direito ao seguro-desemprego.

O Decreto nº 5.598 de dezembro de 2005 ratifica que o desenvolvimento teórico do programa de aprendizagem deve ser realizado sob orientação de entidade qualificada em formação técnica-profissional metódica: a) entes do Sistema Nacional de Aprendizagem, como por exemplo, SENAI, SENAT, SENAC; b) Escolas Técnicas de educação; c) organizações sem fins lucrativos que tenham em seu escopo a assistência ao adolescente e à educação profissional, estando registradas de forma devida no Cadastro Nacional de Aprendizagem (CNA) e no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA). (Cap. III, seção II)

As entidades devem apresentar condições adequadas para atender aos preceitos que envolvem o programa de aprendizagem, garantindo a qualidade do ensino, e também se responsabilizar pelo acompanhamento e avaliação dos resultados.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio da elaboração e publicação do Manual de Aprendizagem esclarece e orienta as empresas sobre as peculiaridades do programa de aprendiz, e declara que o intuito é:

“Criar oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.” (MANUAL DE APRENDIZAGEM, p.11, 2014)

“A formação técnico-profissional de adolescentes e jovens amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho, e torna mais promissor o futuro da geração. O empresário por sua vez, além de cumprir sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para atuais exigências do mercado de trabalho e com visão ampliada da sociedade.” (MANUAL DE APRENDIZAGEM, p.13, 2014)

O Ministério do Trabalho e Emprego (2011) publicou a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), que se posiciona a favor dos contratos de aprendizagem e pondera a respeito de quatro questões que assinalam os benefícios e consequências favoráveis dos contratos. A primeira questão é “Mais e Melhor Educação”, pois, para ser admitido como aprendiz o jovem deve estar matriculado em instituição de ensino pública ou particular, a não ser que já tenha concluído o Ensino Médio. Deste modo, o programa de aprendizagem se configura como um modo de favorecer a permanência e na escola ou de retorno aos estudos, seja na modalidade regular ou na Educação de Jovens e Adultos (EJA) para aqueles que apresentam defasagem por motivo da idade.

O segundo ponto reflete sobre a “Conciliação de Estudos, Trabalho e Vida Familiar” e alega que as jornadas de trabalho devem respeitar o tempo necessário aos estudos regulares, atividades esportivas, culturais e sociais. Neste sentido, a carga horária dos aprendizes pode variar entre quatro e seis horas diárias, e oito horas quando a formação prática e teórica ocorrer no mesmo dia.

A terceira questão aborda acerca de “Inserção Ativa e Digna no Mundo do Trabalho”, e defende a entrada dos adolescentes no mercado formal de forma protegida e qualificada, com carteira de trabalho assinada e garantia de todos os direitos trabalhistas e

previdenciários, sendo uma solução para erradicar o trabalho infantil e o trabalho informal e precarizado de jovens em diversos segmentos do mercado.

O quarto item é o “Diálogo Social” que sinaliza para a importância de desenvolver e consolidar espaços de debate acerca da temática aprendizagem. Há um crescente interesse de empresas e órgãos em participar do Fórum Nacional de Aprendizagem (FNAP), fato que aponta para este caminho de consolidação. O FNAP foi instituído em 26/11/2008 pela Portaria nº 983 visando promover o debate constante entre instituições formadoras, órgãos de fiscalização e representação de empregadores e trabalhadores, articulando a lei do aprendiz com as políticas públicas locais e setoriais de desenvolvimento social e econômico.

Posto isto, as legislações vigentes que regem o programa de aprendizagem no âmbito nacional se posicionam a favor da qualificação profissional e social dos adolescentes, compreendem que os mesmos estão em circunstância de desenvolvimento, e resguardam legalmente os aspectos cognitivos, sociais e culturais dos jovens trabalhadores.

2.2 DADOS SOBRE JUVENTUDE E MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no ano de 2005, quando a lei de aprendizagem entrou em vigência, o Brasil possuía 57 mil aprendizes contratados. Em 2007 observou-se uma diminuição significativa, porém, entre 2008 e 2014 as contratações subiram ininterruptamente, alcançando um pouco mais de 404 mil jovens beneficiados pelo programa de aprendizagem.

Após sete anos em crescimento permanente, em 2015 o número de aprendizes contratados teve queda, numa conjuntura de crise econômica, fechamento de empresas, aumento das taxas de desemprego, queda do Produto Interno Bruto (PIB). O gráfico abaixo evidencia este panorama que também influenciou consideravelmente as contratações de aprendizes.



Gráfico 1 - Gráfico de contratação de Aprendizes entre 2005 e 2017
 Fonte: Rais e Caged / Ministério do Trabalho

Segundo boletim publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2017 os jovens de 14 a 24 anos se deparam com uma média de desemprego três vezes maior quando comparados aos adultos. Como por exemplo, no ano de 2016, 27,2% deles se encontravam em situação de desemprego, enquanto 9,1% da população entre 25 a 59 anos estava em busca de uma recolocação no mercado de trabalho.

O referido boletim publicou também um perfil do aprendiz no Brasil e mostrou que 29% se encontra no estado de São Paulo 52% se declaram homens, 87% estão cursando ou são concluintes do ensino médio, 88% recebem o valor de até um salário mínimo, 72% desempenham funções administrativas no setor de serviço ou comércio.

Mais um fator que chama atenção para o progresso da aprendizagem é o desrespeito com a legislação, pois, de acordo com o MTE, em 2017 eram cerca de 319 mil empresas operando no país, se todas cumprissem a lei considerando o mínimo de 5% de cotas para aprendizes, a probabilidade é que fossem contratados pelo menos 940 mil jovens no Brasil. Entretanto, considerando que dependendo do porte a empresa precisa contratar o equivalente a 15% de aprendizes em relação ao seu quadro de profissionais, o número de contratações poderia chegar a 1,8 milhão. Todavia, conforme, mostra a figura, em 2017 o número estava muito distante disso, admitindo apenas 40% do potencial nacional.

Reportagem do Jornal O Globo (2019) afirma que a Lei de aprendizagem no Brasil é subaproveitada, pois, no estado do Rio de Janeiro se presume que há 82,6 mil vagas que

deveriam ser ocupadas por aprendizes, porém, há somente 21,7 mil contratados. Já em São Paulo, o estimado é que haja 113 mil vagas para os jovens, mas, só 65 mil estão ocupadas, pois apesar da multa chegar a 4 mil reais por aprendiz não contratado não tem sido suficiente para incentivar o cumprimento da lei pelas empresas.

O IBGE declara que no início de 2017 as taxas de desemprego do Brasil atingiram 13,7%, o que significa que afetou 14,1 milhões de brasileiros, sendo que, 5,7 milhões eram jovens entre 14 e 24 anos, isto é, a cada dez desempregado no Brasil quatro estavam na faixa etária que poderiam ser admitidos como aprendizes. E, ainda, faziam parte deste grupo 1,2 milhão de jovens de 14 a 17 anos, que é a faixa etária que está mais exposta ao trabalho infantil.

Diante deste cenário, a lei do aprendiz ainda é uma política considerada como um dos maiores mecanismos contra o trabalho infantil no Brasil. A respeito disso, a amostra da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada em 2016 traz algumas evidências preocupantes para o Brasil, como mostra o gráfico 2 sobre Nível de Ocupação das pessoas e horas trabalhadas por grupos de idade:

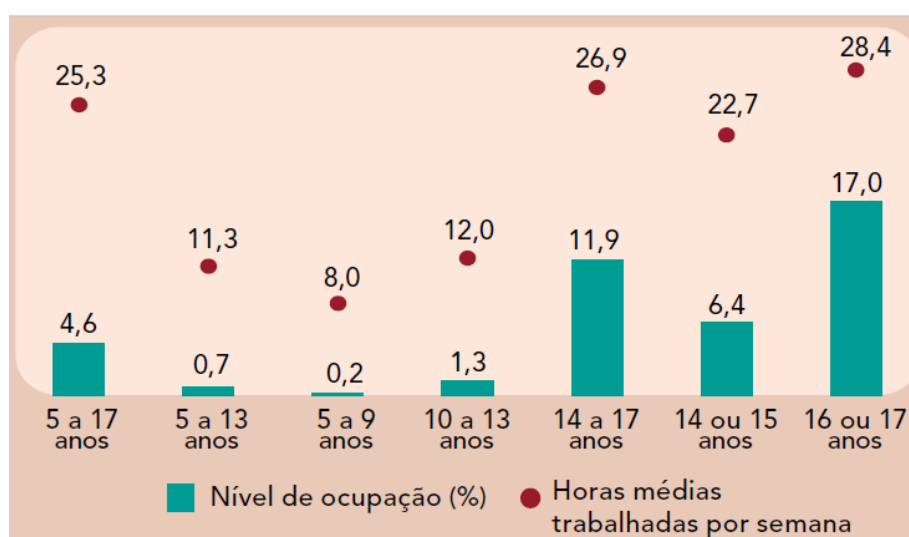


Gráfico 2 – Nível de ocupação das pessoas e horas trabalhadas
 Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

No período da realização da pesquisa o grupo de 14 a 17 anos de idade tinha o nível mais concentrado de ocupação, que remete ao risco de um grupo mais vulnerável da população em situação de trabalho infantil, que ao invés de estarem expostos a riscos, acidentes e na maioria das vezes sem frequentar a escola, poderiam estar trabalhando de forma protegida e legalizada, por meio da Lei do Aprendiz.

No gráfico 3 sobre Nível de ocupação em grandes regiões, é possível observar que o trabalho entre jovens de 14 a 17 anos é o maior em todos os estados brasileiros, sendo proporcionalmente maior na Região Sul, representando 16,6% da população desse grupo de idade na região.

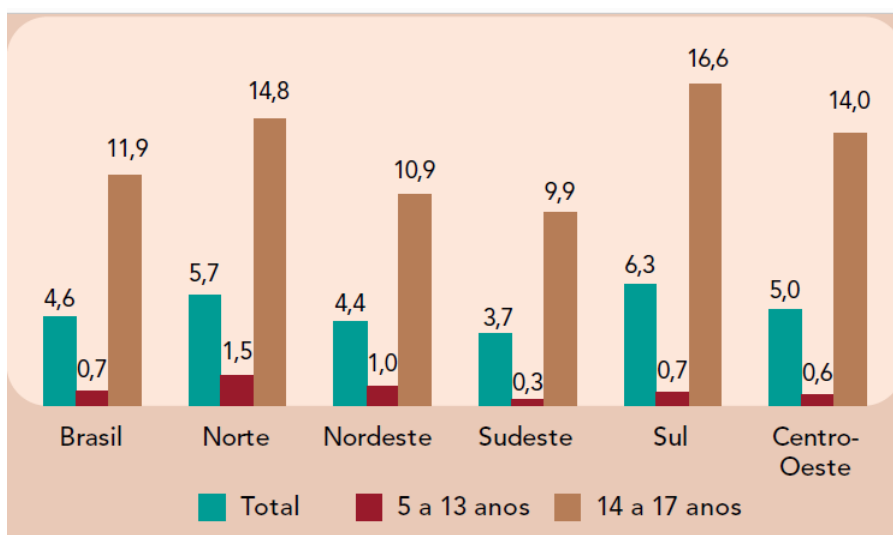


Gráfico 3 - Nível de ocupação segundo grandes regiões
 Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Nesse sentido, é válido pensar que outras políticas públicas para a juventude estão sendo desenvolvidas de forma específica em cada região, considerando as particularidades de cada território.

Já no que concerne às características de cor ou raça, é observável que as crianças e jovens de 5 a 17 anos pretas e pardas são predominantes em relação às brancas, com

exceção da Região Sul na qual as brancas ocupam a maior parte desse grupo, conforme mostra o gráfico:

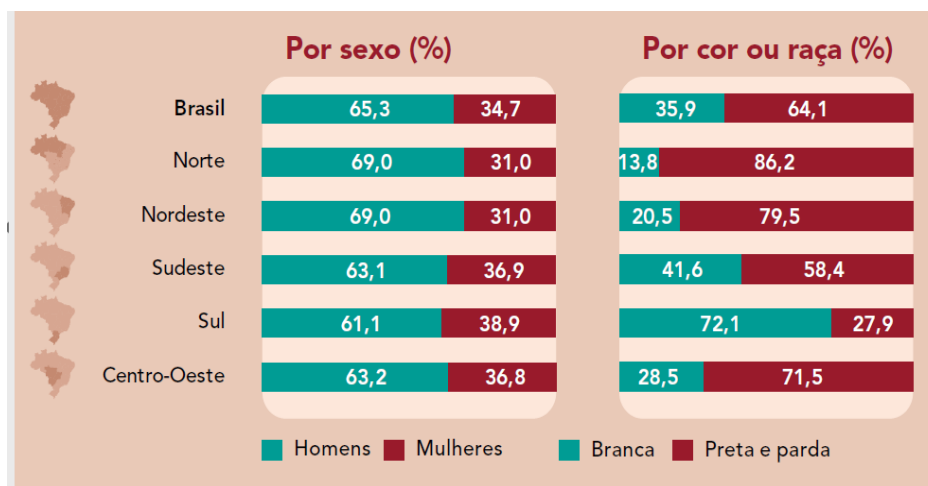


Gráfico 4 - Crianças e jovens de 5 a 17 anos por sexo e cor
 Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

O gráfico seguinte aponta o percentual de pessoas de 5 a 17 anos de idade ocupadas segundo o tipo de rede que estudavam. No Brasil cerca de 81,4% das crianças ocupadas frequentavam escola em 2016, e ao olhar por grupo etário constata-se que 98,4% das crianças ente 5 e 13 que tinha alguma ocupação estavam frequentando a escola, já no grupo de 14 a 17, a realidade foi de 79,5%. (PNAD, 2016)

Esse dado expressa que os grupos de faixa etária maior possuem taxas de escolarização menor. Nota-se também que a média das regiões foram semelhantes à média brasileira. E em relação ao tipo de rede 94,8% estudavam na rede pública, enquanto 5,2% estavam matriculados na rede privada. (PNAD, 2016)

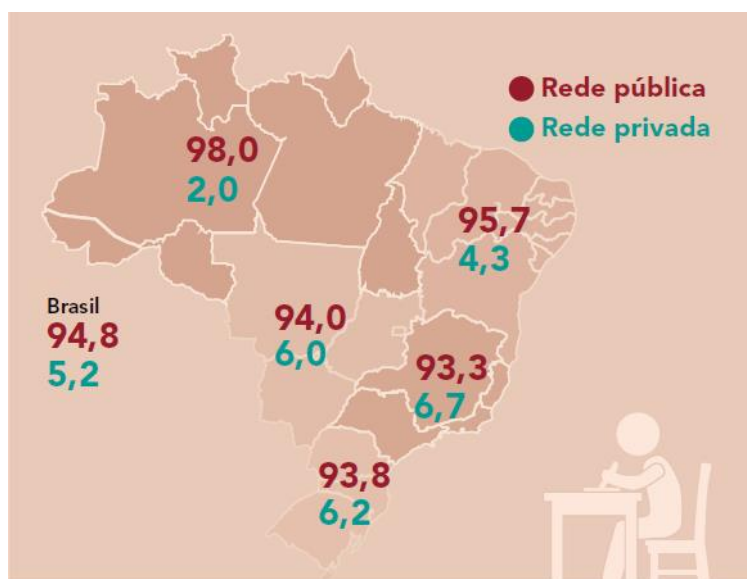


Gráfico 5 – Tipo de Rede que estudam
 Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Perante esta realidade, verifica-se que as causas do trabalho infantil podem derivar de diversos fatores, e segundo relatório PNAD (2016) pode estar relacionada:

“(…) à pobreza, que leva as famílias a ofertarem a mão de obra dos filhos muito cedo; a um sistema educacional deficiente, que torna a escola desinteressante para os alunos e promove elevadas taxas de repetência e evasão; à estrutura da família; à escolaridade dos pais; à incapacidade dos pais de assumir as responsabilidades do domicílio; ao local de residência; ou mesmo ao sistema de valores e tradições da sociedade.” (Disponível em: www.ibge.gov.br)

Em suma, apesar de já existirem leis que determinam o acesso formal ao mundo do trabalho, a inclusão de jovens muitas vezes ainda ocorre através da informalidade, sem suporte legal e marcada por fatores de precarização. O que gera impactos negativos na saúde, escolarização e na interação social e cultural. Portanto, aponta-se para a necessidade de revisão e manutenção das políticas públicas, e, principalmente da fiscalização de órgãos competentes para que seja garantido a promoção e acesso a empregos que prezem pelo respeito a legislação e os direitos fundamentais do trabalho dos jovens.

2.3 CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE DO TRABALHADOR E AS ORGANIZAÇÕES

A abordagem sobre identidade não se restringe a ter uma compreensão em níveis, tal como o indivíduo, grupo, profissional, organizacional, comunidade, regional, nacional, pois, segundo Pulle e Linstead (2005), apesar desse olhar ser importante, a identidade deve ser considerada como um fator de cunho processual e não como um produto, dessa forma, envolvendo fatores psicológicos, interação, reflexão, prática e desempenho.

O modelo que estes autores defendem vai além dos estudos existentes sobre identidades gerenciais e organizacionais que consideram identidades como algo passível de transformação, mas, relativamente estáveis. Eles acreditam que a formação de identidade dentro e ao redor organizações não faz parte apenas das demandas do presente, no entanto, também é construída na conjuntura do passado e perspectiva do futuro.

Em outras palavras, ao compreender a identidade como um processo e não um produto, Pulle e Linstead (2005) notam que este processo diz respeito ao resultado de uma resposta ao Outro, fundamentada na insegurança e incerteza ontológica. Sempre que ocorrem processos de identidade, eles se relacionam com algumas características do contexto que podem estar no presente, nas histórias do passado ou baseadas em uma expectativa compartilhada do futuro. Esse contexto pode ser material, social, econômico, simbólico ou discursivo, portanto, de acordo os teóricos, a identidade será a combinação de todos estes fenômenos, não tendo necessariamente o mesmo grau de importância.

Eles acrescentam que a identidade também muda com o tempo e em relação às interpretações predominantes da história. Nesse sentido, Castells (1997, *apud* Pulle e Linstead, 2005) argumenta que os grupos dominantes numa sociedade podem ter o poder de instituir identidades legitimadoras, a fim de estender uma dominação.

Além disso, na visão de Pulle e Linstead (2005) quando se trata de indivíduos, as características físicas como corpo, sexo e raça desempenham um papel essencial na formação da identidade, concomitantemente às construções sociais de gênero, sexualidade e etnia. Ainda, ressaltam que outro importante recurso de identidade são as relações que indivíduos têm com a tecnologia, os processos de trabalho e as próprias habilidades, mesmo que estejam fora da finalidade das atividades.

Os autores sinalizam que muitas práticas gerenciais e pesquisas acadêmicas em cultura, liderança e trabalho em equipe não consideram a problematização e a concepção do *self* na construção da identidade, dessa forma, os relatos dos indivíduos são tomados como se suas identidades fossem estáveis e simples. Eles apresentam uma pesquisa empírica realizada por Nic Beech e Peter McInnes (2000, *apud* Pulle e Linstead, 2005) que desenvolvem a perspectiva de três tipos de identidade:

A primeira perspectiva sustenta a ideia que os indivíduos são singulares e estáveis, possuem atributos que podem mudar no decorrer do tempo, e os limites entre a pessoa e os outros são claros e incontestáveis.

A segunda afirma que existe uma identidade “unificadora central” para cada pessoa, que é expressa e percebida de forma diferente em diferentes situações sociais, mas, mesmo assim há uma identidade, ou seja, cada pessoa assume uma variedade de papéis sociais em resposta ao contexto social, diferentes partes do “eu” são manifestadas em diferentes interações e exposições com o meio.

É válido observar que a segunda perspectiva contrasta com a primeira ao enfatizar o dinamismo na identidade e papel dos outros e das circunstâncias sociais na dinâmica. Isso significa que um indivíduo pode assumir papéis diferentes e pode ganhar novas características em circunstâncias, porém, ainda será o mesmo indivíduo. Dessa forma, a identidade do indivíduo opera como uma concepção unificadora que pode mudar mesmo que seja em menor grau, e que serão percebidos de forma diferente por outros em diferentes circunstâncias sociais.

A respeito dessa concepção sobre identidade, Cohen (1994, *apud* Pulle e Linstead, 2005) acredita que “o indivíduo é essencialmente uma cesta de “eus” que vêm à superfície em momentos sociais diferentes, conforme apropriado. A cesta, o recipiente desses eus, é a identidade do indivíduo.” (p.11)

David Sims (2005) acrescenta que:

“Meu eu, minha identidade, não está simplesmente dentro do meu crânio, ou mesmo dentro do meu corpo. É na minha organização, meu local de trabalho, minha família, meus amigos. Em diferentes fases de nossas vidas, nossas identidades são distribuídas de forma diferente, e isso pode ser uma questão de diversão para os outros quando nos envolvemos em coisas em que outros não têm interesse - como a localização de trens. Nossas identidades podem ser

distribuídas em nossas casas, nossos carros, nossos parceiros, nossos filhos, nossas comunidades, nossos clubes esportivos, nossos hobbies, ou nossa política e afiliações religiosas. Dentro das organizações, nossas identidades podem estar envolvidas em nossos departamentos, nossos papéis e status, nossas indústrias ou nossas empresas.” (p.83)

A terceira perspectiva argumenta que um indivíduo é uma carta branca e são os outros que constroem a sua identidade, nessa ótica, o indivíduo é receptor de características impostas por outros, ou de certa forma é um espelho que reflete a impressões de outros. A identidade aqui não se trata de um processo de escolha individual, entretanto, de um processo de fabricação de identidade como um componente cultural, que se concentra em fixar na linguagem do "outro" (COOPER, 1989 *apud* PULLE; LINSTED, 2005).

David Sims (2005) faz alusão ao teórico Giddens (1991) e afirma que a preocupação está em demonstrar que a condição da modernidade está associada a novos modelos de identidade em que o eu é interpretado como um projeto, portanto, “o eu é visto como um projeto reflexivo, para o qual o indivíduo é responsável. Nós somos, não o que somos, mas o que fazemos de nós mesmos.” (GIDDENS, 1991; p. 75 *apud* DAVID SIMS, 2005)

Christopher Grey (2005) enfatiza outra abordagem teórica, inspirada por Foucault (1979), e explorada por Rose (1989), que se preocupa com as várias maneiras pelas quais a “governamentalidade opera, dentro e através dos sujeitos” (p.96). Ao desenvolver as observações foucaultianas sobre governamentalidade, Rose exemplifica que o indivíduo se torna um empreendedor do eu, e evidencia que no mundo contemporâneo, o *self* é compreendido como uma elemento que pode ser autogovernado.

Esta é uma visão que implica uma concepção do sujeito autônomo que faz escolhas e assume a responsabilidade pela ação, pensamento e comportamento. Em suma, o cidadão, tanto no trabalho quanto fora dele, está engajado em um projeto para moldar a sua vida como um indivíduo autônomo impulsionado por motivos de auto-realização. (ROSE, 1992 *apud* CHRISTOPHER GREY, 2005).

Schultz *et al.* (2012) apontam que a construção de identidades se tornou um tema criticamente importante no estudo das organizações, e compreende que tal construção se dá por processos sociais “através dos quais os atores dentro e em torno das organizações

reivindicam, aceitam, negociam, afirmam, estabilizam, mantêm, reproduzem, desafiam, destroem, reparam, ou de alguma forma se relacionam com seu senso de *self* e outros” (p.3).

E argumentam que:

“Com uma perspectiva de processo, a identidade é, portanto, uma realização contínua; os processos de construção da identidade estão abertos à contestação e à produção de eus fluídos fragmentados, caracterizados por narrativas múltiplas e contraditórias, como as convergentes e estáveis. Baseando-se na dialética entre o ser organizacional e o devir, uma perspectiva de processo considera que a identidade organizacional está sempre emergindo de processos contínuos de representação de “como estamos nos tornando” em vez de definir “quem somos” como uma organização.” (p.4)

Os autores destacam que pesquisas recentes estudaram a identidade como relacional e dinâmica, formada por meio de interações e associações, além disso, em uma perspectiva de processo ressalta que construção da identidade está historicamente situada no tempo e no espaço. Isto significa que as categorias que constituem a identidade e seus significados não são permanentes, mas, mudam com o tempo, e com os contextos, de tal forma que análise da identidade construída em um ambiente organizacional tem que reconhecer a natureza socialmente e discursivamente construída do eu. (KAERREMAN; ALVESSON, 2001; *apud* SCHULTZ *et al.*, 2012).

Nos estudos de Schultz *et al.* (2012), foram elaboradas perguntas que norteiam o interesse de desenvolver um trabalho empírico usando a perspectiva de processo na teorização sobre identidade. Inicialmente, eles questionam “Quais fundamentos teóricos são compartilhados através da teorização sobre identidade e processos?” (p.4), sendo possível observar uma perspectiva de processo em relação à identidade, e além disso, uma intenção de esclarecer os fundamentos de como o processo e a identidade estão sendo teorizados.

Aqui a perspectiva de processo se concentra em questionar como essas diferenças estão sendo construídas e reconstruídas ao longo do tempo. E o fundamento de identidade se apresenta como uma compreensão relacional da inter-relação entre autopercepções e percepções de outros, declarando uma preocupação mais profunda com a construção do “eu”, pois, essa construção se dá através do relacionamento com “outros” e sugere um olhar mais cuidadoso do auto processo como uma dinâmica de identidade implícita.

Para esses autores, a dimensão espacial da identidade diz respeito a como os “outros” são constituídos de maneiras inter-relacionadas para servir como fontes de desenvolvimento e transformação de identidade. Outra questão fundamental é o papel do tempo e as concepções de temporalidade, considerando que há uma dinâmica entre o tempo e espaço, sendo necessário desenvolver nossa compreensão de como passado, presente e futuro estão conectados nessa construção identitária.

A segunda pergunta levantada pelos autores é “Quais processos são relevantes, ou mesmo específicos, para a construção de identidades dentro e ao redor das organizações? ”, e ainda nesse sentido, indaga se a identidade é vista como processo, como podemos especificar melhor os processos que constituem a identidade nas organizações e até que ponto elas são exclusivas do fenômeno da identidade.

Ainda na visão de Schultz *et al.* (2012), conceituar identidade como processo é uma análise mais cautelosa e detalhada de como as identidades se formam e se desenvolvem, seja durante longos períodos de tempo ou durante mudanças de situações dentro de um dia. Ao elaborar influências sobre a identidade dentro e ao redor das organizações, os autores encorajam a troca de ideias entre a teoria institucional e as perspectivas do construtivismo social, afirmando que enriquecem os processos que contextualizam a identidade. E ao discutir os processos envolvidos na expressão da identidade, afirmam que os indivíduos usam ferramentas narrativas e o posicionamento discursivo na construção do *self*.

Outra questão exposta foi acerca de “Quais implicações da identidade como processo para pensar sobre diferentes níveis de análise? ”, a respeito disso Schultz *et al.* (2012) esclarecem que conceituar identidade como processo tem implicações sobre como diferentes níveis de análise são considerados e invocados na teoria. Então, há a percepção de que a identidade como processo pode esclarecer vários tipos de identidade em diferentes níveis de análise, portanto, pode-se falar em identidade organizacional, individual, coletiva, profissional.

A quarta pergunta feita pelos autores foi “Como as considerações de identidade contribuem para processar a teoria de maneira mais geral? ”, sobre isso, eles acreditam que a teorização de processos expõe a fragilidade de hipóteses sobre permanência e estabilidade que parecem ao mesmo tempo necessários para a atividade no mundo e, no

entanto, que são sustentados ou minados continuamente em todos os momentos, em parte por meio dessa mesma atividade.

E sobre a formulação do conceito de identidade, Albert e Whetten (1985, *apud* Schultz *et al.* 2012) dizem que parece trazer implicações para a classificação, bem como para a aplicação à prática de pesquisa. A questão da permanência é problematizada sistematicamente pelos autores, mas, apesar disso reconhecem o conceito como um modo de compreender os *eus* individuais e organizacionais que tem alguma rigidez temporal. Na opinião deles:

“a pesquisa que questiona os processos dinâmicos implícitos a construtos aparentemente intrigantes como a identidade, oferece uma das formas mais estimulantes e promissoras de enriquecer os estudos de organização de processos.” (SCHULTZ, 2012 .p.8)

Ao explorar a complexidade da identidade dentro e ao redor das organizações, Schultz *et al.* (2012) impulsionam seu pensamento usando uma perspectiva de processo, declarando que este viés pode facilitar não só o trabalho de pesquisadores interessados em explorar como múltiplos níveis de análise se cruzam e com o tempo se tornam constitutivos de identidades, e também os esforços de estudiosos lutando com questões de níveis de análise e de temporalidade.

Para Taylor (2005) a definição de identidade deve passar pelo questionamento sobre “quem sou eu? ”, pois, desenvolver esta resposta é compreender em que posição o sujeito se coloca, remetendo de onde e com quem o sujeito fala, fazendo referência a determinado contexto social. A construção da identidade do indivíduo se dá pela interação social, pelas relações de conflito, pelo reconhecimento de seus pensamentos e pontos de vista, como é chamado e designado pelos outros que convive.

Sendo assim, a identidade é desenvolvida através da linguagem nas interações familiares, com colegas, com pares de trabalho, com a comunidade. De acordo com Taylor (2000), a linguagem não diz respeito apenas às palavras, contudo, envolve outras formas de se expressar, como os gestos e atitudes. Nesse sentido, a linguagem é entendida como algo estabelecido na relação no diálogo com o outro.

O teórico argumenta que a identidade é construída concomitantemente à subjetividade do sujeito, e utiliza a abordagem de Hegel ao afirmar que o sujeito ao fazer uso da linguagem e se expressar, o que ele manifesta não é unicamente o “eu”, mas, sim sua percepção de “eu no mundo”. Portanto, a linguagem é uma reação perante sua interpretação do mundo, e ao interpretar o mundo, o sujeito interpreta a si mesmo, o seu próprio *self*.

Sob esta ótica, é nas inter-relações que os indivíduos vão ser compreendidos como membro de determinados grupos sociais e internalizar os comportamentos de reconhecimento, considerando que o reconhecimento é fator essencial para o sujeito, uma vez que a identidade é pautada numa estrutura complexa e multifacetada. (TAYLOR, 2005)

Dubar (2005) define que identidade é:

“ O resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização que, conjuntamente, constroem os indivíduos e definem as instituições. ” (p.136)

Ele enfatiza a importância da construção de identidade na dinâmica na qual os sujeitos se afinam de forma subjetiva do sentido e desígnio da comunidade a qual fazem parte, e, simultaneamente, se reconhecem nos papéis, desempenhando-os com pessoalidade e eficácia. Então, refere-se a sensatez e da convergência da interiorização do significado do grupo e do “eu” que possibilita que o sujeito se posicione de modo positivo no grupo. Isso quer dizer que ao se socializar, o indivíduo, concomitantemente, influencia e reproduz o meio social.

Deste modo, este capítulo discorreu sobre teorizações que abordam uma identidade aparentemente singular e permanente, bem como abordagens que apontam para uma perspectiva de identidade dinâmica, multidimensional e multifacetada, sendo esta o resultado do processo. Portanto, enquanto acadêmicos é importante questionarmos se é possível falar sobre identidade desconsiderando o “eu”.

2.4 SENTIDOS DO TRABALHO

Diversas áreas científicas têm o trabalho como objeto de estudo, como a Antropologia, História, Economia, Sociologia, Psicologia e Filosofia, sendo um tema indissociável da história da humanidade (BENDASSOLLI, 2007).

Hackman e Oldham (1976) são estudiosos pioneiros em abordagens empíricas sobre significados e sentidos do trabalho, eles estabeleceram uma relação entre significado do trabalho e a qualidade de vida, e compreenderam que um trabalho com significado é aquele que apresenta utilidade e legitimidade para o indivíduo que o executa. A respeito disso, os autores apresentam três importantes aspectos:

1- variedade de tarefas, que demanda uma série de competências para realizar o trabalho, de forma que o trabalhador se identifique com a execução; 2 - trabalho não alienante, que possui finalidade e valor, e que o trabalhador compreender todo o processo de idealização até a finalização, permitindo autonomia para decidir como serão executadas as tarefas, assim, conferindo sensação de responsabilidade; 3 - significado da tarefa, que remete a um significativo impacto que a tarefa gera na vida das pessoas, dentro da organização e na sociedade de modo geral, e também a devolutiva a respeito do seu desempenho, possibilitando ajustar o que for necessário para que o indivíduo melhore sua performance.

Por meio do trabalho o homem interage com o meio, com natureza, elabora sua realidade, é introduzido em grupos, assume papéis e funções, e perpetua sua existência. Portanto, o trabalho é um fator essencial. O trabalho se configura com elemento para a construção de subjetividades, assim, compondo sentidos da existência. Entretanto, na conjuntura pós-moderna, as pessoas têm buscado apenas no trabalho o sentido de suas vidas, tornando inalcançável a realização plena do ser humano, em sua integralidade. (ROHM; LOPES, 2015, p.333)

Nessa perspectiva, o trabalho e a existência humana são intrínsecos e inter-relacionados, uma vez que acarretam impactos importantes nos indivíduos. (JACQUES, 1996).

Lima *et al* (2013) corroboram com esta concepção ao afirmar que o trabalho possibilita a interação social, a troca interpessoal, possibilitando que o indivíduo aprimore a sua subjetividade.

Ainda nesta ótica, Andery e Sérgio (2003) reforçam que por meio do trabalho os indivíduos se relacionam com a sociedade, sendo um dos fatores mais importantes da existência humana. É através do trabalho que o homem constrói, modifica a sociedade e produz a história. Então, se configura como elemento *sine qua non*, que além de explicar aspectos da sociedade, o passado e a constituição do homem, também é parte que constrói o futuro e uma nova sociedade, assumindo um prisma transformador.

Araújo e Sachuk (2007) remetem à história da evolução humana e compreendem que a estrutura histórica e política da humanidade foi construída em virtude do trabalho. Eles declaram que o trabalho é imprescindível para a humanidade, pois, foi decisório para a manutenção da vida do homem, na dimensão individual e coletiva.

Corroborando com esta ideia, Morin (2001) expõe que o trabalho representa uma esfera importante no meio social. Em seus estudos realizados na década de 90 foram delineadas seis características referentes ao sentido no trabalho. A saber:

1. Um trabalho que tem sentido é feito de maneira eficiente e gera resultado. A autora enfatiza que a organização das tarefas e atividades é de suma importância para favorecer o alcance dos objetivos e a eficiência na produtividade. Além disso, o processo de trabalho e os resultados colhidos são fatores que contribuem na descoberta e formação da identidade dos indivíduos.

2. Um trabalho que tem sentido é intrinsecamente satisfatório. Isso significa que os sentimentos de prazer e realização podem estar relacionados à realização de tarefas, que possibilita o desenvolvimento de talentos, competências e novas experiências. Ainda, favorece oportunidades para vencer desafios e empreender ideias, produzindo, portanto, sentido ao trabalho.

3. Um trabalho que tem sentido é moralmente aceitável. O trabalho é uma atividade que se configura no meio social, por isso, deve ser feito com responsabilidade no que concerne aos objetivos estabelecidos e nas relações que constitui.

4. Um trabalho que tem sentido é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias. O trabalho representa uma forma de promover a interação entre as pessoas, e pode permitir colaborar na solução de um problema, na tomada de decisão, no reconhecimento de habilidades. A satisfação pode se dar nesta relação com pares de trabalho ou com clientes, sendo um aspecto que propicia superar problemas de ordem existencial.

5. Um trabalho que tem sentido garante a segurança e a autonomia. Trabalho e emprego são noções que estão intimamente relacionadas. O salário garante atender as necessidades básicas, a sensação de segurança, de autonomia de independência.

6. Um trabalho que tem sentido é aquele que nos mantém ocupados. O trabalho sistematiza nosso tempo, nossos horários e rotina, permitindo uma organização diária. (MORIN, 2001)

Deste modo, o trabalho tem uma relevante importância para os indivíduos e para a sociedade, proporcionando a construção de identidade e sentido. E neste caráter histórico que o trabalho está inserido, Codo e Vasques-Menezes (1999) dizem que:

[...] escrevendo a História de toda a humanidade, todo o passado determina, constrói, reconstrói; explica, significa e re-significa o presente; todo presente engendra, contém e constrói o futuro. Assim, cada ação humana carrega em si toda a História da Humanidade e as possibilidades a serem redesenhadas amanhã e é também portadora do futuro. Cada ação humana é uma síntese, ao mesmo tempo, única e universal, do nosso passado e do nosso futuro (p. 41-42).

Com este pressuposto, é possível elucidar que o sentido do trabalho é proveniente de uma historicidade, ou seja, é relacionado com a época, com a cultura, com os grupos que se faz parte, com as formas que cada sujeito se relaciona com o meio social e como ele compreende o mundo. (ARAÚJO; SACHUK, 2007).

Codo (1984) argumenta que o trabalho é um processo que transforma concomitantemente natureza e o homem, gerando significado, ou seja, o trabalho é a ação de imprimir sentido à natureza. Dessa forma, por meio do trabalho as pessoas desenvolvem habilidades, expande a imaginação, conhece e desafia a natureza, reconhece as suas limitações, interage com outros sujeitos com relações de afeto.

De acordo com o autor, a partir do trabalho o homem transforma a visão de si mesmo e do mundo, portanto, ele não permanece o mesmo, sendo um fator que provoca prazer e realização, um meio de ser transformado e de transformar. Mas, dependendo do contexto pode acarretar o contrário, e ser caracterizado por desprazer, alienação e sofrimento.

Na visão de Coutinho (2009), é preciso lançar diferentes olhares a fim de compreender o trabalho, pois, se trata de uma ação marcada por complexidade, é multifacetado e com significados plurais, dinâmico, e apresenta caráter reflexivo, propositivo, estratégico e moral.

Antunes (2003) considera que:

“ (...) o trabalho se constitui como fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana” (ANTUNES, 2003, p.165)

Sendo, portanto:

“ (...) uma experiência elementar da vida cotidiana, nas respostas que oferece aos carecimentos e necessidades sociais. Reconhecer o papel fundante do trabalho na gênese e no fazer-se do ser social nos remete diretamente à dimensão decisiva dada pela esfera da vida cotidiana, como ponto de partida para a genericidade para si dos homens. ” (ANTUNES, 2003, p.166)

Dejours (1987) considera que o trabalho precisa conferir sentido para o próprio sujeito que o realiza e para a sociedade, sendo o sentido do trabalho composto por dois princípios: a) a dificuldade prática da tarefa a ser realizada, a significação da tarefa finalizada em relação a uma profissão e o status social que está relacionado e implícito à função, que influencia a construção da identidade pessoal e social do trabalhador; b) o conteúdo significativo em relação ao trabalho, que envolve aspectos simbólicos que a tarefa pode acarretar para alguém, ou contra alguém.

Assim, as ações que o trabalho envolve, os instrumentos e materiais manuseados, o contexto em que ocorre o trabalho, produzem um conjunto de símbolos, cuja natureza e correlação dependem do que ele insere de sentido simbólico no que ele realiza. O sentido do trabalho é próprio para cada indivíduo, e construído a partir das particularidades e individualidades de cada sujeito.

De acordo com Pagès *et al.* (2006), há uma estreita relação das instâncias econômica, política, ideológica e psicológica com as estruturas inconscientes dos trabalhadores, o autor diz que o significado que os indivíduos conferem ao trabalho abrange interações e conexões entre a realidade externa e o universo mental, entre o objetivo e o subjetivo. Em outras palavras, tais instâncias influenciam o fenômeno individual de construção de sentido em relação à ação laboral.

A respeito da instância ideológica, a forma como as pessoas veem o próprio trabalho e gera significados está relacionado com a ideologia que o orienta. Segundo Pagès *et al.* (2006), a ideologia dominante deriva de uma combinação e interação de heranças culturais, fatos históricos e influências variadas.

No tocante à instância econômica, o trabalho é dependente de determinados aspectos sociais historicamente limitados e correspondentes a tipos de organizações que caracterizam as formas de produção. (OLIVEIRA, 1991). O trabalho configurado como ocupação vital, derivado da necessidade natural e marcada por uma relação concomitante de transformação entre o homem e a natureza, exercido por desejo do homem de dominar as relações materiais entre si mesmo e a natureza, tornou-se assalariado e estranho, como já manifestava a crítica marxista (ANTUNES, 2003).

Na instância política, o trabalho como é realizado atualmente, assume papel político-funcional no âmbito social, isso quer dizer que, a maneira como é exercido é originário de uma relação de poder que se refere à relação entre capital e trabalho, e se caracteriza como forma do sistema manter a manutenção do seu poder de dominação e controle. (PAGÈS *et al.*; 2006).

Com relação à instância psicológica, na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser evidenciado como atividade produtiva que leva ao sucesso, estimulando os indivíduos a trabalhar cada vez mais, manipulando uma representação constante de plena satisfação com suas funções. Carmo (1992) salienta que o sucesso profissional é aspecto fundamental para a integração social, já que a situação de desemprego produz sentimento de fracasso. Consequentemente, o trabalho se constitui como algo imprescindível para o indivíduo e sociedade, influenciando para a construção da identidade individual e da inserção social.

Todavia, Antunes (2009) assegura que, para que haja uma vida plena de sentido fora do trabalho, é indispensável que ela seja repleta de sentido dentro do trabalho, pois, uma vida carente de sentido no trabalho não é compatível com uma vida completa de sentido fora do trabalho.

Ao analisar o significado de trabalho Bendassolli e Borges-Andrade (2011) entenderam que:

“ (...) existem, entre tantas, duas representações fortes sobre o significado do trabalho e do trabalhar na tradição de pensamento do Ocidente. O influente conceito de alienação exemplifica essa ideia. O trabalhador é alienado quando não possui controle sobre seu próprio trabalho, ou então quando a atividade a ser realizada está desconectada de suas vivências, experiências e iniciativas como sujeito. Nessa perspectiva, o trabalho é uma ameaça a ideais como os de liberdade, dignidade e, especialmente, à representação do trabalho como confronto criativo do homem com a natureza, do qual emerge sua própria existência material e psíquica. “ (p. 144).

Sobre a dimensão do trabalho em relação à juventude, Watarai e Romanelli (2005) acreditam que é um fator muito significativo, pois, é por meio do mundo do trabalho que o jovem faz a transição para a vida adulta, e dessa forma, a inserção em atividade laboral e remunerada é simbolicamente marcado como um rito de passagem.

Para os autores, essa discussão também está voltada para a constituição do sujeito, já que promove a transformação da identidade pessoal do jovem, autonomia e independência financeira, habilidades e capacidades positivas conquistadas na posição de trabalhador. Neste viés, Dayrell (2007) e Sposito (2005) ressaltam que é através do trabalho que muitos jovens podem experienciar a juventude, tendo um recurso mínimo para o sustento e para participar de atividades sociais.

Posto isto, esta pesquisa é suma relevância ao compreender e estimular o programa de jovem aprendiz como uma política de formação profissional e inserção no mundo do trabalho; bem como analisar a forma como os jovens participantes percebem o programa; e como atribuem sentido ao trabalho, constituindo-se como sujeitos que transformam e são transformados.

2.5 TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

As abordagens sobre representação social têm estado constantemente presentes em estudos de diversas áreas, apesar de permear as ciências humanas, e ter sua origem na Filosofia e na Antropologia, não é propriedade de nenhum campo específico, sendo utilizada em campos como a saúde, educação, meio ambiente. (ARRUDA, 2002)

A Teoria das Representações Sociais compõe o referencial teórico da presente pesquisa, e neste campo de estudo há três correntes teóricas relevantes provenientes da Teoria Moscoviana.

Serge Moscovici engendrou o estudo acerca das Representações em 1961, na França, e analisou o modo de construção dos diversos saberes que a sociedade francesa tinha sobre a Psicanálise. Em sua pesquisa, ele concluiu que uma mudança não ocorre exclusivamente nos conteúdos do saber no que refere à psicanálise, mas, sobretudo, na forma como as pessoas falavam sobre o tema. Ou seja, nesse processo tanto os saberes como os sujeitos sociais que o geraram eram passíveis de transformação.

Na visão de Moscovici (2012) as representações sociais são:

“ (...) entidades quase tangíveis; circulam, se cruzam e se cristalizam continuamente através da fala, do gesto, do encontro no universo cotidiano. A maioria das relações sociais efetuadas, objetos produzidos e consumidos, comunicações trocadas estão impregnadas delas. Como sabemos, correspondem, por um lado, à substância simbólica que entra na elaboração, e, por outro lado, à prática que produz tal substância, como a ciência ou os mitos correspondem a uma prática científica ou mítica” (p.39).

Moscovici e Nemeth (1974) acrescentam que:

“As representações sociais são conjuntos dinâmicos, seu status é o de uma produção de comportamentos e relações com o meio, o de uma ação que modifica uns e outros, e não o de uma reprodução, nem o de uma reação a um estímulo exterior determinado [...] são sistemas que têm uma lógica própria e uma linguagem particular, uma estrutura de implicações que se referem tanto a valores como a conceitos [com] um estilo de discurso próprio. Não as consideramos como opiniões sobre, nem imagens de, mas, como teorias, como ciências coletivas destinadas à interpretação e à construção da realidade”. (p.48)

O autor acredita que a realidade é construída socialmente e o saber é uma elaboração do sujeito que está relacionada com o meio no qual se insere. Assim, ele sugere uma psicossociologia do conhecimento, fundamentado na sociologia, entretanto, considerando os fatores subjetivos e cognitivos.

Com relação ao pensamento Moscoviciano, Arruda (2002) declara que:

“A representação social, portanto, não é uma cópia nem um reflexo, uma imagem fotográfica da realidade: é uma tradução, uma versão desta. Ela está em transformação como o objeto que tenta elaborar. É dinâmica, móvel. Ao mesmo tempo, diante da enorme massa de traduções que executamos continuamente, constituímos uma sociedade de sábios amadores, na qual o importante é falar do que todo o mundo fala, uma vez que a comunicação é berço e desaguadouro das representações. Isto indica que o sujeito do conhecimento é um sujeito ativo e criativo, e não uma tabula rasa que recebe passivamente o que o mundo lhe oferece, como se a divisória entre ele e a realidade fosse um corte bem traçado.” (p.134)

A partir dessa compreensão, a autora elabora seu conceito:

“As representações sociais constituem uma espécie de fotossíntese cognitiva: metabolizam a luz que o mundo joga sobre nós sob a forma de novidades que nos iluminam (ou ofuscam) transformando-a em energia. Esta se incorpora ao nosso pensar/perceber este mundo, e a devolvemos a ele como entendimento, mas também como juízos, definições, classificações. Como na planta, esta energia nos colore, nos singulariza diante dos demais. Como na planta, ela significa intensas trocas e mecanismos complexos que, constituindo eles mesmos um ciclo, contribuem para o ciclo da renovação da vida. [...] minha convicção [é] que nesta química reside uma possibilidade de descoberta da pedra filosofal para o trabalho de construção de novas sensibilidades ao meio ambiente. Ou seja, é nela que residem nossas chances de transformar ou, quando menos, de entender as dificuldades para a transformação do pensamento social.” (ARRUDA, 2002, p.138)

Moscovici (2002) reflete que as representações não se remetem apenas a fatos sociais coletivos, mas, principalmente são socialmente construídas a partir das interações entre sujeitos. Contudo, o teórico compreende que as representações sociais são conhecimentos práticos que se desenvolvem nas relações do senso comum, são formadas pelo conjunto de ideias da vida cotidiana, construída nas relações estabelecidas entre sujeitos ou através das interações grupais.

Assim, em sua perspectiva, a representação social não é estabelecida apenas por fatores da coletividade, sobretudo, pelas relações individuais e coletivas. Isso significa que

seu maior objetivo teórico é fomentar uma visão diferente acerca do individual e do coletivo, apresentando uma possibilidade pertinente para a compreensão social.

Ele faz alusão as representações sociais como elementos quase tangíveis, reconhecendo que elas estão presentes no nosso cotidiano através de palavras, nos gestos, nos objetos que produzimos ou consumimos, na comunicação, bem como nas relações que estabelecemos.

Moscovici (2010) assegura que há dois processos que originam as representações sociais: Ancoragem e Objetivação. O primeiro significa classificar e dar nome a alguma coisa, ou seja, é o processo que transforma o que era desconhecido e estranho em algo conhecido, através da comparação com elementos já conhecidos e classificados pelo indivíduo. Nessa perspectiva, a ancoragem categoriza e familiariza aos indivíduos algo que lhe era estranho.

Arruda (2002) elucida ancoragem como:

“ (...) aquele que dá sentido ao objeto que se apresenta à nossa compreensão. Trata-se da maneira pela qual o conhecimento se enraíza no social e volta a ele, ao converter-se em categoria e integrar-se à grade de leitura do mundo do sujeito, instrumentalizando o novo objeto. O sujeito procede recorrendo ao que é familiar para fazer uma espécie de conversão da novidade: trazê-la ao território conhecido da nossa bagagem nacional, ancorar aí o novo, o desconhecido, retirando-o da sua navegação às cegas pelas águas do não-familiar” (p.136).

Deste modo, a ancoragem é entendida como um processo de se familiarizar com o novo, se convertendo em um conhecimento verdadeiro para determinado grupo. Conforme ratifica Moscovici (2003): “Pela classificação do que é inclassificável, pelo fato de dar um nome ao que não tinha nome, nós somos capazes de imaginá-lo, de representá-lo. De fato, a representação é, fundamentalmente, um sistema de classificação e de denotação, de alocação de categorias e nomes.” (p. 62)

O processo de ancoragem abrange uma reflexão de valores, o elemento que antes causava estranheza e era desconhecido passa a constituir aquilo que se conhece, conseqüentemente, tornando possível a sua classificação e categorização, assim, suscitando uma série de sentidos, em são estabelecidas relações e semelhanças entre o antigo e o atual.

O segundo processo de formação das representações sociais, foi chamado de objetivação, e tem o papel de objetivar a ancoragem, isto é, manifestar o conhecimento abstraído pelos indivíduos. Portanto, Moscovici (2010) diz que a objetivação transforma um elemento abstrato em algo quase concreto, transfere o que está na esfera da cognição em algo que seja concreto e palpável no mundo físico.

Jodelet (2002 *apud* Sá, 1995) destaca que o mecanismo de objetivação acontece em três fases específicas. A primeira é a seleção e contextualização, na qual os indivíduos assimilam o conhecimento mediante fatores culturais, por meio de experiências e conhecimentos que o grupo já dispõe ocorre uma formação seletiva da realidade. A segunda é a formação de um núcleo figurativo, neste contexto o indivíduo utiliza seu próprio repertório de dados e informações e dados com a finalidade de compreender aquilo que se apresenta como novo.

A terceira fase é nomeada de naturalização dos elementos do núcleo figurativo, e a partir dessa fase, o abstrato se transforma em concreto, quase que palpável, que dizer que o conceito se consolida a ponto de passar a ser identificado como componente da própria realidade.

É de suma relevância assinalar que a objetivação e a ancoragem ocorrem no mesmo momento, então, dão sentido à representação social desenvolvendo-se de forma concomitante e inter-relacionada. A respeito disso Moscovici (2003) aponta que:

“Ancoragem e objetivação são, pois, maneiras de lidar com a memória. A primeira mantém a memória em movimento e a memória é dirigida para dentro; está sempre colocando e tirando objetos, pessoas e acontecimentos que ela classifica de acordo com um tipo e os rotula com um nome. A segunda, sendo mais ou menos direcionada para fora (para os outros), tira daí conceitos e imagens para juntá-los no mundo exterior, para fazer as coisas conhecidas a partir do que já é conhecido.” (p. 78)

Nessa perspectiva, é possível afirmar que tanto a ancoragem quanto a objetivação são mecanismos geradores de representações sociais, já que transformam o desconhecido em familiar, numa conjuntura na qual os sujeitos são capazes de relacionar e interpretar o elemento até então estranho, e, em sequência, reproduzi-lo entre as coisas que pode observar e tatear, ou até mesmo ter algum controle (MOSCOVICI, 2010).

A primeira corrente originária dos pensamentos de Moscovici, é culturalista (ou processual), desenvolvida por Denise Jodelet (2002), que em sua análise faz referência das Representações Sociais com aspectos sociais e culturais que conduzem as construções coletivas dos indivíduos.

Nesta corrente a representação social é compreendida como análise dos processos e dos produtos pelos quais os sujeitos e os grupos elaboram seu sentido de mundo, associando as perspectivas sociais, culturais e históricas. De acordo com a autora, um estudo neste tema precisa abranger os discursos dos grupos que geram representação social a partir de um determinado objeto; os comportamentos e práticas sociais que se manifestam em tais representações; a análise dos documentos e registros que oficializam os discursos e práticas de certos grupos; e os significados que são concebidos a eles através dos meios de comunicação, que por sua vez interferem na manutenção e transformação da representação social. (ALMEIDA, 2005).

A autora aponta para a importância de compreender os discursos dos indivíduos e dos grupos, bem como analisar os comportamentos e as práticas sociais que manifestam as representações sociais, ou seja, apreender por meio de documentos e registros, como os discursos, práticas e comportamentos são reconhecidos e validados.

De acordo com Arruda (2002), essa perspectiva também é chamada de processual, genética ou dinâmica, em que o cerne de análise está na gênese da representação, como se dá a construção e seus processos de elaboração e compartilhamento, considerando que fatores que são constituintes: como por exemplos: crenças, valores, cultura, ideologia.

Jodelet (1991) define representação social como:

“ (...) uma forma de conhecimento corrente, dito do —senso-comum—, caracterizado pelas seguintes propriedades: 1. socialmente elaborado e partilhado; 2. tem uma orientação prática de organização, de domínio do meio (material, social, ideal) e de orientação das condutas e da comunicação; 3. participa do estabelecimento de uma visão de realidade comum a um dado conjunto social (grupo, classe, etc) ou cultural” (p.668).

Para ela a representação social possui cinco características essenciais: a) é sempre a representação de um objeto; b) tem caráter imagético e a propriedade de deixar

intercambiáveis a sensação e a ideia, a percepção e o conceito; c) tem caráter simbólico e significante; d) tem caráter construtivo; e) tem caráter autônomo e criativo. (JODELET, 2001)

Jodelet (2002) propõe que nos estudos sobre a representação social devem ser considerados os elementos afetivos, mentais e sociais, e associados à cognição, os aspectos da linguagem e da comunicação, as relações sociais que afetam as representações e a realidade material, social e as ideias que elas vão interferir.

Ela afirma que é imprescindível fazer três indagações, a fim de envolver o conjunto de elementos e relações presentes na representação social: Quem sabe e a partir de onde sabe? O que e como se sabe? Sobre o que se sabe, e com que efeito? (ARRUDA, 2002 *apud* JODELET 2002).

Nessa ótica, a autora assevera que:

“Toda representação é representação de alguém e de alguma coisa. Toda representação se refere a um objeto e tem um conteúdo. E o alguém que a formula é um sujeito social, imerso em condições específicas de seu espaço e tempo. A autora propõe então três grandes ordens de fatores a serem levados em conta como condições de produção das representações: a cultura, tomada no sentido amplo e no mais restrito, a comunicação e linguagem (intragrupo, entre grupos e de massas), e a inserção socioeconômica, institucional, educacional e ideológica.” (ARRUDA, 2002, *apud* JODELET, 2002, p.142)

A segunda perspectiva é chamada de societal, na qual Willem Doise (2002), que inter-relaciona o individual com o social. Ele define representação social como “princípios organizadores das relações simbólicas entre indivíduos e grupos.” (p.30)

Na década de 70, ele assumiu a disciplina Introdução à Psicologia Social, e tornou-se professor concursado na Universidade de Genebra. Em seguida formou um grupo de pesquisa neste campo que discorreu sobre a representação social considerando uma concepção de viés sociológico, destacando a inserção dos indivíduos no meio social como princípio de influência de tais representações.

Essa abordagem propõe relacionar o individual ao coletivo, analisando os fundamentos de cunho individual com os de cunho societal, ratificando que os processos que envolvem os indivíduos no funcionamento de uma sociedade são direcionados por dinâmicas sociais.

A abordagem societal de Doise (2002) implica em analisar o estudo da representação social em quatro níveis de análise. Sendo que o primeiro nível salienta os processos intraindividuais, ponderando a forma que os indivíduos organizam suas experiências com o meio que estão inseridos. O segundo destaca os processos interindividuais e situacionais, compreendendo que nos sistemas de interação estão os aspectos que explicam as dinâmicas sociais.

O terceiro nível concerne aos processos intergrupais, considerando as posições distintas que os indivíduos assumem nas relações sociais e observa como tais posições impactam os processos dos dois níveis anteriores. O quarto evidencia os sistemas de crenças, representações, avaliações e normas sociais, partindo da premissa que as produções culturais e ideológicas produzem significado aos comportamentos e geram as diferenciações sociais. (ALMEIDA, 2009 *apud* DOISE, 2002).

A terceira abordagem é a nomeada estrutural, definida por Jean-Claude Abric (2003) como um conjunto constituído por atitudes, crenças, informações e opiniões em alusão a um objeto, ele argumenta que este conjunto é desenvolvido no meio social e formado por valores relacionados com o sistema histórico e sócio ideológico de cada grupo social.

Essa concepção considera a dimensão cognitivo-estrutural, e pressupõe que nem todos os fatores da representação possuem o mesmo grau de importância para o indivíduo, pois, há os elementos de um Núcleo Central (NC) que são mais resistentes às mudanças, desempenhando o papel organizador da representação social, ou seja, o NC concerne à memória coletiva permitindo que a mesma tenha significação, consistência e permanência, apoiado na estabilidade e resistência às mudanças. (SÁ, 1998)

E, em contrapartida, os elementos secundários e periféricos são mais propensos às mudanças, e tem como função regular, proteger e defender o NC das contradições e diversidades, priorizando e zelando pela atualização e contextualização da representação.

Sobre a Teoria do Núcleo Central, Sá (1998) explica que:

“ (...) ela se ocupa mais especificamente do conteúdo cognitivo das representações, mas concebendo-o como um conjunto organizado ou estruturado, não como uma simples coleção de ideias e valores. A proposição de que o conteúdo da representação se organiza em um sistema central e um sistema periférico, com características e funções distintas, é certamente a sua principal contribuição” (p. 76-77).

O Núcleo Central (NC) implica em três funções imprescindíveis, sendo a primeira a função geradora, que é o elemento pelo qual é criada ou transformada uma representação. A segunda é a função organizadora, que estabelece a natureza das ligações entre os elementos de uma representação. E a terceira é a função estabilizadora que possui elementos que são mais resistentes às mudanças. (SÁ, 1998)

Abric (1994) ressalta que o princípio dessa teoria é o rompimento com a distinção clássica entre sujeito e objeto, pois, acredita que não há funcionalmente uma distinção entre sujeito e objeto, portanto, são indissociáveis. Isso significa que um objeto só existe por conta da relação com um sujeito, ou seja, é esta relação que define o objeto que não existe por si mesmo.

A respeito disso Mozzotti (2002) explica que “ao formar sua representação de um objeto, o sujeito de certa forma o constitui, o reconstrói em seu sistema cognitivo, de modo a adequá-lo ao seu sistema de valores, o qual, por sua vez, depende de sua história e do contexto social e ideológico no qual está inserido”. (p.17)

A autora acrescenta que, dessa forma, é possível compreender as representações com uma visão funcional do mundo, que possibilita que o indivíduo dê sentido às suas ações e compreenda-a por meio de suas próprias referências, e, assim, adapte ou defina seu lugar.

À vista disso, para Abric (1994), considerar os elementos cognitivo e social deixa mais difícil uma análise das Representações Sociais, pois, a sua constituição presume um indivíduo ativo no que refere à cognição, e por outro lado esses aspectos cognitivos são determinados pelas circunstâncias sociais nas quais a representação elabora ou transmite.

Acerca da constituição das Representações Sociais, Abric (2000) identifica quatro funções essenciais. A primeira é a função de saber, que possibilita ter uma compreensão da realidade, facilitando a comunicação, aqui é definido um quadro de referência comum que admite as trocas sociais e a transmissão do saber considerado ingênuo. A segunda é a função identitária, que oportuniza a proteção da singularidade dos grupos, de forma a definir a identidade e cumprir um papel de essencial no controle social. A terceira é a função de orientação, que orienta os comportamentos e as práticas sociais, adaptando à múltiplas

situações, atuando como seleção e crivo de informações. A quarta função é a justificadora, que proporciona explicações e justificativas de comportamentos e tomadas de decisão dos sujeitos.

Nesta pesquisa, as representações sociais compõem o quadro teórico com a finalidade de investigar como os jovens atribuem sentido as suas experiências profissionais, considerando a realidade social da qual fazem parte. No campo das Representações Sociais o trabalho é compreendido como polissêmico e multifacetado, em que o saber construído e compartilhado pelos sujeitos irá depender de fatores culturais, sociais, econômicos, políticos.

2.6 POSIÇÃO SOCIAL

Este trabalho compreende a concepção de posição social a partir da perspectiva de Pierre Bourdieu (1979;1983), que sinaliza que não se trata de algo aleatório e autodeterminado, sendo vinculado às imposições da vida em sociedade.

Isso significa que a posição social se remete a um lugar simbólico que uma pessoa ocupa no meio social e que reflete as suas condições em relação aos demais agentes sociais. Além disso, as condições de existência dentro de uma estrutura econômica e os grupos com os quais os agentes sociais se relacionam, e de certa forma definem sua forma de estar na sociedade e a posição social que ocupa. Bourdieu (1983) rejeita a nomenclatura sujeito e nomeia de agentes sociais, entendendo que um agente é que transforma o mundo e é transformado por ele cotidianamente através das relações.

Na sociologia de Bourdieu o agente não é analisado de forma isolada e autônoma, nem a partir de um conjunto de características particulares, ou por conceitos objetivos que orientam todo o comportamento humano. Ele se debruça na compreensão de agente como constituição que se dá a partir de suas determinações históricas e bagagem social adquirida.

Sob este viés, o agente é entendido por meio de estruturas sociais e de um sistema de elementos herdados, que Bourdieu (1979) nomeia de *habitus*. Essa noção de *habitus* pode ser pensada como uma identidade social, experiências e vivências, e orientações

recebidas num sistema, que norteiam as escolhas dos agentes. É ao mesmo tempo individual e coletivo, estrutura e estruturante. (BOURDIEU, 1979)

É pelo meio do *habitus* que o agente distingue as normas, princípios, valores, atitudes, condutas e comportamentos do meio social que está inserido, e ainda, percebe, julga e pondera sobre a realidade, elaborando, portanto, sua compreensão de mundo. Em outras palavras, é pelo *habitus* que o agente se configura um ser social e, conseqüentemente, determina sua posição social. (THIRY-CHERQUES, 2006).

Nesta pesquisa, a posição social é definida por condições econômicas, sociais e culturais, que pode incluir ou marginalizar o indivíduo, e permite identificar como o indivíduo se sente representado. Assim, consideramos posição social a partir dos seguintes elementos objetivos dos indivíduos participantes das entrevistas: gênero, cor da pele, região que mora, com quem mora, escolaridade, renda familiar, trabalho do pai, trabalho da mãe.

A respeito de tais condições econômicas, culturais e sociais, Bourdieu (1979) deriva o conceito de capital, que é complexo e vai além da questão financeira ou de operações de investimento. Ele considera que o capital cultural envolve o conhecimento, as habilidades, as informações, ou seja, o que concerne às qualificações intelectuais produzidas e transmitidas pelo contexto familiar, pela escola. O capital social se refere aos fatores de acesso social, os relacionamentos e a rede de contatos. E o capital econômico é o conjunto de bens econômicos produzidos, acumulados ou ampliados pelo indivíduo, incluindo renda, imóveis, investimentos, riqueza material, que podem favorecer as interações e vínculos entre os agentes. (BOURDIEU, 1979)

Portanto, sob a lente teórica de Bourdieu é possível articular a posição social dos indivíduos por meio da distribuição das diferentes formas de capital. Considerando que o contexto social é dinâmico, os indivíduos buscam manter ou alterar a distribuição das formas de capital, para transfigurar as relações de força e poder.

Thiry-Cherques (2006) *apud* Bourdieu (1984) sinaliza que as formas de capital podem ser convertidas umas nas outras, e acrescenta que a posição relativa na estrutura social é definida pelo volume e pela qualidade do capital acumulada pelo agente.

Posto isto, é plausível afirmar que as diferentes formas de capital são distintas, entretanto, estão inter-relacionadas e são dependentes e articuladas entre si. Ou seja, quando pensamos a posição social dos jovens aprendizes podemos identificar o contexto que eles estão inseridos, apesar disso, não faz sentido olhar cada capital de forma individualizada, justificando, portanto, avaliar a dualidade e estratificação entre a posição social e os capitais social, cultural e econômico.

2.7 ESQUEMA ANALÍTICO – A DUALIDADE ENTRE FATORES OBJETIVOS E SUBJETIVOS

Diante do exposto, na apresentação das categorias é possível compreender o trabalho como um elemento importante na constituição da identidade dos sujeitos que estão inseridos na sociedade atual. Em outras palavras, as questões de identidade podem ser associadas ao trabalho em função da importância do sentido que o trabalho assume na vida dos mesmos.

Reconhecemos que o sentido que os indivíduos dão ao trabalho é componente substancial da subjetividade do trabalhador. E neste movimento de adaptar e definir seu lugar e sua identidade, os indivíduos são representados socialmente, dando sentido às suas ações, buscando e considerando sua realidade social e suas referências. Assim, num prisma de interação estabelecem relação ao seu sistema social, às suas crenças, ideologias, valores, ou seja, à sua posição social.

Ao falarmos de relação e interação, estamos nos remetendo à dualidade entre as categorias aqui apresentadas. Deste modo, é possível assinalar que o esquema analítico desta pesquisa é composto pela sobreposição e estratificação das abordagens teóricas apresentadas, que ganham sentido ao serem influenciadas pelas posições sociais dos sujeitos, que por sua vez é definida por condições econômicas, sociais e culturais, podendo incluir ou marginalizar.

A respeito da concepção de dualidade, Lee e Martin (2018) consideram olhar para a dualidade entre unidades culturais e sociais dentro de formações culturais, como elementos que se sobrepõem. Os autores afirmam que a dualidade é quando nos bifurcamos, e,

metaforicamente, explicam que toda moeda tem dois lados que não podem ser separados, sendo muito importante reconhecer e olhar ambos os lados. Assim também ocorre nas abordagens de significado baseadas na dualidade, fazemos algo semelhante: em vez de nos desviarmos numa rede de associações mentais, olhamos para o que está do outro lado, sendo esta a visão central da dualidade que constitui a base dessa abordagem.

Deste modo, o esquema analítico da figura abaixo, ilustra a dualidade entre significado e posição social dos jovens aprendizes, fundamentando, portanto, o quadro teórico de referência apresentado na pesquisa.



Figura 1 – Relação entre as Categorias de Análise
Fonte: Elaborado pela autora

3 METODOLOGIA

Este capítulo discorre sobre os procedimentos metodológicos utilizados nesta pesquisa, abrangendo a abordagem e finalidade da pesquisa; coleta de dados; tratamento dos dados; delimitações e design da pesquisa, e especificações da escolha dos entrevistados.

Para alcançarmos os objetivos propostos, optamos por uma pesquisa de natureza qualitativa, que segundo Goldenberg (1998, p.53) “consiste em descrições detalhadas de situações com o objetivo de compreender os indivíduos em seus próprios termos”.

De acordo com Bogdan e Biklen (2000) esse tipo de investigação apresenta cinco características:

“Na investigação qualitativa a fonte direta é o ambiente natural, constituindo o investigador o instrumento principal; 2) A investigação qualitativa é descritiva; 3) Os investigadores interessam-se mais pelo processo do que simplesmente pelos resultados ou produtos; 4) Os investigadores qualitativos tendem a analisar os seus dados de forma indutiva; 5) O significado é de importância vital na abordagem qualitativa.” (p.47-51)

Para Flick (2009), a pesquisa qualitativa é de grande pertinência ao campo de estudo das relações sociais devido à pluralização das esferas da vida. As expressões-chave para essa pluralização são “a nova obscuridade, a crescente individualização das formas de vida e dos padrões biográficos e a dissolução de velhas desigualdades sociais dentro da nova diversidade de ambientes, subculturas, estilos e formas de vida.” (p.20)

Trata-se de uma pesquisa exploratório-descritiva, pois, buscou maior familiaridade com o problema com intuito de explicitá-lo, e também objetivou descrever aspectos comuns de uma determinada população ou fenômeno e evidenciar relações com determinadas variáveis, conforme destaca Gil (2002).

Em linhas gerais, Alves-Mazzotti (1991), afirma que “uma metodologia não se define por uma coleção de técnicas e instrumentos, e sim pela sua lógica orientando o processo de investigação” (p.56). Nessa perspectiva, tal abordagem expressa a intenção de explorar os sentidos do trabalho para os jovens aprendizes participantes, e compreender a relação com sua representação social e na construção de sua identidade.

3.1 ENTIDADE QUALIFICADORA PESQUISADA

A escolha pela entidade se deu pelo fato da pesquisadora ter atuado como coordenadora, tendo acesso às informações relacionadas à metodologia utilizada para o programa em questão, bem como autorização dos gestores para realizar as entrevistas necessárias, e aproximação com os aprendizes que se disponibilizaram a participar.

Em consonância com a legislação, a entidade tem como público-alvo jovens entre 14 e 24 anos, que estejam cursando ou tenham concluído o ensino fundamental ou médio, provenientes da rede pública ou particular de ensino, moradores da cidade no Rio de Janeiro ou adjacências. A inscrição dos aprendizes se dá por iniciativa própria ou por indicação das empresas, e são convocados na medida em que as vagas surgem e de acordo com o perfil demandado pela empresa.

Por se tratar de uma organização social sem fins lucrativos, são priorizados jovens com maior risco de vulnerabilidade social, assim, o principal objetivo desta entidade é viabilizar ações de desenvolvimento social, pessoal e profissional ao adolescente e jovem, possibilitando sua inserção no mercado de trabalho formal, através de um programa estruturado e assegurado por direitos trabalhistas, sempre respaldados pela legislação da aprendizagem.

O processo seletivo dos jovens se dá através de uma pré-seleção com os candidatos onde são traçados os perfis e identificadas as habilidades. Em seguida, é analisada a compatibilidade das vagas disponíveis com o perfil dos candidatos, e caso não haja disponibilidade de vagas a ficha do candidato fica arquivada em um banco de talentos.

Para ser admitido é necessário que o jovem realize exame médico admissional, assine o contrato de aprendizagem nos termos na CLT, e frequente as aulas teóricas e a prática na empresa contratante. No período de contratação o aprendiz é monitorado e avaliado no que concerne à parte pedagógica de seu desenvolvimento, para que seja garantido um melhor aproveitamento e contribua para seu crescimento.

Durante toda a vigência do contrato de aprendizagem são feitas intervenções envolvendo a família e a empresa contratante, todas as orientações realizadas com os jovens são registradas em formulário para que haja um acompanhamento da evolução de seu desempenho.

Nesta entidade qualificadora a avaliação não se dá apenas de maneira quantitativa, mas também qualitativa, constituindo uma das atividades fundamentais em todo processo educativo, sendo parte integrante dele e não uma parte isolada. É por meio dela que haverá a comprovação de que os resultados desejados foram alcançados.

Uma das formas de monitorar o desempenho dos jovens é por meio da avaliação de desempenho baseada em dez competências, que é realizada em três momentos diferentes no decorrer do contrato de aprendizagem. De acordo com o projeto pedagógico da entidade, esta avaliação é feita com o intuito de analisar o desempenho do jovem na formação teórica e prática, fazendo com que o mesmo possa ter um melhor desenvolvimento e direcionamento na aquisição das competências trabalhadas pela entidade.

Esta avaliação é feita pelo educador corporativo, aquele que acompanha o jovem na empresa, e pelo educador social, que é o profissional que instrui o jovem na formação teórica. É estabelecida numa escala de 1 a 5, na qual 1- Não se aplica, 2- Não atende às expectativas; 3- Atende parcialmente às expectativas; 4 - Atende às expectativas; e 5 - Supera as expectativas.

“Considerando que competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, que afetam a maior parte do trabalho de uma pessoa, e que se relacionam com seu desempenho no trabalho” (GRMIGNA; DOMINGOS, 2002, *apud* LEME, 2005, p. 17), seguem abaixo as dez competências trabalhadas definidas em acordo com a equipe da entidade formadora:

Comprometimento, autoconhecimento/autoestima, trabalho em equipe, proatividade/resolução de problemas, adequação social, visão global, relacionamento interpessoal, autocontrole, habilidade de comunicação e conhecimento técnico.

Em seus documentos internos, a entidade qualificadora afirma que entende que o processo de aprendizagem é contínuo, permeado por desafios, que requer desenvolvimento de ideias, métodos, conceitos e posturas. Considera que a aprendizagem ocorre a todo tempo e estamos sempre estabelecendo relações novas com o que já sabíamos, unindo a experiência do que é vivido na empresa com o campo teórico, assim, buscando sentidos para coisas e saberes que estão em volta de nós.

A entidade acredita que o processo de aprendizagem é muito dinâmico e precisa levar em consideração o indivíduo como um todo. Pensando dessa forma, enfatiza a necessidade

de qualificar o jovem tanto no campo social como no profissional, de maneira que ele seja capaz de responder de forma positiva às demandas do mundo corporativo e da vida em sociedade.

Ainda em seus documentos, a entidade salienta que a busca pela formação integral do aprendiz está relacionada à educação que este recebe ao longo de sua formação intelectual e profissional. E acreditando que a educação é base da cidadania, uma vez que ela é, ao mesmo tempo, difusora e instrumento para a construção de uma sociedade cujos direitos e deveres sejam de fato exercidos por todos, destaca os quatro pilares da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) que são as bases de sustentação da educação para o século XXI. São eles: “Aprender a conhecer, aprender a fazer, aprender a viver juntos e aprender a Ser”. (UNESCO, 2010)

Após cumprir o contrato e vivenciar uma experiência profissional vinculada a formação profissional o jovem é encaminhado para as burocracias de encerramento do contrato no programa de aprendizagem, podendo ser efetivado na empresa que o formou. E para aqueles que não são efetivados a entidade qualificadora assume o compromisso de orientá-los e encaminhá-los para outras oportunidades no mercado de trabalho em empresas parceiras.

Para fim desta pesquisa foi feito um detalhamento de dados sociodemográficos de 100% do universo de jovens com contratos em vigência no mês de novembro de 2018, no intuito de ilustrar o cenário onde foram realizadas as 22 entrevistas semiestruturadas. No período em questão eram 533 aprendizes participantes do programa, sendo 302 (56,6%) do gênero feminino e 231 (43,3%) do gênero masculino.

Em relação à escolaridade, 17 (3,18%) jovens estavam cursando o ensino fundamental, 165 (30,9%) frequentando o ensino médio, 283 (53%) já haviam completado o ensino médio e 68 (12,7%) já eram alunos do ensino superior. No que tange a cor da pele, 227 (42,5%) se declaram pardos, 162 (30,3%) brancos, 1 (0,18%) indígena, 139 (26%) negros, e 4 (0,75%) não declararam cor. Apenas 8 (1,5%) jovens possuem algum tipo de deficiência motora, física, intelectual ou visual.

A entidade qualificadora deixa claro em seus documentos que suas políticas de desenvolvimento humano estão voltadas para a geração de redes de prosperidade e seu conceito de empregabilidade está voltado para classes vulneráveis, portanto, norteia seu

trabalho para o rompimento de paradigmas sociais e o crescimento de oportunidades para aqueles que mais precisam.

Em suma, a entidade pontua que faz parte de suas diretrizes estabelecer um compromisso contínuo com a juventude; desenvolver um processo de capacitação sempre pautado na qualidade e no empoderamento da juventude; prestar ao empregador um serviço com segurança e clareza; auxiliar na parte jurídica e operacional do programa; buscar continuamente resultados que visem a satisfação dos empregadores, e, principalmente o desenvolvimento social e humano dos jovens participantes.

3.2 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Definiu-se que a entrevista semiestruturada seria o procedimento de coleta de dados que mais se adequava aos objetivos estabelecidos anteriormente, assim, a pesquisa contou com 22 entrevistas realizadas com jovens aprendizes entre 14 e 24 anos, a fim de alcançar êxito para responder à questão já descrita anteriormente. Lüdke e André (1986) asseguram que a entrevista é uma das principais técnicas de pesquisa nas ciências sociais, permitindo a captação imediata e corrente da informação desejada.

Em novembro e dezembro de 2018, os aprendizes foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa, foi explicado e esclarecido verbalmente a todos os participantes sobre a finalidade da pesquisa e sobre a importância de sua participação.

Minayo *et al* (1996) indica que a entrevista não se trata de uma conversa despreziosa e neutra, considerando que é uma forma de colher relatos dos sujeitos, que vivenciam determinada realidade que está em foco no estudo. Portanto, as entrevistas semiestruturadas foram realizadas individualmente em sala reservada na entidade qualificadora, foram gravadas em aplicativo de celular com autorização dos jovens e posteriormente transcritas literalmente pela própria entrevistadora.

As entrevistas semiestruturadas envolveram perguntas abertas e fechadas, dando maior possibilidade de o entrevistado discorrer sobre o assunto. Foi fundamental que o pesquisador mantivesse a atenção para direcionar o diálogo no momento que compreendesse ser oportuno, nos casos que o entrevistado estava fugindo do tema ou com dificuldade para organizar a fala sobre os fatos, assim, as intervenções foram feitas com a

finalidade de alcançar profundidade sobre os assuntos e de forma que os objetivos fossem alcançados.

A entrevista semiestruturada apresentou questionamentos elementares sustentados pelo suporte teórico que correspondem ao tema da pesquisa. Foi norteada pela pesquisadora com intuito de não dispersar e de colocar o foco para alcançar os objetivos pretendidos.

A quantidade de entrevistas foi definida com base no princípio da saturação, em pesquisas qualitativas este é um critério imprescindível para interromper a coleta de dados e definir do tamanho da amostra. Desta maneira, isso significa que prosseguir as entrevistas com mais respondentes não seria coerente já que não estava gerando novas informações capazes de fornecerem resultados expressivos. (WELLER *et al*, 2018)

O critério de amostragem por saturação teórica é utilizado para definir quando o pesquisador deve concluir a etapa de coleta de dados. Além de possuir legitimidade lógica, deve ser aplicada apenas em casos específicos para o desenvolvimento de pesquisas de caráter qualitativo, depende da conceitualização e precisa das categorias teóricas de análises e das propriedades investigadas. (THIRY-CHERQUES, 2009)

Nascimento *et al* (2018) considera que a coleta de dados é saturada “quando nenhum novo elemento é encontrado e o acréscimo de novas informações deixa de ser necessário, pois, não altera a compreensão do fenômeno estudado. Trata-se de um critério que permite estabelecer a validade de um conjunto de dados.” (p.244). Thiry-Cherques (2009) concorda ao dizer que saturação é o momento da pesquisa em que não há mais informação relevante para coletar porque os dados estão se repetindo.

Assim, ponderando sobre as indicações da literatura no que tange a saturação, ao interromper a coleta consideramos que o número de sujeitos era suficiente, visto que as informações e relatos começaram a se tornar reincidentes.

Os 22 jovens entrevistados faziam parte de uma entidade qualificadora localizada no Rio de Janeiro, e a escolha se deu pelo fato de ser acessível para a pesquisadora, por estar atuando como coordenadora e possuir facilidade de interação com os jovens aprendizes, uma vez que realizava acompanhamento pedagógico com os mesmos e ouvia relatos reveladores e instigadores sobre suas vivências e percepções do mercado de trabalho, bem como ser conhecedora das legislações que envolvem o universo da aprendizagem.

Logo, pelo princípio da saturação foram feitas 22 entrevistas dentre os 533 jovens aprendizes participantes do programa, o que significa uma amostra de 4,12% do total. A tabela 5 caracteriza esta amostra.

JOVEM	GÊNERO	IDADE	COR DA PELE	REGIÃO QUE MORA
A	feminino	18	branca	zona norte
B	feminino	17	negra	zona oeste
C	masculino	19	parda	zona sul/central
D	feminino	19	branca	zona norte
E	masculino	21	negra	zona norte
F	masculino	21	negra	baixada
G	feminino	22	negra	zona sul/central
H	masculino	18	parda	zona oeste
I	masculino	18	parda	zona oeste
J	masculino	19	branca	zona oeste
K	feminino	19	branca	baixada
L	feminino	21	branca	baixada
M	masculino	21	parda	zona norte
N	masculino	19	branca	zona norte
O	masculino	17	negra	zona oeste
P	feminino	21	branca	zona oeste
Q	feminino	20	parda	zona norte
R	masculino	22	negra	zona norte
S	feminino	19	parda	baixada
T	masculino	19	negra	zona oeste
U	feminino	18	negra	baixada
W	feminino	21	parda	zona norte

Tabela 1: Caracterização da amostra
Fonte: Elaborada pela autora

3.3 DEFINIÇÃO DAS CATEGORIAS ANALÍTICAS

A fim de apresentar uma melhor compreensão são apresentadas as Definições Constitutivas (DC) e as Definições Operacionais (DO) das categorias analíticas relevantes ao estudo.

IDENTIDADE

DC: A identidade é considerada como um processo que envolve fatores psicológicos, interação, reflexão, prática e desempenho, e tal processo se relaciona com algumas peculiaridades do contexto que podem materiais, sociais, econômicas, simbólicos ou discursivas. Portanto, a identidade é a combinação de todos estes fenômenos, e ainda de características físicas como corpo, gênero, e etnia desempenham um papel essencial na formação da identidade. A construção da identidade se dá pela interação social, então ela é como relacional e dinâmica. (PULLE; LINSTED, 2005)

DO: Tendo em vista que o conceito de identidade faz alusão às interações sociais estabelecidas pelos indivíduos, às peculiaridades do meio e considera as características físicas, a identidade foi categorizada operacionalmente a partir da análise de conteúdo dos trechos das entrevistas que remetiam à elementos características físicas, construções do *self*, construções sociais de gênero, interação familiar, perspectiva de futuro, processo reflexivo do trabalho, relação dos indivíduos com a tecnologia, transição para a vida adulta.

SENTIDO DO TRABALHO

DC: Por meio do trabalho o homem interage com o meio, com natureza, elabora sua realidade, é introduzido em grupos, assume papéis e funções, e perpetua sua existência. Portanto, o trabalho é um fator essencial. O trabalho se configura com elemento para a construção de subjetividades, assim, compondo sentidos da existência e possibilitando a interação social, a troca interpessoal, permitindo que o indivíduo aprimore a sua subjetividade. É por meio do trabalho as pessoas desenvolvem habilidades, expandem a

imaginação, conhecem e desafiam a natureza, reconhecem as suas limitações, interagem com outros sujeitos. (ROHM; LOPES, 2015; LIMA *et al*, 2013).

DO: A avaliação operacional do sentido do trabalho se deu por análise de conteúdo dos trechos das entrevistas que foram categorizadas nas seguintes dimensões: desenvolvimento e desempenho, possibilidade de integração social, relação entre capital e trabalho, trabalho não alienante.

REPRESENTAÇÃO SOCIAL

DC: As representações sociais são elementos dinâmicos, que em conjunto são capazes de produzir comportamentos e relações com o meio, e ações que modificam, concomitantemente, uns e outros. São elementos quase tangíveis, que estão presentes no nosso cotidiano através de palavras, nos gestos, nos objetos que produzimos ou consumimos, na comunicação, bem como nas relações que estabelecemos. (MOSCOVICI, 1974)

DO: A partir da análise de conteúdo das entrevistas foram identificadas as dimensões que remetiam à representação social. A operacionalização ocorreu pela análise e categorização dos trechos que faziam menção à elementos como a comunicação entre indivíduos e grupos, conflitos na interação, construção de saberes, elementos afetivos, inserção econômica, preconceito com o jovem aprendiz.

POSIÇÃO SOCIAL

DC: A posição social é definida por condições econômicas, sociais e culturais, que pode incluir ou marginalizar o indivíduo, e permite identificar como o indivíduo se sente representado. Neste estudo a posição social considerou elementos objetivos dos indivíduos e foi sobreposta com as categorias identidade, sentido do trabalho e representação social, compreendendo que há uma relação de dualidade entre elas.

DO: Para definir operacionalmente a posição social foi utilizado o método de Análise de Correspondência Múltipla para avaliar a sobreposição dos elementos objetivos que compreendem a Posição Social, conforme ilustra na tabela abaixo.

VARIÁVEL	CATEGORIA
Gênero	feminino masculino
Cor da pele	branca negra parda
região	baixada zona norte zona oeste zona sul/central
mora com quem	mora com pai e mãe juntos mora só com a mãe mora sozinho ou outros familiares
escolaridade	ensino médio completo ensino médio incompleto ensino superior incompleto
renda familiar	acima de 3000 até 2000 de 2001 a 3000
trabalho da mãe	aposentada autônoma desempregada ensino/não se aplica trabalho administrativo
trabalho do pai	trabalho manual aposentado autônomo não se aplica segurança pública/privada trabalho administrativo trabalho manual

Tabela 2 – Variáveis e Categorias
Fonte: elaborada pela autora

3.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Após realização das entrevistas semiestruturadas, foi feita a transcrição literal das mesmas, e utilizou-se o Excel como ferramenta para organizar os dados colhidos, assim, foram evidenciadas as categorias analíticas e respectivas dimensões, visando a identificar dados que nos conduzam a identificação dos atores que fizeram parte das entrevistas, e principalmente suas vivências e percepções acerca do trabalho.

Foram selecionados diversos trechos relevantes de cada entrevistado e definidos em dimensões e categorias em consonância com o referencial teórico. Em sequência, consideramos as recomendações de Bardin (1977) e Rizzini (1999) e adotamos a técnica da análise de conteúdo com intuito investigar além da compreensão imediata e espontânea, isso significa que a pesquisadora se manteve atenta aos significados dos trechos de cada respondente.

A análise de conteúdo contou com três fases. Na primeira foram organizadas e sistematizadas as ideias iniciais, sendo levados em conta a elaboração dos objetivos e a formulação de indicadores que irão servir de base para a interpretação final.

Na segunda fase as entrevistas foram exploradas e transformadas sistematicamente em trechos relacionando-os às dimensões e categorias. E na terceira fase os dados foram tratados com intervenção estatística, possibilitando organizar quadros de resultados que sintetizam e evidenciam informações produzidas pela análise, com a finalidade de pôr em evidência a relevância dos dados.

Desse modo, a análise de conteúdo foi aplicada para enriquecer a interpretação das respostas das entrevistas, que por sua vez foram cruzadas com o auxílio do software Excel para análise de textos e dados escritos. A análise de conteúdo foi considerada um método adequado a este estudo por constituir-se em:

(...) um conjunto de procedimentos que têm como objetivo a produção de um texto analítico no qual se apresenta o corpo textual dos documentos recolhidos de um modo transformado. Essa transformação do corpo textual pode ocorrer de acordo com regras definidas e deve ser teoricamente justificada pelo investigador através de uma interpretação adequada (...) pode encarar-se [a análise de conteúdo] como um procedimento destinado a desestabilizar a integridade imediata da superfície textual, evidenciando os seus aspectos que não são diretamente intuitivos, mas estão presentes (SCHNEIDER; SCHMITT, 1998, p.70).

Após a categorização de todos os trechos de cada respondente, foi selecionada uma dimensão que se manteve mais em evidência em cada categoria de cada participante, e para cruzar as categorias, as dimensões e os dados estruturados foi utilizado o programa estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

O estudo apresentou grande número de variáveis, por isso, o método de Análise de Correspondência Múltipla (ACM) foi utilizado por ser adequado para mapear essa dimensionalidade. A ACM permitiu a visualização gráfica das categorias das variáveis, tornando possível verificar o grau de interação entre as mesmas. A ferramenta Power BI foi útil para gerar gráficos mais congruentes, o que viabilizou uma análise mais relevante e aprofundada do fenômeno pesquisado.

É válido enfatizar que para este estudo a ACM foi a ferramenta estatística utilizada por possibilitar a investigação entre diversas variáveis categóricas, por meio da associação entre as mesmas. A principal diferença desta técnica de análise para outras é a sua natureza multivariada, que viabiliza comparar e sobrepor as variáveis, assim, investigando uma relação que não é simples de ser identificada.

Além disso, Nascimento *et al* (2017) afirma que, esta é uma ferramenta de análise muito importante para as ciências sociais, conforme é possível observar nos estudos de pesquisadores como Bourdieu (1998), Greenacre e Blasius (1994) e Ferreira (2003).

Bourdieu (1992) sugere a utilização da análise de correspondência múltipla para trabalhos como este, uma vez que está de acordo com a ideia de representar graficamente as questões concernentes a esfera social. Outro aspecto importante é que se trata de uma ferramenta estatística que requer o olhar atento e reflexivo do pesquisador para o escopo teórico, a fim de realizar a interpretação das sobreposições que são obtidas graficamente. (NASCIMENTO *et al*, 2017)

3.5 VALIDADE E CONFIABILIDADE DA PESQUISA

Este estudo utilizou a metodologia qualitativa e considerou que ela possui seus próprios parâmetros de qualidade e rigor científico que garantem a validade e confiabilidade dos dados gerados no processo de pesquisa.

No decorrer da pesquisa tais parâmetros foram seguidos por parte da pesquisadora, assegurando que esta pesquisa fosse pautada na confiabilidade e a validade em relação à análise das fontes de evidências, que foram certificadas por meio dos dados colhidos através das entrevistas semiestruturadas realizadas com diferentes respondentes.

Um dos critérios utilizados foi à clareza nos procedimentos que se refere à documentação adequada, à transparência e à clareza nos procedimentos na coleta e na análise dos resultados. A construção do corpus foi critério relacionado à amostra representativa e ao tamanho da amostra, todavia, com a finalidade de aumentar a variedade de representações que não são conhecidas. Importante ressaltar que o tamanho da amostra não é o fator principal do corpus, pois, é imprescindível que seja evidenciada a saturação dos dados. (MILES; HUBERMAN, 1994).

Uma descrição rica e detalhada também foi utilizada como critério de confiabilidade quanto e validade, neste sentido, coube a pesquisadora descrever acerca do cenário da pesquisa e dos sujeitos que compuseram a análise. Dessa forma, foi considerado o princípio da transferibilidade, ou seja, outros pesquisadores podem desenvolver o que foi realizado nesta pesquisa, em diferentes locais, tempos e contextos, viabilizando uma aproximação de outras situações com o que foi descrito neste estudo, e até mesmo, ponderando se novas evidências podem ser transferíveis. (MERRIAN, 1998)

Moreira (2018) elucida que “*transferibilidade é o grau pelo qual os resultados de um estudo qualitativo podem ser aplicados ou generalizados para outros contextos ou para outros grupos*” (MOREIRA, 2018, p.413 *apud* DENZIN; LINCOLN, 1994). E ainda esclarece que:

“o pesquisador precisa empenhar-se para fornecer descrições precisas detalhadas e completas do contexto e dos participantes para ajudar o leitor a determinar a transferibilidade. Alguns pesquisadores qualitativos argumentam que é possível aplicar resultados qualitativos para outras pessoas, cenários e tempos na medida em que eles sejam similares às pessoas, cenários e tempos do estudo original. Isso contrasta com a generalização na pesquisa quantitativa onde o pesquisador é quem faz a generalização.” (MOREIRA, 2018, p.414)

De Paiva Junior *et al* (2011) *apud* Gidens (2000) corroboram com esta concepção e acrescentam que apesar dos fatores humanos terem aspetos subjetivos, cabe ao pesquisador analisar de forma objetiva as situações que envolvem o contexto social.

Em suma, destaca-se que este trabalho apresenta critérios recomendados pelo campo científico de pesquisas qualitativas, o que atesta resultados válidos e confiáveis.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo deste capítulo é apresentar a análise dos resultados e suas respectivas interpretações e argumentações da realidade investigada, a fim de tornar os dados significativos e suficientes para responder aos objetivos de pesquisa anteriormente definidos.

As categorias de análise ajudaram a organizar e validar os dados colhidos através de entrevistas, com isso tornando possível apreender o significado das falas dos entrevistados, dentro do enfoque teórico do estudo.

Entretanto, como alertam André e Lüdke (1986):

“A categorização, por si mesma, não esgota a análise. É preciso que o pesquisador vá além, ultrapasse a mera descrição, buscando realmente acrescentar algo à discussão já existente sobre o assunto focalizado. Para isso ele terá que fazer um esforço de abstração, ultrapassando os dados, tentando estabelecer conexões e relações que possibilitem a proposição de novas explicações e interpretações” (p.49)

Desta forma, foram retomadas as categorias simbólicas e as respectivas dimensões, e em sequência foi estabelecida a relação de dualidade entre tais categorias e a posição social dos indivíduos entrevistados. É válido enfatizar que, conforme sugerem André e Lüdke (1986) esta etapa da pesquisa não se limitou a uma descrição dos dados, todavia, apresentou uma discussão ao que foi posto e relatado em cada entrevista, portanto, enriquecendo a análise.

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS E PERFIL DOS JOVENS APRENDIZES ENTREVISTADOS

Neste item constam as frequências de cada variável objetiva e das variáveis subjetivas que diferenciaram a análise na relação de dualidade entre as categorias. A construção do *self* apesar de ter sido elemento central, sendo observada em todos os relatos dos jovens, não apresentou diferenciação na relação de dualidade.

Assim, a concepção de *self* se articulou com as diferentes categorias. Isso nos remete ponderar sobre a importância da construção do *self* para nos percebermos como sujeitos sociais que constroem sua identidade e são representados a partir da relação com o outro.

Cooley (1983, *apud* Macedo e Silveira, 2012) introduziu a metáfora do *self* que se olha no espelho, esclarecendo a concepção de que o senso de *self* individual é a princípio constituído com base nas suas percepções sobre como os outros o veem. De forma que as respostas dos sujeitos servem como reflexos de um espelho ao produzir informações que são usadas para construir seu senso de *self*.

Nesse sentido, o *self* se distingue por dois elementos, o mim e o eu. O primeiro representa a perspectiva individual considerando as percepções sobre si mesmo que o indivíduo aprendeu dos outros. O segundo o nível representa uma ênfase social, referindo-se a uma esfera íntima, um diálogo interno. (McCALL; SIMMONS, 1966 *apud* MACEDO; SILVEIRA 1966).

Para melhor compreensão, a tabela abaixo apresenta as frequências das variáveis.

Variáveis	Frequência	%
Gênero		
feminino	11	50%
masculino	11	50%
Cor da Pele		
branca	7	31,8%
negra	8	36,3%
parda	7	31,8%
Região		
baixada	5	22,7%
zona norte	8	36,3%
zona oeste	7	31,8%
zona sul/central	2	9,0%
Mora com quem		
mora com pai e mãe juntos	14	63,3%
mora só com a mãe	4	18,1%
mora sozinho ou outros familiares	4	18,1%
Escolaridade		
ensino médio completo	14	63,3%
ensino médio incompleto	3	13,6%
ensino superior incompleto	5	22,7%
Renda Familiar		
acima de 3000	5	22,7%
até 2000	11	50%
de 2001 a 3000	6	27,2%

Trabalho da Mãe		
aposentada	2	9,0%
autônoma	7	31,8%
desempregada	6	27,2%
ensino/não se aplica	2	9,0%
trabalho administrativo	3	13,6%
trabalho manual	2	9,0%
Trabalho do Pai		
aposentado	4	18,1%
autônomo	3	13,6%
não se aplica	6	27,2%
segurança pública/privada	2	9,0%
trabalho administrativo	4	18,1%
trabalho manual	3	13,6%
Identidade		
Característica física	6	27,2%
Interação familiar	4	18,1%
Perspectiva de futuro	4	18,1%
Processo reflexivo do trabalho	4	18,1%
Relação dos indivíduos com a tecnologia	4	18,1%
Sentido		
Desenvolvimento e desempenho	9	40,9%
Relação entre capital e trabalho	12	54,5%
Trabalho não alienante	1	4,5%
Representação		
Conflitos na interação	4	18,1%
Construção de saberes	1	4,5%
Elementos afetivos	13	59,0%
Preconceito com o jovem aprendiz	4	18,1%

Tabela 3 – Frequência das variáveis
 Fonte: Elaborada pela autora

4.2 IDENTIDADE

Na categoria Identidade foram identificadas oito dimensões a partir da categorização das entrevistas realizadas com os jovens aprendizes. A primeira é a Dimensão **Característica Física** que foi observada em 13 trechos dos respondentes. Esta dimensão envolveu relatos sobre situações vividas no contexto do trabalho no qual o aprendiz identificou que algum traço físico estabelecia diferenças entre ele e os demais.

Nos dois trechos abaixo, os entrevistados revelam fatos que associam a cor da pele negra à criminalidade, evidenciando que o tratamento de inferioridade com o negro é um fato social. Ao sugestionarem que o negro é propenso ao crime, os trechos podem suscitar um debate e auxiliar na compreensão sobre constrangimentos e discriminações vividas pelos mesmos no meio social.

(...) Ainda mais um pretinho que nem eu, preto tem que trabalhar...preto tem que estudar, tem que se esforçar, tem que ter atitude. (...) Preto é mais...é mais...vamos supor, é mais exigido...que uma pessoa...é mais exigido...tem que ter se não, preto que não trabalha é vagabundo, certo? Preto que não trabalha a tendência é virar bandido ou alguma coisa...preto é mais julgado...até esse negócio de julgar a pessoa...preto é mais julgado. A pessoa olhe e, porra, não trabalha. Preto, pobre e não trabalha? Tipo...ainda é assim, sabe? (Trecho 18 Respondente O)

(...) a sociedade é muito preconceituosa tem uma mente muito fechada! Associa qualquer moreno assim, da minha cor de pele como ladrão, ou qualquer moça que possa andar de roupa curta com uma moça não digna (...) se tivesse respeito ao próximo, respeito a qualquer coisa, as coisas seriam bem diferentes! Acho que isso acaba dificultando muito! Essa falta de respeito e essa mente fechada pra tudo! (Trecho 16 Respondente C)

Observamos que a cor da pele é um diferencial no tratamento dado aos profissionais negros e que os jovens trabalhadores se sentem prejudicados e diminuídos por pertencerem a um grupo que historicamente sofre discriminação.

Outro relato reforça a percepção acerca da desigualdade com negros, e enfatiza que a sexualidade e gênero são fatores de repulsa no mercado de trabalho. Esta ótica nos permite refletir sobre as disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e as segregações com homossexuais.

(...) hoje em dia eu tenho conhecimento de que infelizmente a gente analisando os processos, acabam sendo com desfavorecimento pra mim e pra muitas pessoas aqui dentro. Isso em questão de etnia, a sexualidade, gênero, são dentro dessas divergências que infelizmente o mercado de trabalho não entende que isso é errado, isso não é legal de se fazer! (...) Deve ter um equilíbrio dentro disso tudo! Eu vejo que há muita desigualdade com isso e deve ser analisado (Trecho 25 Respondente E)

O mercado de trabalho é um contexto apropriado para investigar e mensurar as ocorrências e as implicações da discriminação contra negros, mulheres e homossexuais, pois, expõe as vulnerabilidades e as barreiras que tais grupos se deparam ao tentar ingressar ao trabalho formal.

No tocante aos homossexuais e comunidade LGBT, Bonassi *et al.* (2015) realizou uma pesquisa com pessoas trans e constatou que para este grupo o contexto é muito complexo e desafiador. O estudo feito por entrevistas apontou que o mercado de trabalho formal exclui esta população, visto que 77,4% afirmaram não ter carteira de trabalho assinada e 74,2% não contribuem com o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), ou seja, não tem garantia de direitos previdenciários. Alguns afirmaram inclusive não ter carteira de identidade e o Cadastro de Pessoa Física (CPF), o que inviabiliza a entrada formal no mercado de trabalho.

Sobre a violência sofrida no contexto do trabalho, as violências física e psicológica representaram 37%; ausência de acesso a serviços 36%; assédio moral 18%, dentre esses 53% foram cometidos por colegas de trabalho, 25% por chefes e 52% de clientes dos entrevistados.

As desigualdades de gênero e raça também são denunciadas nas falas dos jovens aprendizes entrevistados, e são expressas nos indicadores estatísticos do mercado de trabalho. De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2017), no Brasil o rendimento salarial médio de trabalhadores brancos foi de R\$ 2.814,00, enquanto o do trabalhador negro foi de R\$ 1.570,00.

Ao comparar a dimensão educacional, os dados com homens e mulheres negras ou pardas, os índices são significativamente baixos: 7% entre os homens e 10,4% entre mulheres. Esta desigualdade também é revelada entre as mulheres, visto que 23,5% das mulheres brancas têm ensino superior completo, e apenas 10,4% de mulheres pretas ou

pardas concluíram a graduação. Neste cenário configura-se duplamente uma discriminação, de gênero e raça, apresentando uma desigualdade em todos os indicadores de exclusão social, e, concomitantemente, de mercado de trabalho.

Ao mapear a dualidade das categorias, os relatos dos jovens aprendizes podem ser corroborados ao verificar que os entrevistados de cor branca moram na zona oeste da cidade, possuem pais que atuam em trabalhos administrativos e possuem renda mensal acima de R\$3.000,00.

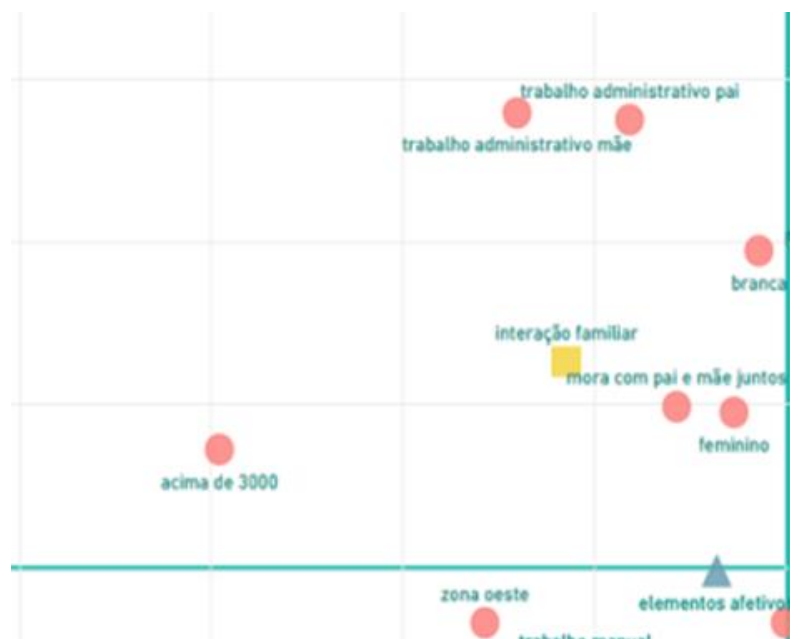


Gráfico 6: Perfil dos entrevistados de cor de pele branca
Fonte: Gerado pelo Power BI

Já os jovens negros, moram em locais mais periféricos como a baixada e a zona norte da cidade, os pais possuem trabalhos manuais ou estão desempregados, e a renda mensal familiar é inferior a R\$2.000,00.



Gráfico 7: Perfil dos entrevistados de cor de pele negra
 Fonte: Gerado pelo Power BI

Nesta análise é possível observar que a característica cor da pele está relacionada com o lugar do negro na sociedade, sendo aquele que recebe salários menores, que exerce um trabalho manual, sem oportunidades de se qualificar, sofrendo diariamente com a exclusão, com o preconceito, com o desrespeito de seus direitos, com os obstáculos para acessar à educação e ao mercado de trabalho.

Assim, sinalizamos que o mercado de trabalho é marcado por expressivas desigualdades, devendo ser um fator considerado em termos de formulação e avaliação de políticas públicas que visem a garantia de acesso a qualificação e vagas de trabalho a estas populações nefastamente discriminadas.

A segunda dimensão que emergiu nesta categoria foi a **Construção do self**, aparecendo 94 vezes nas falas dos jovens, sendo assim, se destaca como elemento central entre as variáveis que compõem este estudo.

A conceituação de *self* é recente e complexa, podendo ser compreendida como processos de pensamento de um indivíduo que é dotado de um corpo físico que vivencia experiências conscientes de alguém que é singular e único. (MACEDO; SILVEIRA, 2012). O *self* é resultado da reflexão humana, da consciência de si e de sua identidade, e ao interpretar o mundo, o sujeito interpreta a si mesmo, o seu próprio *self*.

Os trechos abaixo ilustram essa dimensão:

“Eu conheci uma Raquel que eu nem sabia que existia, de verdade. Eu fui me conhecendo durante esse tempo, eu...todo mundo me elogiava, todo mundo falava "caramba, Raquel. Tu é muito inteligente, eu se você consegue, você é capaz de tudo". Então, eu acabei me conhecendo. (Trecho 3 Respondente Q)

“Proativa, eu não sabia que eu era, que eu tinha uma criatividade. Eh...atitude, iniciativa.... não sabia que existia isso. (...) , eu tive que lidar comigo mesmo. Na cara e na coragem (...) Então, conheci esse lado. Foi uma coisa que descobri.” (Trecho 4 Respondente R)

A partir do que nos diz os autores e a descrição dos relatos, podemos verificar que o *self* reflete a representação mental de experiências pessoais dos indivíduos e se inscreve em uma postura crítica e reflexiva dos fatos vividos. Podemos compreender como uma tomada de consciência de si mesmo em duas óticas distintas, a primeira a nível individual, em um sentido interior, independente e autônomo do outro, e a segunda olha para o *self* a nível social, que se desenvolve nas interações com o meio, nas relações interpessoais.

Hermans (2001) auxilia nesta análise ao compreender o *self* como plural e polifônico, que é desenvolvido no diálogo com o outro, nas interações com o meio. Portanto, o *self* se constitui de forma multivocal e dialógica, possibilitando a ocorrência de posicionamentos diferentes, no quais os sujeitos dão para a mesma experiência sentidos distintos, conseqüentemente, construindo um sentido de si, do outro e do mundo.

Construção social de gêneros foi a dimensão que apontou como os entrevistados percebiam a relação entre o feminino e masculino no cotidiano do trabalho. Os relatos assinalaram que há um desafino nos cargos que homens e mulheres ocupam, e que, principalmente, as questões salariais são marcadas por divergências.

Entende-se que isso é artificialmente construído, então, pode ser desconstruído, tanto nas relações pessoais como nas organizacionais.

(...) “Eu acredito que tem muita gente aí fora que tem muita coisa a oferecer, muita coisa a produzir, mas acaba sendo impedida de fazer por conta de estereótipos, de padrões e por mais que tenha que ter uma organização eu acho que as pessoas não devem ser limitadas por causa disso. (...) a maioria dos funcionários que tem lá são homens, (...) São desigualdades como essa que existem no mercado de trabalho e precisam ser reparados (...) Questões salariais principalmente, porque são pessoas que têm anos e anos de casa e que recebem muito menos do que colegas de trabalho homens, por exemplo, mulheres estão há anos produzindo muita coisa boa pra empresa e não recebem nem metade ou metade daquilo que os colegas delas recebem e fazem a mesma situação que elas. Essas coisas que devem ser modificadas têm que ser muito bem alinhadas e hoje dentro dessa conversa a gente entende que isso é errado e isso tem que parar.” (Trecho 26 Respondente E)

Os dados do IBGE (2016) nos ajudam a pensar sobre esta questão, e ao avaliarmos o comparativo de escolarização, as mulheres com 25 anos ou mais tem mais escolarização do que os homens, havendo uma desigualdade significativa entre mulheres brancas e pretas ou pardas, conforme sinaliza o gráfico abaixo:

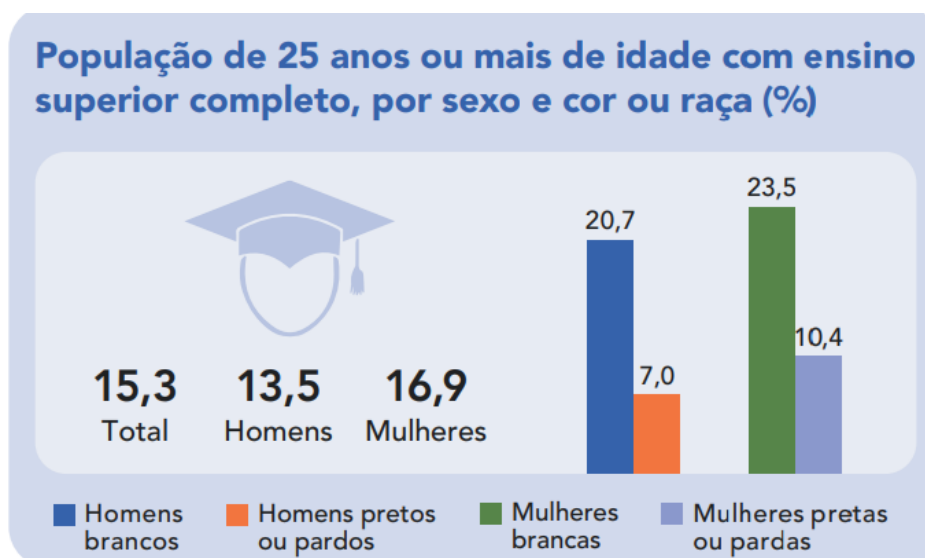


Gráfico 8: População de 25 anos ou mais de idade com ensino superior completo, por sexo e cor ou raça
Fonte: IBGE, PNAD 2016

Apesar das mulheres serem mais escolarizadas, o rendimento delas é inferior ao dos homens, além disso, 60,9% dos cargos gerenciais são desempenhados por homens enquanto que apenas 39,1% pelas mulheres, ou seja, elas ainda não conseguiram no mercado de trabalho salários e cargos compatíveis e com sua qualificação. O gráfico seguinte apresenta os cargos gerenciais ocupados por homens e mulheres, indicando uma subrepresentação das mulheres em atividades de chefia.

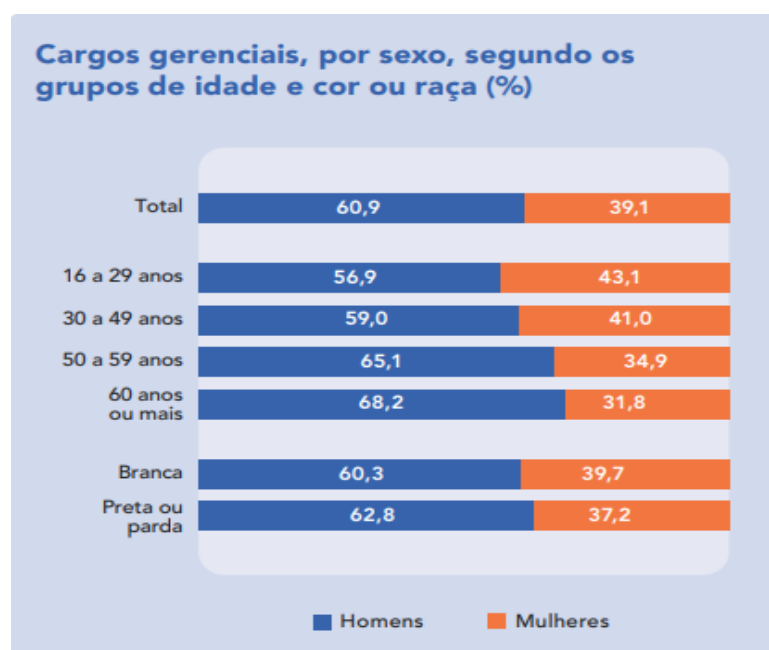


Gráfico 9: Cargos Gerenciais, por sexo, segundo os grupos de idade e cor ou raça
Fonte: IBGE, PNAD 2016

O gráfico a seguir ilustra a realidade de diferença salarial por gênero no decorrer dos últimos cinco anos, enfatizando novamente que as relações de gênero influenciam de modo substancial na forma como as mulheres se inserem e se estabelecem no mercado de trabalho.

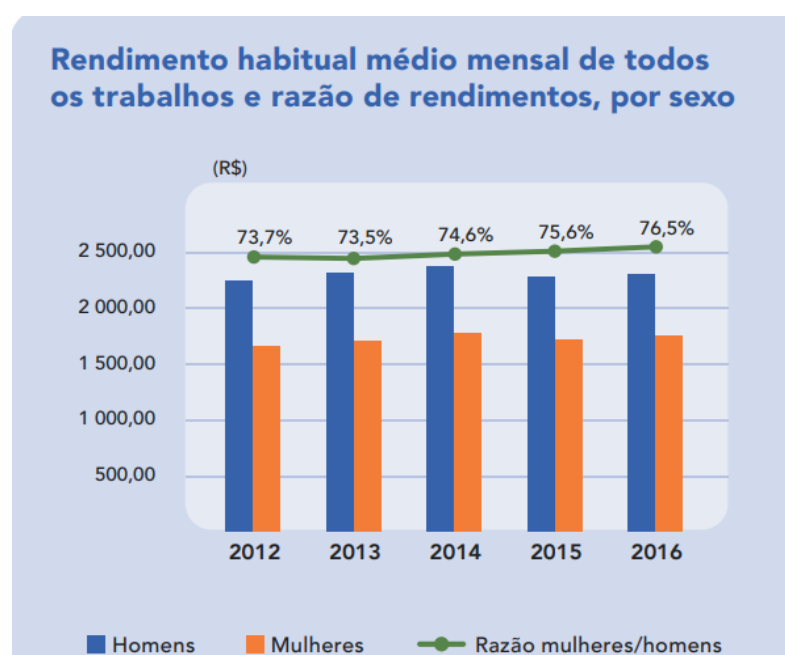


Gráfico 10: Rendimento habitual médio mensal de todos os trabalhos e razão de rendimentos por sexo
Fonte: IBGE, PNAD 2012-2016

Tais informações estatísticas denotam que a diferença salarial entre homens e mulheres não diz respeito a variáveis e questões produtivas ou de qualificação, mas, concerne a uma desvalorização em função do gênero feminino, portanto, podemos considerar o gênero como um fator constitutivo das relações sociais e que marcam uma relação de poder no mercado de trabalho.

Então, a construção social de gênero se apresenta como algo desafiador no que concerne aos valores e crenças de uma sociedade historicamente marcadas por desigualdades, apontando para a necessidade de repensar avanços nas políticas públicas que visem a promoção de equidade e isonomia no mercado de trabalho.

A **Interação Familiar** se configurou como dimensão nesta categoria, sendo importante problematizar como a identidade dos jovens aprendizes é construída tendo em vista suas relações familiares. Ao considerar que a família faz parte de uma estrutura social, devemos pensar a formação da identidade dos sujeitos no tocante ao meio familiar, bem como as experiências vividas por cada um neste contexto.

Os relatos dos entrevistados demonstraram que há uma relação correspondente entre construção de identidade e interação familiar, então, para compreender a fala dos aprendizes foi necessário apreender esta premissa que é determinante na construção do sujeito, principalmente quando se trata de adolescentes ingressando no mercado de trabalho, uma fase de transição para a vida adulta.

“Meu pai quando ele soube que eu ia começar a trabalhar, ele ficou feliz da vida, ele tá sempre perguntando se tá tudo bem no trabalho, sempre tá perguntando como é que andam as coisas, como é que eu tô me sentindo, no que ele puder me orientar, me ajudar ele tá sempre orientando, eu sempre peço orientações a ele também (...) Eles me apoiam muito. (...) Família é uma base. E tudo do que eu era antes de entrar aqui, tudo que eu aprendi com eles, toda a criação que eles me deram refletiram no que eu sou hoje, na pessoa que eu me tornei também, por mais que eu tenha aprendido com vocês, por mais que eu tenha aprendido com a empresa, a minha educação em casa, tudo que eu aprendo em casa também reflete na pessoa que eu sou hoje, na pessoa, na profissional, em tudo.” (Trecho18 Respondente B)

“ (...) Eu acho que se eu não tivesse apoio, pra mim seria mais uma... Se não fizesse isso, eu podia estar em outro lugar, não teria crescimento na vida! Poderia seguir outro caminho! Poderia seguir um caminho errado! E aí eu poderia ir para outro lado e não o lado bom!” (Trecho12 Respondente M)

“ Por ter sido o meu primeiro emprego, já liguei pra eles, eles super comemoraram comigo. Que era o meu primeiro emprego né? Primeira vez de carteira assinada! (...) É muito bom! Porque ter eles me apoiando, eles me fortalecem cada vez mais com o apoio deles! Eles sempre estão lá para falar que mesmo que eu queira desistir, eles estão lá para dizer que eu posso ir mais além. Fazer coisas mais, além disso! “ (Trecho21 Respondente D)

A identidade vai sendo construída no decorrer no desenvolvimento dos sujeitos, e as interações familiares são as primeiras identificações para esta elaboração, que posteriormente vai sendo expandido para outros âmbitos sociais. Apesar dos indivíduos permearem outros sistemas sociais no decorrer da vida, como escola, igreja e trabalho, é a família o sistema mais importante para o desenvolvimento adequado e saudável.

Em outras palavras, as experiências que vivemos ao longo da nossa história reforçam a forma como iremos desenvolver nossa identidade, sendo a interação familiar a primazia desta construção, significativa para estabelecer influencia neste processo do sujeito interpretar o seu meio, os valores inscritos e sua cultura para o desdobramento de sua própria identidade.



Gráfico 11: Reação da Interação familiar com aspectos socioeconômicos
Fonte: Gerado pelo Power BI

O gráfico gerado pelos dados levantados através das entrevistas com os jovens aprendizes sinaliza que o fator interação familiar foi ressaltado pelos participantes de cor da pele branca, que moravam com o pai e a mãe juntos, ambos desenvolvendo trabalhos administrativos e a renda familiar era acima de 3.000 reais. Isso traz implicações a respeito do quanto o contexto social e econômico no qual o sujeito está inserido reflete na dinâmica do sistema familiar, sendo importante indagar: aqueles que não se enquadram nos padrões socioeconômicos mínimos e desejáveis estariam vulneráveis e suscetíveis em suas interações e dinâmicas familiares?

Dentro desta análise, a **Perspectiva de futuro** foi uma das dimensões que se apresentou nos registros das entrevistas, representando parte da subjetividade dos respondentes, que afirmam o desejo de serem efetivados, de conseguirem vaga de trabalho em outra empresa, de ingressar na universidade ou de conquistar algum bem material.

A respeito disso, no campo a Psicologia, Sartre (1989) afirma que o homem é um ser orientado para o futuro, ou seja, age em direção ao futuro projetado, para alcançar algo que de fato ainda não existe. Em outras palavras, a ação do homem tenciona para algo que ele deseja, porém, ainda não é. Há, portanto, um porvir que lança luz ao futuro e dá sentido às nossas ações do presente.

Para Sartre (1989) há uma carência de ser nos sujeitos, e o futuro se dá como uma perspectiva de alcançar a plenitude ontológica, a plenitude de ser. Ele acrescenta que:

“ Se o porvir se perfila no horizonte do mundo, não pode fazê-lo senão por um ser que é seu próprio porvir, ou seja que é por-vir para si mesmo, cujo ser está constituído por um vir-a-si de seu ser. (...) Somente um ser que tem que ser seu ser, em lugar de sê-lo simplesmente, pode ter um porvir. “ (p.156).

Portanto, neste estudo é de suma importância ponderar sobre a relação dos jovens com o futuro, e o projeto singular que cada um delinea para si, que vai sendo composto por ações com significados que são direcionados rumo ao futuro. Considerando que é a perspectiva de futuro que nos leva a ação, não se trata de um delinear abstrato ou desconectado com o presente e a realidade em que estão inseridos os jovens. Os relatos a seguir explicitam estas considerações.

“ Eu queria fazer parte do ensino federal, estar numa universidade federal na qual eu sempre sonhei. (...) porque eu me via dentro de uma universidade

desde quando eu tinha quinze anos. Eu sempre passava na porta da UERJ e me via sempre ali. E na minha parte profissional, eu agora nesse momento estou em busca da empresa ideal que estivesse de acordo com aquilo que eu gostasse, daquilo que ela respeitasse o profissional que eu sou, a identidade que eu tenho pra mim. São essas buscas que eu estou tendo e esses caminhos que eu estou querendo pra mim. Que eu consiga colher esses frutos brevemente possível. “ (Trecho 31 Respondente E)

“ Eu já estou correndo atrás com meu contrato faltam quatro meses, parece pouco mas, passa muito rápido. Eu já estou correndo atrás de vagas ou para eu trabalhar à tarde, conseguir uma faculdade, com a faculdade eu conseguir um estágio pra conseguir poder manter a minha faculdade, manter as minhas despesas e daí tocar a minha vida pra frente até o dia da minha formação.” (Trecho 22 Respondente J)

“ Meus planos são..... eu acho que vou ser efetivada quando terminar aqui e meu plano é meus pais comprar uma casa pra mim, aí eu reformar ela, que ela tá só no esqueleto, é muito velha a casa. Aí eu juntar uma boa grana, comprar material, fazer minha casa, eu tinha vontade de fazer Direito, mas, eu vou deixar mais pra frente, que agora não quero. Aí Direito, Biologia, Veterinária. só coisa assim, de outro mundo. É, mas, vou deixar bem mais pra frente, porque agora eu quero focar na minha casa, sair da casa dos pais. É de frente, mas, sair do teto deles e ir pro meu. “ (Trecho 18 Respondente L)

Sendo assim, no decorrer do programa jovem aprendiz é imprescindível ampliar o repertório de vivências profissionais, culturais e sociais dos participantes para que estes possam vislumbrar mais possibilidades de escolhas, e através da educação e profissionalização viabilizar a idealização e elaboração de novas perspectivas de futuro.

Apesar da empregabilidade e continuidade dos estudos serem elementos que aparecem como prioridades na fala dos jovens, as estatísticas nacionais mostram uma incongruência e um desafio para tais perspectivas de futuro almejadas. De acordo com dados levantados pelo IBGE no ano de 2018, a taxa de desemprego entre os trabalhadores de 14 a 17 anos alcançou 42,7%, três vezes mais que o percentual geral. E os jovens com idade entre 18 e 24 anos, a taxa de desemprego foi de 25,6%, que significa que é mais que o dobro da média da população geral que foi de 12,4%, conforme mostra o gráfico:

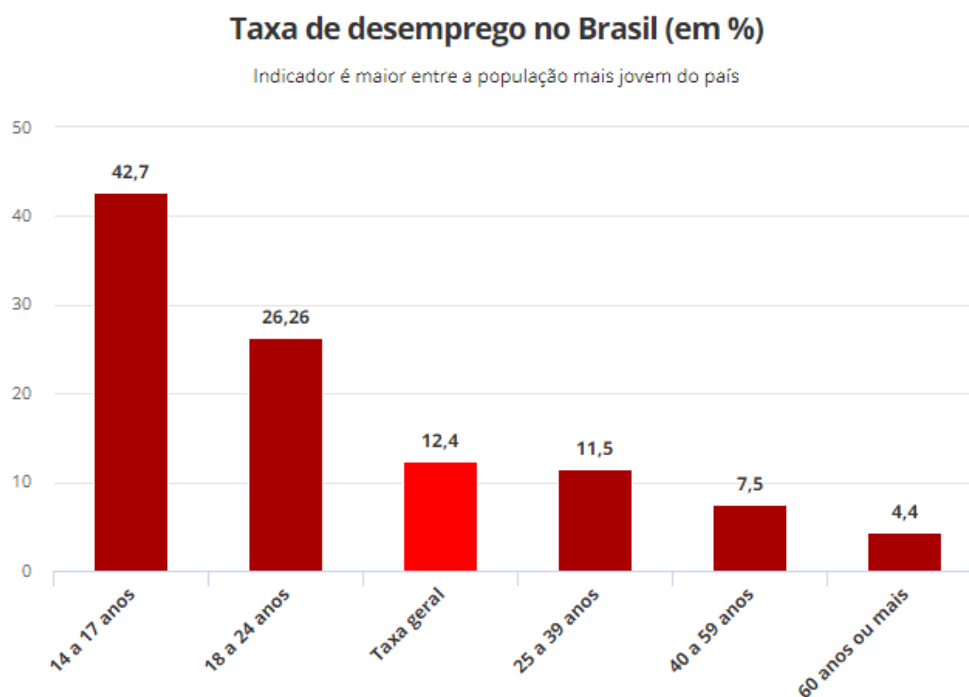


Gráfico12: Taxa de Desemprego no Brasil em 2018
Fonte: IBGE, PNAD 2018

Diante de tais dados, a perspectiva de futuro declarada pelos jovens aprendizes pode ser conflituosa ao ser contrastada com a realidade de empregabilidade desta faixa etária no cenário nacional.

Além disso, dados da mesma fonte estatística, sinalizam que no Brasil apenas 18% dos jovens de 18 a 24 anos, são universitários. É uma porcentagem muito baixa, que também representa um desafio para a juventude e reflete um distanciamento da fala dos aprendizes que pretendem ascender no mercado de trabalho através da formação no ensino superior, revelando um campo de exclusão de camadas da população menos privilegiadas socioeconomicamente, e, conseqüentemente, impondo obstáculos e limites às perspectivas de futuro aqui pesquisadas.

A dimensão **Processo reflexivo do trabalho** remete à compreensão dos jovens acerca das reflexões e ponderações que ocorrem no decorrer da formação teórica. Os relatos frisam que as aulas teóricas têm contribuído para a ampliação do conhecimento na preparação para o mercado de trabalho, com assuntos relacionados a legislação trabalhista, atendimento ao cliente, postura profissional, empreendedorismo, tal como o autoconhecimento e desenvolvimento da empatia.

Verifica-se que a qualificação profissional pode favorecer a inserção dos jovens do mercado de trabalho formal, uma vez que se sentem mais preparados para desempenhar atividades profissionais, desenvolvem novas habilidades, possibilitando uma efetivação ou novas oportunidades futuras, como afirmam os jovens:

“A gente aprendeu como se portar no mercado de trabalho. A gente aprendeu como lidar com colegas de trabalho! Porque aqui nós somos colegas de trabalho. E acho que isso é bem importante! Não tem nenhum lugar que mostre tudo isso como aqui! É tudo mais técnico sabe? E aqui tem essa importância de valorizar a empatia e eu acho isso bem legal!” (Trecho 10 Respondente N)

“Nas primeiras etapas eu aprendi um pouco a convivência e minha postura diante das pessoas, (...)A pedir conselhos de como podia me portar aqui, em entrevista, no trabalho de conhecer, de ter empatia com as pessoas, que às vezes as pessoas não estão no seu melhor dia e não é por isso que você tem que ficar julgando ela errado! Eu aprendi muito a ter empatia aqui dentro!” (Trecho 17 Respondente F)

“Assim o que eles falam muito é sobre empreendedorismo, que eu adoro! Criação também de microempresa, eles nos dão várias dicas assim, pra gente investir em nós mesmos porque o desemprego está muito grande, então eles ajudam a gente também a pensar em nós!” (Trecho 21 Respondente K)

Os aprendizes demonstram um sentimento de satisfação pela teoria abordada durante a formação, e afirmam haver uma conexão entre teoria e prática profissional, destacando, principalmente, o aprendizado questões comportamentais. Isso significa que o jovem trabalhador desenvolve um conjunto de habilidades e repertório para que na arena organizacional tenha possibilidades de compreender e interpretar situações, tomar decisões baseadas em um conjunto de alternativas já expostas no momento da formação.

Ficou explícito que além do conteúdo específico da ocupação profissional a ser exercida, foi construído e fomentado constantemente experiências e vivências a respeito dos comportamentos e posturas que fazem parte dos diferentes contextos organizacionais que os mesmos estavam sendo inseridos.

É válido pensar que por um lado tais conhecimentos favoreceram a aproximação entre campo teórico e prático, e por outro lado a reflexão precisa ser limitada e reduzida em um espaço de tempo, por uma exigência da continuidade conteudista e intensificada para o cumprimento de ementa e da carga horária.

Ou seja, as formações teóricas são monitoradas e limitadas por um espaço de tempo, que pode interferir ou dificultar a fluidez e aprofundamento, não permitindo demorar-se em tais reflexões, sendo uma barreira para que subjetividades se revelem neste processo de pensar sobre a própria inserção e prática no mercado de trabalho.

Portanto, é preciso que os envolvidos na formação estejam atentos para que este processo não se reduza a um treinamento e disciplinamento de posturas e normatização de comportamentos profissionais, e sobretudo, que promova espaço para a reflexão e a construção autêntica de autonomia, para o desenvolvimento de jovens críticos, autônomos e conscientes de sua formação e prática profissional.

Outra dimensão ressaltou que outro importante recurso de identidade são as **Relações que os indivíduos têm com a tecnologia**. Consideramos que as novas tecnologias produziram uma nova dinâmica para as interações sociais, acarretando novas possibilidades de os sujeitos elaborarem suas histórias e experimentar o mundo.

Alguns jovens afirmaram que não tinham acesso à tecnologia em casa, e que os recursos tecnológicos aprendidos nos encontros teóricos favoreceram a realização das atividades profissionais, corroborando com a ideia de que a tecnologia é um elemento relevante para compreender a identidade dos sujeitos. Os relatos abaixo ilustram esta afirmativa:

“Eles ensinaram a gente sobre um computador pequenininho que chama *raspberry pi* fez a gente programar um joguinho e ainda deu vários joguinhos, a gente programou vários joguinhos, ensinou pra gente o conceito de programação, falou muito sobre a empresa, sobre os fundamentos da computação! Não com a área complexa, mas, deu toda a base pra gente, eles explicaram!” (Trecho 14 Respondente T)

“Ah...eu acho...eu tinha muita insegurança...em questão de computação e essas coisas assim...eu tinha muita insegurança porque lá em casa não tenho como treinar né no computador. Só tenho celular, aí é diferente né, o Word, Power Point nessas coisas. Então, tanto aqui no curso que a gente teve que fazer vários trabalhos”. (Trecho 19 Respondente W)

“Eu não sabia nada, nada, nada, nada. Mal sabia ligar o computador e foi uma aula, assim, que ela soube lidar muito bem, é...me diverti bastante aprendendo Excel, como que, a gente vai aprender legal o Excel se divertindo, não tem como né? Porque o Excel você fica até com medo 'ah, Excel, é muito difícil' e aprendi de uma maneira muito legal, gostei muito.” (Trecho 12 Respondente S)

Salientamos que vivemos a era da informação, na qual recursos tecnológicos favorecem um amplo acesso a comunicação, conteúdos e conhecimentos variados, assim, reconhecemos a potencialidade dos meios digitais e tecnológicos. Entretanto, para que esse acesso seja participativo e inclusivo é imprescindível assegurar que tais recursos sejam ofertados de forma igualitária a todo indivíduo, e estes possam se apropriar e utilizar para fins de interação, informação, educação, profissionalização e empregabilidade.

Em 2016, a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) considerou em seu relatório o tema Tecnologia da Comunicação e Informação – TIC, no que diz respeito ao acesso a recursos tecnológicos como a internet, a televisão e o uso de telefone celular pessoal. Os dados colhidos apontaram que o acesso à internet no Brasil é semelhante a países desenvolvidos, considerando que em 2016 a Internet era utilizada em 69,3% das residências brasileiras, e em 2017 houve um aumento para 74,9%.

Além disso, a igualdade de acesso à internet foi favorecida nas residências rurais, colaborando para a diminuição da diferença entre área urbana e rural. Em 2016, 75% dos domicílios na área urbana acessaram a internet, e em 2017 aumentou para 80,1%, já na área rural o aumento foi de 33,6% para 41,0%.

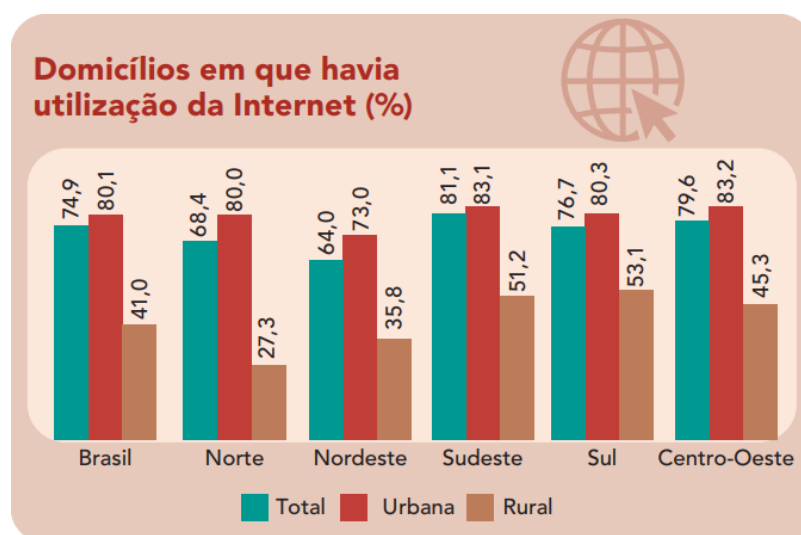


Gráfico 13: Domicílios em que havia utilização da internet.
 Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2017

Conforme ilustra o gráfico abaixo, entre os domicílios brasileiros que não utilizaram a internet no ano de 2017, os motivos que mais prevaleceram foram a falta de interesse em acessar a Internet, nenhum morador sabia usar a Internet, serviço de acesso à Internet era caro, o serviço de acesso à Internet não estar disponível e o motivo de o equipamento eletrônico para acessar a Internet ser caro.

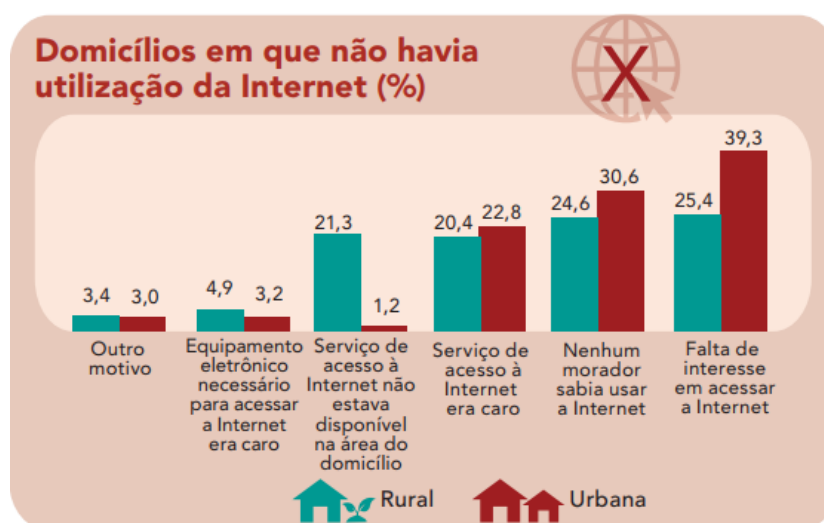


Gráfico14: Domicílios em que não havia utilização da internet
 Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016/2017.

Outra informação relevante que os dados do PNAD indicam é acerca das finalidades do acesso à internet, dentre elas, sobressaíram em 2017 o envio e recebimento de mensagens de texto, voz ou imagens por aplicativos diferentes de e-mail, que foi apontada por 95,5% das pessoas. Sobre o uso da internet para conversar por chamada de voz ou vídeo foi o que explicitou o aumento mais significativo de 2016 (73,3%) para 2017 (83,8%).

Também teve aumento na porcentagem da população que expressou utilizar a internet com o objetivo de assistir a vídeos, inclusive programas, séries e filmes, incidindo de 76,4% em 2016, para 81,8% em 2017. E a porcentagem de pessoas que utilizaram a rede de internet para enviar e receber e-mail foi o único que não teve aumento, em 2016 apresentando 69,3%, e 66,1% em 2017.

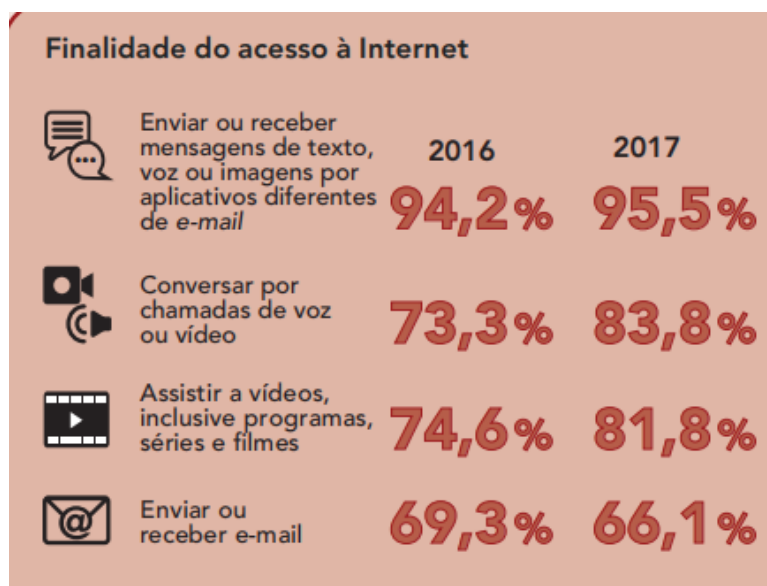


Gráfico15: Finalidade do acesso à internet
 Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016/2017.

Tais estatísticas do PNAD sobre o acesso tecnológico e digital suscitam algumas ponderações acerca da juventude e uso de tais recursos, uma vez que o panorama brasileiro de empregabilidade tem exigido um conhecimento e adaptação por parte dos trabalhadores, frente a diversidade de ferramentas e soluções tecnológicas disponíveis atualmente. Como por exemplo, o domínio por plataformas de envio de currículos e banco de dados de vagas on-line, que permitem um formato de candidatura, seleção e contratação mais econômicos, eficientes e ágeis. Apesar disso, esta finalidade do acesso à internet não apareceu na pesquisa do PNAD.

Outros fatores que permeiam os atuais cenários de trabalho, atravessados pela tecnologia, é a automatização em processos que favorecem a agilidade, a otimização e velocidade nas linhas de produção, a análise dos dados que contribuem na efetividade da tomada de decisões, a organização e armazenamento. Sendo assim, os jovens aprendizes que tem a oportunidade de imergir nesta arena tecnológica no decorrer da formação são beneficiados do ponto de vista da empregabilidade, visto que se adequarão e atenderão as novas demandas exigidas pelo mercado de trabalho.

No que tange à dimensão **Transição para vida adulta** lançamos um olhar acerca da importância do trabalho como fator substancial no contexto da juventude, marcando uma ruptura entre a infância e a vida adulta. A análise dos trechos mostra que o trabalho de jovem

aprendiz é a primeira experiência formal dos entrevistados, contudo, alguns já se submeteram a experiências informais precarizadas e/ou sem garantias trabalhistas. No entanto, ressaltamos que o trabalho assume função psicossocial, além de configurar elemento de suma importância na construção de identidade. Os trechos a seguir esclarecem:

“Realmente eu só trabalhei como jovem aprendiz e aprendi algumas outras coisas! Mas, nada de trabalho formal mesmo. ” (Trecho 1 Respondente A)

“De carteira assinada eu não tive experiência, mas, antes eu já tive várias experiências...como agora também ajudo minha mãe. Já trabalhei na quentinha...trabalhei como pedreiro, trabalhei na feira, feirante...vendia água, sacolé na praia, já fiz de tudo...tipo, comecei trabalhar...trabalhar com 14...14/13 anos numa loja de... cloro, vendedor de cloro, ficava trocando as garrafas. ” (Trecho 1 Respondente O)

Sobre esta transição da infância e juventude para a vida adulta marcada pelo trabalho informal, podemos recorrer a perspectiva histórica, que entre o período republicano e o final do século XIX, concebia o trabalho como mecanismo de disciplina e educação. Nesse contexto, de acordo com Rizzini (2009), desde a primeira infância a formação em prol do trabalho já era estabelecida como uma função disciplinadora de crianças e adolescentes.

Rizzini (2009) afirma que as tarefas realizadas pelas crianças e jovens estavam distantes de serem bem remuneradas, não reservava direitos e meios minimamente adequados de trabalho, além de não proporcionar chances de uma ascensão social, e, conseqüentemente, mantinha-os no ciclo na pobreza.

Legalmente o Governo tinha autorização para recolher as crianças e jovens que estavam ociosos e vagando pela cidade, com o discurso de que receberiam uma correta orientação ao trabalho e uma ocupação útil, seriam disciplinados, então, não seriam mais desviantes, pois, estariam protegidos dos mazelas e vulnerabilidades sociais aos quais estavam expostos.

Belluzzo e Victorino (2004) acrescentam que ao assumir a estratégia de inserir a criança e adolescente precocemente no âmbito do trabalho, o Governo estava sujeitando-os a ambientes insalubres, expondo a acidentes de trabalho e condições precárias, e a jornadas extensas e noturnas.

Já no século XX, é possível verificar um cenário de lutas e reivindicações contra a exploração e o trabalho de crianças e adolescentes. A elaboração e implementação de Políticas públicas acerca deste tema ganharam força, e a preocupação passou a ser com a qualificação profissional e o ensino técnico em idade e condições adequadas e favoráveis ao desenvolvimento integral dos jovens.

Apesar dos avanços nas políticas públicas em relação a inserção no mundo do trabalho, observados no percurso histórico, atualmente ainda podemos constatar a realidade do trabalho formal e precoce, em circunstâncias indevidas e ilegais. Esta transição para a vida adulta que se dá de forma antecipada e prematura, acarreta desdobramentos nos aspectos relacionados a saúde física, social, emocional dos sujeitos.

No que concerne a função psicossocial que o trabalho revela, ao ser inserido no mercado, o jovem vai assumindo novas responsabilidades, adquirindo habilidades, transformando e adequando comportamentos, desenvolvendo novas relações, aprendendo ofícios, ampliando olhares para elementos antes desconhecidos, e com isso, vai experienciando uma transição para a vida adulta que se apresenta, demandando novos deveres e direitos, nova postura, agora pautada no profissionalismo, no compromisso, comprometimento, discernimento. Uma transição atravessada por um distanciamento da infância, e uma introdução na vida adulta.

4.3 SENTIDO DO TRABALHO

Ao serem questionados sobre o sentido que atribuem ao trabalho, os jovens mencionaram quatro fatores que foram organizados em dimensões. Um dos fatores que caracteriza sentido ao trabalho é o **Desenvolvimento e desempenho**, eles declaram que a atividade profissional está relacionada com aprendizagem, o aperfeiçoamento de habilidades, o desempenho de novas tarefas, como traduz os trechos:

“Eu acho que trabalhar é aprender. Porque por mais que você esteja ali se doando, trabalhando, você aprende com tudo, com o local, você aprende com o ambiente, na verdade, você aprende com as pessoas, com as situações que são colocadas. Então, eu acho que trabalhar é aprender.” (Trecho 15 Respondente B)

“Esse trabalho representa autoconhecimento, crescimento, expansão, expansão também, e...construiu bastante. Me fez pensar mais (?) e também ter melhores perspectivas pra mim.” (Trecho 25 Respondente Q)

É pertinente ressaltar que o perfil dos entrevistados que fizeram alusão do trabalho com esta dimensão, são moradores da zona sul e zona oeste do Rio de Janeiro, que se trata de regiões mais privilegiadas e com melhor infraestrutura, a renda familiar é entre R\$ 2.001 e R\$ 3.000, já tiveram acesso ao ensino superior, tem maior acesso às tecnologias e sinalizam que há um planejamento de vida conforme já foi exposto na dimensão “Perspectiva de Futuro.”

Deste modo, torna-se possível afirmar que as condições sociais e econômicas do indivíduo irão interferir na forma como ele compreende e experiencia a inserção no mundo do trabalho. Consoante com a descrição dos trechos, estes jovens encaram a educação e inserção profissional como mecanismo de desenvolvimento e qualificação. O gráfico abaixo evidencia estas observações.

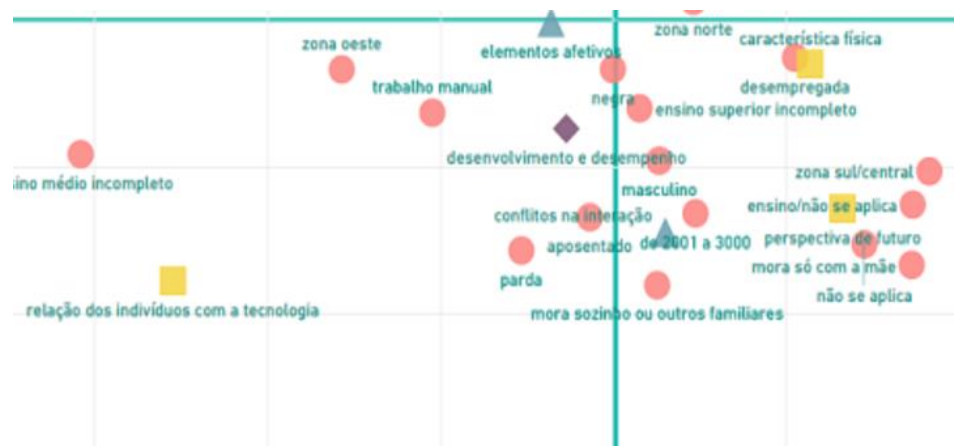


Gráfico 16: Dimensão Desenvolvimento e desempenho
Fonte: Gerado pelo Power BI

Assim, a partir da fala dos entrevistados pode-se verificar a valorização da formação e qualificação para o trabalho, priorizando o desenvolvimento dos jovens, respeitando a dignidade humana, e mostrando uma prática coerente com o que prega a lei e as cartilhas de aprendizagem. Apontando para uma real preocupação com a inserção dos jovens no mundo laboral, bem como com o caráter educativo e pedagógico que visa desenvolver novas

habilidades, favorecer a autonomia e a criticidade, ampliar experiências no campo prático do trabalho.

Em contraste com a dimensão anterior, no que diz respeito a **Relação entre capital e trabalho** os entrevistados sinalizaram que o sentido do trabalho remete a questão financeira, a prover o sustento material, a receber um salário para atender as demandas da vida capitalista. A saber:

“A gente necessita do trabalho pra viver né? Onde a gente tem trabalho, consegue o salário, sem salário a gente não tem condição de ajudar em casa. A gente não ajuda em casa, a gente não tem nada literalmente! (...) De poder me sentir bem, podendo pagar as coisas que eu consumo e poder adquirir algo que eu quero.” (Trecho 13 Respondente C)

“é como se fosse uma troca, você oferece um serviço pra receber uma remuneração em troca”
(Trecho 15 Respondente J)

“Trabalho pra mim é ter uma renda boa, pra mim conseguir me sustentar e ajudar em casa.”
(Trecho 16 Respondente L)

Os entrevistados que destacam esta perspectiva do trabalho como geração de renda têm o seguinte perfil: moram na baixada ou na zona norte do Rio de Janeiro, a renda familiar é de até R\$ 2.000, frequentaram e concluíram o ensino médio, e o pai desempenha algum tipo de trabalho manual ou é autônomo. Ou seja, são jovens que não apresentam privilégios sociais e econômicos. O gráfico a seguir elucida os fatores que envolveram esta dimensão.



Gráfico 17: Dimensão Relação entre capital e trabalho
Fonte: Gerado pelo Power BI

Assim, os indivíduos podem atribuir sentidos diversos ao trabalho, e sua condição socioeconômica é fator de influência neste sentido conferido. Todavia, é possível observar que para alguns jovens o trabalho é fundamental devido a sua decorrência de gerar renda e garantir a sobrevivência, a possibilidade de consumo, a realização de planos.

Nesse sentido, como alerta Frigotto (2007), é preciso ter cautela para que as políticas públicas de juventude, formação profissional e empregabilidade não se reduzam a práticas assistencialistas ineficazes, ao invés de criar e fomentar panoramas que oportunizem uma mudança na situação e perspectiva de vida do jovem.

Se os programas e políticas se direcionarem apenas para atender a função assistencial de gerar renda, irão se constituir como um “alívio da pobreza”, conforma enfatiza Frigotto (2007). Em outras palavras, o viés assistencialista não deve sobrepor o aspecto qualificador e formador de tais políticas para a juventude, caso contrário estaríamos retomando a concepção do século XIX de trabalho como meio de controle e disciplina daqueles jovens considerados desviantes e vulneráveis, ou, ainda, configurado *a priori* como um meio de prevenção da marginalidade.

Outra dimensão que as entrevistas elucidaram sobre sentido do trabalho foi a **Possibilidade de Integração Social**, a respeito disso é possível afirmar que o trabalho oportuniza que os sujeitos se relacionem com o meio, realizem trocas interpessoais e estabeleçam sentidos para sua existência.

Os trechos categorizados mostram que os jovens compreendem o trabalho como meio de prevenção ou de fuga da marginalidade, tal aspecto foi sinalizado anteriormente em outra dimensão, e será retomado aqui acrescentado de outras reflexões.

“Então, eu acho que emprego não só pra ganhar dinheiro, mas, eu acho que emprego também ajuda a tirar muitas vidas de, do tráfico, das drogas. Pra mim é isso.” (Trecho 3 Respondente H)

“ser jovem aprendiz...é...como um olhar diferente do mundo, trabalho, sou jovem aprendiz...as pessoas até te olham diferente...(?)...ah, é isso. É um...até na...na...onde eu moro na Vila Kennedy é uma coisa boa...que geralmente as pessoas da minha idade não trabalham que nem eu trabalho, as pessoas na verdade trabalha...vendendo água, até coisas erradas, tem traficante e esses negócio, têm mais coisas errada...e...tu olha assim é como se fosse um exemplo pra outras, sei lá, eu me sinto tipo um exemplo pra outras pessoas.” (Trecho 5 Respondente O)

As elocuções dos entrevistados ressaltam o trabalho como uma forma de se precaver aos riscos que a juventude apresenta, acreditam que ao estarem integrados no mundo do trabalho estariam escapando da marginalidade. Isso demonstra que os jovens reproduzem um rótulo social que foi naturalizado, de que o jovem é propenso ao crime, por isso, é melhor que ele se ocupe de algum trabalho.

Máximo (2012) observa que na atualidade muitas políticas públicas partem do pressuposto de que jovem é perigoso, violento ou vulnerável, e como consequência, as propostas e intervenções objetivam o controlar e disciplina, a fim de manter a ordem social, portanto, o trabalho é tido como um “antídoto à marginalidade.” (p.155)

A autora explica as políticas públicas são elaboradas para os jovens, mas, não por eles, colocando-os numa posição de passividade, e não considerando fatores importantes como a cidadania, autonomia e protagonismo juvenil. Para ela, esse é um dos motivos pelos quais as políticas mantêm o trabalho como antídoto para as questões sobre marginalidade, uso de drogas e violência.

Portanto, quando os jovens afirmam que o programa de aprendizagem está relacionado a não deixar o jovem em casa à toa e retirar vidas do tráfico, então reproduzindo uma lógica histórica e cultural de disciplinamento por meio do trabalho, e a qualificação e desenvolvimento profissional acabam se tornando algo secundário.

A dimensão **Trabalho não alienante** concerne a afinação do trabalhador com o que executa de forma consciente e reflexiva. Numa visão Marxista alienação é quando um indivíduo permanece alheio ao que produz, ou seja, é estranho ao produto de sua atividade, deixando de ser uma ação essencial e se tornando algo forçado e fastidioso. Nesse viés, as falas dos aprendizes expõem que se percebiam úteis e reconhecidos ao realizarem as atividades profissionais.

“É uma forma em que eu me vejo útil, não só por mim, mas pelo outro. É algo que é capacitador!” (Trecho 20 Respondente E)

“Eu me sentia bem! Eu estava bem útil onde eu estava trabalhando! E tinha jovens na mesma empresa, em outros setores que ficavam muito tempo parados” (Trecho 5 Respondente F)

“Meu melhor sentimento era de me sentir útil! Me sentir necessário! Eu adoro quando isso acontece. Adorava quando a minha gerente falava assim, quando alguém me chamava e ia precisar de mim, ela falava: “Não leva ele que eu

preciso dele aqui!”, “Preciso que ele faça isso!”, “Preciso e conto com ele aqui!”, “Só ele consegue fazer!”, “Só ele faz do jeito que eu quero!”. Isso dava uma sensação maravilhosa! Nossa, você se sente, super, hiper, mega ultra importante, era muito bom! Preciso que você faça isso de manhã, porque você faz do jeito que eu quero!”, “Você faz do jeito melhor!”, “Você faz mais rápido!”, “Você é mais eficiente!”, Nossa Senhora, era uma sensação maravilhosa! Você se sentia importante, se sentia útil. Você trabalha com mais gosto! Com mais vontade! Você tem vontade, você tem prazer em fazer isso! É uma sensação maravilhosa! Você se sentir útil! Você se sentir que você é, que as pessoas precisam de você pra trabalhar. ” (Trecho 4 Respondente J)

Esses trechos sinalizam que o trabalho está para além de algo que provém a própria sobrevivência, todavia, traduzem uma compreensão do trabalho como um fator capacitador e capaz de produzir um senso de utilidade social.

Clot (2006) nos auxilia nesta análise ao dizer que o trabalho é uma atividade que solicita “(...) a capacidade de realizar coisas úteis, de estabelecer e manter engajamentos, de prever com outros e para outros (...)” (p. 73).

Em síntese, para Clot (2006), o trabalho é:

“(...) um dos maiores gêneros da vida social em seu conjunto, um gênero de situação do qual uma sociedade dificilmente pode abstrair-se sem comprometer sua perenidade; e do qual um sujeito pode dificilmente afastar-se sem perder o sentimento de utilidade social a ele vinculado. ” (p. 69).

As concepções de Marx (2004) também contribuem para esta análise, ao resumir:

"O trabalho, como criador de valores-de-uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade –, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana." (p. 64-65)

Deste modo, compreendemos que uma atividade profissional que se reduz a ser, exclusivamente, um meio para satisfazer as necessidades de consumo e de sobrevivência, torna-se alienante, enfadonha e penosa, pois, impossibilita o trabalhador de desenvolver plenamente suas habilidades e capacidades.

Sob este viés, Luz (2008) nos ensina que o trabalho tem, portanto, um caráter ambíguo, já que ele pode se configurar como um mecanismo de desenvolvimento de potencialidades do indivíduo, entretanto, pode inviabilizar esse desenvolvimento.

Em outras palavras, mediante o trabalho o sujeito pode adquirir e aperfeiçoar competências, pode ser agente que modifica o meio do trabalho e é modificado por ele, estando em uma constante interação, afastando a ideia de que a atividade produtiva tem função apenas de atender aspectos humanos relacionados a sobrevivência.

Por fim, enfatizamos a importância que o trabalho assume na sociedade, um trabalho não alienante está imbuído de sentido, de autonomia, de senso de responsabilidade e utilidade, não somente no tocante as funções executadas, mas, também, do próprio desenvolvimento e da consciência do impacto que seu fazer produtivo gera em uma organização e no contexto social. Um trabalho não alienante impele formas de os trabalhadores elaborarem e transformarem suas realidades, criando novas possibilidades que permitam lançar o olhar para outros ângulos, alterando a percepção de si mesmo e do mundo.

4.4 REPRESENTAÇÃO SOCIAL

Sobre a dimensão **Comunicação entre indivíduos e grupos** foi considerado o conhecimento ou desconhecimento da sociedade e das organizações no que corresponde ao programa de aprendizagem. Os jovens inferem que as pessoas e os profissionais que os recebem na maior parte das vezes não conhece ou conhece pouco sobre o programa, assim, denotando desinteresse ou falta de divulgação.

“Eu acho que desconhecem! Desconhecem mesmo pela falta de interesse! ”
(*Trecho 5 Respondente C*)

“Não! Pouca gente sabe (sobre o programa de aprendiz)! É mais o pessoal da administração que sabia! Que até meu chefe no início ele me deixava carregar peso, esses negócios, ele não sabia! Ele ganhou uma bronca lá e aí ele ficou sabendo! A mulher explicou! Antes eles tinham que falar tudo pra ele, mas, ele não sabia! ” (*Trecho 16 Respondente I*)

“Quando eu entrei lá, ninguém sabia...ninguém entendia muita coisa...aí eu tive que explicar que...minha função era tal, tal...era ficar ali no pacote, ajudar na limpeza, mas, aí eu ajudo também a mais...mas, fora isso, com o tempo todo mundo foi entendendo...e...só com o tempo mesmo até porque é um.....programa novo na empresa” (*Trecho 7 Respondente U*)

A vista disto alertamos que comunicar, divulgar e conscientizar a respeito da legislação e da contratação de jovens aprendizes precisa ser uma das tarefas mais importantes das entidades qualificadoras e dos órgãos fiscalizadores, pois, apesar da lei existir desde 2005, muitas empresas ainda não conhecem a legislação e tampouco sabem que precisam cumprir uma cota de contratação.

Esta realidade acaba sendo um complicador no trabalho das entidades qualificadoras, que além de explicar sobre a obrigatoriedade da empresa em cumprir a lei da aprendizagem, precisa alegar sobre os benefícios desse tipo de contratação mostrando o quão favorável é formar e qualificar profissionais para o mercado de trabalho.

Em 2018 uma reportagem da Agência do Senado, através de dados oficiais do Ministério do Trabalho, fez alusão a este desconhecimento e descumprimento da legislação por parte das empresas e seus funcionários na cidade do Rio de Janeiro, ao informar naquele ano existiam cerca de 500 mil jovens aprendizes com contrato ativo no Brasil, entretanto, esta quantidade poderia ser duplicada se as empresas aderissem e cumprissem a proposta da lei.

Além disso, na mesma reportagem, Tatiane Padilha que era representante do Ministério do Trabalho, comunicou que após finalizar o contrato de aprendizagem o aproveitamento dos jovens é de cerca de 43%, uma porcentagem muito baixa. (AGÊNCIA SENADO, 2018)

No mesmo ano de 2018, uma reportagem do site JusBrasil, reforça este cenário, ao advertir que o desconhecimento da legislação do jovem aprendiz é a razão central da insuficiência de contratações. Baseado em dados do Ministério do trabalho, afirma que no Brasil, no primeiro semestre de 2017, 203.434 mil jovens ingressaram no mercado de trabalho, porém, esse número ainda é baixo, visto que as empresas do país deixaram de contratar 736 mil aprendizes. Ou seja, apenas 21,65% das vagas foram preenchidas, um número significativamente abaixo da capacidade. (JUSBRASIL, 2018)

Desta forma, seria imprescindível que as instituições qualificadoras junto ao Ministério do Trabalho traçassem novas estratégias para que a comunicação e informação sobre o programa de aprendizagem com as empresas fosse mais efetiva, e o conhecimento sobre este tema fosse mais popularizado. Outras possíveis ações seria alterar a metodologia pedagógica e estreitar os canais de comunicação entre empresas, instituições qualificadoras

e Ministério do Trabalho, a fim de tornar a proposta mais atraente para quem contrata, incentivando, portanto, a oferta de vagas.

Outro item que compõe esta categoria é a dimensão **Conflitos na interação** que abrangeu alguma relação conflituosa dos jovens com pares de trabalho ou chefes. As relações que vão se concretizando entre indivíduos, grupos e organização podem acarretar alguma situação desconfortável e angustiante. Neste prisma, as representações sociais são estabelecidas por meio da interação e comunicação entre os indivíduos, nas suas práticas do dia a dia e mediante esta comunicação serão negociadas formas para lidar com os conflitos que eventualmente irão existir. Os trechos a seguir explicitam:

“ela foi me destruindo aos poucos!(...), ela arrumava problema com muita gente. Não era uma boa gestora, não tenho problema em falar isso, ela não é uma boa gestora! Não tinha uma boa coordenação! Não trabalhava bem como gestora, não sabia administrar bem as coisas. Fazia um planejamento, o planejamento dava errado! Não era uma boa gestora! Não era para estar naquele cargo! Acho assim! Porque nos dois lugares que eu vi ela trabalhar, sempre deu problema!” (Trecho 11 Respondente J)

“Porque com essa ignorância toda às vezes que ele falava comigo, eu não acho assim que ele me ajudou muito! Outras pessoas me ajudaram, eu falo que outras pessoas foram meus orientadores lá dentro entendeu?” (Trecho 17 Respondente K)

Os relatos dos jovens nos remetem ao tema Gestão de Conflitos, e sobre isso Berg (2012) nos ensina que os conflitos existem desde o início da humanidade, e, portanto, fazem parte da vida de todo indivíduo, sendo fundamental no desenvolvimento e evolução familiar, social, político e organizacional.

Assim, o conflito é parte da nossa interação, como sujeitos que vivem em sociedade e interagem com outros indivíduos e grupos, por isto, o conflito é algo característico do nosso convívio e comum nas relações humanas.

Este tema é muito presente e desafiante nas organizações, podendo ser visto como algo que estimula e instiga novas visões, ideias, concepções, processos e práticas, ou como algo negativo, que impulsiona discussões e desavenças.

Isso significa que é comum que nas empresas haja conflitos entre os pares de trabalho e gestores, sendo necessário para alavancar algumas transformações e mudanças, entretanto, se tornam inúteis e descabidos quando acarretam prejuízos para as equipes e

para a própria empresa. Apesar disso, Burbridge e Burbridge (2017) salientam que algumas organizações não reconhecem ou não admitem a presença de conflitos, mas, afirmam que não existe uma organização isenta de conflitos.

De acordo com o relato dos jovens, os conflitos vivenciados por eles no ambiente de trabalho tiveram caráter desmotivador e interferiu na aprendizagem, desempenho e rendimento, além de gerar a sensação de desconforto, desconfiança, instabilidade e tensão. Eles se sentiram afetados de forma negativa ao se depararem com situações difíceis de lidar e que envolviam respeito e valores, o que conseqüentemente implicou no clima e produtividade.

Para o gerenciamento de conflitos é imprescindível o papel do gestor, que segundo Carvalho *et al* (2006), deve analisar o contexto do conflito e verificar a necessidade de uma intervenção e qual seria a abordagem mais adequada.

Por fim, as empresas que não souberem gerenciar os conflitos entre pares de trabalho e gestores podem ter impactos negativos em aspectos diversos como na redução da participação no mercado, a imagem rejeitada pelo consumidor, prejudicar o desenvolvimento de novos produtos, queda na produtividade e criatividade das equipes, redução do bem-estar, aumento da rotatividade de profissionais.

Na dimensão categorizada **Preconceito com o jovem aprendiz** foram descritas situações nas quais os jovens vivenciaram algum tipo de preconceito por conta de sua ocupação. Este fato nos chama a atenção para o preconceito vivido por trabalhadores em sua primeira experiência como aprendiz, por conta da inexperiência, da carga horária de trabalho, ou da hierarquia. Os relatos também demonstram subestimação e tratamento de inferioridade.

“Sim! Bastante! Como o sujeitinho fez piada comigo como: “Eu não fazia nada!”, “Era só quatro horas, não dava pra fazer nada!”, “Que eu não poderia ficar cansada porque eu só trabalhava quatro horas!”. (Trecho 13 Respondente D)

“Mas o que eu vejo das...das outras empresas e tal...é que tipo...que tratam o jovem aprendiz como...algo inferior.”. (Trecho 8 Respondente G)

“Sempre tem alguém que trata assim com certo desprezo ou alguma coisa. No meu caso teve no começo de jovem aprendiz, porque na minha empresa era o segundo ano dela de jovem aprendiz, ela não trabalhava com jovem aprendiz e aquele era o segundo ano dela, (...) digamos que a empresa não estava acostumada! “ (Trecho 6 Respondente J)

“Quando é jovem aprendiz, aí muita coisa eles não acham que a gente tem capacidade pra fazer entendeu?” (Trecho 5 Respondente M)

Por meio das falas pode-se identificar que por algumas vezes profissionais das empresas apresentaram posturas irônicas e discriminatórias com os jovens aprendizes, configurando situações de desqualificação e diminuição do jovem, que podem gerar um sentimento de perseguição, incompreensão, isolamento e ameaça constante.

Barreto e Heloani (2015) contribuem nestas observações ao afirmarem que as relações de trabalho são uma amostra de como as relações sociais são marcadas por competitividade, individualidade, e, ainda, falta de respeito e de reconhecimento pelo fazer do outro. As relações sociais e de trabalho podem parecer coisas diferentes, mas, envolvem o mesmo fenômeno.

Os autores acrescentam que “a intolerância social está para além do trabalho. Não se trata, jamais, de mero acidente de percurso; existe uma lógica da intolerância em nossas sociedades. Ela serve aos interesses que se julgam ameaçados.” (HÉRITIER, 2000 *apud* BARRETO; HELOANI, 2015 p. 546).

Vivências como estas relatadas pelos aprendizes reforçam a intolerância e preconceito com os jovens trabalhadores, que os afetam negativamente como indivíduos e também a sua inserção nos grupos de trabalho, independente do setor ou campo laboral que atuam. Estes preconceitos narrados os expõem a experiências e sentimentos negativos, podendo reprimir os potenciais e habilidades, fragmentar laços e dificultar relações no âmbito do trabalho.

Agamben (2009), *apud* Barreto e Heloani (2015) nos faz refletir ao dizer que não é possível que retomemos às condições já perdidas, porém, é possível adentrar nas escuridões do agora, a fim de “*escavar, compreender e criar um novo modo de trabalhar, sem meias-luzes, sem humilhações, sem autoritarismos, sem abuso de poder. (...) Não se pode aceitar que se exponha o trabalhador ao ridículo; ou em nome do cômico, seja exposto a humilhações.*” (p.558)

Desse modo, gestores e profissionais devem estar atentos às interações profissionais com os jovens aprendizes, para que estes sejam inseridos e integrados, proporcionando uma experiência de trabalho positiva e geradora de aprendizados significativos. Sendo necessário que o acolhimento, apoio e orientação destes jovens se dê tanto nas relações entre os pares, como, de forma mais ampla, pelo coletivo da instituição, alterando toda uma cultura organizacional que venha desconstruir tal preconceito narrado e arquitetar uma atmosfera sensível às questões da aprendizagem e qualificação profissional.

A respeito da **Inserção socioeconômica** os jovens relatam sobre se sentirem favorecidos ou desfavorecidos por conta do local onde moram, da qualidade de educação escolar que tiveram, do tipo de trabalho que os pais realizam, renda e classe social, ou seja, como se veem e como acreditam que são vistos em relação ao contexto social e econômico que fazem parte. A saber:

“eu acho que não favorece...eu acho que não favorece porque...eu acho que ainda tem muita...muito preconceito na verdade...é...por causa da minha cor, por causa de onde eu moro...entendeu...e também por causa é...do trabalho do meu pai, entendeu? Acho que isso não me favorece não.” (Trecho 19 Respondente G)

“Porque é difícil não é? Ainda mais para a classe social que eu venho é muito difícil você arrumar um emprego que você receba bem ou que você trabalhe no escritório, no ar condicionado do que você ser faxineiro! Eu acho que é um pouco de cada, mas não é impossível sabe? Você conseguir o melhor, mas acho que é mais para desfavorecer do que favorecer!” (Trecho 21 Respondente R)

A fala dos jovens sinaliza que o preconceito pode estar presente até mesmo quando o objetivo é buscar uma vaga de emprego. Para eles a classe social é um fator que exclui e coloca em desvantagem quem é mais pobre, caracterizando uma discriminação.

Tal desvantagem produzida por aspectos sociais e econômicos vai sendo naturalizada no nosso cotidiano, nasce a partir de uma má distribuição de renda, acarreta fragilidades e vulnerabilidades nas relações políticas, sociais e culturais dos sujeitos, e, conseqüentemente, leva a exclusão.

Para Araújo *et al* (2010) a desigualdade de acesso no mercado de trabalho pode ser explicada a partir do cenário histórico de pobreza e desigualdade do país, visto que temos uma herança sócio histórica marcada pelo período colonial, no qual a economia brasileira era baseada em relações escravistas.

Dessa forma, nesses moldes escravistas que temos de herança, e que ainda nos parece tão atual, os indivíduos livres e pobres, que não eram donos de terras, de comércio ou de escravos, não encontravam lugar na estrutura produtiva e econômica. Sendo, portanto, obrigados a buscar atividades precárias e submetidos a péssimas condições de vida. A autora supracitada acrescenta que mesmo após abolição da escravidão a situação de desigualdade não é superada.

Os relatos transcritos nesta dimensão refletem que tal desigualdade socioeconômica marca uma desvantagem de acesso ao mercado de trabalho, e que são produzidas pela sociedade capitalista e produzidas por uma série de relações que envolvem a vida social e que levam a concentração de bens nas mãos de poucos, assim, reforçando um modelo excludente e que dificulta o acesso ao trabalho formal.

A dimensão **Construção de saberes** implicou em experiências de devolutiva que os jovens recebiam, pois, eles mencionaram que podiam desempenhar suas funções com mais assertividade quando os gestores forneciam um parecer do seu desenvolvimento individual, ajudando no aprendizado e oportunizando a condução do trabalho de forma mais efetiva.

“Era como se fosse um feedback do meu dia... Ele sempre me dava no final do dia! Falava alguma coisa se eu tivesse feito alguma coisa errada ou se eu tivesse feito alguma coisa não muito correta! Se tivesse enrolado alguma coisa, ele sempre me dava um feedback sim..!” (Trecho 12 Respondente T)

“...ah, quando a gente fez aquela avaliação...junto...que é...acho que foi a segunda avaliação...ela fez comigo né. aí ela me deu todas as opiniões dela. Ela falou...questão de trabalho mesmo, de desempenhar as funções” (Trecho 9 Respondente W)

Sobre a prática de feedbacks é possível afirmar que é uma ferramenta amplamente utilizada no ambiente organizacional, de suma importância na comunicação entre gestores e funcionários, e objetiva promover o desenvolvimento contínuo de funcionários. Ou seja, quando bem aplicada traz grandes contribuições tanto para a empresa como para os trabalhadores, sendo uma oportunidade de corrigir falhas e o que não vai bem, melhorar, evoluir, e ser reconhecido por atitudes e resultados positivos.

Nunes *et al* (2010) nos lembram que o termo feedback tem origem inglesa, feed significa alimentar e back significa de volta, e a junção dessas duas palavras pode ser traduzida por realimentar ou realimentação. E esse movimento é construído a partir de um

processo que promove diálogos entre gestor gestores e funcionários a fim de que estejam alinhados com os objetivos estabelecidos pela empresa.

Hastings e Potter (2004) destacam que:

“Precisamos construir sistemas de feedback precisos, francos e confiáveis. Um líder de equipe precisa criar um ambiente de aprendizagem no qual os membros de equipe sejam completamente valorizados, ouvidos e respeitados.” (p.101)

Turci (2013) corrobora com esta concepção ao afirmar que a realização do feedback também é fundamental na estruturação de valores importantes para a empresa, além disso, pode provocar a sensação de satisfação, de valorização, de autoconfiança daquele que recebe a devolutiva, assim, fortalecendo a relação entre gestores e funcionários.

Em específico sobre os jovens aprendizes o feedback pode ser utilizado para elaborar um plano de desenvolvimento pessoal, proporcionando uma evolução contínua e o aprimoramento de habilidades.

Posto isto, é importante que o aprendiz desfrute do momento da devolutiva e receba-o de forma proveitosa, compreendendo que é um processo de orientação, de acompanhamento e condução, no qual é possível construir saberes e elaborar percepções sobre seu próprio potencial, desempenho e resultado.

Na dimensão **Elementos afetivos** os jovens relataram situações que foram tratados de forma positiva no contexto do trabalho gerando sensações de afeto e satisfação. Consideramos que por diversos motivos os indivíduos precisam interagir com os outros, e por meio dessas relações construímos nossa identidade e somos representados, e à medida que vamos ampliando nossas relações sociais vamos nos transformando. E de acordo com a fala dos jovens descritas abaixo, estas interações no contexto de trabalho eram imbuídas de respeito e cuidado.

“Nós nos tratamos com muito respeito! Eles são, posso falar que a equipe com quem eu trabalhei! São bem amorosos, sempre tiveram ao meu lado para me ajudar no que eu tinha dúvida! E até se eu soubesse alguma coisa a mais do que eles, eu sempre ajudava eles! Então era total respeito! ” (Trecho 8 Respondente D)

“ele falava que eu era tipo uma filha pra ele. Então, a gente tinha uma relação muito boa, éramos bem, bem próximos e bem amigos mesmo. Então, qualquer coisa que acontecia, eu levava pra ele, qualquer dúvida, qualquer emergência.” (Trecho 17 Respondente Q)

Álvaro (1992) nos lembra que a afetividade tem sido alvo de estudos da Psicologia Social e Organizacional nos últimos anos, e através das entrevistas podemos observar a presença de afeto nas relações entre os aprendizes e gestores.

Paim (1993) diz que a afetividade pode ser entendida como a capacidade de experimentar sentimentos e emoções, e nessa perspectiva há um aspecto relacional, que significa que o afeto se dá em relação a si mesmo, com o outro, ou com o ambiente e situação. Então, afeto é permitir ser tocado e afetado pelo outro e pelo mundo, proporcionando uma nova percepção das interações entre os sujeitos e o meio.

Para Valle (2005) no fenômeno do afeto também estão inseridas sensações de prazer e dor, em vista disso a autora considera que parte das vivências dos indivíduos ocorrem no ambiente de trabalho e aponta para a importância de abordar os aspectos psicossociais dos trabalhadores que inevitavelmente afetam e são afetados pelas organizações.

Sob este viés, a literatura revela que os elementos afetivos e as emoções decorrentes do âmbito do trabalho, podem acarretar consequências positivas ou negativas à saúde do empregado. Um exemplo disto são indivíduos que sofrem ansiedade, depressão e esgotamento, e acabam por expressar insatisfação com sua vida e seu trabalho e não realizam com prazer e qualidade suas tarefas profissionais. (GOUVEIA *et al*, 2008 *apud* CARTER, 2004 e CHENG, 2004)

Outro ponto relevante está relacionado às crenças que os funcionários têm acerca da retribuição da empresa com o seu esforço dedicado em alcançar os resultados estabelecidos. Ou seja, a percepção que eles têm do suporte que recebem da organização e seus gestores, do reconhecimento, aprovação e elogios, que são refletidas em crenças de cuidado, valorização e bem-estar. (PASCHOAL *et al*, 2010)

Assim, com as exigentes demandas de competitividade e produtividade no contexto do trabalho, uma estratégia que as empresas têm utilizado é a preocupação em criar um clima organizacional e ambiente favoráveis ao desempenho, satisfação e bem-estar do funcionário.

Em específico, no que concerne aos aprendizes, o apoio e a relação de afeto e respeito com os gestores são condição *sine qua non* para a adaptação ao ambiente de trabalho, para criar e estabelecer vínculos, e, principalmente, para que o aprendizado e desenvolvimento profissional se deem de forma saudável e harmoniosa.

Diante da análise das categorias e respectivas dimensões, compreende-se que mesmo o programa de aprendizagem tendo 15 anos de andamento, e sendo reconhecido como um avanço nas políticas de empregabilidade do Brasil, ainda há lacunas e déficits em relação a qualificação dos jovens aprendizes e uma insuficiência na adesão das empresas em relação ao cumprimento da legislação.

A fim de cumprir com os objetivos propostos, verificou-se como as dimensões se sobrepõem, e que contorno isso assume no cotidiano de qualificação e aprendizagem dos jovens que estão sendo inseridos no mercado de trabalho.

4.5 A DUALIDADE ENTRE DIMENSÕES DOS SIGNIFICADOS E POSIÇÃO SOCIAL

A Análise de Correspondência Múltipla foi utilizada para analisar a dualidade entre o significado e a posição social, para isso, as categorias foram postas em duas dimensões. A dimensão 1 no eixo X foi nomeada de “Capital Cultural Econômico” e a dimensão 2 no eixo Y recebeu o nome de “Gênero, Etnia e Estigma, assim obteve-se um percentual de variância explicada que serviu de ajuste para explicar cada uma das dimensões.

Model Summary				
Dimension	Cronbach's Alpha	Variance Accounted For		
		Total (Eigenvalue)	Inertia	% of Variance
1	,836	4,161	,378	37,831
2	,804	3,710	,337	33,731
Total		7,872	,716	
Mean	,821 ^a	3,936	,358	35,781

Tabela 4: ACM

Fonte: Gerado pelo software SPSS

4.5.1 AJUSTE DA ANÁLISE

A tabela a seguir aponta as medidas de discriminação das variáveis, a partir dela foi possível gerar um gráfico com a segmentação das dimensões 1 e 2.

	Discrimination Measures		Mean
	Dimension 1	Dimension 2	
Gênero	,018	,228	,123
Cor da Pele	,055	,507	,281
Regiao	,322	,060	,191
Mora com quem?	,190	,429	,310
Escolaridade	,383	,076	,229
Renda Familiar	,659	,166	,413
Trabalho da Mãe	,598	,524	,561
Trabalho do Pai	,727	,626	,676
Identidade	,544	,524	,534
Sentido	,531	,218	,375
Representação	,134	,351	,242
Active Total	4,161	3,710	3,936
% of Variance	37,831	33,731	35,781

Tabela 5: Discriminação das variáveis
Fonte: Elaborada pela autora

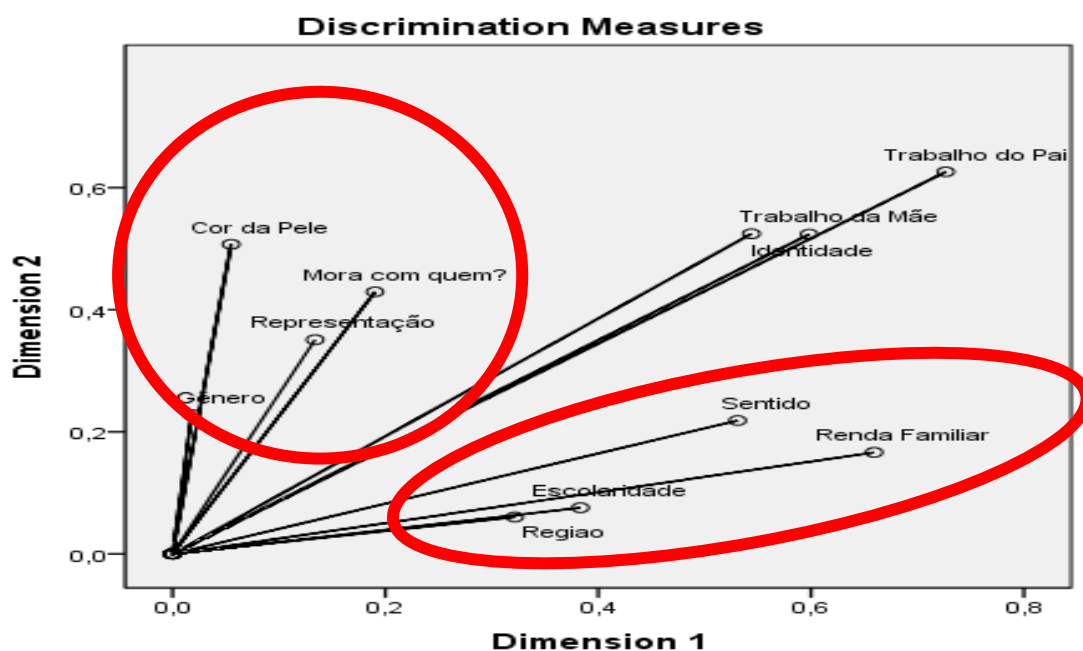


Gráfico 18: Principais dimensões
Fonte: Gerado pelo software SPSS

4.5.2 MAPEANDO A DUALIDADE ENTRE AS CATEGORIAS

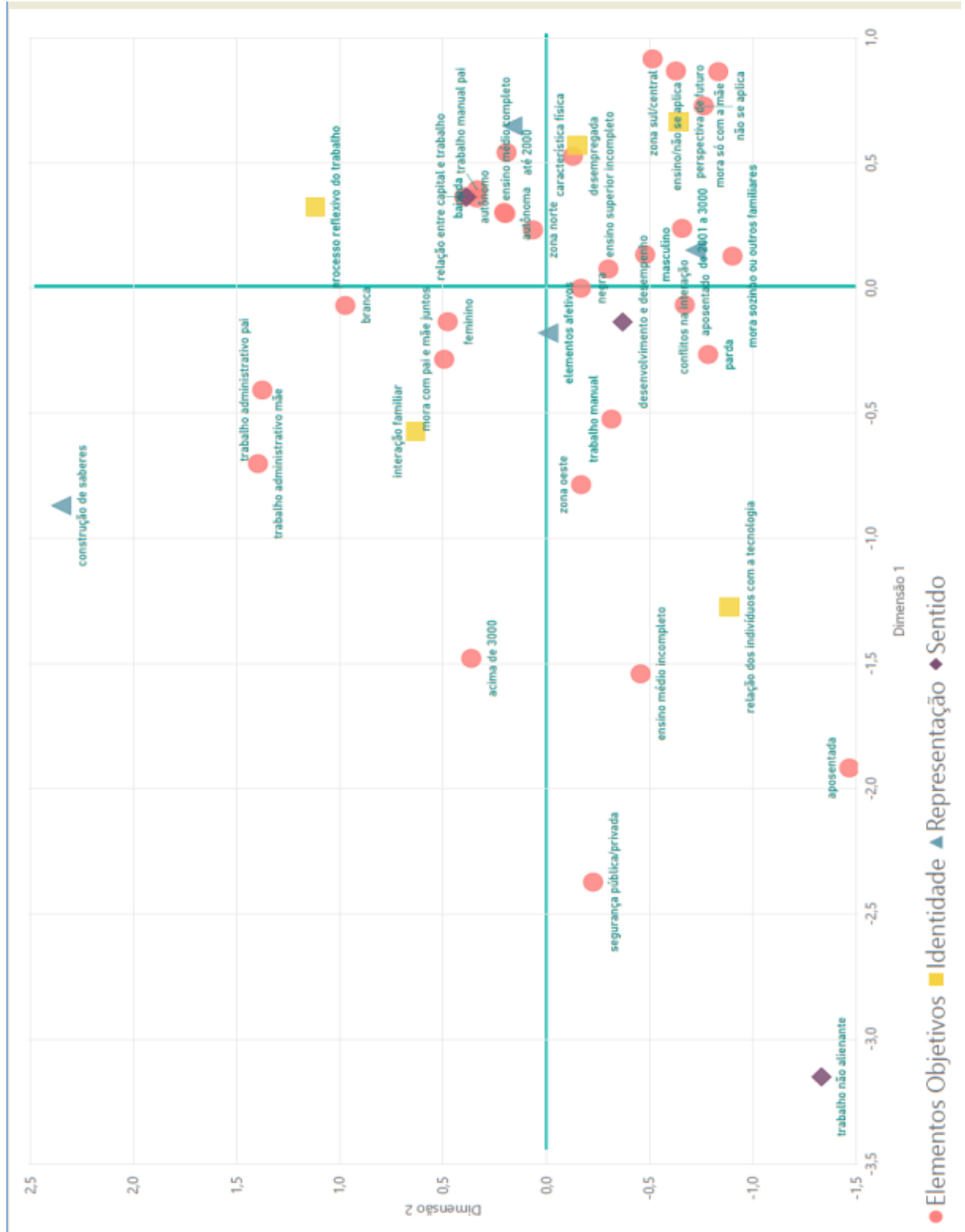


Gráfico 19: Mapa de dualidade

Fonte: Gerado pelo Power BI

O gráfico gerado apresenta a sobreposição das dimensões e categorias de análise, permitindo, portanto, uma interpretação dos dados colhidos por meio das entrevistas. Foram inseridas legendas com o intuito de favorecer a visualização e identificar com mais clareza os itens que convergem.

O primeiro ponto observado foi a forma como a construção do saber estabelece uma conexão com a interação familiar em relação aos jovens brancos que possuem renda familiar acima de três mil reais e moram com o pai e a mãe. Isso significa que a maior concentração de renda entre os entrevistados está nas famílias brancas em que os pais permanecem juntos, e a partir da interação com os filhos incentiva-os a buscarem qualificação profissional.

Em contrapartida, os jovens negros e pardos moram com outros familiares ou sozinhos, estando centralizados na zona norte e baixada, com renda familiar de até dois mil reais, e relatam conflitos na interação no ambiente de trabalho.

Perante o exposto no gráfico podemos analisar a relação entre cor da pele, renda, moradia e estrutura familiar e identificar que nesta pesquisa os negros além de morarem numa região mais precária no município, tem condições econômicas mais fragilizada que os brancos. Além disso, a presença do pai e da mãe do processo de inserção no mercado de trabalho parece instruir os jovens para que busquem devolutivas dos seus superiores e pares de trabalho, a fim de alcançar maior nível de desenvolvimento profissional.

Essa realidade é ratificada pelos dados da PNAD 2017, que apresentam que no Brasil há uma grande desigualdade de renda média do trabalho, negros ganham em média R\$ 1.570 e brancos R\$ 2.814, conforme expressa o gráfico.

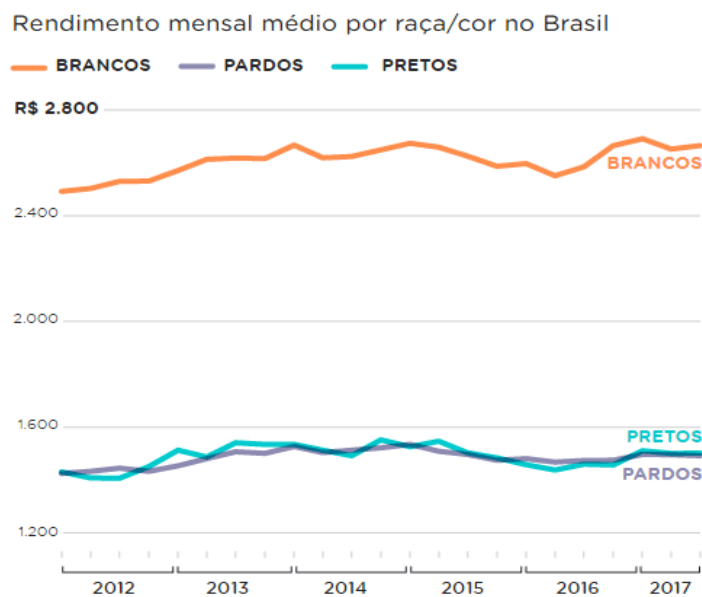


Gráfico 20: Renda média mensal por cor da pele

Fonte: PNAD 2017

Ao gráfico também aponta que os responsáveis por jovens negros estão desempregados ou exercem trabalhos manuais ou autônomos, enquanto os familiares dos jovens brancos realizam ofícios administrativos, reforçando essa disparidade. E novamente dados da PNAD 2017 corroboram com esta interpretação.

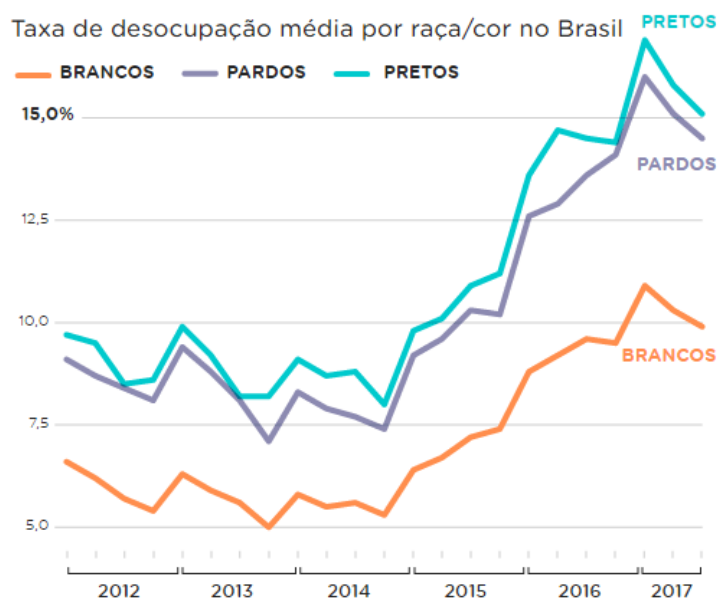


Gráfico 21: Taxa de desocupação por cor

Fonte: PNAD 2017

O trecho abaixo ilustra estas considerações:

“ (...) por eu ser negra e morar na baixada é difícil...porque né, bastante gente olha com um olhar meio...de preconceito literalmente então... é um pouco difícil, mas também não é impossível...e...o currículo também ajuda um pouco.”
(Trecho 13 Respondente U)

Outro aspecto de atenção é que os jovens pardos e negros relacionaram o sentido do trabalho com o capital, com a obtenção de uma renda para prover o próprio sustento ou ajudar a família, por outro lado os jovens brancos estão mais preocupados com o processo reflexivo do trabalho, ou seja, o foco de atenção está na ampliação do conhecimento e na qualificação para o mercado de trabalho.

“Trabalho pra mim é ter uma renda boa, pra mim conseguir me sustentar e ajudar em casa.” (Trecho 16 Respondente L)

Entretanto, é válido ressaltar que para ambos as questões referentes à desenvolvimento e desempenho são relevantes, que estão interessados em aprender e aperfeiçoar habilidades.

“Além de estudar, eu acho que o jovem precisa trabalhar pra evoluir em muita coisa na vida dele, sabe?: Porque num ambiente de trabalho, pelo menos aqui na [instituição formadora] a gente acabou desenvolvendo a nossa forma de lidar com as pessoas, a nossa postura em um ambiente de trabalho. Então, eu acho que um jovem precisa trabalhar não só por dinheiro, mas pra ele se desenvolver como um ser humano também. Entendeu? Pra ele descobrir quem ele possa ser, mesmo que ele ainda não saiba, a gente precisa descobrir quem a gente é” (Trecho 3 Respondente B)

A correspondência entre trabalho não alienante e relação dos indivíduos com tecnologia também desperta uma relevância, podendo compreender que o acesso as tecnologias rompem com a alienação dos jovens no trabalho, uma vez que favorece o alcance a informações e a geração de conhecimentos que pode ajudá-los e refletir sobre a realidade, oportunizando um movimento de consciência crítica e empoderamento.

Por fim, sobre o preconceito com o jovem aprendiz o gráfico sugestiona que os jovens que vivenciaram mais situações de preconceito foram os que moram na baixada e zona

norte, e que assimilam o sentido do trabalho com renda. Nessa ótica, podemos novamente apontar que as questões de preconceito também estão vinculadas a região de origem da pessoa, seu tipo de emprego e nível salarial. Consonante a isto, os entrevistados expressam que percebiam a manifestação do preconceito em atitudes de subestimação e inferiorização.

“É...a pessoa subestima sempre...subestima o jovem aprendiz...cabe ao jovem aprendiz mostrar que não é pra ser subestimado tipo, mostrar função, mostrar porque ele tá ali, entendeu? Porque de início pô,ele é só um jovem aprendiz, ah não tem nenhuma função aqui...certo? Mas aí tu mostra lá a raça, tem que marcar presença...jovem aprendiz ésubestimado , mas aí cabe a ele mostrar pros seus amigos de trabalho e quem tá de fora que tu é capaz de tá ali, entendeu?” (Trecho 11 Respondente O)

“A gente se sente por baixo...é normal...a gente se sentir meio que "o empregado"...de todo mundo... no começo foi difícil, né...a gente se sente rebaixado...porque a gente é o último da...da hierarquia...mas...depois eu fui...percebendo que ninguém começa por cima.. e...tudo que a gente passa...até mesmo começando por baixo como aprendiz e tal...isso tudo é o aprendizado...isso tudo vai me beneficiar de alguma forma lá na frente...até talvez...se eu for uma gestora e lidar com aprendiz...isso vai me ajudar...porque eu vou entender o lado dele porque eu passei por aquilo...e eu vou saber como é...então não levo...como uma...como se eu fosse rebaixada...eu levo como um aprendizado mesmo. (Trecho 11 Respondente P)

5 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Esta pesquisa objetivou representar e analisar a dualidade entre significado do trabalho e posição social dos jovens aprendizes. Para isso, buscamos compreender como o jovem aprendiz constrói sua identidade, e ao analisar as dimensões da categoria identidade sob a luz das teorias utilizadas, foi possível concluir que o indivíduo constitui sua identidade com aspectos plurais, sendo compreendido como uma “cesta de eus”, que numa perspectiva de processo é elaborada continuamente, ou seja, inacabada.

Por meio das entrevistas, vimos que o jovem aprendiz elabora sua identidade a partir da relação com o outro, e que esta relação remete a como ele interage com o meio social, incluindo a família, o acesso que tem às tecnologias, quais expectativas gera para o futuro, como elabora a visão de si e do mundo a partir da sua constituição de *self*, na tentativa de uma compreensão de si e de como se posiciona no mundo.

Outro intuito era verificar quais sentidos o jovem aprendiz confere ao trabalho, e verificamos que o trabalho constrói subjetividade e compõe socialmente sentidos da existência humana. Mediante ao trabalho que o jovem aprimora sua subjetividade e interage com o meio social. Os resultados encontrados aumentam nossa compreensão de como o trabalho ocupa e preenche sentidos na vida dos jovens.

Nessa perspectiva, a partir dos dados colhidos e analisados, verifica-se que os sentidos que os jovens atribuem ao trabalho estão relacionados ao senso de utilidade no âmbito familiar e social, ao reconhecimento da oportunidade de desenvolver novas habilidades e aprendizados, envolvem também fatores de renda, pois, passam a atender desejos pessoais de consumo, se sentem mais respeitados nos contextos onde moram, se percebem mais responsáveis e valorizados, identificam possibilidades de planejar o futuro, traçar objetivos e ascender socialmente.

Outro resultado relevante é que para alguns jovens o trabalho como aprendiz se configura como uma alternativa para o tráfico e as drogas, ou para outras atividades pautadas na informalidade e precariedade. Isso significa que o trabalho também é visto com um caráter disciplinador, que controla e ajusta comportamentos inaceitáveis, que mantém a ordem social, assim, deixando para segundo plano a capacitação profissional.

Também investigamos como o jovem aprendiz é representado socialmente, e com os relatos foi possível verificar que a comunicação e a interação são fatores importantes na representação. E observando que a representação é uma tradução da realidade, os aprendizes sinalizaram que vivenciavam conflitos com os pares de trabalho e chefes, e que atitudes de preconceito e subestimação eram percebidas por eles.

E a fim de analisar a dualidade entre significado e posição social, foram levantados os fatores relevantes da posição social do jovem, que envolveram objetivamente elementos sociais e econômicos.

Ao tratar e analisar os dados por meio da análise de correspondência múltipla, foi possível investigar as associações entre as variáveis categóricas, e a partir disso a pesquisa evidenciou uma relação de sobreposição entre as categorias pesquisadas.

O mapeamento desta dualidade apontou uma diferenciação maior ou menor entre as dimensões, de acordo com que foi descrito nas interpretações dos dados estatísticos gerados. Um achado relevante foi que a construção do *self* se constituiu como elemento central, o que significa que os jovens estão em constante busca de autoconhecimento para a compreensão de si mesmo, e que este é um processo inacabado, ou seja, está em permanente mudança.

Desta forma, esta pesquisa contribui ao representar e analisar empiricamente as categorias Identidade, Sentido do Trabalho, Representação Social e Posição Social em uma perspectiva de dualidade e sobreposição, portanto, permitindo interpretações que acarretaram implicações importantes sobre o cenário de empregabilidade dos jovens, ampliando o conhecimento em torno de como se dá a inserção dos mesmos no universo do trabalho e as construções que eles vão elaborando neste percurso.

5.1 IMPLICAÇÕES TEÓRICAS E PRÁTICAS

Os resultados deste estudo têm implicações importantes que validam e instigam a continuidade de pesquisas que levantem novas categorias de análise, ampliem a delimitação do cenário estudado e gerem discussões sobre outras possibilidades de sentidos conferidos

ao trabalho. Desta forma, corroborando com a ideia de Antunes (2003) de que as mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho nos compelem a ir além das aparências, visto que o ser humano pode atribuir ao trabalho um sentido totalmente diferente do esperado pelo modo capitalista. (p.183)

Compreendemos que, historicamente, o trabalho assume um lugar central na vida das pessoas, sendo destacado pelo retorno financeiro e pelo valor moral e simbólico que reflete em nossa cultura. Esse estudo se mostra significativo ao possibilitar conferir a relação entre a posição social dos jovens entrevistados e a construção de identidade, a representação social e o sentido atribuído ao trabalho, bem como as elaborações e contradições presentes nos discursos sobre os sentidos que produziram em seus percursos no trabalho.

Outra implicação importante é que para refletir sobre juventude e trabalho não é possível excluir aspectos como o contexto familiar, a renda, o local onde mora, a escolaridade, a atividade laboral dos pais, a cor da pele. Estes dados nos permitem identificar a posição social de cada entrevistado e analisar como as relações de desigualdade se revelam na identidade e representação dos jovens trabalhadores, e, principalmente, no sentido que eles dão ao trabalho.

Isso significa que as interpretações que os jovens têm das diferentes concepções de trabalho, reveste-se de questões individuais e se evidenciam no modo como eles estão posicionados socialmente, a forma como se organizam e produzem.

Outra contribuição que pode ser enfatizada é a sinalização para a necessidade de aprimoramento na formação profissional do programa de jovem aprendiz. Espera-se que esta pesquisa contribua ao apontar as lacunas presentes no programa de aprendizagem, de modo que esta política supra a demanda de formação profissional e garanta os direitos dos jovens trabalhadores.

De forma mais específica, que este estudo possa auxiliar para que o programa de aprendizagem seja prioritariamente constituído a favor da qualificação dos jovens, e não a favor do mercado capitalista que deseja o disciplinamento, o ajustamento e controle de comportamentos e da ordem social, e, portanto, deixa para segundo plano os aspectos relacionados a capacitação e aprendizagem profissional.

Uma outra implicação das teorias apresentadas com os resultados analisados é a compreensão de que o trabalho é vivenciado de forma subjetiva e singular por cada jovem aprendiz, apresentando uma dinâmica que vai sendo desenhada e assimilada de diferentes formas. Assim, a experiência de trabalho vai sendo interpretada e os sentidos vão tecendo-se conforme as situações vão sendo apresentadas e a vivências ampliadas.

Posto isto, ao investigar outras possibilidades de sentido de trabalho, a presente pesquisa assumiu sua função contestadora, indo ao encontro do pensamento de Faria (2004) de que:

“A teoria das organizações necessita também de compreensões outras, além das usualmente conhecidas, porque estudos divulgados atualmente, na sua maioria, tendem à uniformidade, à visão funcional e a destituir os princípios questionadores das contradições inerentes às organizações. (p.1)

Por fim, todas as categorias e dimensões de análise que foram abordadas nesta pesquisa são complexas e apresentam uma diversidade de realidade, portanto, o tema apresentado não se esgota aqui, sendo necessário outros estudos para ampliar e aprofundar compreensões e intervenções. E conforme Becker (2007) no ensina, “estudar a sociedade é um processo de constante ir e vir: precisamos examinar o mundo, pensar sobre o que vimos e retornar ao mundo para dar mais uma olhada” (p.78). Então, agora retorno ao mundo, para em breve compor novos pensamentos!

5.2 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Uma das limitações desse estudo se refere à impossibilidade de generalizar os resultados analisados para todo o cenário nacional, por se tratar de uma amostra delimitada a uma entidade qualificadora de jovens aprendizes localizada cidade do Rio de Janeiro, em vista disso, não se teve a intenção de esgotar o tema, mas sim ser um ponto de partida para futuras pesquisas.

Para suprir essa lacuna, seria interessante abranger e diversificar as amostras com sujeitos de outras entidades qualificadoras, comparando regiões diferentes do estado e do país, confrontando diferenças e semelhanças em cenários distintos.

Outra limitação que precisa ser reconhecida é que embora a amostra tenha possibilitado obter conclusões relevantes, representou apenas os jovens aprendizes, e uma possibilidade seria ampliar os objetivos e inserir categorias que representasse as empresas contratantes e os respectivos gestores de tais jovens, expandindo, assim, o olhar da pesquisa e oportunizando debruçar-se por outro ângulo pertinente.

5.3 PESQUISAS FUTURAS

A pesquisa atendeu aos objetos que se propôs, no entanto, ainda há muitas questões pertinentes relacionadas a inserção de jovens no mercado de trabalho que precisam ser investigadas, como por exemplo, a divergência entre o que a legislação da aprendizagem exige e a falta de interesse de boa parte das empresas em realizar as contratações e cumprir a lei.

Como sugestão para trabalhos futuros recomenda-se que outras categorias de análise sejam inseridas, a fim de ampliar a investigação acerca de como os jovens vão tecendo os sentidos e significados a partir da inserção no mundo do trabalho, e suas percepções sobre as nuances que envolvem a empregabilidade e qualificação profissional. Além disso, a percepção dos gestores das empresas acerca das políticas públicas de trabalho para a juventude e a atuação dos mesmos no ambiente organizacional.

Finalmente, seria interessante desmembrar cada categoria investigada e destrinchar de forma minuciosa, associando com novas variáveis, no intuito de encontrar novos desdobramentos.

REFERÊNCIAS

- ABRIC, Jean-Claude. A abordagem estrutural das representações sociais. In: MOREIRA, Antônia Silva Paredes (org.), OLIVEIRA, Denize Cristina (org). Estudos interdisciplinares de representação social. Goiânia: AB, 2000.
- ABRIC, J Jean-Claude. La recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales. In: ABRIC, J.C. (Org.). *Méthodes d'études des représentations sociales*. Érès: Ramonville Saint-Agne, 2003.
- ALMEIDA, Angela Maria de Oliveira. A Pesquisa em Representações Sociais: Proposições teórico-metodológicas. In M. F. S. Santos & L. M. Almeida (Orgs.). *Diálogos com a Teoria da Representação Social* (pp. 117-160). Recife: EDUFPE/EDUFAL. 2005
- ALMEIDA, Angela Maria de Oliveira. Abordagem societal das representações sociais. *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 24, n. 3, p. 713-737, set./dez. 2009
- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 6. reimp. São Paulo: Boitempo editorial, 2003.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002.
- ARAÚJO, Cleonice Correia de *et al.* Relação entre pobreza e trabalho no Brasil: expressão de seus dilemas na Política de Assistência Social. 2010.
- ARAÚJO, Romilda Ramos; SACHUK, Maria Iolanda. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas Meanings attributed to labor and their implications in contemporary organizations. REGE. *Revista de Gestão*, v. 14, n. 1, p. 53, 2007.
- ARRUDA, Ângela. Teoria das representações sociais e teorias do gênero. *Cadernos de Pesquisa*. Campinas, SP, v.117, p.127-147, 2002
- ARRUDA, Angela. Mudança e representação social. *Temas psicol.*, Ribeirão Preto , v. 8, n. 3, p. 241-247, dez. 2000 .
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 3. ed. Lisboa: Ed. 70, 2004.
- BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. *Serviço Social & Sociedade*, n. 123, p. 544-561, 2015.
- BECKER, Howard. *Segredos e Truques da Pesquisa*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007.
- BELLUZZO, Lilia; VICTORINO, Rita de Cássia. A juventude nos caminhos da ação pública. *São Paulo em perspectiva*, v. 18, n. 4, p. 8-19, 2004.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Trabalho e identidade em tempos sombrios. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, v. 51, n. 2, p. 143-159, 2011.

BERG, Ernesto Artur. *Administração de conflitos: abordagens práticas para o dia a dia*. Curitiba: Juruá, 2012.

BONAMINO, Alicia *et al.* Os efeitos das diferentes formas de capital no desempenho escolar: um estudo à luz de Bourdieu e de Coleman. *Revista Brasileira de Educação*, v. 15, n. 45, p. 487-499, 2010.

BONASSI, Bruna Camillo *et al.* Vulnerabilidades mapeadas, Violências localizadas: Experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. *Quaderns de psicologia*, v. 17, n. 3, p. 83-98, 2015.

BOURDIEU, Pierre. *A distinção: crítica social do julgamento*. Paris: Minuit, 1979

BOURDIEU, Pierre: *Questões de sociologia*. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

BOURDIEU, Pierre. *Razões Práticas: sobre a teoria da ação*. Trad. Mariza Correa. 9ª edição. Campinas: Papyrus, 2008.

BRASIL. *Estatuto da criança e do adolescente*. Lei Federal 8.069, de 13 julho de 1990. Brasília, DF, 1990.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BRASIL. *Política nacional de juventude: Diretrizes e perspectivas*. Brasília: Conselho Nacional de Juventude, 2006.

BRASIL. *Guia de políticas públicas de juventude*. Brasília: Secretaria-Geral da Presidência da República, 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Políticas de Juventude*. Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

BURBRIDGE, Anna Helena Murat; BURBRIDGE, Richard Marc. *Gestão de Conflitos*. Editora Saraiva, 2017.

CALAIS, Sandra Leal. Delineamento de levantamento ou *survey*. In: BAPTISTA, M. N.; CAMPOS, D. C. de. *Metodologias de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa*. Rio de Janeiro: LTC, 2010. p.81-89.

CARVALHAL, Eugênio *et al.* *Negociação e administração de conflitos*. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

CLOT, Yves *et al.* *A função psicológica do trabalho*. 2006.

CODO, Wanderley. O Fazer e a Consciência. In: LANE, S. T. M.; CODO, W. (Orgs.). *Psicologia Social: o homem em movimento*. São Paulo: Brasiliense, 1984.

CODO, Wanderley; VASQUES-MENEZES, Ione. Educar, Educador. In: CODO, W. (Coord.). *Educação: Carinho e Trabalho* (Burnout, a síndrome da desistência do educador, que pode levar à falência da educação). Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: Confederação Nacional dos

Trabalhadores em Educação; Universidade de Brasília: Laboratório de Psicologia do Trabalho, 1999.

COUTINHO, Maria Chalfin. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

COUTINHO, Maria Chalfin; DE OLIVEIRA, Fábio; SATO, Leny. Olhar o cotidiano: percursos para uma psicologia social do trabalho. *Psicologia USP*, v. 27, n. 2, p. 289-295, 2016.

COUTINHO, Maria Chalfin; SATO, Leny; BERNARDO, Marcia Hespanhol. *Psicologia social do trabalho*. Editora Vozes Limitada, 2018.

DA SILVA, Josué Pereira. *Trabalho, cidadania e reconhecimento*. Annablume Editora, 2008.

DAYRELL, Juarez. O jovem como sujeito social. *Revista Brasileira de Educação*, UFGM, Minas Gerais: nº 24. Set/ Out/ Nov/ Dez, 2003. p. 40-52.

DE ANDRADE, Sílvia Patricia Cavalheiro; DA ROSA TOLFO, Suzana; DELLAGNELO, Eloise Helena Livramento. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 16, n. 2, p. 200-216, 2012.

DE PAIVA JÚNIOR, Fernando Gomes; DE SOUZA LEÃO, André Luiz Maranhão; DE MELLO, Sérgio Carvalho Benício. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. *Revista de Ciências da Administração*, v. 13, n. 31, p. 190-209, 2011.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. *Rev. Produção*. v. 14. n. 3. p. 27-34, set./dez. 2004.

MACEDO, Lídia Suzana Rocha de; SILVEIRA, Amanda da Costa da. Self: um conceito em desenvolvimento. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v. 22, n. 52, p. 281-290, 2012.

DOISE, Willem. Da Psicologia Social à Psicologia Societal. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 18, n. 1, p. 27-35, 2002.

DUBAR, Claude. *A crise das identidades. A interpretação de uma mutação*. Porto: Afrontamento, 2006.

DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo. Martins Fontes. 2005.

DUBAR, Claude. Identidade profissional em tempos de bricolage. *Contemporaneidade e educação*, v. 6, n. 9, p. 152-56, 2001.

FARIA, José Henrique. *Economia política do poder*. Curitiba: Juruá Editora, 2004. 2 v.

- FIGUEIREDO, Lara Joana Lopes de. A gestão de conflitos numa organização e consequente satisfação dos colaboradores. 2012. Tese de Doutorado.
- FILHO, Duarte de Souza Rosa; MISOCZKY, Maria Ceci; SILVA, Sabrina Letícia Couto da. O habitus da demanda por transportes de pessoas na Região Metropolitana de Porto Alegre: uma análise de correspondência múltipla. *Revista dos Transportes Públicos-ANTP-Ano*, v. 31, p. 2º, 2009
- FRIGOTTO, Gaudêncio. A relação da educação profissional e tecnológica com a universalização da educação básica. *Educação & Sociedade*, v. 28, n. 100, p. 1129-1152, 2007.
- FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação profissional e capitalismo dependente: o enigma da falta e sobra de profissionais qualificados. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 5, n. 3, p. 521-536, 2007.
- GALEANO, Eduardo. O livro dos abraços. 7ª edição. Trad. Eric Nepomuceno. Porto Alegre: L&PM, 2000.
- GASKELL, George.; BAUER, Martin. Para uma prestação de contas pública: além da amostra, da fidedignidade e da validade. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.
- GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOUVEIA, Valdiney Veloso *et al.* Escala de bem-estar afetivo no trabalho (JAWS): evidências de validade fatorial e consistência interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 21, n. 3, p. 464-473, 2008
- GREY, *Christopher*. Career as a project of the *self* and labour process discipline. In: Organizing identity. Routledge studies in business organizations and networks. London and New York. 2005
- GUIMARÃES, Nádyá Araújo. Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil? In: ABRAMO, H. W. BRANCO, P.P.M. (Org.). *Retratos da Juventude Brasileira: Análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2005. p. 149-174.
- HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, p. 250-279, 1976.
- HASTINGS, Wayne; POTTER, Ron. Trust me: Developing a leadership style people will follow. WaterBrook Press, 2004.
- HERMANS, Hubert JM. The dialogical self: Toward a theory of personal and cultural positioning. *Culture & psychology*, v. 7, n. 3, p. 243-281, 2001.
- JODELET, Denise. Representações sociais: um domínio em expansão. In: JODELET, D. (Org.). *As representações sociais*. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2001. p. 17- 44.
- LEE, Monica; MARTIN, John Levi. Doorway to the Dharma of Duality. *Poetics*, v. 68, p. 18-30, 2018.

- LIMA, Michelle *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie (Mackenzie Management Review)*, v. 14, n. 2, 2013.
- MARX, K. O capital: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1983. (Os Economistas, v. 1).
- LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli. *Pesquisa em educação: abordagens qualitativas*. São Paulo: EPU, 1986.
- LUZ, Ricardo Santos da *et al.* *Trabalho alienado em Marx: a base do capitalismo*. 2008.
- MARX, Karl. *O Capital*, Vol. 1/1. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.
- MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira *et al.* *Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do programa jovem aprendiz*. 2012.
- MAZZOTTI, Alda Judith Alves. A abordagem estrutural das representações sociais. *Psicologia da educação*, São Paulo, 14/15, 1º e 2º sem. De 2002, PP. 17-37
- MERRIAM, Sharan. *Qualitative research and case study applications in education: revised and expanded from case study research in education*. 2.ed. São Francisco-CA: Jossey-Bass Education Series and The Josey-Bass Higher Education Series, 1998.
- MÉSZÁROS, István. *Produção Destrutiva e Estado Capitalista*. São Paulo: Ensaio, 1989.
- MILES, Matthew.; HUBERMAN, Michael. *Qualitative data analysis: an expanded source book*. 2.ed. Londres: Sage Publications, 1994.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. *Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude – Brasília: MTE*. 2011.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. *Manual do Aprendizagem: O que é preciso para saber para contratar um jovem aprendiz – 9ª edição*, Brasília: 2014.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. *Manual do Aprendizagem: O que é preciso para saber para contratar um jovem aprendiz – 3ª edição*, Brasília: 2009
- MOREIRA, Herivelto. Critérios e estratégias para garantir o rigor na pesquisa qualitativa. *Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia*, Ponta Grossa, v. 11, n. 1, p. 405-424, jan./abr. 2018
- MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MOSCOVICI, Serge; NEMETH, Charlan. *Social influence: II. Minority influence*. 1974.
- MOSCOVICI, Serge. *A representação social da psicanálise*. 1.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.
- _____. *Representações Sociais: Investigações em Psicologia Social*. Editado em inglês por Gerard Duveen; traduzido do inglês por Pedrinho A. Guareschi. 7. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

_____. La Representación Social: Un Concepto Perdido. IEP - Instituto de Estudios Peruanos. Lima, Mayo del. 2002. Disponível em: www.cholonautas.edu.pe. Acesso: 23 junho de 2014.

_____. Das Representações Coletivas às Representações Sociais: Elementos para Uma História. In: JODELET, Denise (Org.). As representações sociais. Tradução de Lilian Ulup. Rio de Janeiro: EDUERJ. 2001

NASCIMENTO, Luciana de Cassia Nunes *et al.* Saturação teórica em pesquisa qualitativa: relato de experiência na entrevista com escolares. *Revista Brasileira de Enfermagem*, v. 71, n. 1, 2018

NASCIMENTO, Matheus Monteiro; CAVALCANTI, Cláudio; OSTERMANN, Fernanda. Análise de Correspondência aplicada à pesquisa em Ensino de Ciências. *Enseñanza de las ciencias*, n. Extra, p. 1319-1324, 2017.

NUNES, Átila Bernardes; DA SILVA, Cássia Quintana Martins; DE FRANÇA HERINGER, Me Benedita Hirene. Feedback e Comunicação: Uma Díade para Melhoria do Desempenho Humano nas Organizações. *Revista de Administração do UNIFATEA*, v. 3, n. 3, 2010.

PAGÈS, Max *et al.* O poder das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.

PAIM, Isaías. Curso de Psicopatologia. 11. Ver. E ampl. São Paulo: EPU, 1993.

PASCHOAL, Tatiane; TORRES, Cláudio V.; PORTO, Juliana Barreiros. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de administração contemporânea*, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010.

PRATT, Michael G. *Rethinking Identity Construction Processes in Organizations: Three Questions to Consider*. Oxford University Press, 2012

PULLEN, Alison; LINSTEAD, Stephen. *Organizing identity*. Routledge studies in business organizations and networks. London and New York. 2005

RIZZINI, Irene. *A arte de governar crianças: a história das políticas sociais, da legislação e da assistência à infância no Brasil*. Cortez Editora, 2009.

ROHM, Ricardo Henry Dias; LOPES, Natália Fonseca. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *Cadernos EBAPE. BR*, v. 1, n. 4, p. 332-345, 2015.

SÁ, Celso Pereira. *A construção do objeto de pesquisa em representações sociais*. Rio de Janeiro. EDUERJ, 1998.

SÁ, Celso Pereira. *A Construção do objeto de pesquisa em representações sociais*. Rio de Janeiro: Eduerj, 1998. *Cadernos de Pesquisa*, n. 117, novembro/ 2002 147 . Núcleo central das representações sociais. Petrópolis: Vozes, 1994.

SÁ, Celso Pereira. *Representações sociais: o conceito e o estado atual da teoria*. SPINK, Mary Jane P. (org). *O conhecimento no cotidiano: as representações sociais na perspectiva da psicologia social*. São Paulo: Brasiliense, 1995.

SARTRE, Jean-Paul. *El ser y la nada: ensayo de una ontología fenomenológica*. Madrid: Alianza Universidad/Losada, 1989.

SCHULTZ, Majken; MAGUIRE, Steve; LANGLEY, Ann; TSOUKAS, Haridimos. *Perspectives on Process Organization Studies. Volume 2: Constructing Identity in and around Organizations*. Oxford University Press, 2012

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 13-75.

SIMS, David. *Living a story and storying a life - A narrative understanding of the distributed self*. In: *Organizing identity. Routledge studies in business organizations and networks*. London and New York. 2005

SPOSITO, Marília Pontes. *Algumas reflexões e muitas indagações sobre as relações entre juventude e escola no Brasil*. In: ABRAMO, HW. BRANCO, PP.M. (Org.) *Retratos da juventude Brasileira: Análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2005. p.87-128.

_____. *Juventude e escolarização (1980-1998)*. Brasília: MEC/INEP/COMPED, 2002. [Série Estado do Conhecimento, n. 7]. Disponível em: <http://www.emdialogo.uff.br/sites/default/files/juventude_escolarizacao_n7_0.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2018

THIRY-CHERQUES, Hermano Roberto. *Sobreviver ao trabalho*. Rio de Janeiro: FGV, 2004

_____. *Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento*. *Revista Brasileira de Pesquisas em Marketing (PMKT)* 20-27. 2009

TRIVIÑOS, Augusto. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

TURCI, Renan Henrique. *Feedback—A importância desta técnica na rotina empresarial*. *Revista Interatividade*, v. 1, n. 1, p. 81-89, 2013.

UNESCO. *Educação – um tesouro a descobrir. Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI*. Brasília, 2010.

VALLE, Ângela da Rocha. *Afeto no trabalho: o que se discute na literatura nacional*. *Psicologia para América Latina*, n. 3, p. 0-0, 2005.

WATARAI, Felipe; ROMANELLI, Geraldo. *Trabalho e identidade de adolescentes do sexo masculino de camadas populares*. *Proceedings of the Simpósio Internacional do Adolescente*, v. 1, 2005.

WELLER, Susan C. *et al.* *Open-ended interview questions and saturation*. *PloS one*, v. 13, n. 6, 2018.

<https://oglobo.globo.com/economia/lei-de-aprendizagem-subaproveitada-no-brasil-23378285> Acesso em 15/01/2019

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/> Acesso em 10/01/2019

<https://veja.abril.com.br/economia/desemprego-e-maior-entre-jovens-de-14-a-24-anos-diz-ipea/> Acesso em 12/01/2019

<http://www.trabalho.gov.br/aprendizagem> Acesso em 12/01/2019

<http://cnc.org.br/noticias/relacoes-de-trabalho/em-2017-3867-mil-jovens-aprendizes-foram-contratados-em-todo-o-pais> Acesso em 16/01/2019

www.chegadetrabalhoinfantil.org.br Acesso em 08/01/2019

www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/ Acesso em 08/01/2019

www.repositorio.ipea.gov.br/ Acesso em 01/10/2019

<https://engenhariadecomunicacao.jusbrasil.com.br/noticias/507346059/brasil-deixou-decontratar-736-mil-jovens-aprendizes-no-primeiro-semester-de-2017> Acesso em 01/10/2019

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/11/05/cumprimento-de-cotas-para-jovens-aprendizes-foi-tema-de-audiencia> Acesso em 01/10/2019

APÊNDICE I - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADO

I – Identificação do jovem

- Nome
- Idade
- Cor da pele
- Onde mora e com quem mora
- Escolaridade
- Tempo de contrato/função/curso
- Renda individual e familiar

II – Identificação da empresa que atua

- Tipo de empresa
- Setor
- Tamanho

III – Motivações para o trabalho

- Teve alguma experiência anterior? Formal ou informal? Qual?
- Qual o principal motivo de trabalhar/participar do programa de aprendiz?
- Por que um jovem deve trabalhar?

IV – Como o jovem se vê na empresa

- Quais atividades desenvolve?
- Como se sente desenvolvendo estas atividades?
- São coerentes com o contrato e função na CTPS?
- Como é ser jovem aprendiz?
- Como vê a prática? É diferente de um trabalho efetivo CLT?
- Como se vê atribuído de responsabilidades?

V – Relação com funcionários

- Como se sente nesta posição de aprendiz, em relação aos demais funcionários efetivos?
- Como vê a sua relação com os colegas de trabalho? Como você os trata? Como eles te tratam?
- Como acredita que os funcionários da empresa o vê?

VI – Relação com o chefe?

- Como é sua relação com seu chefe/superior?
- Como você acredita que seu chefe te vê?
- Ele contribui para sua aprendizagem profissional? Como?
- Ele te dá orientações sobre o trabalho que precisa ser feito?
- Você participa de reuniões individuais ou coletivas sobre resultados, feedbacks ou planejamento?
- Você viveu alguma situação desconfortável ou angustiante na função de jovem aprendiz?
- Você percebe algum tipo de preconceito ou subestimação de pessoas da empresa ou do mercado de trabalho com a função de jovem aprendiz?
- As pessoas conhecem o programa de aprendizagem?

VII – Como vê o programa de aprendizagem

- Como é o desenvolvimento do programa de aprendizagem, em relação aos encontros teóricos? O que você aprende?
- Teve algo que você aprendeu que foi mais significativo ou que mais gostou?
- Você consegue aplicar na prática da empresa o que aprende nos encontros teóricos?

VIII – Sentido do trabalho

- O que significa trabalho para você?
- O que o trabalho representa na sua vida?
- Essa experiência de aprendiz contribui para que?

IX – Importância da família

- Com o que trabalha seu pai/mãe/responsável?
- A sua família te apoia nessa experiência? De que forma? O que eles falam?
- Qual sentido do apoio da família nesse processo de aprendizagem?

X – Conclusão

- Como resume sua experiência de aprendiz?
- Quais eram suas habilidades e comportamentos quando você entrou para o programa de aprendiz? E agora que está saindo quais foram as maiores mudanças de comportamento e habilidades?
- Quais são seus planos para quando finalizar o contrato?