



B145

As representações sociais do trabalho e do futuro profissional de jovens participantes de um projeto social voltado à inserção via preparação para o trabalho

Angela Beatriz Scheffer Garay - PPGA/EA/UFRGS
absgaray@ea.ufrgs.br

Resumo: O presente estudo buscou analisar, a partir de estudo de caso conduzido em uma empresa multinacional de destaque em responsabilidade social que desenvolve projeto social voltado à inserção/integração por meio do trabalho, as representações sociais formadas pelos participantes em termos do trabalho e de futuro profissional. Foram entrevistados 2 gestores e 26 participantes do projeto social, incluindo ex-alunos, hoje empregados na empresa. A partir da compreensão do imaginário desses jovens de população de baixa renda, pode-se verificar que para estes a condição fundamental para a inclusão no mercado de trabalho é ter ou não atitude, condição que hoje já lhes diferenciam de outros jovens de suas comunidades e que favorece o acesso a possibilidades de consumo para satisfazer necessidades pessoais, sociais e culturais, bem como amplia os círculos de convívio próximo. A empresa é vista como espaço de profissionalismo ao mesmo tempo que é “uma família”, interessada no futuro deles. Há todo um esforço de mobilização da subjetividade, no sentido de aproximar o sonho dos jovens das possibilidades existentes na empresa, sempre atreladas a “questão de atitude”.

Área temática: Desenvolvimento local e políticas de exportação.

Palavras-chave: representação social, inserção profissional, investimento social privado

Les représentations sociales du travail et de l'avenir professionnel de jeunes participant à un projet social tourné vers l'insertion via la préparation par le travail

Résumé : La présente étude part d'une étude de cas menée dans une multinationale de renom en termes de responsabilité sociale et qui développe un projet social tourné vers l'insertion/intégration par le travail. Partant de là, l'analyse a porté sur les représentations sociales des participants en termes de travail et d'avenir professionnel. 2 professionnels et 26 participants au projet social – y compris des anciens élèves aujourd'hui employés dans l'entreprise – ont été interviewés. À partir de la compréhension de l'imaginaire de ces jeunes de milieu défavorisé, on observe que pour eux la condition fondamentale pour intégrer le marché du travail est d'avoir ou non une posture ; une condition qui les différencie aujourd'hui déjà des autres jeunes de leur communauté, qui favorise l'accès aux possibilités de consommation pour satisfaire des besoins personnels, sociaux et culturels, et qui élargit les cercles de la cohabitation. L'entreprise est à la fois vue comme un espace de professionnalisme et comme « une famille », qui s'intéresse à leur futur. L'effort de mobilisation de la subjectivité est considérable, rapprochant le rêve de ces jeunes des possibilités existantes dans l'entreprise, toujours liées à la « question de posture ».

Champ thématique : Développement local et politiques d'exportations.



Mots-clés : représentation sociale, insertion professionnelle, investissement social privé.

1. Introdução

Mais que um modismo, a ação social das empresas pode ser vista, hoje, como resultado de toda uma nova configuração institucional onde entram em jogo atores distintos (atores locais, regionais, internacionais, empresários, governos, consumidores, organizações não governamentais, movimentos sociais, etc.), numa teia de relacionamentos, cada qual com suas necessidades e expectativas, exercendo pressões e regulações sob a gestão de negócios.

Independente das razões para as organizações entrarem neste campo, observa-se um movimento crescente de empresas publicando seus esforços em relatórios, profissionais do mercado buscando melhor qualificação para lidar com o campo social, empresas lançando projetos de investimento social, entre outras ações. Dentre as formas de investimento social, a formação de jovens para o mercado de trabalho tem sido alternativa considerada pelas empresas.

Como aponta Coutinho (2006), o espaço da formação profissional na empresa é um espaço estratégico para a mobilização da subjetividade dos trabalhadores, desejada nos dias de hoje em função das finalidades empresariais específicas derivadas do fenômeno da reestruturação produtiva, não somente para a adesão do coletivo de trabalhadores aos objetivos empresariais, mas para obter a sua integração, num esforço para diminuir as diferenças e o antagonismo de interesses.

O presente estudo buscou analisar, a partir de estudo de caso conduzido em uma empresa multinacional de destaque em responsabilidade social que desenvolve projeto social voltado à inclusão/integração por meio do trabalho, as representações sociais formadas pelos participantes em termos do trabalho e de seu futuro profissional, ou seja, a partir da perspectiva daqueles que são os “beneficiários” do programa social. Além disso, foram analisadas as representações sociais envolvendo a adolescência, a empresa e o projeto social, aspectos representativos do contexto dos participantes.

Considera-se que a representação social constitui uma "rede" de idéias e imagens, expressando a realidade comum de um determinado conjunto social, que são construídas pelos sujeitos como forma de expressar o conteúdo destas relações sociais e como estas são estabelecidas. Enquanto sistemas de interpretação, as representações regulam a relação dos sujeitos com os outros e com o mundo, orientam e organizam as condutas e as comunicações sociais, interferindo, ainda, nos processos de desenvolvimento individual e coletivo, na definição das identidades pessoais e coletivas, na expressão dos grupos e nas transformações sociais (DUVEEN, 2003). Desta forma, procurou-se levantar que tipo de construção de realidade comum pode ser identificada nesse determinado conjunto social, o de jovens em situação de risco participantes de um programa de inserção/integração por meio do trabalho, analisando, ainda, de que forma tem havido a mobilização da subjetividade desses jovens.

Julga-se importante compreender essas questões para que se possa refletir sobre as possibilidades de inserção social desse público, não apenas de integração no mercado de trabalho, bem como de proporcionar o crescimento do capital humano (competências da população local) e do capital social, entendido como o



somatório dos processos e recursos que favorecem o desenvolvimento da vida social de uma população.

2. Fundamentação teórica – O investimento social privado (o campo da empresa)

Seja pelo crescimento da pressão do público ou de grupos de interesses, fruto da evolução das expectativas da sociedade em relação às empresas, ou pelos impactos da globalização sobre as empresas, o contexto atual sinaliza para a necessidade de uma ação mais compromissada de diferentes sociais. Entre estes, está a empresa privada, que tem dado maior atenção a temas referentes a meio ambiente, desenvolvimento de comunidades, saúde e bem-estar, diversidade e direitos humanos, entre outros, que afetam diretamente a vida das pessoas, bem como a sua própria sobrevivência.

Crescem o número de empresas publicando seus esforços em relatórios, profissionais buscando melhor qualificação para lidar com essa questão, consultores oferecendo conselhos de como lidar com investimento social privado, com RSC, crescente número de programas de formação sendo oferecidos, bem como *web-sites* e outros movimentos (SURVEY..., 2005).

O exercício das ações externas da empresa voltada para o desenvolvimento de suas comunidades está ligado ao conceito de Investimento Social Corporativo. Incorpora a noção de que o ato de doar recursos ou conhecimentos passa a assumir conotações estratégicas para quem o realiza, ou seja, onde o doador passa a priorizar ações e projetos que, por suas características, sejam interpretados como capazes de aportar uma contribuição mais efetiva ao enfrentamento da questão social. Há a preocupação com o uso racional dos recursos, lógica essa que está se procurando, inclusive, estender aos executores de projetos e/ou atividades que são apoiadas pelos que realizam o investimento.

Segundo refere Silva (2001), as organizações possuem diferentes graus de comprometimento com a questão da responsabilidade social, podendo atuar desde uma estratégia obstrucionista (aquela que evita a postura de responsabilidade social, enfatizando as prioridades econômicas) até uma estratégia proativa (aquela que tem uma postura de liderança na iniciativa social, antecipando na identificação e resposta dos aspectos sociais e ambientais emergentes). Entre estes dois externos, encontram-se as estratégias defensivas (aquela em que a empresa faz o mínimo legalmente requerido para satisfazer as expectativas sociais) e as estratégias acomodativas (aquela que aceita a responsabilidade social e tenta satisfazer critérios legais econômicos e éticos prevaletentes).

Estas diferentes fases estão relacionadas ao que Jeurissen (2004) aponta como uma questão de sensibilidade ao tema, podendo evoluir ao que chama de cidadania corporativa. Segundo o autor, cidadania se refere a um papel social caracterizado pela orientação das ações tendo em vista um contrato social, pela responsabilidade ativa e coletiva, bem como ao estabelecimento de uma postura ativa. É cidadania na ou da empresa. Embora no senso comum utilizem-se os termos cidadania empresarial e responsabilidade social praticamente como sinônimos, na medida em que cidadania refere-se ao direito a ter direitos, tanto os direitos passivos de existência (direitos assegurados em leis: direitos sociais, políticos e civis) como também pela capacidade de influenciar o poder político (cidadania ativa), pode-se dizer, como sinaliza Tenório (2000), que a cidadania deve



ser entendida como ação política deliberativa. Neste sentido, o indivíduo somente assume o papel de ator social e exerce sua cidadania quando participa de forma democrática das instâncias decisórias da sociedade. Ora o cidadão assumirá o papel de trabalhador, ora de consumidor, ora como eleitor, entre outras formas de participação, no entanto, todas estas formas estarão norteadas sob a luz da igualdade política e decisória.

Central a ação social, está, então, o desenvolvimento das comunidades e, como grande questão social, a exclusão/inclusão social, processo que tem colocando a margem da sociedade um contingente cada vez maior de pessoas.

Sawaia (1999) aponta que a exclusão é processo complexo e multifacetado, uma configuração de dimensões materiais políticas, relacionais e subjetivas. É processo sutil e dialético, pois só existe em relação à inclusão, como parte constitutiva dela. Não é uma coisa ou um estado, é processo que envolve o homem por inteiro e suas relações com os outros. Não tem uma única forma e não é uma falha do sistema, devendo ser combatida como algo que perturba a ordem social, ao contrário ele é produto do funcionamento do sistema.

O grande desafio tem sido o de buscar crescimento econômico e desenvolvimento social, o que passa pela busca por alternativas ao desenvolvimento e por um processo de crescimento da cidadania ativa, além de vontade política. Vários autores (como CARRARA, 1996; LIPIETZ, 1999; DEMO, 1988) enfatizam que para a emergência deste processo, capaz de levar ao desenvolvimento da cidadania, é fundamental independizar as pessoas - que estejam em situações precárias ou correndo o risco de serem marginalizadas - de situações que possam contribuir para estigmatizá-las. A conquista da cidadania, como sinaliza Carrara (1996), deve passar por um processo construído, projetado, com a utilização ótima do conhecimento disponível e com a integral participação de todos quantos estejam conscientes de sua importância, bem envolver a construção coletiva de soluções. Bem público, cidadania e transformação social são conceitos profundamente ligados a idéia de conquista através da participação.

Douglas North (apud ABRAMOVAY, 2001), prêmio Nobel de 1993, coloca que o desenvolvimento resulta da maneira como se coordenam as ações dos indivíduos e dos grupos sociais, sendo que uma organização eficiente para tanto implica no estabelecimento de arranjos institucionais para criarem incentivos e de uma vasta rede social que envolve a aprendizagem de um conjunto variado de atores. Assim sendo, a melhora das condições de vida das comunidades, como é o considerado macro-objetivo nos projetos de investimento social das empresas, deve ser pensado a partir de projetos amplos, considerando aspectos educacionais, culturais, envolvendo parcerias num processo a longo prazo. Mudanças significativas precisam partir da aproximação das necessidades de seus participantes, envolvendo participação.

O mercado, mesmo não sendo o elemento central, é uma importante instituição, que tem participado do seu modo e com seus interesses. Nesse sentido, cabe destacar que as organizações contemporâneas, passam, assim, a não mais serem agentes tão-somente econômicos, mas também agentes sociais e culturais. Como apontado por autores como Enriquez (1996), Sainsaulieu (1992), Chanlat (1996), Freitas (1999), dentre outros, nessas empresas, há todo um trabalho onde se busca o convencimento de que os interesses e objetivos de empresários e trabalhadores seriam os mesmos, a partir da construção de um projeto comum, que



4º

Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas - IFBAE
Congrès de l'Institut Franco - Brésilien d'Administration des Entreprises - IFBAE
24 e 25 de maio de 2007
PORTO ALEGRE – RS BRASIL

seria político-econômico-social, capaz de mobilizar de forma diferente a subjetividade dos trabalhadores.

Além disso, a ação social das empresas traz consigo todo um discurso que busca tornar as empresas mais atrativas, mais humanas, lugar de prosperidade, guardiãs dos mais altos valores sociais e da moralidade pública (como coloca Freitas, 1999, assumindo "ares de santidade"), que legitimariam suas ações. Às inovações tecnológicas, agregam-se discursos organizacionais que se pretendem bem articulados e politicamente corretos, indicadores de formas ditas diferenciadas de gestão, onde se passa a valorizar, como um imperativo, a mobilização e a sujeição dos trabalhadores face as atuais (e futuras) demandas organizacionais (CHANLAT, 1996).

Nesse contexto, empresas privadas vêm desenvolvendo projetos sociais voltados, dentre outros focos, a educação profissional de jovens em situação de risco, o que será brevemente enfocado a seguir.

2.1 . O jovem e a questão da inserção social

Os projetos sociais voltados para à educação de crianças e jovens têm sido preferência nos investimentos das empresas, especialmente nas de grande porte. Como coloca Peliano e Beghin (1999), em pesquisa sobre a participação do em ações sociais, realizada pelo IPEA, é a diretoria que define os rumos da atuação social que se volta, principalmente, para a criança e o jovem e nas ações de educação e assistência.

Conforme colocam Góis e Lages (2006), de acordo com pesquisa realizada pelo Ibase -Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas- e pelo instituto Pólis, feita com 8.000 jovens, aproximadamente um quarto dos jovens das oito principais regiões metropolitanas não trabalha nem estuda: 27% dos brasileiros de 15 a 24 anos nessas regiões do país estão sem atividades profissionais ou educacionais. Um quadro muito parecido é revelado pela PME (Pesquisa Mensal de Emprego) do IBGE, feita em seis regiões metropolitanas, que indica que em dezembro do de 2005, 23% da população (ou 1,7 milhão de jovens) entre 16 e 24 anos não estudava nem trabalhava. Desses 1,7 milhão, 1,1 milhão (ou 67%) nem sequer procurou emprego no mês de referência da pesquisa.

A fase da adolescência é considerada fase de conflito em potencial, onde são vivenciadas angústias relativas aa mudanças no presente e a questão do futuro, o que inclui a inserção do jovem no mercado de trabalho. Como apontam Moraes et ali (2005), são inúmeras as razões para tais angústias envolvendo o futuro, entre elas: expectativa do jovem em conquistar maior liberdade, autonomia e auto-afirmação; desejo de acesso a melhores possibilidades de consumo para satisfazer necessidades pessoais, sociais e culturais típicas da juventude; vontade de ampliar seus círculos de convívio próximo, construindo referências mais valorizadas e concretas de pretígio e segurança ; necessidade e cobrança da família em contribuir para a renda familiar, entre outras.

Adolescência também está associada a um processo de amadurecimento e de construção da identidade, sendo a inserção no mercado de trabalho fator importante para o estabelecimento de relações sociais, dos processos de identificação e do reconhecimento de pertinência a uma sociedade. Destaca-se que esse processo de construção da identidade ocorre de forma dialética na relação entre indivíduo e sociedade, na qual um se identifica e se transforma a partir do



outro; nesse sentido, identidade social corresponde à consciência de pertencer a determinado grupo social e à carga afetiva que essa pertença implica (Jacques, 1996).

Como aponta Coutinho (2006), o sujeito se constitui, constrói sua identidade ao longo de sua história, em suas relações com o mundo, com os outros. Um dos campos no qual essas relações se estabelecem é no mundo do trabalho, em particular nas organizações produtivas, que exerce uma série de pressões sobre a identidade dos trabalhadores. Segundo o autor (COUTINHO, 1999, apud COUTINHO, 2006), sobre o assunto verificam-se posições teóricas em três concepções básicas: para alguns autores, os sujeitos se inserem nas organizações de trabalho com a identidade já constituída. Outros consideram as organizações modernas como espaços de dominação dos sujeitos e de identificação destes com os seus objetivos. Existem, ainda, autores que analisam as transformações por que passa a identidade dos trabalhadores, pressionados pelas estratégias organizacionais, mas admitem a possibilidade de espaços de resistência. Dentre esses, Lima (1996) considera que os indivíduos intervêm na organização com uma identidade já constituída ou em processo de consolidação. Contudo, na medida em que estas vêm sendo priorizadas às admissões de jovens que ainda estão construindo sua identidade e são mais vulneráveis às políticas de gestão implementadas por essas empresas, pode-se dizer que estas se utilizam de suas fragilidades, criando situações que permitam a identificação, ainda que ilusória, dos trabalhadores.

Como colocam Sarriera, Camara e Berlim (2000), existe uma linha de estudos que se dedica a avaliar aspectos relativos à transição escola-trabalho e suas repercussões na inserção ocupacional dos jovens, destacando-se, para fins desse estudo, as pesquisas que enfocam as expectativas dos adolescentes em relação ao trabalho; o significado do mesmo, as mudanças com a aquisição de novos papéis e o processo de tomada de decisões; a qualidade de vida dos jovens, bem como, a eficácia de programas de inserção. Segundo Depolo, Fraccaroli e Sarchielli (1993, apud SARRIERA, CAMARA e BERLIM, 2000) preparar os jovens para uma inserção ocupacional bem-sucedida, implica em capacitá-los para tarefas como: o desenvolvimento de novas capacidades e conhecimentos, a modificação de certas representações sociais e atitudes em relação ao trabalho e a definição de um novo equilíbrio entre metas relativas à profissão e às extra-profissionais.

Entretanto, como já destacado anteriormente, preparar os jovens para a inserção social vai além, envolvendo mobilização política, engajamento da comunidade como um todo, entre outros pontos.

2.2. Representações Sociais : a relação entre o indivíduo e a coletividade

A realidade é socialmente construída por meio da rede de relações estabelecidas por e entre os sujeitos que nela se inserem e, num processo dialético, o sujeito (homem/mulher) produz a realidade e a si mesmo, simultaneamente. Neste sentido, a compreensão da vida social perpassa pela subjetividade do sujeito, já que a subjetividade é constitutiva e inerente ao social.

No âmago da rede das relações sociais, as representações sociais da realidade são construídas pelos sujeitos como forma de expressar o conteúdo destas relações e como estas são estabelecidas. Contudo, toda e qualquer



4º

Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas - IFBAE
Congrès de l'Institut Franco - Brésilien d'Administration des Entreprises - IFBAE
24 e 25 de maio de 2007
PORTO ALEGRE – RS BRASIL

representação social é parcial e inferior ao que é vivenciado no ambiente no qual é produzida.

As representações sociais têm sentido somente quando são observadas no contexto em que são construídas, porque elas só têm existência completa quando alguém as está usando e, assim, completando a comunicação pela interpretação dos resultados e da construção para si próprio da realidade que o produtor pretendeu mostrar (Becker, 1993). A forma e o conteúdo das representações sociais são variados devido ao fato que “a organização social molda não somente o que é feito, mas também o que as pessoas querem que as representações façam, que tarefas precisam que sejam realizadas e que padrões usarão para julgá-las” (Becker, 1993, p.139).

As representações sociais surgem na *re*-construção da relação do sujeito com o mundo, ou, dito de outra forma, na *re*-construção da realidade. Como destaca Jovchelovitch (1994, p.78), “o sujeito não está subtraído da realidade social, nem meramente condenado a reproduzi-la. Sua tarefa é elaborar a permanente tensão entre um mundo que já se encontra constituído e seus próprios esforços para ser um sujeito”.

Apesar da realidade social desempenhar um papel constitutivo na gênese das representações sociais, estas não são necessariamente conscientes. Pois, como destaca Minayo (1995, p.109), as representações sociais perpassam o conjunto da sociedade como algo habitual, que se reproduz com base nas estruturas e nas próprias categorias de pensamento coletivo ou dos grupos: “nelas (nas representações sociais) estão presentes elementos tanto de dominação como de resistência, tanto de contradições e conflitos como do conformismo”.

A teoria das representações sociais contribui, portanto, para a compreensão das práticas coletivas. Como aponta Jovchelovitch (1994, p.65), a teoria das representações sociais propõe “articular tanto a vida coletiva de uma sociedade como os processos de constituição simbólica, nos quais sujeitos sociais lutam para dar sentido ao mundo, entendê-lo e nele encontrar o seu lugar, através de uma identidade social”.

Os processos que engendram as representações sociais estão nas práticas de comunicação, como o diálogo e o discurso (Jovchelovitch, 1994). De forma mais contundente, Farr (1994) reforça esta idéia afirmando que a linguagem é social e que esta é, provavelmente, quase que a única importante fonte de representações coletivas.

O conceito de representação evoca uma atividade psíquica que envolve uma mediação entre o sujeito e o objeto-mundo, este último constituindo-se numa representação na medida em que é recriado pelo sujeito que por sua vez é recriado pela sua própria relação com o mundo. O sujeito está, assim, inserido em uma realidade social, sem estar condenado apenas a meramente reproduzi-la, tendo um papel “*na elaboração da permanente tensão entre um mundo que já se encontra constituído e seus próprios esforços para ser um sujeito*” (Jovchelovitch, 1994, p 78). É um campo de estudo interdisciplinar, que agrega conhecimentos e une especialmente as ciências psicológicas e as ciências sociais.

3. Método de pesquisa

Para o alcance dos objetivos, foi desenvolvida uma pesquisa exploratória em caráter qualitativo. Quanto ao método, a opção foi o uso de estudo de caso na

medida em que o foco foi o de buscar entender um complexo fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto.

Foi investigada uma empresa, escolhida a partir dos seguintes critérios: que (a) tivesse recebido alguma premiação por sua atuação socialmente responsável – considerando os últimos dois anos, (b) tivesse programa social em andamento; (c) projetos sociais que buscassem integração por meio da preparação ao trabalho ou por meio da inclusão digital; e (d) as ações não fossem apenas pontuais.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas em profundidade, pautada em grandes questões de pesquisa, envolvendo pessoas em posição de direção e gerência responsáveis pelo projeto social desenvolvido, bem como os próprios participantes desses projetos. Na empresa em questão foram entrevistados 2 gestores e 26 participantes do projeto social. Destaca-se que foram ouvidos tantos ex-alunos (no total de 6), hoje empregados na empresa, bem como os atuais participantes, no total de 20. Esses últimos foram entrevistados de forma coletiva, seguindo a seguinte estratégia:

1. Apresentação inicial da pesquisadora e do objetivo do trabalho, ressaltando-se a importância da participação, estabelecendo-se o contrato de trabalho.
2. Em grupos de 4 alunos, confecção de cartazes sobre os seguintes temas: adolescência (buscando situar *Quem sou eu?*), trabalho (o que o trabalho significa e quais seriam os medos, expectativas, dificuldades com relação à inserção no trabalho), futuro (*Onde quero chegar profissionalmente e como me imagino do futuro?*), empresa X (de que forma percebem a empresa X) e projeto social X (de que forma percebem o projeto social X).
3. Apresentação dos jovens e exposição de seus cartazes temáticos.
4. Discussão final.

Os dados foram trabalhados a partir da técnica de análise de conteúdo que, conforme definido por Bardin (1991), é um método que busca sistematizar e explorar os dados (no caso as percepções levantadas nas entrevistas) que são de natureza qualitativa. A análise de conteúdo representa “um conjunto de técnicas de análise de comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens” (BARDIN, 1991, p.42). Como refere Moraes (1999), é uma metodologia de pesquisa usada para descrever e interpretar toda a classe de documentos e textos, permitindo a reinterpretação das mensagens de modo a atingir uma compreensão de seus significados que vai além de uma leitura comum. Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas, a partir do qual se organizou as informações coletadas em categorias de análise representativas, no caso, das representações sociais em torno do tema pesquisado.

4. Apresentação dos principais resultados da pesquisa

4.1. A empresa e o projeto em questão

A empresa é uma multinacional líder na fabricação de motores diesel, que iniciou sua operação no Brasil em 1959, localizada na grande Porto Alegre.

Conforme relato de um dos gestores, o projeto em questão foi criado em 1988, com o objetivo de proporcionar capacitação profissional e a inserção social de jovens em situação de risco. A missão do projeto foi colocada em termos de: desenvolver as potencialidades de jovens de baixa renda para integrá-los a



sociedade como profissionais e cidadãos. Busca o “resgate” desses jovens através da educação profissional com foco na formação de um trabalhador flexível.

A empresa, que também tem o projeto em outra planta além da estudada, já formou mais de 320 jovens em suas unidades, tendo encaminhado 90% deles para o mercado de trabalho. Muitos até hoje são funcionários da empresa.

Em cada unidade fabril da empresa, 20 adolescentes entre 14 e 18 anos participam de um curso de Mecânica e Montagem de Produto. O critério de seleção prioriza, entre outros quesitos, a frequência escolar e a renda per capita familiar inferior a meio salário mínimo.

Anualmente chegam ao projeto cerca de 500 candidatos de escolas da região e regiões vizinhas. O processo seletivo é composto por provas de matemática e português (eliminatórias), teste psicotécnico, entrevistas com psicóloga da empresa e visita nos domicílios com entrevista aos familiares.

O Programa curricular está dividido em três níveis - básico, intermediário e avançado - todos contemplando a formação profissional e o resgate da auto-estima e da cidadania, montado a partir de horas de sala de aula e horas de estágio nas diversas áreas da empresa. Além de matérias como organização industrial, matemática aplicada, automação, desenho mecânico e língua inglesa, o curso inclui aulas de reforço escolar e orientações sobre higiene, saúde, segurança, meio ambiente, comunicação e relacionamento interpessoal. Para isso, a empresa conta com a ajuda de educadores voluntários, geralmente seus funcionários. Durante a duração do curso, a empresa oferece aos alunos benefícios como bolsa-auxílio, seguro de vida em grupo, vestuário, medicamentos, material escolar, transporte, alimentação, assistência médico-odontológica e assistência social psicológica.

Ao concluírem o curso, os alunos são encaminhados para empresas parceiras ou admitidos na própria empresa.

4.2. Os jovens e as representações sociais: “uma questão de atitude”

Nesta etapa do presente artigo, serão apresentados os principais resultados, trabalhados a partir das categorias: Ser adolescente, Trabalho e inserção no mercado de trabalho, Futuro, Empresa X e o projeto social. A análise englobará as representações dos atuais e dos ex-alunos do projeto, hoje funcionários da empresa.

4.2.1. Adolescência:

Os jovens referem dois lados da adolescência, separados pela questão da responsabilidade: “Lado bom é liberdade, festas, começa a liberdade, a gostar de determinado tipo de música, um estilo, aí namoro, amizade, sexo, e as coisas ruins foram drogas, gravidez, a gente resumiu nisso”. A responsabilidade é considerada um marco que separa esses dois lados, “a gente botou no meio termo, que é bom e é ruim”, pois separa a fase da brincadeira, da diversão, do descompromisso, com o início de uma fase de escolhas, de assumir os atos e construir o futuro. “Antes quando se era criança, não tinha que se preocupar com nada, depois tem que se preocupar com as coisas do colégio, horário de trabalho, horário, dinheiro, a gente começa a trabalhar, tem mais responsabilidade. A gente passa a cuidar mais da gente, tem responsabilidade”.

O relato de uma funcionária, ex participante do projeto, ilustra: “eu vejo as gurias começando, vendo o filmezinho, vejo que tem pessoas ali que tem gente que precisa bastante, que estão aproveitando, tem bastante orientação. Tem umas gurias que fazem estágio comigo, digo gurias vocês têm que aproveitar agora, a gente tem a liberdade, tu és um adolescente, brinca mais, pode ser mais



inconseqüente, mas dentro da empresa tem que levar as coisas a sério, para as pessoas te levarem a sério, tem que brincar em função da juventude, mas é importante levar a sério, fazer com vontade, se tem interesse tem que mostrar, fazer com vontade que todo mundo tem chance. Agora tem que ter um comportamento, tem gente que precisa, que está ficando aqui na empresa”.

Além disso, salientam a presença da discriminação, pois a partir das escolhas realizadas “tipo opção sexual, o tipo de música também” são incluídos ou excluídos de determinados grupos, o que gera angústia.

Consideram que no meio em que vivem, é comum jovens não terem oportunidades, o que acaba influenciando nas escolhas realizadas, e, em conseqüência, nos diferentes caminhos a serem trilhados: “quando a gente está na adolescência a gente fica muito perdida, né, não tem muita opção, pode ir para um lado meio desanimador, de não fazer, como muitos que chegam aos 18 anos ou aos 20 anos e nunca trabalharam, e com aquele desanimo, porque falta oportunidades e não tem experiência, né”.

Referem uma série de angústias que caracterizam esse período, associadas a perspectivas de futuro, como aponta o relato de uma jovem, hoje funcionária na empresa: “eu estava na faixa de adolescente, tinha 16 anos, tava no colégio, no caso minha família é de baixa renda, assim família simples, eu tava com 16 anos e aquela ansiedade de adolescente, querendo comprar as coisas, querendo trabalhar e tal, correndo e tal, sem saber o que fazer, sempre se está nessa indecisão, por onde começar, sempre começam numa farmácia, supermercado, nunca pensei em trabalhar em fábrica, muito menos numa metalúrgica, achava muito masculino, não imaginava que tinha mulheres em uma metalúrgica, motores, bem desligada para carros, nem imaginava o que tinha num carro, é só ligar o carro e sair, não imaginava o que tinha por dentro, o que fazia funcionar”.

4.2.2. Trabalho e inserção no mercado de trabalho:

Os jovens reconhecem que o trabalho pode trazer realizações bem como sofrimento: “eu desenhei aqui esse carinho meio estressado de tanto trabalhar, tô doido, tô doido, gritando ali; trabalho para nós, colocamos palavras que representam o que o trabalho traz, deriva, atitude, stress, bem-estar, liberdade, rotina, luta, dinheiro e ordem. O trabalho traz dinheiro, pelo bom trabalho, tem pela rotina, a liberdade de estar trabalhando, consegue bens materiais que no caso pode ser uma casa, um carro, também traz stress”.

Referem que as possibilidades de realização estão relacionadas a atitude frente ao trabalho (“pela atitude do nosso trabalho a gente chega a algum lugar, consegue muitas coisas”), bem como a possibilidade de se estar fazendo o que se quer, o que se realmente gosta (“pois não adianta ficar anos fazendo o que não se gosta, aí tu vai te estressar e vai acabar chegando a lugar nenhum”). Já o sofrimento está associado ao estresse (“que vem da rotina”) e das escolhas erradas (“é lutar, lutar e não se chegar a lugar nenhum, não conseguir nada; as vezes em vez de lutar pelo bem estar, se busca bens materiais e no final da vida vê que não aproveitou, não chegou a lugar algum, só se estressou a vida inteira”).

Muitos, ao falarem sobre a inserção no mercado de trabalho, consideravam que o processo é longo e difícil: “ia começar de baixo, ia ter que sempre buscar, fazer cursos, sempre buscando para permanecer no serviço, não já fazendo o que se gosta de fazer. Teria que passar por várias etapas até chegar ao que se gosta. Nem sempre a pessoa chega ao que gosta”. Ou ainda, como colocou um dos



4º

Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas - IFBAE
Congrès de l'Institut Franco - Brésilien d'Administration des Entreprises - IFBAE
24 e 25 de maio de 2007
PORTO ALEGRE – RS BRASIL

entrevistados: “vejo a dificuldade dos jovens ingressarem no mercado de trabalho, porque meu irmão e o meu primo estão nessa faixa de 18 anos, saindo do quartel, conseguem um estágio ali, um empreguinho lá”. Associavam o início a empregos em pequenas empresas, como mercadinhos, farmácias. As grandes empresas apareciam como mais inacessíveis pelas exigências de formação e experiência. Seria fundamental a conclusão do ensino médio, após a realização de pelo menos um estágio, para então “deixar o currículo nas empresas e depois começar a procurar emprego em uma boa empresa, sem isso seria muito difícil uma colocação, tem muita gente querendo emprego”.

Além disso, os hoje empregados na empresa referem que conseguiram, a partir do projeto, desenvolver uma série de dificuldades que prejudicariam na inserção no mercado de trabalho. Foram mencionadas dificuldades em relação à Timidez, dificuldades de se expressar, medo de fracassar: “eu sempre fui uma pessoa muito fechada, não sou muito comunicativa, isso aí, o projeto X ajudou nisso aí, a desenvolver mais a timidez de um lado, eu sempre fui fechada, me ajudou a ser mais comunicativa, nos trabalhos em que fazíamos, de grupos, não gostava de fazer, e aos poucos fui falando”.

Esse outro depoimento ilustra a questão: “o que foi melhor foi essa parte de integração com a sociedade e com as pessoas, foi o melhor, eu convivia no meio apenas da família, ficava muito dependente, muito bichinho do mato, e depois a gente aprende a lidar com pessoas, se fazer presente, foi difícil, eu era muito tímida, uma menina super tímida, de falar muito pouco, de expressar pouco o que sentia, muito angustiada, então comecei a aprender que não é assim, se tu quer tem que mostrar o que quer, não dá para ficar esperando simplesmente. Aprendi muito nessa parte de pessoas, conhecimentos e atitude, atitude é tudo. Tinha boas ideias, boas coisas, e não expressava isso, não desenvolvia e hoje não. A parte que foi mais difícil que eu superei foi essa parte de expor, de falar, foi um processo bem lento para mim que depois eu fui dizer, tenho que confiar nas pessoas, se eu não posso confiar nelas, elas não vão confiar em mim, foi a parte mais difícil, conviver com outras pessoas, com outras ideias que as vezes a gente não concorda, saber lidar com isso”.

4.2.3. Visão de futuro

Na construção do futuro, os jovens relatam que buscam realizar seus objetivos de vida, num futuro brilhante, o que inclui a realização de um curso superior, um trabalho em alguma coisa que gostem, ter uma casa, carro e família. O sucesso está ligado a “conseguir tudo que a gente quer; conseguir o que mais se queria por causa da luta, da força de vontade”. Além disso, sucesso está ligado à vida profissional especialmente como forma de acesso a possibilidades de consumo desejadas e como forma de reconhecimento/valorização nos círculos de convívio próximo: “é dar um orgulho para a mãe, ... conseguir conquistar um espaço que sempre desejei para mostrar para teus familiares que tu é capaz; adquirir aquilo que se quer, isso é sucesso, para conseguir viver melhor; é encontrar o que eu busco, terminar a faculdade, começar a trabalhar, comprar minha casa, viajar para um monte de lugares que eu quero conhecer ... o sucesso que vem através da vida profissional”.

Relatam, assim, que esse futuro está diretamente ligado com o esforço, “com atitude e com força de vontade eu tenho certeza que vou conseguir ... quero me esforçar e com bastante atitude seguir em frente”. O relato a seguir ilustra de forma



bem clara: “Eu escrevi uma frase que para mim representa muito do que eu quero do meu futuro: o meu empenho no presente significa o reconhecimento no futuro; através do meu empenho hoje em dia, tenho 17 anos, futuramente eu vou conseguir tudo o que eu planejar e vou conseguir através do meu empenho que eu aplico no presente”.

Consideram que hoje, a partir do ingresso no projeto, percebem seus horizontes de modo diferente dos seus colegas de escola: “os nossos colegas não são tão motivados como nós, a gente pensa diferente. Minha visão de futuro agora é diferente, a gente é instruída, os educadores comentam bastante como vai ser no futuro, como é que é na rua lá fora, como funciona cada empresa, e assim a gente amadurece aqui dentro, além de ter uma família, a gente amadurece aqui dentro. Eles nos orientam, colocam no caminho certo. Com atitude a gente chega onde quiser. Aqui a gente tem um reforço, a gente aprende melhor, conhece uma área administrativa, o que é ter horários, conviver com pessoas”.

A maioria agora já traça planos para o futuro, que inclui curso superior, crescimento na carreira, aquisição de bens, ajuda a família: “quero continuar a mesma coisa, fazer tecnóloga em logística, continuar no mesmo caminho em que estou trabalhando, acho que é um mercado bem bom, aqui é uma empresa grande, tenho oportunidade de trocar de área, ter um cargo melhor. Moro ainda em casa com meus pais e agora estou vendo minha própria casinha, foi muito bom tudo isso”.

“Sonhos maiores, tentativas, eu achava que era difícil ingressar na faculdade e hoje estou quase lá, hoje acho super natural, ingressar numa faculdade, só falta me decidir o que quero fazer. Antes não, na minha família ninguém fez, nem segundo grau terminaram, então me imaginava assim, que não poderia chegar numa faculdade, hoje não eu acredito que sim, tranquilo, é para mim, e se me der vontade posso até fazer um mestrado, doutorado, mas antes não tinha essa expectativa de estudo. Agora minha realidade tem como mudar um monte, só por mim mesmo, por essa oportunidade que tive e poder sonhar e buscar, ver que é possível, não tem nada de impossível. O que mais mudou foi isso, minha visão de mundo”.

4.2.4. Projeto e empresa X

Os jovens relatam que o projeto está associado à persistência, coragem, sonho e discriminação. “Persistência foi o que nos trouxe ao projeto, foi uma das formas que chegamos aqui, porque tem muita gente que tentou várias vezes, não conseguiu, mas a gente continuou persistindo, sabe, persistir no nosso sonho ... coragem de ter tentado”.

Já discriminação apareceu em função da percepção do grupo de que muitos (especialmente de colegas de colégio) não acreditavam na possibilidade de dar certo “nos diziam que a gente não ia conseguir, que são muita gente para poucas vagas, é uma chance em um milhão. Diziam que a gente era burro, que não ia conseguir”.

Vários entrevistados referiram que seu modo de pensar mudou “o pensamento que eu tinha antes era diferente do de hoje, minha forma de pensar e de agir também, o projeto X me ajudou. Hoje eu estou empregada graças a empresa X”. Novamente trazem a questão da atitude como o principal elemento da mudança: “E atitude é uma palavra que a gente ouve bastante, que auxilia bastante, com atitude no caso uma pessoa pode ser valorizada e algumas atitudes ruins podem



4º

Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas - IFBAE
Congrès de l'Institut Franco - Brésilien d'Administration des Entreprises - IFBAE
24 e 25 de maio de 2007
PORTO ALEGRE - RS BRASIL

estragar. Ter atitude para entrar e atitude até finalizar”. Mudou também a firma de construir o futuro: “mudou minha forma de pensar na vida, sobre a pessoa, o trabalho, o que se quer do futuro. Eu não pensava em planejar a vida, o projeto X me ajudou a pensar mais nisso, no futuro, a não ficar perdido”.

Consideram que o projeto os fez perceber a importância de assumirem maiores responsabilidades: “tem que ter muita disposição para cumprir horários, misturar o projeto com a escola, tudo isso junto, tem que ter muita persistência e a realização, né ... O projeto foi uma realização porque muitos de nós não temos condições financeiras de pagar um curso profissionalizante, né, e esse curso é uma capacitação profissional, a gente tem horário de tarde, a gente faz estágio, vai ter um currículo bem mais recheado quando a gente sair daqui e isso ajudou muito, traz realização e capacitação profissional”.

Além disso, salientam a importância das competências que são desenvolvidas, não apenas relacionadas a produção, mas também humanas: “a gente aprende a lidar com pessoas, eu não tinha isso, tava num grupo de família e escola, só, nunca tinha convivido com outros grupos, lidar com profissionais e coisa e tal, tentei sugar tudo que é possível, falavam em ficar aqui, eu tinha muita vontade de ficar aqui e aí eu ficava imaginando”.

Muitos, ao se candidatarem ao projeto, referiram não ter claro a dimensão do mesmo, que só foram percebendo através da sua realização: “eu não imaginava que eu ia conseguir emprego, achava que era só um estágio e deu. A pessoa tem que se dedicar ao máximo, eu tentei sempre me dedicar ao máximo, ao meu serviço, ao meu estudo, isso sempre foi no passado pelos educadores, assim como me fez no início pensar na importância de colocar uma coisa no currículo, um estágio para poder ter emprego, experiência”.

Esse discurso é reforçado por um dos coordenadores do projeto, presentes na apresentação dos grupos. “tinha uma coisa que impulsionava vocês, mesmo com empecilhos, alguma coisa que puxava vocês para fugir, e era a atitude de vocês, a persistência de vocês que os fez vencer”.

O projeto é encarado como um degrau importante na formação tanto pessoal como profissional “foi um degrau que a gente subiu”. “Minha família ficou muito orgulhosa, diziam tirou a sorte grande, porque é teu primeiro emprego numa grande empresa, com potencial maior, muitos começam aos pouquinhos para chegar lá, eu digo eu tive a oportunidade e não deixei escapar”.

A empresa é percebida como um espaço de aprendizagem, de importante convívio, de abertura de novas possibilidades: “esperávamos encontrar pessoas individualistas, todos preocupados com o seu trabalho, aqui já é diferente, são pessoas que te auxiliam quando precisam de alguma coisa, quando a gente está em dúvida, eles respondem, matam nossa curiosidade”. Consideram que a empresa se preocupa com o bem-estar dos funcionários, com a saúde, que é espaço de profissionalismo: “aqui dentro todo mundo é igual, não tem ele é melhor que ele, todo mundo se empenha na sua atividade, todo mundo tem atitude, a gente vê bem isso, vem a realização, de tarefas e futuramente de projetos, amizade de funcionários, perseverança, futuro, dignidade” ou ainda “aqui é uma família, irmãos, funcionários, todos se ajudam, se respeitam, se importam contigo, se vêem que está sendo feita alguma coisa errada, eles se importam, falam é assim, mostram, é bem interessante porque se preocupam com a gente, aconselham também. Em princípio, não sei se todo mundo, eu tava meio perdido, não sabia direito o que fazer e agora com a orientação dos próprios educadores, depois todo mundo se adaptou”.



4º

Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas - IFBAE
Congrès de l'Institut Franco - Brésilien d'Administration des Entreprises - IFBAE
24 e 25 de maio de 2007
PORTO ALEGRE – RS BRASIL

Hoje já trazem sonhos maiores, que vêm como passíveis de serem alcançados: “vou poder fazer faculdade de engenharia, o outro administração, aqui tu tem como resolver a tua vida no futuro, vai te ajudar a fazer o que se quer, no colégio não tem isso, se vê aquelas matérias soltas, se tu tá interessado em fazer faculdade eles não se preocupam. Aqui não, eles estão interessados no nosso futuro, não só agora nesse momento, eles querem que mais adiante ver nós formados em alguma coisa, em uma empresa, bem sucedidos na vida, não se importam com apenas o agora, como na escola, aqui eles nos acompanham mesmo depois da nossa formatura, uma coisa bem diferente”.

Para vários entrevistados, o projeto foi “uma coisa que muda a vida da pessoa, que muda mesmo, ela se desenvolve bem rápido, a pessoa que quer mesmo”, pois como refere um dos entrevistados “antes de entrar para o projeto X eu ia para o colégio, jogava bola, me divertia, meus pais me cobravam o que tu vai ser no futuro, não sei, e aí entrando para cá eles te põem na realidade, te mostram a realidade que o mundo não é só esse mar de rosas, te preparam legal para encarar a realidade. eu aprendi a ter mais responsabilidade e vi que o mundo ali fora não é brincadeira”.

5. Considerações finais

A compreensão do imaginário do jovem em situação de risco sobre seu futuro e sobre a questão da inserção no mercado de trabalho, a partir da análise de suas representações sociais, permitiu revelar as imagens que vem sendo construídas e os diferentes conceitos e valores que a suportam. Assim, analisar o projeto social na perspectiva das representações sociais desses jovens, envolve compreendê-las como uma rede de conceitos e imagens interligadas pelos significados construídos por estes jovens no seu processo de comunicação.

O acesso ao mercado formal se tornou um bem escasso que gera uma angústia nesses jovens. Pelo relato dos entrevistados, percebeu-se uma preocupação de “sobrarem”, não encontrando emprego. Consideram que, sem experiência, não conseguem se inserir no mercado de trabalho. No entanto, sem a inserção, também nunca teriam essa experiência. Suas visões sobre trabalho e inserção profissional antes de ingressarem no projeto social estavam restritas a empregos em pequenas empresas, como mercadinhos, farmácias, as grandes empresas sendo mais inacessíveis pelas exigências de formação e experiência. Consideravam que o processo é longo e difícil, sempre a partir de muita busca (fazer cursos, lutando para permanecer no serviço devido à concorrência), começando de “baixo” e não já fazendo o que se gosta de fazer.

Muitos mencionaram ainda a discriminação em função de suas escolhas, ressaltando a importância das relações e dos valores sociais na formação de sua identidade. Assim, a inserção no mercado de trabalho apareceu como fator importante no estabelecimento de relações sociais, dos processos de identificação e do reconhecimento de pertinência a um grupo “privilegiado de trabalhadores”, daqueles trabalhadores que conseguem emprego em grandes empresas, ganhando uma série de benefícios e tendo acesso a treinamentos e possibilidade de carreira.

Como referido anteriormente, foram vários os fatores que impulsionaram os jovens na busca do projeto social, entre eles a expectativa em conquistar maior liberdade, autonomia e auto-afirmação; desejo de acesso a melhores possibilidades de consumo para satisfazer necessidades pessoais, sociais e culturais típicas da



juventude; vontade de ampliar seus círculos de convívio próximo (indo além da família), comuns ao período da adolescência, construindo referências socialmente mais valorizadas e concretas de prestígio e segurança.

A empresa com esse projeto faz uma importante contribuição, na medida em que, além de fornecer uma formação técnica em mecânica e montagem de produto, provocou melhora no auto-conhecimento dos jovens e na sua auto-estima, ajudou-os a definir seu projeto de vida e seu projeto profissional, ampliando as possibilidades (como de formação mais ampla e carreira), bem como desenvolveu habilidades sociais importantes e desejadas no mercado de trabalho. Como anteriormente citado, os hoje empregados na empresa referem que conseguiram, a partir do projeto, desenvolver uma série de dificuldades que prejudicariam na inserção no mercado de trabalho, como a timidez, dificuldades de se expressar, medo de fracassar. Conseguiram se sentir mais confiantes, podendo expressar suas idéias, criar, bem como confiar e conviver com outras pessoas.

Os jovens percebem a empresa como aquela que propicia um espaço de aprendizagem, de convívio, de abertura de novas possibilidades, como aquela que se preocupa com o bem-estar dos funcionários, com a saúde, que é espaço de profissionalismo ao mesmo tempo que é “uma família”, interessada no futuro deles. Além disso, é aquela que favorece a construção de “sonhos maiores, que são como passíveis de serem alcançados”, sempre a partir da “atitude”, conforme relato de um dos entrevistados.

O projeto trabalhou também atitudes e crenças com relação ao trabalho (“tudo é uma questão de atitude”). Mesmo como apontado por Depolo, Fraccaroli e Sarchielli (1993, apud SARRIERA, CAMARA e BERLIM, 2000) que preparar os jovens para uma inserção ocupacional bem-sucedida, implica em capacitá-los para tarefas como: o desenvolvimento de novas capacidades e conhecimentos, a modificação de certas representações sociais e atitudes em relação ao trabalho e a definição de um novo equilíbrio entre metas relativas à profissão e às extra-profissionais, percebe-se uma outra faceta nesse processo. O sucesso aparece como atrelado em maior parte a condição do trabalhador. A Inclusão/exclusão se dá fortemente a partir daqueles que tem ou não atitude, sendo esse aspecto, mesmo que subjetivo, justificativa para as escolhas da empresa.

Assim, percebe-se que há toda uma mobilização da subjetividade, enquanto processo que focaliza o indivíduo como um todo – seus conhecimentos, habilidades, atitudes mais valorizadas, construída com base em valores, crenças, afetos – que se efetivam em ação humana. As organizações contemporâneas necessitam de jovens trabalhadores, com maior escolaridade e desempenhando atividades mais complexas e valorizadas, percebendo-se como capazes de enfrentar imprevistos e se mobilizando na busca de soluções não prescritas. Na medida em que as novas exigências do aparelho produtivo para os trabalhadores (autonomia, criatividade, cooperação, etc.) podem tornar os trabalhadores mais livres para empreenderem movimentos e questionarem as finalidades da organização, a organização precisa, então, assegurar essas transformações ao mesmo tempo em que mantém o controle, o que é conseguido pelas mediações, conforme colocado por Pagès et al. (1987), pelo desenvolvimento de um sistema decisório de autonomia controlada (onde regras são interiorizadas conforme a lógica da gestão), pelo desenvolvimento de um sistema “puro” quanto as relações econômicas, apoiando-se no investimento em sistemas ideológicos da sociedade global (influenciar a orientação do Estado, integrar escolas, universidades, etc.).



4º

Congresso do Instituto Franco-Brasileiro de Administração de Empresas - IFBAE
Congrès de l'Institut Franco - Brésilien d'Administration des Entreprises - IFBAE
24 e 25 de maio de 2007
PORTO ALEGRE - RS BRASIL

Na análise de Pagès et al. (1987), as organizações utilizam-se de processos de mediação que ocultam e transformam as contradições entre os objetivos individuais e organizacionais e as contradições inconscientes vividas pelos trabalhadores. Mediações consistem na aliança de fortes restrições da empresa a grandes vantagens oferecidas aos indivíduos, que permitem evitar os conflitos coletivos e a organização assegurar o controle. Desta forma, segundo os autores, as medidas da organização voltadas para a promoção do bem estar dos trabalhadores, a satisfação dos clientes, a boa reputação da empresa na coletividade, critérios estes positivos, servem para legitimar as políticas da empresa, retirando a atenção para o conflito ao qual elas respondem antecipadamente. “A empresa moderna, e ainda mais a empresa hipermoderna, não se limita a tratar os conflitos, ela os prevê e se previne” (p.34), buscando reger a conduta dos trabalhadores, dos clientes e de todos os grupos sociais com as quais a empresa mantém relações, de forma a que estes não se unam e entrem em conflito com as finalidades da organização.

Percebe-se a mobilização do afeto, do sonho, numa estratégia que, como coloca Freitas (1999) é de sedução, porque, embora o discurso das organizações priorize a responsabilidade social, muitas vezes elas mantêm uma relação com seus funcionários fundamentada no descompromisso. Prega-se a empregabilidade, o comportamento empreendedor, onde cada um torna-se responsável por buscar o que lhe falta para que possa desenvolver sua carreira e onde qualquer falha é culpa do próprio indivíduo que não desenvolveu as competências que a organização desejava ou priorizou outras. Os jovens destacam que a empresa, a partir do projeto, é a responsável pela construção e desenvolvimento de um sonho.

Assim, todo esse processo de mobilização da subjetividade reflete-se na "construção" das representações desses jovens sobre o trabalho e seu futuro profissional, tal como se procurou apresentar no presente artigo. Percebe-se um movimento de (re)construção das referências simbólicas que impõem e/ou bloqueiam uma ação mais política dos atores sociais. Há todo um conjunto de práticas formais que vêm se associar as atividades não-formais que as organizações desenvolvem "no sentido de formar os trabalhadores, adaptá-los aos seus objetivos e torná-los capazes de responder às demandas da produção e do processo de trabalho".

Não se percebe uma preocupação com o incentivo a mobilização política, com a consciência desses jovens de seu papel no coletivo. Inclusive Gil (2006) refere haver diferença entre projetos sociais que visam a inclusão social de projetos que trabalham a integração social. Inserção social exige mobilização e engajamento da comunidade como um todo, inclusive na concepção, elaboração e execução do projeto. Já integração é mobilização para “se ajustar”, dependendo do esforço do indivíduo em se adaptar a um determinado grupo (representando uma conquista individual). No caso apresentado, já há um caminhar no sentido da empresa promover o acesso ao mercado de trabalho e mobilizar parcerias em torno do assunto, entretanto, parece ter faltado um olhar para os alunos e para as comunidades, que apareceram enquanto sujeitos passivos.

É importante ainda destacar que a melhora das condições de vida das comunidades é resultado de um processo a longo prazo e que precisa envolver um trabalho em parcerias externas com governos e empresas. Mudanças mais significativas precisam partir de projetos mais amplos onde haja uma maior aproximação das necessidades de seus participantes e englobar mudanças como no sistema educacional, proporcionando maior acesso a outros horizontes. Assim,



embora os jovens valorizem e aprendam muito em projetos como o apresentado, o ensino oferecido nas escolas ainda será o mesmo, o bairro onde ele mora ainda estará cheio de problemas, o transporte será de má qualidade, etc. Além disso, um projeto como o apresentado, trabalha os jovens que, por características pessoais e valores familiares, já vinham apresentando um desempenho maior em seus estudos (provas de matemática e português selecionam os aptos a continuarem no processo seletivo) e dedicavam-se as possibilidades de construção de um futuro melhor. E quanto aos demais?

6. Bibliografia

ABRAMOVAY, Ricardo. Desenvolvimento e instituições: a importância da explicação histórica. In: **Razões e ficções do desenvolvimento**. São Paulo: Editora UNESP; Edusp, 2001.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed.70, 1991.

CARRARA, Kester. Psicologia e a construção da cidadania. **Psicologia, ciência e profissão**. Brasília, ano 16, n.1, p12-16, 1996.

CHANLAT, Jean-françois. Modos de gestão, saúde e segurança no trabalho. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (orgs.). **“Recursos” humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1996. p. 118-128.

COUTINHO, Maria Chalfin. Dialética da exclusão / inclusão em uma organização industrial. **RAE eletrônica**, São Paulo, v. 5, n. 1, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482006000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 27 Nov 2006.

DEMO, Pedro. **Participação é Conquista**: noções de política social participativa. São Paulo: Cortez Editora, 1988. 176 p.

DUVEEN, G. O poder das idéias. In: MOSCOVICI, Senge. **Representações Sociais**: investigações em psicologia social. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

ENRIQUEZ, Eugène. Prefácio. In: DAVEL, Eduardo.; VASCONCELOS, João. (Orgs.). **“Recursos” humanos e subjetividade**. Petrópolis: Vozes, 1996. p. 7-22.

FARR, R. Representações sociais: a teoria e sua história. In: GUARESCHI, Pedrinho; JOVCHELOVITCH, Sandra (org.). **Textos em representações sociais**. Petrópolis, R.J.: Vozes, 1994.

FREITAS, Maria E. **Cultura Organizacional**: identidade, sedução e carisma. Rio de Janeiro, editora FGV, 1999. 180 p.

GIL, Thais N. Análise de um projeto da educação profissional voltado à inclusão social. Disponível em

<http://www.anped.org.br/reunioes/29ra/trabalhos/posteres/GT09-2198--Int.pdf>.

Acesso em 10/11/2006

GOIS, ANTÔNIO; LAGE, AMARÍLIS. 27% dos jovens não trabalham nem estudam. **Folha de S.Paulo**, 20/02/2006. Disponível em:

<http://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/ult95u118503.shtml>. Acesso em 17/11/2006

JACQUES, M. G. C. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A. et al. **Trabalho, organizações e cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1996. p. 41-47.

JEURISSEN, Ronald. **Journal of Business Ethics**. Dordrecht: aug 2004. Vol.53, n. 1-2; p.87.

JOVCHELOVITCH, Sandra. Vivendo a vida com os outros: intersubjetividade, espaço público e representações sociais. In: GUARESCHI, Pedrinho;



- JOVCHELOVITCH, Sandra (org.). **Textos em representações sociais**. Petrópolis, R.J.: Vozes, 1994.
- LIPIETZ, Alain. **L'Opportunité D'Un Nouveau Type de Societé à Vocation Sociale**. Paris: CEPREMAT, 1999.
- LIMA, M. A. **Os equívocos da excelência: novas formas de sedução na empresa**. Petrópolis: Vozes, 1996.
- MINAYO, Maria Cecília. **Pesquisa Social: teoria, Método e Criatividade**. 13 ed. Petrópolis: Vozes, 1999. 80 p.
- MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Educação**, Porto Alegre, ano XXII, n.37, março 1999, p.7-32.
- PAGÈS, Max; et al. **O poder das organizações**. SP: Atlas, 1987. 234 p.
- PELIANO, Anna M. (coord); BEGHIN, Nathalie. **A ação social das empresas do sudeste: quem são e onde estão**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br> Acesso em 2010/1999.
- SAINSAULIEU, R. (Org.). **L'entreprise, une affaire de société**. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 1992.
- SARRIERA, Jorge Castellá; CAMARA, Sheila Gonçalves; BERLIM, Cynthia Schwarcz. Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um Programa de Inserção Ocupacional para Jovens Desempregados. **Psicologia – Reflexões e Críticas**. Porto Alegre, v. 13, n. 1, 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722000000100019&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 25 Set 2006.
- SAWAIA, B. Introdução: exclusão ou inclusão perversa? In: SAWAIA, B. (Eds.). **As artimanhas da exclusão: análise psicossocial e ética da desigualdade social**. Petrópolis: Vozes, 1999, p. 7-13.
- SILVA, Reinaldo. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2001. 523 p.
- TENÓRIO, Fernando. **Flexibilização Organizacional**. Rio de Janeiro: FGV, 2000. 360 p.
- ZARIFIAN, P. Comunicação e subjetividade nas organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.