

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

Departamento de Sociologia

Daniel Fortuna Damiani

Estágios profissionais: precarização do trabalho e dominação

Porto Alegre

2009

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

Departamento de Sociologia

Daniel Fortuna Damiani

Estágios profissionais: precarização do trabalho e dominação

Trabalho de Conclusão de Curso de
Graduação em Ciências sociais

Orientador: Prof. Dr. Antonio David Cattani

Porto Alegre

2009

Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Instituto de Filosofia e Ciências Humanas

Departamento de Sociologia

Daniel Fortuna Damiani

Estágios profissionais: precarização do trabalho e dominação

Banca Examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Antonio David Cattani

Prof. Dr. Luciano Joel Fedozzi

Prof. Dr. Mauro Roese

Porto Alegre

2009

DEDICATÓRIA

Dedico este humilde trabalho à
memória do Professor Florestan
Fernandes, por uma sociologia
crítica e militante.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu pai Dorval (*in memoriam*), que foi embora cedo, deixando muita coisa por fazermos, pelo amor e companheirismo. Agradeço a minha mãe, Maria de Lourdes, lutadora, por todo o amor; por me carregar desde sempre para as lutas do povo (mesmo que hoje eu é que tenha que carregá-la) e por me apoiar sempre que precisei. Ao meu irmão Davi pelo exemplo de superação.

Ao meu tio Carlos, pelo apoio e incentivo fundamental para o meu ingresso na Universidade.

Ao professor Cattani, meu orientador, em que pese eu não ter sido um bom orientando, com quem me identifiquei teórica e politicamente ao longo do curso, pela pesquisa engajada e crítica.

Aos meus companheiros e companheiras, amigos e amigas, de partido, de movimento, de vida com quem dividi alegrias, tristezas, lutas e sonhos.

Agradeço a minha companheira Tábata, com quem aprendi o significado mais profundo da palavra “companheiros”, cuja “boca sabe gritar rebeldia”, com quem divido as “alegrias do presente e a esperança do futuro” e uma vontade profunda, realimentada a cada dia, de jamais acomodar-se.

RESUMO

O presente trabalho procura analisar a relação entre precarização do trabalho juvenil e as formas de dominação da juventude trabalhadora na prática do estágio profissional em empresas multinacionais.

Parte-se de uma breve análise das transformações geradas a partir da reestruturação produtiva, no que diz respeito à precarização do trabalho e as formas renovadas de dominação, obtenção de consenso e hegemonia nos dias de hoje.

É discutida a realidade da juventude brasileira, concepção de juventude e as tentativas de domesticação destes jovens através da ação educativa empresarial.

Por fim é abordada a questão dos estágios, como forma de precarização do trabalho juvenil e como condição material para renovar a dominação.

Palavras chave: juventude, precarização do trabalho, estágios, dominação.

ABSTRACT

The present study intends to analyze the relationship between the precariousness of youth labor and the forms of domination that the young worker faces in professional internship programs offered by multinational companies.

We begin with a brief analysis of the transformations generated from productive restructuring as it relates to the precariousness of labor and its renewed forms of domination, obtainment of consensus, and hegemony today.

We discuss the realities of Brazilian youth, the conception of youth, and the attempts to domesticate these youths through business education action.

Finally, we treat the internship as a form of precariousness of youth labor and as a material condition to renew domination.

Key words: Youth; Precariousness of labor; Internships; Domination

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
Justificativa.....	11
Problema.....	12
Hipóteses.....	12
Objetivos.....	12
Metodologia.....	14
1 NOVAS DIMENSÕES DO MUNDO DO TRABALHO.....	16
1.1 Crise estrutural do capital e reestruturação produtiva.....	16
1.2 A questão da hegemonia.....	18
1.2.1 Velhas e renovadas formas de dominação.....	21
1.2.2 O “saber ser” se sobrepõe ao “saber fazer”.....	26
2 JUVENTUDE E MUNDO DO TRABALHO.....	29
2.1 Juventude como categoria social.....	29
2.2 Juventude e Precarização do Trabalho.....	32
2.3 As estratégias do capital para educar o consenso: a pedagogia do empreendedorismo e o discurso do protagonismo juvenil.....	33
2.3.1 O discurso do empreendedorismo.....	35
2.3.2 O discurso do protagonismo juvenil.....	39
2.4 A ausência de respostas dos trabalhadores: a dificuldade dos sindicatos darem conta das transformações no mundo do trabalho em especial no que diz respeito à juventude.....	42
3 ESTÁGIOS PROFISSIONAIS: PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DOMINAÇÃO.....	44
3.1 Estágios Profissionais.....	44
3.1.1 Breve histórico.....	45
3.2 Trainees.....	48
3.3 As condições da dominação: o estágio como flexibilização das leis trabalhistas e precarização do trabalho juvenil.....	50
3.4 A realidade dos estagiários: resultados da pesquisa empírica.....	54
CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS.....	67
APÊNDICE I.....	71

INTRODUÇÃO

A motivação para produzir esta pesquisa, partiu da inquietação do autor - estudante de Ciências Sociais, militante de organizações juvenis e estagiário - acerca das discussões, na sociedade, na mídia e na academia sobre transformações no mundo do trabalho e juventude.

A década precedente ao ingresso na Universidade, no ano de 2004, foi um período profundamente marcado pelas transformações no mundo do trabalho, com destaque para a reestruturação produtiva e o conseqüente desemprego estrutural, assim como na forma de ser e se falar da juventude. De um lado ocorre a exaltação da juventude, como ideal de saúde, beleza e consumo. De outro, a sua criminalização, execrando jovens pobres, especialmente negros, e associando-os à violência e ao consumo de drogas.

Na experiência militante deparou-se com discursos e concepções atribuindo à juventude lugar subalterno, juventude como “futuro” e não o *presente do país*. Na academia, abordagens inspiradas por diversos tipos de pós-modernismos, parecem insuficientes para dar conta da realidade em transformação. Na experiência de estágio e no convívio com colegas, amigos e companheiros que estavam na mesma situação, buscando conciliar estudo com trabalho para conquistar autonomia, viu-se como isso tudo, práticas no mundo do trabalho, discursos e concepções sobre juventude e trabalho não são apenas coincidências, mas estão intimamente relacionados.

A ideia inicial então, foi buscar estudar o significado dos estágios, momento privilegiado na vida dos futuros profissionais, na medida em que eles são apresentados como uma grande promessa de qualificação, de ingresso no mercado de trabalho e reconhecimento do valor do estudante. Como se verá, os estágios são um fenômeno qualitativa e quantitativamente importante, embora envolvidos em grande hipocrisia.

Desde o início tomou-se o Trabalho como uma categoria central, estruturante das relações sociais de produção, como elemento capaz de criar e recriar permanentemente a vida em sociedade.

A forma de envolvimento com a esfera produtiva por meio de estágios condiciona a juventude aos desígnios do capital.

Do lado das estratégias do grande capital, o discurso de *gestão empresarial*, e as iniciativas educativas das empresas estão fortemente articuladas, atuantes e tem como foco a cooptação e o convencimento da juventude. Do lado dos trabalhadores parece não haver a consciência da necessidade de organização da juventude.

Como pano de fundo deste trabalho, está a questão da *hegemonia*, das formas hegemônicas de dominação e como elas materializam as *concepções de mundo* e os interesses dos grupos dominantes.

Na seção 1, *Novas dimensões do mundo do trabalho*, será abordado o processo de reestruturação produtiva e de como se colocam as velhas e renovadas formas de dominação.

Na seção 2, *Juventude e Mundo do Trabalho*, tenta-se apresentar o lugar que ocupa a juventude hoje no processo de produção e reprodução da sociedade. Apresenta-se a juventude como alvo prioritário das estratégias do capital para forjar o consenso e uma das principais vítimas da exclusão e precarização do trabalho. Nesta seção aborda-se ainda a *ação educativa empresarial*, os discursos de *empreendedorismo* e *protagonismo juvenil*, bem como a ausência de respostas dos trabalhadores frente à dominação da juventude.

Na seção 3, *Estágios profissionais: precarização do trabalho e dominação*, que leva o título deste trabalho, é traçado um breve histórico do instituto do estágio no Brasil, apresenta-se a dura realidade dos estágios e como eles tem servido para a flexibilização das leis trabalhistas, para a precarização descarada do trabalho juvenil e ferramenta de dominação da juventude. Ao fim é apresentado o resultado de uma pesquisa empírica com 12 estagiários e estagiárias de empresas multinacionais.

Justificativa

Do ponto de vista social e político, o estudo das relações de dominação e precarização do trabalho juvenil - dos estagiários especificamente - diz respeito, não só a um grande contingente populacional, mas a um setor específico da sociedade, jovens estudantes, que constituem uma parcela privilegiada, à primeira vista, dos que tem acesso à educação. Eles ocupam, portanto, um lugar estratégico para o desenvolvimento do país. Não só constituem no presente parcela significativa¹ da *classe-que-vive-do trabalho* (Antunes, 2007), mas, sobretudo, são aqueles que têm condições de assumir os postos mais qualificados, tanto do setor público como do privado, constituindo a parcela da sociedade formadora de opinião.

Os estagiários são um segmento precarizado da classe trabalhadora contemporânea que os sindicatos e organizações tradicionais de esquerda, em que pesem os esforços na organização da juventude, não têm dado a devida atenção. Ao mesmo tempo constituem - conforme apontado por Cattani (2005) - o alvo preferencial das políticas patronais de *obtenção do consenso* ou de *dominação* propriamente dita.

Este estudo pretende aprofundar as recentes análises sobre juventude e trabalho no mundo contemporâneo, abordando sociologicamente o caso dos estagiários.

O referencial teórico que orienta a abordagem fundamenta-se no caráter ontológico do Trabalho na formação do ser social (ANTUNES 2007, Cap. VIII. 1), na “necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio entre o homem e a natureza” (MARX, *apud* ANTUNES, 2007, p. 167). Parte-se, pois, da centralidade da categoria Trabalho, “que se constitui como fonte *originária, primária*, de realização do ser social, *protoforma da atividade humana*” (ANTUNES, 2007, p. 167) através da teleologia e da práxis transformadora.

Não se trata de um estudo desinteressado, o autor sendo um jovem, com experiência de três estágios ao longo da graduação e com a vida permeada pela

¹Os estagiários são hoje cerca de 1 milhão de jovens no país (DIFINI, 2008) e, apenas através do CIEE, o principal “Agente Integrador”, um total de 53 mil estagiários no Rio Grande do Sul só no de 2008 (CIEE, 2009).

militância no Movimento Estudantil e na Juventude do Partido dos Trabalhadores. Essa história de vida influencia no olhar do pesquisador, na escolha do objeto e nos caminhos teóricos; limita esse olhar em alguns aspectos, assim como expande em outros, o que com certeza contribui para uma produção original, na qual o pesquisador também é, em parte, sujeito apaixonado da sua pesquisa.

Problema

No contexto da reestruturação produtiva e reconhecendo a importância assumida pela categoria social juventude, o presente trabalho procura analisar a relação entre precarização do trabalho juvenil e as formas de dominação da juventude trabalhadora na prática do estágio profissional em empresas multinacionais.

Hipóteses

Parte-se da constatação de que a prática do estágio profissional, mesmo em setores de ponta, como no caso das empresas multinacionais, desvia do seu objetivo legal de promover a complementação dos estudos e a introdução no mercado de trabalho e se constitui como uma forma de trabalho precarizado, de burlar a legislação trabalhista, permitindo contratar mão de obra barata e selecionar trabalhadores mais adequados (ou dóceis) às políticas da empresa.

Parte-se da hipótese, sugerida em Cattani (2005), que a precarização do trabalho juvenil constitui-se em importante elemento de dominação das forças de trabalho transvertida em promessa de contrato estável (efetivação) e de formação qualificada.

Objetivos

Os objetivos gerais do presente estudo são:

- Aprofundar os estudos acerca dos desdobramentos contemporâneos do processo de reestruturação produtiva, no que concerne a precarização do trabalho juvenil e as formas de dominação das forças de trabalho;

- Analisar as relações entre precarização do trabalho juvenil e estratégias de convencimento/domesticação/dominação dos novos trabalhadores (a influência dos discursos da Responsabilidade Social Empresarial, do Empreendedorismo, etc., entre os jovens estagiários).

São os objetivos específicos:

- Analisar as motivações que levam os jovens a procurar o estágio;
- Comparar as formas de ingresso nos estágios, os mecanismos de seleção, o comportamento dos estagiários diante das exigências das empresas;
- Analisar a relação dos estagiários com os demais trabalhadores, a relação de hierarquia, a diferença ou igualdade salarial frente à diferença ou igualdade de responsabilidades, a forma como eles próprios vivenciam estas relações;
- Comparar a perspectiva de efetivação, a atitude que cada estagiário tem em relação a ela, em especial diante do fato que são sempre poucos os que serão efetivados;
- Considerar como os estagiários assimilam, no dia a dia da empresa, o discurso de gestão empresarial;
- Comparar a renda e benefícios dos estagiários;
- Comparar o desenvolvimento dos conhecimentos acumulados na universidade na prática do estágio e o retorno disso, em forma de conhecimento, experiência e capital social para os estagiários;
- Analisar o papel atribuído ao estágio na carreira profissional dos estagiários;
- Analisar a forma como os estagiários veem ou não a necessidade de organização, seja no sindicato ou no movimento estudantil, como se relacionam com as saídas individuais e coletivas.

Metodologia

Esta pesquisa está centrada em uma metodologia qualitativa. Além de revisão bibliográfica e necessário aprofundamento do referencial teórico, foram aplicados, entre os meses de outubro e novembro de 2009, 12 questionários com estudantes das áreas de administração, contabilidade, economia e engenharias que se enquadram no perfil de serem - ou terem sido recentemente – estagiários de empresas multinacionais.

Não houve a pretensão de colher uma amostra representativa, mas apenas, fazer uma aproximação empírica da realidade dos estágios em multinacionais a partir de experiências exemplares, através do método de *saturação*, ou seja, até que os dados coletados nas entrevistas foram considerados satisfatórios para atender os objetivos do presente trabalho.

A seleção dos entrevistados se deu a partir do método *bola-de-neve*, a partir dos primeiros entrevistados, os próprios colegas e amigos da Universidade, procurou-se a indicação de mais colegas de trabalho e de aula e assim por diante². A pesquisa, mesmo que modesta e limitada, revelou uma realidade interessante sob o ponto de vista da literatura pesquisada, possibilitando estabelecer diversas pontes entre a teoria e a realidade.

Na elaboração e aplicação do questionário, buscou-se referencia na contribuição de Thiollent (1982) a respeito da investigação sociológica. Compartilha-se a ideia de que “As condições de obtenção dos dados e os processamentos aos quais estão submetidos – numa palavra, o dispositivo metodológico – constituem o elemento determinante do que se pode pretender alcançar” (THIOLLENT, 1982. p.131).

Nesse sentido, num plano ideal, compreende-se que a metodologia mais adequada seria uma proposta de *pesquisa-ação*, no qual “o polo investigado seria capaz de controlar a obtenção dos dados; a interpretação, feita pelo polo investigador, seria apresentada e discutida. A utilização dos resultados seria coletivizada” (THIOLLENT, 1982. p.132). Com base na concepção da *teoria em atos*

²Contribuíram também divulgando a pesquisa o Centro Acadêmico da Escola de Administração CAEA-UFRGS e a Comissão de Graduação da Escola de Administração – COMGRAD/EA/UFRGS

e na *vigilância epistemológica* de Bourdieu (*apud* THIOLENT, 1982. p 42-44) compreende-se este caminho como melhor forma de controlar os possíveis desvios de imposição da problemática do *polo investigador* ao *polo investigado* justamente expressando-a de forma clara, apostando em uma atitude dialógica entre estes dois polos que são parte da pesquisa.

No entanto, essa relação foi prejudicada pelas dificuldades na realização da pesquisa que obrigaram a aplicação dos questionários ser feita por meio eletrônico (email)³.

Na definição de estágio, a referência é a lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Delimitou-se o objeto apenas aos estudantes universitários.

Com relação à faixa que compreende a juventude, a Política Nacional de Juventude, determina na lei 11.129, que a juventude vai dos 15 aos 29 anos, entendendo que há um “prolongamento na experiência juvenil”. De acordo com o Conselho Nacional de Juventude, “a juventude [...] congrega cidadãos e cidadãs entre os 15 e 29 anos. [...] Nesse caso, podem ser considerados jovens os adolescentes-jovens (entre 15 e 17 anos), os jovens-jovens (entre 18 e 24 anos) e os jovens-adultos (entre 25 e 29 anos)”⁴. Por questões metodológicas, em que pese se trabalhar com dados que nem sempre adotam um mesmo referencial, seguiu-se a definição do CONJUVE, pelo seu caráter mais abrangente e por ser o padrão das políticas de juventude no país.

³ Nesse sentido em que pesem os esforços na elaboração do questionário, a dialocidade foi limitada. Algumas questões poderiam ter sido aprofundadas e discutidas caso o instrumento de coleta de informações fosse uma entrevista por exemplo.

⁴ Documento Base 1º Conferência Nacional de Juventude. Disponível em:

<www.juventude.gov.br/conferencia/texto-basePB.pdf> Acesso em 3 de novembro de 2008.

1 NOVAS DIMENSÕES DO MUNDO DO TRABALHO

1.1 Crise estrutural do capital e reestruturação produtiva⁵

As transformações hoje vividas no mundo do trabalho têm origem na *crise estrutural do capital* que marca o fim dos anos 1960 e início dos 1970. Segundo Ricardo Antunes (2007. p. 29), após um longo período de acumulação, que marcou o apogeu do fordismo e keynesianismo, o sistema capitalista entrou em uma grave crise cujas principais características foram:

1) queda da taxa de lucro [...] aumento do preço da força de trabalho [...] 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital) [...] 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos [...] 4) maior concentração de capitais [...] 5) crise do *welfare state* [...] acarretando crise fiscal do Estado [...] e retração dos gastos públicos [...] 6) incremento generalizado das privatizações [...] (ANTUNES, 2007. p. 29-30)

A partir da crise iniciou-se um processo de reorganização do capital e do seu sistema ideológico e político de dominação. Os contornos mais evidentes destas *respostas do capital à sua crise estrutural* foram o neoliberalismo – privatizações, desregulamentação do trabalho e desmontagem do setor produtivo estatal – e um intenso *processo de reestruturação da produção e do trabalho* com o objetivo de retomar os patamares de expansão anteriores (ANTUNES, 2007. p 31).

Segundo Antunes (2007. p. 52-53), a esta *crise no padrão de acumulação capitalista*, buscou-se responder com *novas formas de acumulação flexibilizada* e foram operadas transformações, com o intuito de responder, sobretudo a concorrência intercapitalista e a necessidade de controle das lutas sociais, inspirados no *toyotismo*, na *via japonesa de consolidação do capitalismo industrial*⁶.

⁵A esse respeito, toma-se como referência principal a obra *Os Sentidos do Trabalho* (Antunes, 2007)

⁶“O sistema industrial japonês [toyotismo], a partir dos anos 70, teve grande impacto no mundo ocidental, quando se mostrou aos países avançados como uma opção possível para a superação capitalista da crise [...] Seu desenho organizacional, seu avanço tecnológico, sua capacidade de extração intensificada do trabalho, bem como a combinação de trabalho em equipe, os mecanismos de envolvimento, o controle sindical, eram vistos pelos capitalistas do Ocidente como uma via possível de superação da crise de acumulação [...] nesse contexto que se presenciou a expansão para o Ocidente da *via japonesa de consolidação do capitalismo industrial*” (ANTUNES, 2007. p. 53)

O objetivo central do toyotismo, do modelo *flexível*, é a redução de trabalhadores e aumento de produtividade, de forma que “reinaugura um novo patamar de intensificação do trabalho, combinando fortemente as formas relativa e absoluta de extração de mais valia” (ANTUNES 2007. p.56).

Pela própria lógica que conduz essas tendências (que em verdade são respostas do capital a sua *crise estrutural*), acentuam-se os elementos destrutivos. Quanto mais aumentam a competitividade e a concorrência intercapitais, mais nefastas são suas consequências, das quais duas são particularmente graves: a destruição e/ou precarização, sem paralelos em toda a era moderna, da força humana que trabalha e a degradação crescente do meio ambiente [...]. Desemprego em dimensão estrutural, precarização do trabalho de modo ampliado e destruição da natureza em escala globalizada tornaram-se traços constitutivos dessa fase da reestruturação produtiva do capital. (ANTUNES, 2007. p.34)

Pode se dizer que o padrão japonês representa, segundo Beynon (2002) “a ascensão do 'trabalhador hifenizado”:

A [força de trabalho] dos anos 90 é composta de diferentes tipos de empregados: trabalhadores em tempo parcial (*part-time-workers*), temporários (*temporary-workers*), em emprego casual (*casual-workers*), ou mesmo por conta própria (*self-employed-workers*). Ao adentrarmos no século XXI, esses *trabalhadores hifenizados* estarão se tornando parte cada vez mais significativa da economia. (p. 18)

Todas estas transformações operadas no mundo do trabalho, que poderiam ser sintetizados como aspectos da *reestruturação produtiva*, provocaram também mudanças na forma de ser das *classes subalternas*, na *materialidade da classe*⁷. Buscando “conferir *validade contemporânea* ao conceito marxiano de *classe trabalhadora*” em um ambiente de desemprego estrutural e precarização do trabalho Antunes (2007. p.103) desenvolve o conceito de *classe-que-vive-do-trabalho*, que compreende todos que necessitam vender a força de trabalho em troca de salário e inclui também os estratos excluídos e precarizados, entre os quais se inserem os estagiários.

A partir de Antunes (2007), ainda é possível estabelecer uma analogia entre a discussão de gênero x trabalho e juventude x trabalho, para compreender de que

⁷A respeito da materialidade da classe, Iasi (2006, p 58) afirma que “As classes não esperam o julgamento do espírito teórico para se constituírem, seja como possibilidade revolucionária, seja como amoldamento reformista. As classes ganham sua materialidade na medida em que os seres humanos, ao produzirem socialmente sua existência, encontram diante de si relações que os dividem e lhes atribuem papéis distintos, como compradores ou vendedores de força de trabalho, ou como objetos a serem consumidos na produção do valor, ou como aquele que acumulará privadamente o valor excedente daí produzido [...]”

forma a juventude ganha importância nesse contexto. Ao discutir as relações de gênero e classe o autor cita Liliana Segnini (1998 *apud* ANTUNES, 2007, p. 109) que compreende “[...] o gênero como forma básica de representar relações de poder em que representações dominantes são apresentadas como naturais e inquestionáveis”. O Autor acrescenta:

As relações entre *gênero* e *classe* nos permitem constatar que no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção *social sexuada*, onde os homens e as mulheres que trabalham são desde a família e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho (ANTUNES, 2007. p. 109)

É possível verificar também que o capital tem sabido apropriar-se “desigualmente” das divisões e diferenças regionais, culturais, étnico-raciais, e também, ao que interessa estritamente neste trabalho, as diferenças geracionais. Afinal de contas, representações dominantes no “mundo adulto” são apresentadas como naturais e inquestionáveis para as novas gerações e é desta forma, como se verá, que se apresenta muitas vezes a condição precária dos estágios para a juventude, como caminho natural e inquestionável de inserção no mercado de trabalho.

1.2 A questão da hegemonia

Um aspecto importantíssimo na análise que faz no presente estudo, diz respeito à forma com que a *precarização do trabalho juvenil* – e os estágios profissionais abordados na seção 3 do presente estudo – estão relacionados com a questão da dominação, ou melhor, como é mais adequado para os dias de hoje, com a questão da *hegemonia*. Com a “capacidade de unificar através da ideologia e de conservar unido um bloco social que não é homogêneo, mas sim marcado por profundas contradições de classe”⁸.

⁸“Uma classe é hegemônica, dirigente e dominante, até o momento em que – através de sua ação política, ideológica, cultural – consegue manter articulado um grupo de forças heterogêneas, consegue impedir que o contraste existente entre tais forças exploda, provocando assim uma crise de ideologia, fato que irá coincidir com a crise política das forças no poder”. (GRUPPI, Luciano. O Conceito de Hegemonia em Gramsci. Rio de Janeiro, Graal, 1980. 2ED. p. 70)

Hegemonia, na síntese de Luciano Gruppi (1980, p. 73) não é apenas política, é também um fato cultural, moral, de *concepção de mundo*. Quer-se chamar a atenção que associadas a precarização do trabalho juvenil existem, no nível da ideologia e da disputa simbólica, uma série de iniciativas, verdadeiras estratégias e mecanismos de convencimento da juventude acerca de uma *concepção de mundo*, que apesar de novos contornos e nuances, são variações dos ideais liberais clássicos. *Liberdade*, compreendida como livre concorrência capitalista; *igualdade*, no sentido estritamente formal, jurídico; e de *propriedade*, que substituiu na prática *fraternidade*, logo que a burguesia se tornou a classe dominante. É o que nos traz Mauro Iasi (2006, p. 179-180), para quem estes são os *axiomas básicos* que fundamentam no plano simbólico a estrutura capitalista:

(...) cada um dos valores expressos nas palavras 'igualdade, liberdade, propriedade' e na forma individual do ser social como fundamento, aparece aqui como precondições para que se estabeleça a relação do capital. O mundo está cheio de coincidências. Tais precondições são também axiomas centrais de representação simbólica e quando seres capitalistas são colocados diante de uma tarefa[...] sendo obrigados a buscar em suas consciências imediatas as ferramentas ideais para resolvê-la, mais uma coincidência, eis que aparecem de novo estes mesmos valores centrais.

O *senso-comum* é a ideologia da classe dominante. Assim, por exemplo, mesmo militantes progressistas ou de esquerda, quando se deparam com uma relação de opressão machista, do homem contra a mulher - quando não são estes mesmos os opressores – recorrem, de forma imediata, a que argumentos? Será que a Ideologia Alemã (MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. 2009) e a questão da propriedade privada? Segundo Iasi (2006), em atividades de Educação Popular com militantes de esquerda, invariavelmente são mobilizados os argumentos de que todos “nascem iguais e livres”.

Um princípio geral diretamente ligado a estes axiomas centrais, que no plano ideológico é capaz de orientar uma *concepção de mundo* e que está relacionado diretamente com a questão dos estágios (como veremos) é o conceito de *meritocracia*:

um valor englobante, o critério fundamental e considerado moralmente correto para toda e qualquer ordenação social, principalmente no que diz respeito à posição sócio-econômica das pessoas. Ou seja, num universo social fundado numa ideologia meritocrática, as únicas hierarquias legítimas e desejáveis são aquelas baseadas na seleção dos melhores. Prestígio, honra, *status* e bens materiais devem ser concedidos àqueles selecionados como os melhores.(BARBOSA, 1999. p. 31)

Segundo Livia Barbosa (2001 p. 22), o conceito de *meritocracia* tem duas dimensões. A primeira, num sentido da negação de privilégios, hereditários e de origem, que tenderia ao consenso e para uma aristocracia de talentos, que tem origem da Revolução Francesa, na Declaração dos Direitos do Homem e na Constituição Francesa de 1793 (que inspirou, por sua vez, a Constituição brasileira de 1824). Uma segunda dimensão, no sentido afirmativo, compreende meritocracia como um conjunto de talentos, habilidades e esforços de cada um, abrindo espaço para múltiplas interpretações.

Segundo a autora (BARBOSA, 1999. p. 24), nos dias de hoje, de um modo geral, a meritocracia está associada quase que exclusivamente “a uma aristocracia de talento, de intelecto, composta de acadêmicos, produtores de conhecimento e informação, profissionais liberais e elites gerenciais, e é legitimada pelos diplomas universitários”

Desde a *era Thatcher e Reagan*, prevalece a ideia de que “o mundo não deve nada a ninguém⁹ e que o desempenho é o único critério legítimo e desejável de ordenação das sociedades modernas” (BARBOSA, 1999. p. 26).

De acordo com os princípios da meritocracia, o ser humano contemporâneo precisa ser “autônomo, competitivo, empreendedor, criativo, esforçado, tendo o trabalho como valor central de sua existência, o *self-made man* por excelência do credo norte-americano”. Nessa lógica, “o progresso e o fracasso das pessoas são vistos como diretamente proporcionais aos talentos, às habilidades e ao esforço de cada um, independente do contexto. (BARBOSA, 1999. p. 26)”.

Livia Barbosa (1999. p. 101) chama a atenção para o fato que o princípio meritocrático que surgiu como instrumento de luta contra uma forma anterior de “discriminação social *nas* sociedades modernas”, passa a se tornar “o elemento básico de discriminação *da* sociedade moderna”. É o que se identifica a partir da pesquisa realizada (apresentada na subseção 3.4).

Como se verá logo adiante, assim como as relações de trabalho, as formas de dominação simbólica, ideológica, também se complexificaram nos últimos anos.

⁹Segundo Barbosa (1999. p.35) “Ocorre uma transformação da lógica meritocrática, que de forma de combater privilégios e injustiças se converte numa ideologia que confere honra, *status* e prestígio excessivos a determinados indivíduos em virtude de seus méritos e reserva punição severa para outros em consequência de seus fracassos.”

As renovadas formas e relações de dominação buscam legitimidade, através do uso da força e do convencimento de fora para dentro, assim como pelo autoconvencimento, através da assimilação por parte dos indivíduos de princípios liberais, individualistas, meritocráticos, dominantes.

O *processo de consciência* é, segundo Iasi (2006), em primeiro lugar, da sociedade ao ser social como indivíduo; em segundo lugar do indivíduo ao grupo como totalização dialética e, em terceiro lugar, do grupo a classe. Com base em Gramsci (1968. p. 49), esse mesmo processo partiria de um primeiro momento econômico-corporativo, para um segundo momento de solidariedade de interesses entre todos os membros de um grupo social - ainda no campo meramente econômico - e o terceiro momento, no qual se supera o plano econômico-corporativo, para um plano “universal” (cuja expressão seria o partido político).

Podemos dizer que a ideologia meritocrática busca amarrar o ser social na sua forma de indivíduo¹⁰, permitindo no máximo uma forma de consciência econômico-corporativa que divide o mundo entre *winers* (*vencedores*) e *losers* (*perdedores*)¹¹.

1.2.1 Velhas e renovadas formas de dominação

A questão da *dominação*, ou da *hegemonia*, em tempos de *reestruturação produtiva* se reveste de velhas e renovadas práticas que acompanham, com maior ou menor ênfase, a “história do industrialismo”. Em que pesem as teorias da “sociedade pós-industrial” ou “pós-moderna” e sua apologia idealista da novidade, os germens das transformações que presenciamos nos dias de hoje, *reestruturação produtiva* ou *especialização flexível*, podem ser encontrados desde o surgimento da indústria. Em especial no paradigma taylorista-fordista precedente.

¹⁰ Esse “encapsulamento” do indivíduo na sua forma individual remete ao conceito de alienação em Marx (2006), que pressupõe a totalidade do indivíduo nas suas dimensões genéricas e individuais: “De forma geral, a afirmação de que o homem se encontra alienado da sua vida genérica significa que um homem está alienado dos outros, e que cada um dos outros se encontra do mesmo modo alienado da vida humana”(p. 118)

¹¹“*Winners* são [...] os que tiveram reconhecimento público pelos seus méritos, através de salário, *status*, ascensão na carreira e celebridade. *Losers* são justamente os que não conseguiram 'chegar lá', seja este 'lá' onde for.” (BARBOSA, 1999. p. 46)

É tanta a confusão, em especial a partir das diversas interpretações idealistas, invariavelmente catastrofistas – fim da história, fim do trabalho, fim dos sindicatos, etc. - que fica difícil captar o grau de continuidade e de transformações, *orgânicas e conjunturais*¹².

Foge aos objetivos deste trabalho dar conta dessa polêmica, ainda mais na profundidade que exige. No entanto, é importante que se diga que *continua-se* sob os domínios do sócio-metabolismo do capital, com as suas características e contradições insuperáveis – das quais se destacam as contradições entre produção e controle, produção e consumo e capital e trabalho (MESZÁROS, 2002. p. 105) - cuja superação poria um fim ao próprio sistema. A *transformação orgânica* que se pode acompanhar no campo da dominação (que é o objeto desta subseção, mas não somente) é uma complexificação das formas hegemônicas, das estratégias de convencimento das forças produtivas no sentido de alcançar a autodisciplina, o autocontrole, que parecem prevalecer sobre o disciplinamento e controle externos, característicos do paradigma taylorista fordista. Os aspectos *conjunturais* são a aparente incapacidade de resistência e de ação coletiva dos trabalhadores¹³.

Os germens do novo no velho podem ser encontrados em Gramsci, na popular reunião dos seus textos conhecida como Americanismo e Fordismo (1968, p. 381):

A existência dessas condições preliminares [melhores salários e melhores preços de venda], racionalizadas pelo desenvolvimento histórico, tornou fácil racionalizar a produção e o trabalho, combinando habilmente a força (destruição do sindicalismo operário de base territorial) com a persuasão (altos salários, benefícios sociais diversos, propaganda ideológica e política habilíssima) para, finalmente, basear toda a vida do país na produção. **A hegemonia vem da fábrica e, para ser exercida necessita de uma quantidade mínima de intermediários profissionais da política e da ideologia.** (grifo nosso)

Como se vê, no contexto do *americanismo-fordismo*, tem início um processo de complexificação dos mecanismos de convencimento através de *profissionais da política e da ideologia*, mas isso ainda se dava predominantemente de fora para dentro como imposição externa. Como se sabe, além dos benefícios materiais como

¹²Segundo Gramsci (1968. p 46), "Nas análises histórico-políticas, frequentemente incorre-se no erro de não saber encontrar a justa relação entre o que é orgânico e o que é ocasional. Assim, ou se apresentam como imediatamente atuantes causas que, ao contrário, atuam mediatamente, ou se afirma que as causas imediatas são únicas causas eficientes. Num caso, manifesta-se o exagero de 'economismo' ou doutrinário pedantesco; no outro, o excesso de "ideologismo".

¹³Este tema é abordado na seção 3.4

bons salários, Ford preocupava-se com a moral e os costumes dos seus funcionários, a esse respeito Gramsci (1968, p.397) acrescenta:

As iniciativas “puritanas” só têm objetivo de conservar, fora do trabalho, um determinado equilíbrio psicofísico que impeça o colapso fisiológico do trabalhador, premido pelo novo método de produção. Este equilíbrio só pode ser externo e mecânico, mas poderá tornar-se interno se for proposto pelo próprio trabalhador, e não imposto de fora; se for proposto por uma nova forma de sociedade, com meios apropriados e originais.

Para Gramsci (1968), o convencimento nos marcos do americanismo-fordismo só podia ser externo e mecânico. “A americanização exige um determinado ambiente, uma determinada estrutura social (ou a vontade decidida de criá-la) e um determinado tipo de Estado” (GRAMSCI, 1968. p.388). Mas ele acrescenta logo adiante que:

a coerção pode ser sabiamente combinada com a persuasão e o consentimento, e isto pode ser obtido, nas formas adequadas de uma determinada sociedade, por uma maior retribuição que permita um determinado nível de vida, capaz de manter e reintegrar as forças desgastadas pelo novo tipo de trabalho (p.405)

Na sociedade globalizada, com alto nível de desemprego estrutural e intensa precarização dos postos de trabalho existentes, que vive o fenômeno da “nova pobreza”¹⁴, que atinge até mesmo os países do centro do capitalismo; na “sociedade da informação”, da “Responsabilidade Social Empresarial”, da “educação para o empreendedorismo” e, por fim, do “Estado privatizado”, os “empreendedores” conseguiram atingir o autocontrole e a autodisciplina internas dos seus “colaboradores” sem os altos salários e as vantagens de Ford e, ainda por cima, destruindo as conquistas do Welfare-State onde este existiu.

Como coloca Cattani (2005), nos tempos atuais de reestruturação produtiva, o *disciplinamento das forças sociais do trabalho* deixou de ser o eixo central das estratégias de dominação dos trabalhadores pelas elites:

Hoje, os produtores diretos “aprendem” a serem acomodados, a não transgredirem, a não se revoltarem e, sobretudo, a não ousarem as alternativas devido a vivências de trabalho precário e à rendição a ideia de que as novas condições do capitalismo sejam o horizonte possível, portanto inevitável, do destino humano. Esse processo não atinge os veteranos [...] que viveram social e economicamente nas condições inclusivas do

¹⁴Segundo Cattani (1996, p 68) “A nova pobreza caracteriza-se pelo caráter aleatório da participação na vida econômica e social, pela irregularidade, precariedade e incerteza na obtenção de recursos para a sobrevivência, pela insegurança quanto ao futuro imediato.”

paradigma taylorista-fordista. Suas vítimas são essencialmente os recém-chegados à esfera produtiva, aqueles que estão ingressando na vida ativa e que constituirão em pouco tempo a massa trabalhadora, seja no setor formal ou no informal. (p. 60)

Em conjunto com as mudanças *infra-estruturais* - a complexificação, modernização, reinvenção, *lean production*, *downsizing*, verdadeira *destruição criativa*, cujo saldo objetivo é o desemprego e a precarização do trabalho sem precedentes - acompanham mudanças *superestruturais*, das quais a *ação educativa empresarial* - seja através das escolas regulares, seja através das fundações privadas ou dos grandes veículos de mídia - têm buscado constituir uma nova forma de sociabilidade e uma nova forma de indivíduo, com o objetivo de, parafraseando Gramsci, *basear toda a vida em sociedade aos interesses da acumulação flexível*.

Esse tema da *ação educativa empresarial* será retomado de forma mais profunda na subseção 2.3 do presente trabalho, no entanto o conteúdo dessa ação consiste basicamente em *mecanismos de controle simbólico*, na *obtenção do consenso*, na busca do *autoconvencimento* dos novos trabalhadores de uma concepção de mundo. Em uma palavra: *hegemonia*.

Entre os conteúdos a serem “aprendidos” Bernardo (2009), a partir de um estudo da realidade de trabalhadores de duas montadoras multinacionais do Estado de São Paulo, identifica nos conceitos de “igualdade” e de “família empresa” o “principal mecanismo de nível simbólico que visa obter o 'controle do engajamento subjetivo' dos trabalhadores. E acrescenta, concordando com diversos autores como Antunes (1999) e Beynon (2002) entre outros, que o “autocontrole desses trabalhadores parece se dever, sobretudo, ao medo proporcionado pela ameaça permanente de desemprego” (BERNARDO, 2009. p. 132).

Esta não é uma questão para ser minimizada, o desemprego estrutural, aliado a precarização do trabalho, se constitui como a base material e econômica para a nova forma de dominação simbólica, do *fascismo da insegurança* (SOUZA SANTOS, *apud* FRIGOTTO), da *domesticação dos novos trabalhadores* (CATTANI, 2005). Segundo Bourdieu (1996, *apud* BERNARDO 2009, p. 130), “são as condições estruturais de desemprego que permitem a dissimulação e a transfiguração da verdade objetiva da relação de dominação”.

Nesse contexto o *discurso de gestão empresarial*, amplamente difundido, busca legitimar a dominação das organizações flexíveis no nível simbólico. “Ele incorpora temas caros aos trabalhadores e os perverte no sentido de descaracterizar a oposição entre capital e trabalho (BERNARDO, 2009. p. 130). É a questão da *polissemia* (BOURDIEU, *apud* BERNARDO, 2009), conceitos são parcialmente compartilhados por diferentes interessados, os seus significados são disputados em nível simbólico. Questões como “igualdade”, “participação” “trabalho em equipe”, são incorporados pelo discurso de gestão empresarial, mas têm um significado distinto das reivindicações históricas do movimento associativo dos trabalhadores.

A respeito das noções de “visão compartilhada”, recorrente no discurso empreendedor, Bernardo (2009) conclui que:

a expressão mais adequada para as propostas participativas da organização flexível seria “visão assimilada” ou “visão cooptada”, uma vez que o objetivo buscado é, simplesmente, que os fatores de interesse para a empresa sejam assimilados pelos trabalhadores como também seus. (p. 67)

Bernardo (2009, p. 119) constata que as duas montadoras por ela estudadas “se valem da ameaça de desemprego como um mecanismo de violência simbólica potencial”, mas ao mesmo tempo fica evidente a utilização de técnicas “que abrangem a disciplina característica do taylorismo” além de “dispositivos de controle mais sofisticados que visam à administração do poder, bem como um discurso que busca o domínio no nível subjetivo no sentido de legitimar a dominação”.

Aos objetivos desse trabalho, chama a atenção que estas estratégias de dominação - as novas em especial - têm um foco geracional bem determinado. Segundo Cattani (2005), o eixo das estratégias de domesticação está voltado para os novos trabalhadores, o setor mais vulnerável, subalterno:

Os jovens ingressantes na esfera produtiva social confrontam-se com uma situação terrível: o desemprego e o trabalho precário apresentam-se como realidades objetivas [...] a impossibilidade de alcançar autonomia leva-os a aceitar trabalhos precários, o que favorece a dependência e a subalternidade. A vulnerabilidade assim estabelecida se traduz em falta de autonomia, em menoridade do indivíduo(...) (p. 69-70)

Por isso se torna relevante compreender a *categoria social juventude*, a *precarização do trabalho juvenil*, e, mesmo que de forma preliminar, em que medida os discursos de “empreendedorismo” e “protagonismo juvenil” são dirigidos ao

“público jovem” e se constituem como as *estratégias de domesticação* do capital sobre a juventude; além de discutir as alternativas, as *táticas de resistência* dos novos trabalhadores. Estes assuntos são abordados na seção 2 do presente estudo.

1.2.2 O “saber ser” se sobrepõe ao “saber fazer”

Um conceito importante para se compreender as relações de trabalho (e de dominação) em tempos de reestruturação produtiva é o conceito de competência, que passa a substituir o de qualificação nos processos seletivos e nas avaliações de desempenho dos trabalhadores nas empresas.

Essa questão chamou a atenção a partir da leitura do estudo já referido de Marcia Hespanhol Bernardo (2009). Mais do que uma simples troca de palavras, a noção de competência ajuda a ilustrar a afirmação de Marcio Pochmann (GÓES, 2009. p.28) segundo a qual “o capitalismo não quer mais só o nosso coração, quer o nosso cérebro”.

Enquanto qualificação, termo típico do padrão taylorista-fordista, remete a capacidade técnica, a cursos e saberes específicos. A noção de competência, além da formação escolar, leva em conta “aspectos relacionados à personalidade e ao processo de socialização prévio dos candidatos, de modo a selecionar aqueles com maior capacidade de engajamento às proposições das empresas.”(BERNARDO, 2009. p. 39)

Um aspecto negativo apontado por Bernardo (2009. p. 40-41) seria o fato de que em quanto a noção de qualificação possibilitava maior identidade coletiva dos trabalhadores por profissão e carreira, a noção de competência individualiza as relações de trabalho. Pode-se dizer que se trata de um discurso por meio do qual se produz o “encapsulamento dos indivíduos” (ELIAS, apud IASI, 2006), destituindo-os das condições para construção de identidade de grupo e principalmente de classe.

Além disso, fica evidente que os aspectos subjetivos e psicológicos são mais valorizados do que qualquer outro processo, o que abre espaço inclusive, segundo a autora, para a inclusão de critérios ideológicos nas entrevistas com candidatos as vagas de emprego: “o fato de se evitarem trabalhadores que tenham experiência de

socialização em outras fábricas indica a adoção de critérios ideológicos bastante definidos” (BERNARDO, 2009. p. 44)¹⁵.

Esta é uma questão elucidativa do papel da juventude no discurso e nas práticas da gestão empresarial, as duas empresas estudadas pela autora costumam contratar apenas jovens de 19 a 25 anos (BERNARDO, 2009. p. 48), um motivo seria que estes “[...] trabalhadores inexperientes também podem ser mais facilmente iludidos com a possibilidade de carreira e, assim, aceitam mais facilmente os aspectos negativos do trabalho, em particular o ritmo acelerado da produção”. (BERNARDO, 2009. p. 45)

Em uma das empresas estudadas pela autora, sua filosofia prega que os trabalhadores atuem com “ambição e juventude”, que utilizem “o tempo de maneira mais eficaz” e que tenham um “espírito empreendedor” (BERNARDO, 2009. p. 58)

Segundo Dassa e Millard (apud BERNARDO, 2009, p 125), “os empregadores não se contentam mais com uma obediência passiva, obsequiosa ou servil por parte dos empregados; o que se deseja é uma adesão, uma fidelidade e um engajamento 'espontâneo' às suas orientações, valores e ações”

Com referência em Boltanski e Chiapello (apud BERNARDO, 2009) a autora conclui que “a relação de trabalho estabelecida a partir do *savoir-faire* [saber fazer], típica do taylorismo-fordismo, foi substituída, nas organizações flexíveis, pela relação fundada no *savoir-être* [saber ser]”.

Apesar de significativas e importantes, essas mudanças não devem ser superdimensionadas, como é comum em abordagens idealistas. Com referência em Zarifian a autora afirma que essas são “características típicas do no 'novo taylorismo’”, pois as empresas exigem “competências relativamente elevadas, atribuem um maior nível de responsabilidade aos trabalhadores, realizam avaliações individuais, mas não mudam a essência do conteúdo e das formas de trabalho”. (BERNARDO, 2009 p. 56). Em síntese, são manifestação do “mesmo renovado” (CATTANI, 1996), corroboram com a afirmação de Beynon (2002, p. 9), segundo a qual “há sempre uma dose de continuidade no interior de um processo de mudança”.

¹⁵Em nota de rodapé na página 45, a autora diz que “a falha”, a contratação de um trabalhador com experiência sindical, “custou caro a empresa”, este trabalhador se tornou uma liderança sindical importante.

Retomando o olhar de Gramsci (1968) em seus estudos sobre o industrialismo, situando todas essas transformações ao longo do processo histórico (e não do “fim da história”), poderíamos dizer - da mesma forma como ele se referiu ao “americanismo” e o “fordismo” - que “trata-se somente da fase mais recente de um longo processo que começou com o próprio nascimento do industrialismo, fase que apenas é mais intensa do que as precedentes e manifesta-se sob formas mais brutais”. Ele vai além, e parece antecipar esse período da reestruturação produtiva ao afirmar que essa fase, do taylorismo-fordismo também seria “superada com a criação de um novo nexos psicofísico de um tipo diferente dos precedentes e, indubitavelmente, *superior*” (GRAMSCI, 1968. p. 398). Não seria o que hoje se acompanha?

Para Bernardo (2009) a literatura de gestão empresarial é “um 'discurso flexível' que visa negar a dura realidade imposta aos trabalhadores” e pontua: “é a brutal intensificação do trabalho que desvela a contradição entre discurso e prática” (p.183)

Será que pode haver maneira “superior” de intensificação da exploração do trabalho da que se vive hoje com a especialização flexível? As cada vez mais recorrentes notícias sobre suicídios de trabalhadores (CATTANI, 1996. p. 76), os afastamentos de trabalho por conta dos diversos tipos de lesões por esforço repetitivo (LER) e por estresse¹⁶, apontam que a exploração do trabalho beira os limites da vida humana, se não consome a sanidade do corpo, consome a sanidade da mente, quanto não põe um fim nas duas.

¹⁶ A esse respeito ver Bernardo (2009) e Beynon (2002). Segundo este último “Durante os anos 70, os problemas das relações de trabalho britânicas eram identificados com as horas perdidas nos movimentos grevistas. Nos anos 90, parece que o estresse do trabalho – responsável pela perda de algo em torno de 90 milhões de horas de trabalho por ano – o substituiu”. (BEYNON, 2002. p.33)

2 JUVENTUDE E MUNDO DO TRABALHO

2.1 Juventude como categoria social

Para enfrentar este debate da precarização do trabalho juvenil, acredita-se ser importante compreender o que é juventude. Com base em Abramo (1994, p.1) poderia se descrever de forma sintética a juventude como uma categoria social histórica e culturalmente construída, condição dos que se encontram na transição da infância para a idade adulta.

Mas o conceito de juventude não é ponto pacífico nas Ciências Sociais. A esse respeito Elisa Guaraná de Castro (2006), aponta o desafio de superar o “viés essencialista” e propõe caminhos para travar este debate “a partir da concepção de que juventude é uma categoria social disputada, mesmo no que concerne aos seus significados”. A esse respeito também, existe a celebre contribuição de Bourdieu (1983): “O que quero lembrar é simplesmente que a juventude e a velhice não são dados, mas construídos socialmente na luta entre os jovens e os velhos”.

Compartilha-se deste olhar sociológico que busca relativizar as diferentes expressões da juventude, a partir das diferenças sócio-culturais. Não seria correto, portanto, nesta perspectiva falar em “natureza juvenil”, tão pouco em rebeldia e irresponsabilidade como características naturais da juventude. Segundo Manhein (*apud* ABRAMO, 1994, p 18) “a mocidade pertence aos recursos latentes de que toda sociedade dispõe e de cuja mobilização depende sua vitalidade”. O que não quer dizer, segundo Abramo (1994, p18) “que a juventude seja progressista por índole, mas sim que esta é uma potencialidade que pode ou não ser canalizada”.

Fraga (2007), em concordância com Abramo (1994) destaca, que a condição juvenil “não podendo ser encerrada apenas pela determinação quantitativa de uma condição etária [...] se define especialmente como momento qualitativo em que o futuro da vida está sendo decidido, em que são tomadas as grandes decisões”. Ele acrescenta um aspecto fundamental na compreensão do fenômeno juventude na sociedade contemporânea, “se a juventude caracteriza-se pelo pico do conflito entre potencial criativo versus bloqueios [impostos pelo sistema], então essas decisões e

escolhas se dão sob forte tensão e sob a figura da angústia” (FRAGA, 2007).

Mais do que buscar a “essência” do que é juventude, ou tentar impor limites quali e quantitativos, é importante, portanto, compreender o caráter *relacional* dessa categoria social. Cumpre delimitar características e contornos que assumem o fenômeno juventude no mundo contemporâneo. Para tanto, a partir do lugar teórico sobre o qual se posiciona, devem ser levadas em conta as relações de poder e hierarquia característicos da sociedade capitalista, em especial em sua atual fase de reestruturação produtiva. Segundo Bourdieu (1983) “As classificações por idade (mas também por sexo, ou, é claro, por classe...) acabam sempre por impor limites e produzir uma ordem onde cada um deve se manter [...] em seu lugar”.

Na compreensão do lugar do jovem na sociedade contemporânea, é possível traçar um paralelo com o debate feminista sobre o lugar da mulher na sociedade. A partir de um estrato da Ideologia Alemã (MARX, Karl e ENGELS, Friedrich. 2009. p. 17), comumente usado para apontar a origem da opressão da mulher, é possível ter uma ideia deste lugar ocupado pela juventude na sociedade desde a estrutura da família patriarcal burguesa:

[...] esta divisão do trabalho [...] dá, portanto origem à propriedade, cuja primeira forma, o seu germe, reside na família, onde a mulher e as crianças [seria mais correto os filhos, compreendendo também os jovens] são escravas [propriedade] do homem

A partir dessa ideia, compreende-se que existe uma subalternidade social da juventude que tem origem na família e tende a se reproduzir na sociedade. Segundo Castro (2008. p. 32):

A hierarquia social que configura a sociedade capitalista tem um de seus alicerces na estrutura familiar burguesa. Isto é, um 'padrão', um 'modelo' de família monogâmica e heteronormativa, que tem na figura masculina paterna a representação de poder. Nessa configuração social, a esposa e os filhos ocupam posições hierarquicamente inferiores. A juventude é uma categoria construída no bojo desse processo de configuração da família burguesa, centrada na figura paterna e onde os filhos aparecem ocupando uma posição subordinada.

Segundo Iasi (2006. p. 190) “a família burguesa não apenas 'socializa' certa ordem de valores, ela é o momento no qual as relações são recriadas continuamente”, segundo ele, ela pode ser um espaço de produção, mas em geral se constitui como um instrumento de reprodução “da forma individual do ser social”,

“da forma individualizada de competição” e, acrescentando, da subalternidade social das mulheres, dos jovens e das crianças.

Além da subalternidade, que caracteriza a juventude na sociedade, existe também a questão da vulnerabilidade. Miriam Abramovay (2002), apesar de uma análise por demais presa aos aspectos aqui compreendidos como as “representações mais fenomênicas” da realidade juvenil como a violência e a conflitualidade, descreve assim a situação de “vulnerabilidade social” da juventude:

como o resultado negativo da relação entre a disponibilidade dos recursos materiais ou simbólicos dos atores, sejam eles indivíduos ou grupos, e o acesso à estrutura de oportunidades sociais, econômicas, culturais que proveem do Estado, do mercado e da sociedade. Esse resultado se traduz em debilidades ou desvantagens para o desempenho e mobilidade social dos atores. (ABRAMOVAY, et alii, 2002. p. 29)

Gaudêncio Frigotto (2004), para definir as condições de vida de uma grande parcela da juventude hoje resgata o conceito de “vida provisória em suspenso” usado nos anos 1940 para descrever a situação de internados por tuberculose. Ele se refere não só ao que diz respeito a questões conjunturais, mas sobretudo as questões estruturais como o trabalho e o emprego: “no capitalismo central e periférico a pobreza e a ‘exclusão’ ou inclusão precarizada jovializaram-se”.

O que se pode perceber com os dados que seguem é que, em decorrência da grande quantidade populacional, do Estado não ter se preparado para atender esta parcela da população e dos elevadíssimos índices de desemprego, a juventude tem, em média, sentido mais drasticamente a exclusão social no país:

- 31% dos jovens podem ser considerados miseráveis, pois possuem renda per capita inferior a meio salário mínimo (IPEA, 2005);
- A principal causa alegada para não estar estudando, entre os homens é ter que trabalhar para ajudar a família e, a gravidez, entre as mulheres (IPEA, 2005);
- 66% estão fora de salas de aula. Ou seja, não estão estudando (IPEA, 2005);
- Apenas 13% estão cursando o ensino superior (IPEA, 2005);
- Apenas 48% dos que têm 17 e 18 anos estão estudando no ensino médio (IPEA, 2005);

- 4,5 milhões de jovens não trabalham nem estudam. (IPEA, 2005);
- 70% dos jovens considerados pobres, são negros (IPEA, 2005);

A juventude é também a maior vítima da violência. Enquanto a morte por causas externas (homicídio, acidentes de trânsito e suicídio) representa 9,8% das causas de morte na população não jovem, na população jovem estes índices sobem assustadoramente para 72,8% das mortes no Brasil e 72,6% das mortes na população jovem na Região Metropolitana de Porto Alegre. O homicídio é a principal causa e os jovens negros da periferia as principais vítimas (WAISELFISZ, 2007).

2.2 Juventude e Precarização do Trabalho

O desemprego estrutural e a precarização sem precedentes dos postos de trabalho é o saldo do *capitalismo flexível*. As principais vítimas são os jovens, os novos trabalhadores que estão buscando ingresso no mercado de trabalho.

Segundo Pochmann (1998, p.33) a partir nos anos 1980 “pode se observar a presença de um ciclo vicioso que combina a baixa expansão das economias com elevada instabilidade e precariedade nas formas de inserção do jovem no mundo do trabalho”. O desemprego juvenil é, segundo o autor, uma das principais características da evolução do mercado de trabalho nos anos 1990. Além da diminuição de postos de trabalho nesse período, o autor destaca o crescimento de formas precárias de ocupação no total de jovens ocupados.

Enquanto em 1980, três a cada dez jovens eram autônomos e sete eram assalariados, sendo quatro com carteira assinada e apenas três *sem* registro; em 1997, quatro em cada dez jovens eram autônomos e seis assalariados, sendo quatro *sem* registro e apenas dois *com* registro. (POCHMANN, 1998 p.70)

Quase a metade dos desempregados do país é jovem. De acordo com o DIEESE, que reúne em sua metodologia os trabalhadores informais e precarizados como desemprego, na Região Metropolitana de Porto Alegre, em 1993 o desemprego atingia 12,2% da População Economicamente Ativa (PEA). Este número saltou para 19% em 1999 e, de acordo com dados de 2006, o desemprego

continua atingindo 14,3% da PEA.

Tanto os índices do desemprego são maiores entre os jovens como em média as formas de emprego são mais precárias e os salários menores.

De acordo com dados da PNAD 2007 (sistematizados em IPEA 2008), 4,6 milhões de jovens estavam desempregados, representando 63% do total de desempregados no país. Nota-se que o desemprego juvenil era 2,9 vezes maior que o dos adultos (a taxa de desemprego juvenil era de 14%, enquanto a taxa de desemprego adulto era de 4,8%).

Em média, os trabalhadores jovens ganham menos da metade do que ganham os adultos (IPEA, 2005);

A metade (50%) dos 54% dos jovens que estão empregados trabalha sem carteira assinada. Ou seja, do total de jovens, apenas 27% tem emprego com carteira assinada, e, portanto, direitos trabalhistas e previdenciários (IPEA, 2005);

O problema do desemprego é ainda pior em se tratando de jovens negros, de baixa renda e de baixa escolaridade.

2.3 As estratégias do capital para educar o consenso: a pedagogia do empreendedorismo e o discurso do protagonismo juvenil

No seio das organizações patronais e que disseminam a ideologia dos setores empresariais brasileiros, (CNI, entidades do Sistema “S”, Instituto Liberal, etc.), conforme aponta Martins (2008), ao longo dos anos noventa foram intensificadas as apostas nos projetos educacionais a partir das Fundações ligadas ao setor empresarial em torno da concepção do *Compromisso Social Empresarial*.

Essas ações vêm acompanhar as tendências em nível de mundo no meio empresarial, buscam adequar o discurso de gestão empresarial ao que vem pregando as organizações internacionais ligadas a Organização das Nações Unidas (ONU), com os objetivos de minimizar os custos sociais da globalização neoliberal, com o objetivo de viabilizar o pleno desenvolvimento do capitalismo de mercado (SOUZA, 2006. p. 69).

Como é possível acompanhar pela **Tabela 1**, têm proliferado nos últimos anos diversas iniciativas da ONU e suas demais organizações que buscam atender a parcela específica da juventude:

Tabela 1

Juventude no discurso dos organismos internacionais		
Ano	Organização	Iniciativa
1979	ONU	Resolução 34/151 da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 1979, declarado que 1985 seria o “Ano Internacional da Juventude: Participação, Desenvolvimento e Paz”
1985	ONU	Resolução da Assembleia Geral, de novembro de 1985, Recomendava aos governos, órgãos das Nações Unidas e organizações não governamentais, em particular as organizações juvenis, que se esforçassem em aplicar as então firmadas “diretrizes para a <i>planificação</i> de novas medidas e a <i>adoção</i> de medidas complementares adequadas na esfera da juventude”
1991	ONU	Fórum Mundial de Juventude em Viena, Áustria
1992	ONU	Criação da Organização Interamericana de Juventude – OIJ
1993	OIJ/ONU	“Programa Regional de Ações para o Desenvolvimento da Juventude na América Latina” (PRADJAL). O Programa previa a <i>adoção</i> , pelos países latino-americanos de medidas que visassem o acesso a serviços e a inserção dos jovens nas áreas de educação, saúde, capacitação para o trabalho, etc. Os governos latino-americanos comprometeram-se, então, a criar órgãos específicos para elaborar e implementar as políticas destinadas à juventude.
1995	ONU	“Programa de Ação Mundial para os Jovens até o ano 2000 e Anos Subsequentes” (ONU, 1995)
1996	ONU	Fórum Mundial de Juventude em Viena, Áustria
1997	UNESCO Brasil	Criação do Setor de Pesquisa e Avaliações da UNESCO Brasil, visando subsidiar a formulação de políticas públicas que “além de se direcionarem aos jovens, também os envolvam como <i>protagonistas</i> de seu desenvolvimento” (UNESCO, 2003, grifo nosso).
1998	ONU	Fórum Mundial de Juventude em Braga, Portugal, onde foi lançado o “Plano de Ação de Braga sobre a Juventude”
1998	ONU	Conferência Mundial de Ministros Responsáveis pela Juventude aprova a “Declaração de Lisboa sobre Políticas e Programas Relativos à Juventude”
1999	CEPAL/ONU	“Encontro sobre Melhores Práticas em Projetos com Jovens do Cone Sul” da Comissão Econômica para América Latina e o Caribe das Nações Unidas – CEPAL/ONU.
2001	ONU	Fórum Mundial de Juventude em Dacar, Senegal
2002	UNICEF/ONU	Programa Cidadania dos Adolescentes. Programa dirigido à faixa etária de 12 a 18 anos, para o qual realizou-se uma ampla coleta de dados e de depoimentos em todo o país, cujo relatório recebeu o título de <i>A voz dos adolescentes</i> (UNICEF, 2002).
2005	UNESCO/ONU	<i>Políticas públicas de/para/com juventudes</i> , publicação recente da representação da UNESCO no Brasil em que se pode observar a manifestação atual do discurso iniciado há duas décadas.

Fonte: Souza (2006 p. 68-71) sistematizados pelo autor

Em especial no que concerne a ação educativa empresarial *strictu sensu* (mas não somente), as iniciativas estão relacionadas com as ações da representação da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) no Brasil, que revitalizou suas atividades no país nos anos 1990¹⁷.

É nesse período que começam a se disseminar pelo país, através de ações de governo, mídia, ONG's e empresas, diversos discursos com relação a juventude, dentre os quais se destacam os conceitos de *empreendedorismo* e *protagonismo juvenil*, que tem aparecido com frequência, na forma dos setores empresariais se relacionarem com a juventude.

Os discursos de *empreendedorismo* e *protagonismo juvenil* se constituem como ferramentas de disputa ideológica e disseminação de uma concepção de mundo meritocrática e individualista - no sentido de auto-responsabilização dos indivíduos - de acordo com os interesses do capital. Contribuem diretamente, no caso do empreendedorismo, ou indiretamente, no caso do protagonismo juvenil, para construir - desde a escola e universidade até o contato com o mundo do trabalho - o ambiente que torna possível a subordinação da juventude a condições precárias de trabalho, como acontece no caso dos estagiários.

2.3.1 O discurso do empreendedorismo

A definição de “empreendedor” vem de Schumpeter (1961 *apud* MOHN E SOUZA. p. 29) o apologista da *destruição criativa*: “como é o empreendimento de novas combinações que constitui o empresário [...], alguém só é um empreendedor quando realmente empreende novas combinações”.

Portanto:

¹⁷ Segundo Regina Magalhães de Souza (2006. p.70), ao longo desse período no país (anos 1990) a UNESCO: “Estabeleceu metas educacionais para serem alcançadas no país e firmou convênios e acordos de cooperação técnica com o Ministério da Educação, Secretarias de Educação de diversos estados e municípios, com o Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED), a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), o Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras, além de inúmeras organizações não governamentais, como as Fundações Bradesco e Odebrecht, os Institutos Cultural Itaú, Ayrton Senna e Herbert Levy, o Serviço Brasileiro de Apoio às Micros e Pequenas Empresas (SEBRAE) e o Serviço Social da Indústria (SESI)”.

A ênfase do discurso do empreendedorismo está na natureza inovadora do empreendedor, sua capacidade de revolucionar pela tecnologia, sua importância no desenvolvimento econômico, além de seus aspectos comportamentais, como a liderança, a criatividade, a ousadia, a condição de assumir riscos e de atuar de forma independente, sendo a abertura de uma empresa considerada como reflexo de sua liberdade para empreender. (MOHN E SOUZA, 2006. p.31)

No Brasil esse discurso começa a ganhar terreno a partir de iniciativas do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE (a partir dos anos 1990 conforme foi apresentado), pela criação da Sociedade Brasileira para Exportação de Software – Softex (DORNELAS, 2001, *apud* MOHN E SOUZA, 2006, p. 35) e da criação do programa semanal Pequenas Empresas Grandes Negócios, veiculado pela Rede Globo de Televisão a partir de 1988, bem como da revista de circulação nacional, com a mesma denominação (MOHN E SOUZA, 2006, p. 36).

Segundo Mohn e Souza (2006), com referência em Gramsci, o “discurso empreendedor” organiza-se ideologicamente como uma “concepção de mundo”. A educação é apresentada como única saída para o jovem enfrentar os desafios do mundo contemporâneo. A presença desta concepção de mundo oriunda do discurso de gestão empresarial na mídia, nas iniciativas e diretrizes de governos e organizações estatais, nas Organizações Não governamentais – ONG’s, e nas escolas, inclusive públicas, desde o ensino fundamental, “sugere os parâmetros de formação de um trabalhador desprendido das amarras legais e formais das relações salariais (MOHN E SOUZA, 2006. p. 10). Em síntese, esse discurso, esta concepção de mundo, orienta a “iniciativa educativa”¹⁸ do capitalismo flexível dos nossos dias.

Segundo Mohn e Souza (2006. p. 16) a “educação empreendedora” voltada ao jovem busca “influir nos seus modos de pensar, agir e sentir, para que atue como protagonista das estratégias necessárias de combate à situação de desigualdade e pobreza”. A respeito do “protagonismo” retomaremos mais adiante.

Como ressalta Frigotto (1984, *apud* MOHN E SOUZA, 2006. p. 126), a ação

¹⁸Sobre o sentido da ação educativa dos empresários, é interessante esta passagem de Gramsci (1968, p 404) sobre o americanismo e o fordismo: “Os industriais norte-americanos (...) compreenderam que “gorila domesticado” é apenas uma frase, que o operário continua 'infelizmente' homem, e, inclusive, que ele, durante o trabalho, pensa demais ou, pelo menos, tem muito mais possibilidade de pensar, principalmente depois de ter superado a crise de adaptação. Ele não só pensa, mas o fato de que o trabalho não lhe dá satisfações imediatas, quando compreende que se pretende transformá-lo num gorila domesticado, pode levá-lo a um curso de pensamentos pouco conformistas. A existência desta preocupação entre os industriais é comprovada por toda uma série de cautelas e iniciativas 'educativas', que se encontram nos livros de Ford e de Philip”

educativa empresarial está sustentada na Teoria do Capital Humano, que compreende a educação como produtora de capacidade de trabalho, um fator de desenvolvimento econômico, e, como teoria da educação, tem a função de adequar as exigências educacionais às demandas do mercado de trabalho. *A educação para o empreendedorismo*, deste modo, viria a atender esses objetivos do *capitalismo flexível*.

Encontra-se em Antonio Carlos Gomes da Costa (2004), ligado ao chamado terceiro setor - a Fundação Odebrecht e o Instituto Ayrton Senna - um defensor da *educação para o empreendedorismo* como alternativa para os desafios dos novos tempos. Costa (2004) parte do princípio que a partir das transformações, que se chama aqui de reestruturação produtiva ou especialização flexível, os jovens necessitam “reposicionar-se diante da vida [...]. O empreendedorismo no interior desse quadro emerge como o desenvolvimento de uma atitude básica *proativa* e construtiva diante da vida como um todo e, de modo particular, diante do trabalho” (p. 243, grifo nosso). Segundo Costa (2004, p. 243) “cada jovem que se inviabiliza reproduz inter geracionalmente a pobreza econômica, o despreparo sócio cultural e, muito frequentemente, a violência, que esgarça cada vez mais nosso tecido social”.

Como se pode perceber, o discurso do empreendedorismo está ligado ao princípio meritocrático de responsabilização individual, dos próprios jovens, diante das dificuldades e incertezas do mundo do trabalho. O que Costa (2004) [o discurso do empreendedorismo] está defendendo, em outras palavras, é a responsabilização dos excluídos pela sua própria exclusão.

Segundo Castro (2006) esta concepção de empreendedorismo é “a nova roupagem do 'self-made-man [...] dos primórdios do individualismo capitalista” que transfere para os jovens a tarefa da “micro-transformação social, que, multiplicada gerará mudanças na qualidade de vida da sociedade”.

Com relação a outro conceito relacionado, de *empregabilidade*, Costa (2004) oferece novamente definições exemplares: “Na última década do século XX assistimos à transição do conceito de emprego para o conceito de empregabilidade como eixo norteador da educação no e para o trabalho”. Segundo ele este conceito já está sendo substituído por outro, da “trabalhabilidade”:

“É no marco de uma nova cultura da trabalhabilidade que estamos desafiados a repensar a Educação para o Empreendedorismo, ampliando seu escopo, fazendo com que ela, sem deixar de ser uma atitude diante do trabalho, passe a ser parte da atitude básica do educando diante da vida em toda a sua inteireza e complexidade”. (COSTA, 2004. p.255)

Novamente, pode-se identificar aqui, no conceito de *empregabilidade* e *trabalhabilidade* o foco no indivíduo, não apenas como fonte de iniciativa, mas como detentor de toda a responsabilidade de se enquadrar às exigências do mundo do trabalho. Bem mais do que isso, *empreendedorismo / empregabilidade / trabalhabilidade* são sobretudo um modo de vida, conforme discutido: uma *concepção de mundo* baseada na *ideologia meritocrática*.

Retomando Gramsci (1968, p. 381) *A hegemonia vem da fábrica e, para ser exercida necessita de uma quantidade mínima de intermediários profissionais da política e da ideologia*. Por um lado vê-se que Gramsci continua atual, afinal o empreendedorismo é um discurso que tem origem na ideologia empresarial. Por outro lado, pode se perceber que as formas de construção de hegemonia, de disputa ideológica, se especializaram.

Segundo Frigotto (2004. p. 197):

[...] a pedagogia das competências e da empregabilidade expressa, no plano pedagógico e cultural, a ideologia do capitalismo flexível, nova forma de intensificar a exploração do trabalho e de 'corrosão do caráter'[...] uma ideologia que aumenta sua eficácia na medida em que efetiva a interiorização ou subjetivação de que o problema depende de cada um, e não da estrutura social, das relações de poder [...].

Como sugere Frigotto (2004), “empreendedorismo”, “empregabilidade”, assim como “responsabilidade social empresarial”, compõem nas relações entre as empresas e os “novos trabalhadores”, como sugere Cattani (2005), uma pedagogia da domesticação, que busca educar o jovem “self-made-man”, como sugere Castro (2006), eliminando no plano da intersubjetividade qualquer possibilidade de ação coletiva desses trabalhadores.

Como se verá adiante (subseção 3.4), o *discurso do empreendedorismo* se materializa como o perfil de boa parte dos jovens que concorrem às vagas de estágio nas empresas multinacionais.

2.3.2 O discurso do protagonismo juvenil

A *ação educativa empresarial* por trás do *discurso do protagonismo juvenil* acompanha a formação da juventude brasileira hoje desde as escolas, públicas e privadas, passando por organizações do terceiro setor e pela mídia, até a universidade, contribuindo para a construção do ambiente ideológico que permite a aceitação muitas vezes passiva dos estudantes a condições de trabalho precário como os estágios. Este é o motivo pelo qual o *protagonismo juvenil*, em que pese não estar diretamente relacionado com a questão dos estágios de nível superior, assume uma importância complementar no presente estudo na medida em que se constitui como aspecto relevante dos discursos e estratégias de dominação e atinge direta ou indiretamente toda a juventude.

Segundo Souza (2006. p. 92), o termo *protagonismo juvenil* tem origem na noção de *ator social*, *sociedade civil* e *cenário público*. “Da metáfora teatral surge o *jovem protagonista*, ou seja, o 'ator principal' que tem uma 'atuação prática' na 'solução' dos problemas sociais”.

O termo *ator social* foi popularizado por Alain Touraine através de um artigo escrito por ocasião de uma consultoria ao governo do Chile, por incumbência da UNESCO, que se tornou referência no debate de juventude. Segundo Touraine (1998, *apud* SOUZA, 2006. p. 63-64):

Um ator social é o homem ou a mulher que intenta realizar objetivos pessoais em um entorno constituído por outros atores, entorno que constitui uma coletividade à qual ele sente que pertence e cuja cultura e regras de funcionamento institucional faz suas, ainda que apenas em parte. Ou, dito com palavras mais simples, são necessários três ingredientes para produzir um ator social: objetivos pessoais, capacidade de comunicar-se e consciência de cidadania.

Como aponta Souza (2006. p. 106-107), “o exercício da atividade individual numa sociedade composta por atores sociais é o princípio da existência e funcionamento do terceiro setor”, desta forma que a ideia de *protagonismo juvenil* “possível graças a essa mesma matriz discursiva, encontra nas atividades do terceiro setor um campo fértil para sua disseminação e consolidação”.

É por iniciativa do terceiro setor, da Fundação Odebrecht, que pela primeira vez se ouve falar em *protagonismo juvenil* no país. Em 1996 a fundação editou um

periódico, *Odebrecht Informa*, que trazia um artigo intitulado “Protagonismo juvenil: projetos estimulam adolescentes a atuarem como agentes de ações voltadas para a comunidade” (SOUZA, 2006. p. 118)¹⁹.

Em outubro de 1997, por promoção da Fundação Odebrecht, Instituto Ayrton Senna e Secretaria de Cultura do Estado de São Paulo, aconteceu o *Fórum Internacional sobre Protagonismo Juvenil*, no Memorial da América Latina, em São Paulo (SOUZA, 2006. p.120). Desde então Antônio Carlos Gomes da Costa, ligado tanto a Fundação Odebrecht, quanto ao Instituto Ayrton Senna, passa a ser uma referência no país no discurso de *protagonismo juvenil*²⁰

Ao final de 1997 ainda, o *protagonismo juvenil* foi tema em destaque na capa da revista *Pais&Teens*. Segundo Souza (2006. p. 121-122), a principal reportagem “enumerava exemplos variados de *jovens protagonistas*, a maioria alunos de ensino médio, [...] que, 'sem empunhar qualquer bandeira ideológica', realizavam atividades em benefício dos 'menos favorecidos’”.

Em 1998, o jornal *Estado de S. Paulo* (apud SOUZA, 2006. p 123) estampava a seguinte notícia:

Você sabe o que é protagonismo juvenil? Caso não saiba, não imagina o que está perdendo. E o País também! No último fim de semana, 383 jovens reuniram-se no seminário Vem Ser Cidadão, organizado pelo governo do Paraná e pelo UNICEF, na cidade de Faxinal do Céu (PR), para trocar experiências sobre os projetos sociais nos quais são “protagonistas”. Os *jovens mostram-se pouco interessados pela política, mas estão cada vez mais mobilizados pelas mudanças sociais*. As provas estão aqui: são apenas cinco dos muitos projetos em andamento no País, tocados por adolescentes. É o protagonismo juvenil. Dê uma olhada e participe. (grifos nossos)

Como se pode perceber, na linguagem apologética, como aparece neste grande veículo de comunicação que é o jornal Estado de São Paulo, o *protagonismo juvenil* prega uma mudança social dissociada da participação política.

¹⁹Segundo a autora, o título do artigo “sintetizava muito bem alguns dos pontos principais do discurso já bem consolidado: a adoção dos projetos como estratégia pedagógica, a noção de *atuação* (que supõe a noção de ator social) concomitante à noção de atividade (ou o *fazer*) como o modelo de participação na sociedade; uma mal definida ideia de “comunidade”, que tem a função de indicar que se trata de atividades locais, dirigidas a segmentos populacionais específicos e demarcados (uma “comunidade” e não a “sociedade”, mais ampla, mais geral e, supõe-se, fora do alcance)” (SOUZA, 2006. p. 118)

²⁰ “Foi com o trabalho de 'construção teórica e sistematização' [...] de Antônio Carlos Gomes da Costa que o discurso recebeu um nome (uma identificação); a partir desse acontecimento, o enunciado *protagonismo juvenil* passou a identificar um certo conjunto de práticas e noções que já compunham, pelo menos desde o início da década de 90, um certo modelo de participação da juventude na sociedade. (SOUZA, 2006. p.124)”

Para Souza (2006. p. 8), essa “nova forma” de participação, proposta para a juventude em substituição as velhas formas, dentre elas ao tradicional Movimento Estudantil, se constitui, em última instância, como *encenação*, implicando a *anulação da política* e funcionando como mecanismo de integração da juventude pobre em especial. Segundo a autora, “a anulação da política ocorre pela adoção do 'fazer coisas' como forma de participação e pela fabricação do consenso pelo discurso, o que impede a fala autônoma e transgressora” (SOUZA, 2006. p.8).

Senão vejamos:

Hoje em dia, os autores que escrevem sobre *protagonismo juvenil* e o definem lembrando da sua origem etimológica concorrem para uma peculiar operação discursiva: uma assepsia da palavra, em que permanece a ideia de espaço público – e, portanto, de política –, porém de um espaço público transformado em cenário, em que não existe luta (*agonia*) e em que os lutadores são substituídos pelos atores sociais. Assim, o *jovem protagonista* é invariavelmente lembrado como o “ator principal” no cenário público, posição de destaque que supõe algum tipo de ação política. Contudo, uma ação política despida da luta e transformada em *atuação* social. Numa palavra [...], o discurso atual prescreve à juventude uma “nova forma” de política, que ocorre mediante a atividade/*atuação* individual e que contribui para a integração dos jovens. O apelo ao *protagonismo* ou à posição principal presta-se, sobretudo, para motivar os jovens à integração (SOUZA, 2006. p.9)

Conforme Mohn e Souza (2006. p 63), essa forma de encarar e promover o protagonismo juvenil pode potencializar “ações solidárias com vistas a satisfazer as necessidades imediatas da população e dos próprios jovens”, mas, por outro lado, promove uma série de valores de caráter “mais adaptativo do que problematizador, desviando as atenções do debate político e social sobre a determinação da pobreza para a ação individual ou coletiva”.

A questão da disputa entre *concepções de mundo* fica muito nítida ao se analisar a seguinte defesa do *protagonismo juvenil* nas palavras de Antônio Carlos Gomes da Costa (2006):

“[...] para construir um protagonismo de fôlego, temos que pensar em *superar o uso instrumental dos jovens pelos educadores e termos uma outra postura diante desta questão* [...] as ações de protagonismo juvenil estão longe de ser uma regra, podem ser vistas muito mais como exceção [...] nas ações de protagonismo, em muitos lugares, *ainda predomina o espírito de ativismo juvenil e não o espírito do jovem como fonte de iniciativa, liberdade e compromisso*. [...] *protagonismo juvenil deve ser uma experiência interior do jovem no sentido do enriquecimento do seu horizonte vital* [...]” (Costa, 2006. Grifos nossos)

É possível perceber a conotação negativa dada por Costa (2006) ao termo “ativismo” e, por outro lado, a conotação positiva e a relevância a “fonte individual de iniciativa”, à “experiência interior do jovem”. Pode se perceber nitidamente que o *protagonismo juvenil no discurso de gestão empresarial e da responsabilidade social empresarial* se constitui como mais um mecanismo simbólico por meio do qual se tenta apresentar como consensual e desejável, para as camadas mais pobres em especial, a velha *concepção de mundo* individualista e meritocrática dos *indivíduos encapsulados*, únicos responsáveis pelo seu próprio destino e da sociedade, e a rejeitar qualquer forma de ação coletiva, tida como negativa indesejável.

2.4 A ausência de respostas dos trabalhadores: a dificuldade dos sindicatos darem conta das transformações no mundo do trabalho em especial no que diz respeito à juventude

Este tema (com foco na juventude) por si só mereceria um outro trabalho. Aqui nesta pesquisa cumpre um papel apenas complementar, motivo pelo será abordado de forma sintética.

O fato é que o movimento sindical foi fortemente atingido nas suas formas tradicionais de organização pelas mudanças trazidas pela reestruturação produtiva apresentando dificuldade em se contrapor a ela.

Segundo Cattani (1996. p. 119-122), entre as principais mudanças estariam:

- a) a transformação de ramos que se constituíam como fortalezas operárias (siderurgia, metalurgia, indústria naval, indústria automobilística), que migraram de uma região para outra do mundo, ou foram parcial ou completamente transformados;
- b) as privatizações, atingindo em cheio os servidores públicos, cujo poder de mobilização repercutia nas demais categorias;
- c) desconcentração, ou horizontalização, que leva tanto a dispersão dos trabalhadores como a precarização das relações de trabalho;
- d) flexibilização, com conseqüente individualização das carreiras e das relações de trabalho;
- e) desmaterialização da produção, grande crescimento do setor de serviços com baixíssimo índice de sindicalização;
- e f) globalização, com um novo tipo de divisão internacional do trabalho, marcada pela fluidez e agilidade com que é possível hoje em dia a transferências de unidades

produtivas inteiras de uma região para outra e de um país para outro.

No Brasil, soma-se a estas dificuldades o fato de - apesar dos avanços conquistados pelo Novo Sindicalismo consolidados na Constituição de 1988 - não ter se consagrado uma efetiva liberdade sindical; não existem até hoje mecanismos eficientes de reparação de atos anti-sindicais e não se consolidou a representação por local de trabalho (RAMALHO. 2002. p. 99).

Além disso, frente à força e rapidez das transformações, o movimento sindical, a partir das experiências nas “Câmaras Setoriais”, evoluiu nos anos 1990 para um processo de “reestruturação negociada”, buscando, sobretudo, garantir os empregos (RAMALHO. 2002. p. 101). Segundo Ramalho (2002. p. 95), apesar da consciência de alguns dirigentes de que a ação sindical deve existir para além da categoria profissional que os sindicatos formalmente representam, o movimento como um todo tem tido dificuldades de enfrentar a política generalizada, com ênfase na qualidade e na eficiência, diante de uma mão de obra pressionada pelo desemprego, disposta a sacrifícios por um salário melhor e impossibilitada de usar mecanismos coletivos de defesa do trabalho.

Segundo Rosana Souza, empossada neste ano de 2009 como a primeira Secretária Nacional de Juventude da Central Única dos Trabalhadores (CUT), os principais desafios para a organização da juventude trabalhadora são a informalidade e o trabalho precário que, além de toda a exploração, dificultam o contato do sindicato com os trabalhadores (CARRION, 2009).

Apenas em 2009 a CUT criou uma Secretaria Nacional de Juventude²¹, ao passo que, como se viu, as organizações patronais e fundações ligadas as empresas, organizam a mais de dez anos *ações educativas* dentro e fora das escolas disseminando a sua *concepção de mundo*.

Esta importante central, a exemplo de movimentos sociais como o MST e partidos políticos de esquerda, constatam que, frente ao enorme contingente populacional e a realidade de exclusão social, é preciso “organizar a juventude”. Mas não sabem bem para que e muito menos como, quando muito, pensam no “futuro”, descuidando do presente.

²¹ Desde 1997 havia um Coletivo Nacional da Juventude Trabalhadora da CUT (CARRION, 2009), no entanto era bastante limitado, motivo pelo qual foi criada este ano de 2009 uma secretaria nacional.

3 ESTÁGIOS PROFISSIONAIS: PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E DOMINAÇÃO

3.1 Estágios Profissionais

Os estágios no discurso da gestão empresarial são vistos do ponto de vista da *Teoria do Capital Humano*, como investimentos em novas gerações de profissionais e de gestores, como o melhor modo de revolucionar as filosofias e práticas empresariais (GUADAGNIN, 2003. p. 13). O estágio - sempre apresentado, do ponto de vista da gestão empresarial, como bom tanto para a empresa, como para o estudante – é visto como possibilidade do jovem entrar no mercado de trabalho e da empresa ter a possibilidade de “verificar caso a caso se o estudante tem as competências [...] necessárias para ser membro efetivo do seu quadro sem ter vínculo empregatício com ele e, em consequência disso, sem ter de pagar as obrigações trabalhistas” (GUADAGNIN, 2003. p. 22).

O conceito de estágio, segundo a lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, é definido como:

[...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Parece evidente que existe uma diferença entre a visão empresarial, voltada para a preparação de um trabalhador de acordo com o perfil e objetivos da empresa e a legislação vigente, que valoriza o estágio enquanto “ato educativo escolar supervisionado”, reconhecendo um certo conflito entre estagiário enquanto trabalhador e estagiário enquanto estudante. Mais recentemente, com a difusão dos estágios e inclusive seu prolongamento para o ensino médio, tem aumentado a polêmica em torno do estágio enquanto precarização do trabalho juvenil e flexibilização das leis trabalhistas.

Para Guadagnin (2009, p.15) “deve-se analisar o estágio em seus extremos: a utilização de mão de obra qualificada como substituição de pessoal regular sem ter

de pagar certos benefícios, e a possibilidade de crescimento e colocação no mercado de trabalho do estudante”.

Essa polêmica, como se verá adiante, permeia a história do instituto do estágio. Em que pese seus objetivos formais e legais não terem sido alterados significativamente, o seu uso ao longo do Século XX e neste início de Século XXI passou por transformações significativas que acompanharam as mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

3.1.1 Breve histórico

De acordo com Guadagnin (2003, p. 15), o surgimento do estágio, como “forma de captação de potenciais”, data do início do Séc. XX, com empresas de ferrovia nos EUA, no mesmo período do surgimento do paradigma taylorista-fordista da *administração científica*.

Naquele início de século, ganhava força a ideia de que “o trabalhador não poderia mais aprender no seu dia a dia de trabalho, mas teria que receber treinamento específico” (GUADAGNIN, 2003. p. 24).

A difusão dessas ideias no Brasil teve início na *Era Vargas*, e tiveram como marco importante a promulgação da Lei Orgânica do Ensino Industrial – através do Decreto-lei n 4.073 – e a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) - através do Decreto-lei n. 4048, de 1942²².

Nesse período, segundo Cesa (2007, p. 70):

além da alteração da ideologia política e forma de governo, houve também adequação do sistema educacional que, por influência de educadores norte-americanos, implantou uma nova didática no país, embasada na *neutralidade científica* e inspirada nos princípios de racionalidade. Eficiência e produtividade.

É nesse mesmo ano e contexto -1942 - que empresários privados criaram o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), que é hoje a “mais destacada

²² “Diante da ameaça do próprio Presidente Getúlio de implementar o programa constitucional [de formação profissional] mediante o repasse de todos os recursos arrecadados do setor industrial à administração e gestão dos sindicatos dos trabalhadores, não houve alternativa ao CNI e à FIESP senão consentir e assumir, como criação sua, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), que resultou do Decreto-lei n. 4.048, de 1942”. (CESA, 2007. p.66)

entidade filantrópica intermediadora de estágios no Brasil”, e tem início articulações para o uso em maior escala da força de trabalho estudantil no país (CESA, 2007. p. 70).

De lá para cá, como pode ser percebido na **Tabela 2**, a questão dos estágios é tema de diversas iniciativas governamentais, de intenso debate no Poder Legislativo e, mais recentemente - como se vê adiante na próxima subseção do presente trabalho - de verdadeiras batalhas no campo judicial.

Tabela 2

Histórico do Estágio na Legislação Brasileira		
Ano	Instrumento	Em que consistia
1942	Decreto-lei n. 4.073, a Lei Orgânica do Ensino Industrial.	Aprendizes: quem estudava no SENAI; estagiários: quem estudava em outras escolas técnicas e fazia treinamento nas indústrias.
1946	Decreto-lei n. 8590, de 8 de janeiro de 1946	Escolas Técnicas e Industriais do então Ministério da Educação e Saúde ficaram autorizadas a executar, a título de trabalhos práticos escolares, encomendas de repartições públicas ou particulares. “função essencialmente educativa”
1952	Decreto n. 31.546 de 06 de outubro de 1952, assinado por Getúlio Vargas	Regulamentou o conceito de aprendiz. Por este dispositivo, somente se considerava contrato de aprendizagem aquele realizado entre empregador e trabalhador, com suas especificidades, aí não se incluindo as relações mantidas exclusivamente entre aluno e escolas, ainda que remuneradas
1959	Lei n. 3552, de 16 de fevereiro de 1959, Juscelino Kubitschek	Distinguiu o aluno-aprendiz, sem vínculo e empregado-aprendiz, com vínculo.
1967	Portaria n. 1002, de 29 de setembro de 1967, assinada pelo então Ministro do Trabalho e Previdência Social (MTPS), Jarbas Passarinho	Instituiu nas empresas a categoria de “Estagiário”, deixando clara a inexistência de vínculo empregatício entre estudante e empresa concedente.
1969	Resolução n. 9, de 10 de outubro de 1969, do Conselho Federal de Educação	Previo o estágio supervisionado na formação pedagógica das licenciaturas.
1970	Decreto n. 66.546, de 11 de maio de 1970, instituiu o “Projeto Integração”	Destinado à implementação de programas de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias como engenharia, tecnologia, economia e administração.
1971	Lei n. 5.692, de 11 de agosto de 1971, a Lei de Diretrizes e Bases para a Educação Nacional	Tornou universal o ensino profissionalizante em todo ensino de 2º grau e disciplinou no <i>caput</i> do art. 6º, que “O estágio não acarreta para as empresas nenhum vínculo de emprego, mesmo que se remunere o aluno estagiário, e suas obrigações serão apenas as especificadas no convênio feito com o estabelecimento”.
1975	Decreto n. 75.778, de 26 de maio de 1975, Ernesto Geisel	Disciplinou os estágios de estudantes no Serviço Público Federal
1977	Lei n. 6.494, de 9 de dezembro de 1977	A Lei de Estágio, baseado no Projeto de Lei n. 249

		de 1971.
1982	Decreto n. 87.497, de 18 de agosto de 1982	Regulamentação do Poder Executivo sobre a Lei de Estágio.
1994	Lei n. 8.859, de 23 de março de 1994	Acrescentou o parágrafo 3º ao art. 1 da Lei n. 6.494/77, no qual se explicita a finalidade do estágio: “propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem a ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares”.
1998 e 2001	Medida Provisória n. 1.726, de 3 de novembro de 1998, re-editada pela Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001,	Estende os estágios profissionais ao Ensino Médio, assinadas pelo então Presidente Fernando Henrique Cardoso
2008	Lei n. 11788/2008, a nova Lei do Estágio	Busca, por um lado, impor limites ao uso do estágio como forma de flexibilização das leis trabalhistas e, por outro, amplia a possibilidade de profissionais liberais contratarem estagiários. Mantém os estágios no ensino médio, especifica o papel do agente integrador e amplia os direitos dos estagiários (vale transporte, férias e possibilidade de contribuição previdenciária)

Fonte dos dados: CESA, 2007, complementados pelo autor
Elaboração do autor.

Segundo Guadagnin (2003. p. 25) o padrão da *administração científica* – centrado, conforme discutido, no conceito de treinamento e qualificação - perdurou até a década de 1970, “quando a recessão econômica, que atingiu o mundo todo, fez com que fosse revisada a gestão das organizações”. Desde então emergiu um novo paradigma, segundo o qual, ao trabalhador “não basta mais seguir um manual ou respeitar o que já era feito e estava programado, mas ainda torna-se necessário comprometer-se mais com o resultado” (GUADAGNIN, 2003. p.24). É o paradigma da *administração flexível*, centrado, conforme já discutido, no conceito de “competência”.

Nesse sentido são ilustrativas as seguintes transcrições de entrevistas feitas por Guadagnin (2003. p. 60-64) com responsáveis por estágios em empresas que relatam as exigências e expectativas com relações aos estagiários, que vão desde qualificações mínimas, a, sobretudo, determinadas competências e atitudes:

Têm duas coisas que o estagiário tem que aprender, que eu vejo como fundamental: a primeira, a parte técnica – a parte de conhecimentos, de equipamentos. A outra parte importante também é de formação para o trabalho, ou seja, como se portar, de que maneira tem de fazer, trabalhar em equipe, com compromisso, enfim, entender todas aquelas coisas que fazem a formação da pessoa. É o momento em que a empresa tem a oportunidade de ensinar alguém a fazer isso. Incorpora um pouco da cultura que a gente tem. O Programa de estágio é um programa para formação de pessoas que possamos utilizar. (Gestor de estagiários da Claro).

Para a RBS, é super importante, porque sempre estamos precisando de gente nova. É uma bela forma de recrutamento e seleção de pessoas mais barata para a empresa, porque tem um custo menor com o estagiário. E pode-se escolher exatamente as pessoas que já se conhece no dia a dia, como elas são, como elas trabalham, como elas se relacionam. Então, para a empresa é dez. (Responsável por D&E da RBS)

Sendo um potencial e tendo talento, está apto a estagiar aqui (Responsável pelos estágios na Claro)

Quando eu seleciono, levo muito mais em conta o perfil do que a própria experiência ou a própria formação (Gestor de estagiários da Ipiranga)

Como fica evidente a partir das falas dos gestores acima apresentadas e da própria pesquisa realizada por Guadagnin (2003) não é necessário para os estagiários hoje em dia, apresentar conhecimentos suficientes para ingressarem nas empresas, o mais valorizado hoje são as *competências e atitudes* que eles vão aprendendo no dia a dia da empresa: “É válido, portanto, o pensamento de que conhecimentos e habilidades se desenvolvem, atitudes não” (GUADAGNIN, 2003. p. 69).

Esta concepção, como se vê adiante, inclusive abre espaço para o desvirtuamento do instituto do estágio, a partir do seu descolamento com o currículo da escola/curso, a sua proliferação e banalização. Além disso, conforme discutido a partir de Bernardo (2009), essa concepção demonstra os aspectos subjetivos e ideológicos embutidos nos critérios de seleção das empresas, afinal, como também foi discutido, *potencial e talento* são princípios seletivos da ideologia meritocrática.

3.2 Trainees

Conforme Cesa (2007, p. 14) *trainee* significa *estagiário* em português, no entanto corresponde a uma forma distinta de contrato. O *trainee* diferente do estagiário possui vínculo de emprego; é contratado quando está no final do curso ou mesmo depois de formado, não havendo participação da instituição de ensino. A prática, via de regra, visa o preenchimento de vagas na área administrativa das empresas. Trata-se, portanto, de relação de emprego por tempo determinado, eles são uma manifestação dos *temporary-workers*, dos trabalhadores hifenizados dos quais falou Beynon (2002).

Assim como os estagiários, os *trainees* interessam para as empresas, no discurso de gestão empresarial, como forma de “captação de potenciais”, no entanto tem um custo mais elevado que os primeiros, motivo pelo qual os estágios são mais populares.

No programa de *trainee*, segundo Guadagnin (2003, p. 19) os jovens passam por uma integração à empresa um tanto peculiar:

[...] ele realiza *job rotation* [...] Assim ele adquire visão sistêmica – competência muito procurada no mercado. [...] ele passará pelas diferentes áreas da organização, participará de treinamentos formais e *on the job*. Terá um *coach* (tutor ou supervisor de seu desenvolvimento e trabalho) e estará recebendo *feedback* constantemente, e, portanto, será monitorado e acompanhado.

O investimento mais elevado por parte da empresa justifica, segundo o discurso da gestão empresarial, um nível de cobranças mais elevado. São competências do *trainee*, com base em Padi Consultoria, sistematizados por Guadagnin (2003, p. 20):

Jovens promissores, de talento, dotados de elevado potencial de desenvolvimento dentro de uma empresa, em curto/médio espaço de tempo, porém sem experiência profissional anterior [...] que tragam em sua bagagem sólida formação acadêmica, via de regra, obtida em escolas de primeira linha. [...] vida escolar linear e conclusão de curso na faixa dos 22-25 anos; cursos de especialização e/ou pós-graduação, conhecimento de, no mínimo, um idioma, vivências no exterior, conhecimentos específicos[...] postura pessoal, nível cultural e de atualização geral, relacionamento e comunicação interpessoal, espírito de equipe, assertividade / capacidade para “cavar espaços”, iniciativa / pró-atividade, combatividade, vitalidade, inteligência aplicada, crítica e habilidade para questionar / discordar, facilidade de aprendizado, visão de futuro, automotivação, mobilização para o auto-desenvolvimento.

Na prática, no entanto, os programas *trainees*, exacerbando ao máximo a competitividade entre os jovens que concorrem para as poucas vagas que em geral são dispostas pelas empresas, representam conforme Cattani (2005, p. 65) um verdadeiro *eugenismo profissional*²³.

²³Com grande alarde, a empresa anunciou a seleção de candidatos a um estágio, na linguagem edulcorada do mundo dos negócios, chamado *trainee*. Os melhores alunos de várias faculdades apresentaram-se e, após uma rigorosa triagem, foram escolhidos 18 entre eles. Durante seis meses, os candidatos trabalharam desesperadamente (executando tarefas em fins de semana ou em horas extras) para ficar entre os que ocupariam as seis vagas definitivas. Selecionados, os seis “privilegiados” trabalharam intensamente mais meio ano para, finalmente, a empresa contratar os dois melhores. Saldo do processo: 16 jovens frustrados, exauridos, acreditando serem responsáveis pelo próprio fracasso e, pior de tudo, achando legítimo o *eugenismo profissional*. (CATTANI, 2005, p. 64-65)

3.3 As condições da dominação: o estágio como flexibilização das leis trabalhistas e precarização do trabalho juvenil

O uso dos estágios como forma de flexibilização das leis trabalhistas e mão de obra barata, como se vê adiante, é um fato admitido por estagiários, universidades e inclusive empresas²⁴, não raro, a propaganda de estágios vem acompanhada da ressalva - para estagiários e empresas - de que este não seja usado apenas como mão de obra barata.

Segundo Cesa (2007, p. 134), as mudanças que ocorreram na Lei de Estágio (6.494/77) foram todas no sentido de “ampliar cada vez mais o campo de incidência dos estágios, especialmente quando alcançou alunos do ensino médio, cujo currículo pode dispensar qualquer conteúdo profissionalizante”.

Essa mudança ocorreu, como se viu na **Tabela 2**, no ano de 1998, foi confirmada em 2001 (re-edição da MP) e reconfirmada agora em 2008 na nova Lei do Estágio (Lei n. 11788/2008).

Essa extensão ao ensino médio é o aspecto legal mais questionado na literatura consultada²⁵:

[...] a MP nº. 2164-41/2001, sem adentrar na sua falta de preenchimento dos requisitos constitucionais de relevância e urgência, foi editada sob a égide de governo de perfil deliberadamente neoliberal, e com forte tendência flexibilizante da legislação de proteção social, sobretudo no que diz com os direitos fundamentais trabalhistas e de índole previdenciária. Nesse contexto, não é difícil deduzir que a intenção, ainda que disfarçada, era mesmo de precarização das relações trabalhistas, como diversas outras medidas legislativas do mesmo período. (VASCONCELLOS, 2009).

conclui-se que a inclusão do nível médio sem qualquer caráter profissionalizante dentre as possibilidades de realização de estágio, ainda que mal justificadas nas novas exigências educacionais contidas na LDB/96, atende muito mais aos interesses do setor poder empregatício do que implementam os direitos constitucionais dos jovens à educação e profissionalização para o trabalho.(CESA, 2007. p 272)

É importante que se diga que os limites do estágio não começaram com as MP's de FHC. Segundo Cesa (2007, p. 16) já na Lei 6.494/77 - e no decreto que o regulamentou - existia a abertura para que “a natureza jurídica didático pedagógica

²⁴Segundo Cesa (2007. p. 165), “parece haver na consciência do jovem estagiário, e também da de suas famílias e da sociedade de modo geral, um consentimento tácito à burla dos objetivos do programa de estágios. É como esmorecer diante do velho dito popular 'dos males o menor”.

²⁵Ver Cesa (2007), Paula (2004) e Vasconcellos (2009).

dos estágios se transforme em relação de emprego camuflada”.

A esse respeito conforme aponta Gonçalves (2004 *apud* CESA, 2007. p. 170):

A lei 6.494/77 representa para o Direito do Trabalho mais uma norma de cunho flexibilizante. (...) A disposição legal, sem dúvida, vem servindo de base legal para a prática de atos fraudulentos, através dos quais as empresas buscam desonerar-se dos encargos sociais próprios do contrato de trabalho. É notório que grande parte dos estagiários realiza as mesmas tarefas que os demais empregados registrados, nas mesmas condições, como jornada de trabalho, responsabilidade, volume de trabalho e hierarquia, embora não possuam direitos mínimos assegurados àqueles²⁶.

Tais mudanças na lei, no entanto, fundamentam a flexibilização do instituto do estágio como um todo, na medida que descola a prática dos estágios da grade curricular dos cursos. Apesar da legislação ora vigente (Lei n. 11788/2008) ser clara no sentido de exigir, para os estágios de nível superior, supervisão na empresa de profissional do curso do estagiário, vigora o entendimento que o estágio hoje em dia se presta para outros aprendizados que não os relativos aos cursos, mas as competências exigidas pelo mercado. Segundo parecer solicitado pelo CIEE (SOUZA, 2001 *apud* CESA, 2007 p.179-180) essa é a interpretação possível desde o Decreto n. 87.497/82:

O estágio não mais se vincula restritamente à capacidade de operar determinada técnica produtiva ou de prestação de serviço. Seus fins foram ampliados e passaram a incluir ajustamentos mais amplos, como “situações de vida” e “aprendizagem social e cultural”, o que não tem a ver diretamente com o treinamento “in service” [...]. O que se visa, atualmente, com os estágios é muito mais do que isso, pois devem ajustar o estudante no trabalho em grupo, no convívio social, na troca de experiência, na capacidade de decidir, na responsabilidade profissional, situações essas que envolvem comportamentos e habilidades que não decorrem das lições ocupacionais e sim das matérias de formação intelectual, como comunicação e expressão, cálculo, ética e cousas pela rama. São situações de vida, tão ou mais importantes do que as estritamente tecnicistas. **E é imperativo que isso ocorra, eis que as novas exigências de nossa civilização em mudança colocam para a educação o desafio da formação integrada do cidadão e do trabalhador.** Não há mais que formar um em detrimento do outro. (grifos nossos)

Segundo este mesmo autor (SOUZA, 2001. *apud* CESA, 2007. p 180) os estágios teriam duas funções: uma explícita, seria a complementação curricular; outra implícita, seria a possibilidade de “retirar da ociosidade multidões de jovens que, sem ocupação [...], ficam sujeitos aos cantos de sereia do uso do tráfico de

²⁶Essa realidade é constatada na apresentação dos resultados da pesquisa empírica logo adiante, na subseção 3.4

drogas, das perambulações pelas ruas e da abusiva explosão dos seus préstimos pelo crime organizado”.

A partir dessa concepção de *juventude problema* (que retoma o viés *essencialista* discutido na subseção 2.1) e da *disputa da juventude com as drogas*, muito comum nas abordagens sobre juventude nos anos 1990, tem-se mais uma tentativa de justificativa do descumprimento e/ou *flexibilização* da finalidade pedagógica dos estágios. Segundo Cesa (2007), este tipo de visão retoma a ideia de *saneamento social*, comum no país no início do século, segundo a qual colocar de qualquer forma os jovens dentro das empresas e dar-lhes alguma ocupação evitaria o mal maior, que hoje em dia é a drogadição, cujos problemas atingem e comovem as famílias de todas as classes sociais.

É dessa forma, com a justificativa de atender *as novas exigências de nossa civilização em mudança*, ou mesmo, na ideia de *responsabilidade social empresarial* – talvez de afastar a juventude do perigo das drogas - que na prática grande parte das empresas tem adotado a *burla ao instituto do estágio como estratégia* (CESA, 2007. p. 163).

Segundo Cesa (2007, p. 164), “a despeito da Recomendação 198 da OIT, que busca *eliminar* as relações de trabalho encobertas”, da qual o Brasil é signatário, “o desvirtuamento dos objetivos do estágio” tem se tornado cotidiano no meio empresarial nacional.

A expansão dos estágios é impressionante. Segundo balanço social do CIEE nacional do ano de 2005 (*apud* CESA, 2007. p. 170), foram convocados mais de 3 milhões de estudantes para “oportunidades” de estágio.

A realidade de boa parte desses estágios não é muito distinta do quadro apresentado em relatório da UNICAMP (2002, *apud* CESA, 2007, p. 201) acerca dos estágios de seus egressos:

- a) jornadas com até 12 horas diárias; b) duração de até 3 anos; c) atraso e/ou ausência nas aulas (inclusive provas); d) descumprimento de tarefas extraclasse; e) reprovação voluntária ou alongamento do curso para manter-se no estágio; f) retorno ao curso, depois de formado; g) universidade e curso não têm contato com concedente; h) empresas com 3 funcionários e 17 estagiários; empresas com o dono e 10 estagiários; i) processo seletivo igual ao emprego; j) atividades exigindo mais do que o aluno pode oferecer (frustração e estresse) ou menos que sua capacidade (desmotivação); k) atividades fora da área de atuação, dentre outros.

Essa realidade não é distinta do que encontramos na pesquisa empírica (que será apresentada logo adiante) e, acreditamos, do que podemos encontrar em qualquer universidade do país²⁷.

Segundo Cesa (2007, p. 193):

A Equipe de Combate a Fraude nas Relações do Trabalho da Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco, durante o primeiro semestre de 2006, fiscalizou 55 empresas, alcançando o total de 928 contratos de estágio, ou seja, uma média de 17 estagiários por empresa. Deste número, apenas 9,11% encontravam-se regulares, enquanto 90,89% não atendiam aos requisitos legais, “desviando o foco educativo para o aspecto produtivo” (MTE. Notícias. *Grupo regulariza estágio em Pernambuco*. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/funcoes>>. Acesso em: 13 mar. 2007)

Essa realidade tem motivado inúmeras ações na Justiça do Trabalho, mais especificamente, do Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio das quais podemos ver a dimensão do problema. Segundo relatório da Comissão Mista do Estágio do Ministério Público do Paraná (2004 *apud* CESA, 2007. p 168), tem crescido “assustadoramente” o número de entidades que atuam como agentes de integração de estágios, intermediando contratos entre empresa, escola e estudantes. Segundo o relatório, empresas que atuam na área de intermediação de mão de obra têm alterado seus contratos sociais para incluir como seus objetivos a atuação como agentes de integração “demonstrando sistemática fraude à lei disciplinadora”.

Por iniciativa do MPT, têm sido efetuadas diversas ações, através de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC’s) ou, quando estes não são cumpridos, Ações Civis Públicas (ACP’s).

Um exemplo de TAC: por iniciativa do MPT, em 2005, o Banco do Estado do Rio Grande do Sul comprometeu-se, entre outras coisas, em deixar de contratar estagiários menores de 16 anos; adequar o número de estagiários em 15% do total de empregados; abster-se de colocar estudantes de nível superior em serviços de auto-atendimento; limitar carga horária em no máximo 6 horas diárias e 30 semanais

²⁷Essa realidade não é distinta da própria experiência do autor, cujo histórico acadêmico, com seus altos e baixos, espelha os períodos em que, respectivamente, não estagiou (bom desempenho) e estagiou (desempenho regular), em estágios que muitas vezes fugiam parcial ou completamente da relação com o currículo do curso (atendimento ao público, atender telefones, redigir e entregar ofícios, tirar fotocópias, carregar caixas, fazer café e chimarrão, alimentar banco de dados, etc.), em síntese, o popular “escravigiário”, ou, mais recentemente após popular novela das oito: *dalit*, a casta inferior.

(CESA, 2007. p 198)

Um exemplo significativo de Ação Civil Pública é a que tramita na 2ª Vara do Trabalho de Presidente Prudente (SP) e ainda pende de julgamento, ajuizada pelo Procurador do Trabalho José Fernando Ruiz Maturana, do Ofício de Bauru (SP), da Procuradoria Regional do Trabalho 15ª Região, contra o CIEE e que visa, “genericamente, afastar o centro de integração [CIEE] das relações de estágio” (CESA, 2007. p. 203-205):

A alegação do Ministério Público é que o CIEE, sob a justificativa de “abrir oportunidades de estágios no mercado de trabalho, tem agido ilicitamente em escala industrial”, como um grande intermediador de mão de obra, “pouco importando a realidade e a concreta distinção que deve existir entre empregado e estagiário”, já que “os jovens trabalhadores, considerados estagiários, laboram privados dos direitos assegurados pela Constituição e pelas leis aos empregados em geral, embora, de fato, cumpram tarefas e adotem posturas típicas de empregados”.

O exposto é suficiente, acreditasse, para demonstrar como um *fato*, uma *realidade*, o desvirtuamento dos estágios como forma de *flexibilização do trabalho*, como *precarização do trabalho juvenil*. Ao fragilizar ainda mais as formas de inserção dos jovens no mercado de trabalho, os estágios oferecem as condições materiais de insegurança, as condições para a *subserviência* e a *dominação*, sobre as quais atuam os mecanismos de *dominação simbólica* – discurso meritocrático e de gestão empresarial - de *domesticação* dos novos trabalhadores.

3.4 A realidade dos estagiários: resultados da pesquisa empírica

Entre os meses de outubro e novembro (2009) foram aplicados 12 questionários com estudantes da UFRGS – quatro de Administração, um de Ciências Contábeis, dois de Economia e cinco das Engenharias, sendo quatro da Mecânica e um da Elétrica - que se enquadram no perfil de serem - ou terem sido recentemente – estagiários de empresas multinacionais²⁸.

Este perfil de cursos e empresas compreende os setores de ponta, aqueles que apresentam as tendências a serem reproduzidas no mercado. Os estudantes

²⁸ Responderam o questionário estagiários da GKN do Brasil, General Motors, Forja Taurus, HSBC, Embratel, Konig do Brasil Ltda, Dell Computadores, Coca-Cola e John Deere Brasil.

são todos da UFRGS, universidade conhecida pela excelência, e os cursos costumam ser os mais requisitados pelas empresas multinacionais. As empresas, em diferentes ramos, adotam, conforme pode ser constatado na pesquisa, as práticas e discursos, disseminados no mundo todo, da *administração flexível*.

Por uma questão de ética, de forma a não vir comprometer os respondentes, trata-se deles no presente trabalho de forma genérica, referindo-se ao curso, sem associar com a empresa, o que com certeza não prejudica os fins desta pesquisa que não tem um foco em uma empresa ou outra, mas nos estágios como um todo em empresas multinacionais.

Com relação às empresas, pode-se dizer que todas acompanham, ao menos no nível de discurso, as tendências da *reestruturação produtiva*. Foi apresentado um quadro com conceitos importantes e solicitado que os respondentes marcassem aqueles com os quais conviviam no dia a dia das empresas (questão 17). Quase todos marcaram *qualidade total* e *dedicação total* (11); *competência* e *trabalho em equipe* foram marcadas dez vezes; *responsabilidade social* oito vezes; *participação* e *lean production* foram marcados seis vezes; *empreendedorismo*, *visão compartilhada* e *família empresa* foram marcadas duas vezes; *resiliência* e *protagonismo* foram marcados uma única vez.

Entre os respondentes que emitiram comentários acerca desses conceitos, pode-se destacar comentários positivos e negativos. “Foram conceitos que aprendi no dia a dia. Por vezes, não é fácil sua aplicação, mas é necessária”, disse o estagiário de Eng. Elétrica. Já o estagiário A de Eng. Mecânica sentenciou:

[...] todos esses conceitos visavam à dedicação total do trabalhador ao trabalho. A empresa não tinha muito interesse na cooperação, existia até um ramal de denúncias de outros trabalhadores flagrados em atividades que a empresa desaprovava.

Enquanto a fala do estagiário de Eng. Elétrica demonstra a interiorização do discurso da empresa, a fala do estagiário A de Eng. Mecânica demonstra a diferença entre *trabalho duro* e *discurso flexível* que discutimos na seção 1.

Os respondentes, cinco mulheres e sete homens, com variação de idade de 22 a 28 anos, apresentaram pontos de vista variados, desde os mais engajados ao *discurso de gestão empresarial* e aos projetos das empresas que buscam ascender

nas suas carreiras sendo efetivados; aos/às mais críticos e insatisfeitos que não se enquadraram no perfil *empreendedor* e buscam construir alternativas profissionais (serviço público, carreira acadêmica), passando por aqueles e aquelas que - nem tão adaptados, nem tão críticos - buscam sobreviver no mercado competitivo.

As diferentes atitudes ficam claras nas diferentes respostas a questão 23 do questionário (mas não somente), que indagava se eles estavam satisfeitos com a experiência de estágio.

Entre atitudes *engajadas* com o discurso de *gestão empresarial*, destacam-se todos que declararam explicitamente estarem felizes com a experiência de estágio: “Sim, mas sempre almejando ser efetivado” disse o estagiário A de Administração; “acredito que está sendo muito importante para minha vida”, disse o estagiário de Eng. Elétrica; “Sim. Todos os dias aprendo algo novo”, disse a estagiária B de Administração; “Fico muito grato pela oportunidade que recebi pela empresa” disse o estagiário de Ciências Contábeis; etc.

Na fala do estagiário A de Administração se percebe a questão da efetivação como *mecanismo de cooptação simbólica*, ele está feliz na empresa, desde que seja efetivado.

Entre as atitudes *críticas*, destaca-se o estagiário A de Eng. Mecânica que disse não estar satisfeito, e que a experiência teria servido para confirmar a sua preferência pelo estudo acadêmico: “depois da experiência na indústria, decidi fazer mestrado”. Também é interessante a resposta do seu colega:

Não muito [satisfeito]. As relações trabalhistas não vão de acordo com meu senso de humanismo. Outro dia um trabalhador que tinha mais de 13 anos de casa foi demitido e o argumento da empresa foi o de que ele não tinha o perfil exigido. Há muitos bajuladores, mas muitas pessoas engajadas também. Quando o chefe chega, a maioria “baba o ovo” dele (pois assim asseguram o emprego e tentam uma promoção). (Estagiário B de Eng. Mecânica)

Entre as atitudes críticas, mas que não chegam ao ponto da ruptura destaca-se a seguinte resposta da estagiária A de Economia:

[...] Depois de um tempo de estágio [...], percebi que o maior benefício do estágio mesmo é o currículo, e se acostumar ao ritmo de trabalho bem dinâmico das multinacionais. Mas o estágio acaba não sendo o que deveria ser: um período de aprendizado, aplicação e desenvolvimento do que aprendemos na faculdade. Está longe disso. [...] muitas empresas acabam utilizando o estagiário como mão de obra barata, para atividade que não

vale a pena colocar um efetivo. Ao fim do período de estágio, eles apenas substituem o estagiário por outro. Eu me senti obrigada a estagiar, pelos motivos que já apontei. É uma exigência do mercado de trabalho. Mas acho que é um modelo extremamente equivocada e que pensa somente no curto prazo: o estudante deixa de fazer a faculdade como deveria, com a dedicação que seria necessária, para estagiar, e no estágio acaba não aprendendo muita coisa.

A opinião da estagiária A de Economia vai ao encontro da constatação que foi apresentada no presente trabalho sobre o estágio ser um mecanismo de *flexibilização* e *precarização do trabalho*, tido como um *mal menor*, frente a uma dura realidade do campo profissional. Na afirmação “Eu me senti obrigada a estagiar, pelos motivos que já apontei. É uma exigência do mercado de trabalho” fica evidente a dimensão da *coerção externa*, mesmo entre os que têm uma visão crítica sobre os estágios.

O mais interessante é que é possível confirmar esta constatação a partir de todos os questionários, tanto quando isso ocorre de forma explícita - como o caso supracitado - como quando ocorre de forma implícita, através de estagiários e estagiárias que, apesar de parcial ou plenamente satisfeitos com suas experiências de estágio, demonstraram estar cumprindo funções que guardam pouca ou nenhuma relação com o currículo dos seus cursos. Essa situação denota a *flexibilização do estatuto do estágio*, conforme já apontado no presente trabalho (na subseção anterior) e defendido por Cesa (2007), no sentido do aprendizado obtido no estágio não mais ser vinculado aos conhecimentos acadêmicos, mas às *competências* exigidas pelo mercado.

Os respondentes afirmaram terem procurado o estágio em função da remuneração, pelo aprendizado, como forma de ingresso no mercado de trabalho e porque compunha, no caso da Engenharia Mecânica, caráter obrigatório como estágio curricular. A estagiária A de Economia, por exemplo, vê “a realização de estágio como uma obrigatoriedade. [segundo ela] Conseguir emprego no setor privado sem ter experiência [de estágio] é quase impossível”.

No entanto ficou claro que pesa mais a questão da remuneração. De 12, 11 respondentes afirmaram que não estagiariam caso não fossem remunerados. O estagiário de Ciências Contábeis foi mais contundente e afirmou: “Jamais! Trabalhar de graça é pra louco. Tinha grandes responsabilidades, impossível fazer o que fazia

por nada”.²⁹

Além da importância da remuneração (uma característica do *emprego*, mas que por si só não configura o *vínculo empregatício*) alguns estagiários afirmaram fazer horas extras nas empresas, em flagrante desrespeito a legislação do estágio e claras relações empregatícias: “Há banco de horas onde o valor das horas extras é o mesmo” (estagiário B de Eng. Mecânica); “costumo trabalhar de uma a duas horas a mais por dia” (estagiária C de administração); “8 horas, mais extras³⁰” (estagiária B de Economia); “sim” (estagiária A de Economia).

Além disso, quando perguntados sobre como viam o seu trabalho, enquanto estagiários, em relação aos demais trabalhadores no que diz respeito ao nível de exigência, ritmo de trabalho e remuneração (questão 19), ficou claro que na maioria dos casos as responsabilidades são elevadas, o ritmo de trabalho é intenso, e a remuneração é baixa.

Entre a opinião dos engajados tem-se a do estagiário de Ciências Contábeis, para quem “A remuneração era mais baixa, mas a exigência a mesma. Porém, essa remuneração mais baixa não era pelo desmerecimento dos estagiários, e sim pelo merecimento dos outros colegas que já possuíam mais tempo de trabalho e mais experiência”, mais adiante em outra questão ele mesmo defendia: “Na minha opinião, a única diferença entre estagiário e o profissional era a carteira assinada”.

Entre os críticos tem-se a opinião do Estagiário A de Eng. Mecânica segundo o qual “Nível de exigência altíssimo, um ritmo frenético e remuneração baixíssima”. No meio de campo, novamente, a opinião da estagiária A de Economia: “Não vejo diferença, nem na carga de trabalho, nem na cobrança, nem na responsabilidade. A diferença está somente na remuneração”.

Com relação ao aprendizado, quando perguntado aos estagiários se conseguem de fato desenvolver o que aprendem na universidade (questão 21) foi constatado, novamente, que o tipo de aprendizado que acabam tendo, que é mais valorizado pela empresa - e característico deste tipo de relação de trabalho - diz respeito às *competências* exigidas pelo mercado de trabalho:

²⁹A remuneração variou de 1 a 2 salários mínimos (maioria), para um único caso de mais de 5 salários mínimos.

³⁰O estágio foi realizado antes da nova legislação que limita em 6 horas por dia.

A área para a qual fui contratado, logística, não tem a ver com o meu curso, apesar de ter aplicado pequenos conceitos para projetar embalagens. Depois fiz um “rodízio” (transferência temporária para outra área) em Engenharia de Produto e lá não apliquei quase nenhum dos conhecimentos adquiridos no curso. Apenas na interpretação de alguns desenhos técnicos. Portanto creio que a maioria dos estágios e o desta empresa principalmente, não possibilita, no cotidiano da empresa, o desenvolvimento do aprendizado do curso já que se focam muito em metas e assuntos da própria empresa (“resolver pepino”) sem valorizar muito o aprendizado do estagiário. (estagiário D de Eng. Mecânica)

No meu caso, são conhecimentos bastante distintos. Poucas cadeiras do meu curso abordavam os conceitos [...] que trabalho aqui. A realidade da faculdade e do meio privado são muito diferentes. (estagiário de Eng. Elétrica)

Não. Acredito que tanto o trabalho como o conhecimento da faculdade se complementam. Na faculdade temos muita teoria e no mercado de trabalho vemos a prática. Muitas vezes eu vivi a prática primeiro e só depois em alguma aula fui perceber que o que eu realizava no trabalho era algo estudado!!! (estagiário A de Administração)

Universidade e trabalho é algo, ao menos para mim, muito diferente. Na faculdade aprendemos quem foi Ford, que ICMS é um imposto estadual, que superamos a crise de 1929 e que a inflação assombrou o país há alguns anos atrás. Porém o prático, o que importa mesmo para as empresas, não é ensinado ou é ensinado mal e porcamente. Para tu ter uma ideia, tenho cadeira de estágio nesse semestre, devo ter ido em três aulas, as três fugiram totalmente do que a cadeira está proposta a ensinar, que é tentar aproximar o teórico da realidade profissional, o que resultou no abandono parcial dela (não vou mais nas aulas, mas vou participar do processo de avaliação, hoje trabalho em uma empresa de assessoria contábil, o que deixa o assunto bem tranquilo para mim). (estagiário de Ciências Contábeis)

Eu acho que depende muito da empresa. A maioria delas utiliza o estagiário como uma mão de obra barata, para trabalhos operacionais. Nos meus estágios não acredito que tenha utilizado nem desenvolvido nada que aprendi na faculdade. Apenas coisas técnicas, como contabilidade, custos... (estagiária D de administração)

Quando perguntados se o estágio serve mais como aprendizado, experiência de trabalho, ou forma de ganhar dinheiro (questão 22), obteve-se todo o tipo de respostas, mas ficou claro que a maioria destaca a experiência de trabalho, seguida da remuneração e, em último lugar, a questão do aprendizado. Fica claro que o estágio é para estes/estas jovens, sobretudo, uma porta de entrada para o mercado de trabalho:

Experiência de trabalho. Você pode não desenvolver aquilo que aprende na faculdade, mas você acaba aprendendo muito sobre rotina de trabalho mesmo, principalmente em multinacionais, Eu acho que depois do meu estágio [...], eu poderia trabalhar em qualquer outra empresa. (estagiária B de Economia)

Indico que todos procurem um estágio nos últimos 2 anos de faculdade. Pois pode fazer toda a diferença na busca por oportunidades de emprego e

experiência de vida. (estagiário de Eng. Elétrica)

Mas além desses aspectos o que chamou mais a atenção nos resultados da pesquisa empírica, foi o aspecto da *seletividade* e da *competitividade* que permeia o ambiente dos estágios nas empresas multinacionais.

O processo de seleção variou de duas fases (teste psicológico e entrevista, para a estagiária B de Administração) a até seis fases (português, raciocínio lógico, inglês e três entrevistas com os gestores, para o estagiário A de Administração). A maioria tinha três a quatro fases (teste psicológico, dinâmica de grupo, prova de inglês, e entrevista). Entre os que souberam responder, concorriam de sete a 41 (!!!) pessoas por uma vaga.

Entre os aspectos levantados pelos estagiários, se destacam a competitividade e o rigor do processo, em especial das provas de línguas.

[...] me chamou atenção o nível do teste de inglês com muitas questões e que demorou em torno de duas horas [estagiário C de Eng. Mecânica].

O que me chamou a atenção [...], e que acredito que aconteça na maioria dos processos, é o grau de exigência do estagiário. No mínimo inglês avançado, experiência no exterior e espanhol, além de domínio de informática, e além disso, experiência. É ridículo exigir experiência para uma vaga de estágio! (estagiária B de Economia)

O perfil das pessoas que competiam, segundo algumas respostas, era “na maioria aquele perfil engajado pró-ativo” (estagiário B de Eng. Mecânica); “pessoas bem preparadas” (estagiário A de Administração); “muito empreendedor, com diversos cursos na área, e conhecimento em diversas línguas” (estagiário C de Eng. Mecânica); “[...] na fase dos testes foram umas 30, na dinâmica acredito que umas 12. A maioria eram alunos de boas universidades, com inglês fluente, informática e tinham feito intercâmbio” (estagiária A de Economia).

Pode-se concluir que o *discurso do empreendedorismo* ganha materialidade no perfil dos jovens que concorrem às vagas de estágio nestas empresas multinacionais: pessoas *engajadas, pró-ativas*, bem preparadas, com diversos cursos e conhecimentos em diversas línguas e inclusive experiência no exterior.

O estagiário de Ciências Contábeis oferece uma descrição mais rica acerca do perfil desejado e dos objetivos da empresa, que inclusive corresponde ao que se viu na literatura estudada:

[...] [a empresa] preferia candidatos jovens, no início do curso superior, com vontade de trabalhar. Ela utiliza essa ferramenta [o estágio] para ao longo dos anos [...] moldar seus profissionais. A empresa não quer alguém com várias qualificações, que entre julgando que sabe tudo ou quase tudo, mas que não consegue se encaixar com a maneira de trabalho da companhia. Para eles, é muito mais vantagem pegar alguém que não saiba tanto, mas ao longo desses dois anos investir em qualificação profissional e depois disso contratar os profissionais que mais se encaixaram com o perfil da companhia. (estagiário de Ciências Contábeis)

No entanto, quando os estagiários foram perguntados sobre os motivos da sua contratação, apareceram tanto elementos de qualificação quanto competências e muitos não souberam responder. Os objetivos da empresa, assim como o dos estagiários, ficaram mais nítidos a partir das respostas da questão 20, acerca da pretensão de serem efetivados e das ações/qualidades/competências necessárias para tal.

Em alguns casos, exigem-se qualificações elevadas, até diploma de pós-graduação, um bom exemplo do “exagero das empresas, que podem 'se dar ao luxo' devido às altas taxas de desemprego no Brasil” (BERNARDO, 2009. p 49):

Os meus dois anos de estágio terminarão em 31 de Dezembro. No setor onde trabalho, não existe possibilidade de efetivação devido ao nível de exigência (currículo e pós-graduação). (estagiário A de Administração)

Mesmo neste caso, a exigência de diploma de pós-graduação está muito mais relacionada à *ideologia meritocrática*, a *aristocracia de talentos* que nos referiu Livia Barbosa (1999, p. 22) do que ao *paradigma da qualificação*. Ademais, o restante das respostas confirmou o domínio dos aspectos subjetivos, do *saber ser*, de personalidade, engajamento, característico do *paradigma da competência*:

[...] para seguir na empresa o trabalhador deve apresentar resultados. Ter deixado um legado de ações que motivem a empresa a contratá-lo. (estagiário B de Engenheiro Mecânica)

Sim, tenho perspectiva [de ser efetivado]. Para isso, preciso fazer o meu melhor e mostrar os benefícios que meu trabalho gerou para a empresa. (estagiário de Engenheiro Elétrica)

Aqui novamente se apresenta a perspectiva do emprego e da efetivação, frente a uma realidade de desemprego estrutural, como mecanismo de cooptação dos jovens através da interiorização dos objetivos das empresas e de subordinação a relações de trabalho precárias que caracterizam as *renovadas formas de dominação*.

No final do questionário foi perguntado a opinião dos estagiários acerca dos direitos, em especial o de sindicalização. Novamente as respostas variaram em função dos três perfis básicos que identificamos.

Entre as atitudes críticas, pode ser destacada a dos estagiários A e B de Eng. Mecânica, amplamente favoráveis à sindicalização:

É muito importante que o trabalhador possa se manifestar e exigir seus direitos, ainda mais dentro de um ambiente de relações hostis como o de uma multinacional. Mas pude ver que os sindicalistas são reprimidos e os chefões acham uma besteira e ficam tremendamente incomodados com as ações sindicais. Certa feita teve uma manifestação sobre o reajuste salarial onde os sindicalistas impediram a entrada dos trabalhadores durante um período da tarde. Ao chegar no escritório o chefe chamou a todos que ali se encontravam e disse que os sindicalistas estavam impedindo a entrada dos trabalhadores e recomendou que avisássemos para eles entrarem pelo outro portão que estava desobstruído; disse para não entrarmos em conflito com eles porque era justamente o que eles queriam.”...eles querem confusão mesmo, estão esperando com uma câmera fotográfica para registrar o momento que alguém se irritar e for pra cima deles. Não discutam ou falem com eles, simplesmente deem a volta e entrem pelo outro portão...” (estagiário B de Eng. Mecânica)

na empresa a organização, sindicalização é desestimulada pela chefia, mas acredito na organização como uma importante forma de reivindicação de direitos (estagiário A de Eng. Mecânica)

Entre os mais engajados as proposições das empresas, as respostas se limitaram a dizer que não consideram importante o direito a sindicalização (é o caso do estagiário D de Eng. Mecânica, do estagiário de Eng. Elétrica) ou então responsabilizaram a universidade pelo acompanhamento do estágio, como é o caso do estagiário de Ciências Contábeis:

Não considero importante não [a sindicalização]. Mas acho que o estagiário deve ser melhor assistido pelas universidades. A UFRGS faz um tremendo discurso acerca de estágios, que a universidade se compromete com os alunos, que briga por eles, que cobra dos empregadores, mas que na verdade, na maioria dos casos ao menos, ela nem vai até a empresa dar uma olhada, fazer ao menos uma pressão [...].

Já no “meio de campo”, poderiam ser destacadas as opiniões das estagiárias B de Administração e Economia:

Nessa empresa que trabalho não tenho do que me queixar com relação a benefícios. Mas já trabalhei em outras empresas que usavam o trabalho de estagiário como sendo uma mão de obra mais barata para o bolso da empresa. Com iguais exigências de conhecimentos técnicos e de trabalho, mas com desiguais salários e benefícios quando comparados a servidores efetivados. Acho que a sindicalização sempre ajuda na busca de direitos sociais dos trabalhadores. (estagiária B de Administração)

[gostaria de ter] Férias remuneradas, e principalmente o pagamento de hora extra. Como é proibido por lei, estagiário faz hora extra de graça, escondido... (estagiária B de Administração)

Em boa medida, os/as estagiários tinham direitos a vale transporte e férias (agora obrigatórios por lei) e vale refeição. O interessante é que todos, sem exceção, como fez a estagiária B de Economia reivindicaram mais direitos, como 13º salário, férias remuneradas, participação nos lucros e resultados, pagamento do FGTS e plano de saúde. Esse é um dado, que talvez fosse óbvio, mas que é interessante: mesmo entre os mais engajados ao discurso empresarial, uma luta pela garantia de direitos aos estagiários pode encontrar a sua simpatia, possibilitando a ruptura da sua *consciência puramente individual*, para uma *consciência de grupo*, mesmo que econômico-corporativa que é um primeiro passo, conforme Iasi (2006) e Gramsci (1968) no processo de *consciência de classe*.

CONCLUSÃO

A pesquisa realizada permite concluir que, aliado as transformações que ocorreram no mundo do trabalho, aconteceram mudanças significativas nas formas de exercício do poder e da dominação na sociedade, com o predomínio das estratégias hegemônicas, que buscam o autoconvencimento dos trabalhadores e das classes subalternas para aceitarem as relações cada vez mais precárias e servis como naturais e inevitáveis.

Constatou-se que à juventude é reservado um papel importante, senão central, nesse processo, na medida em que se constitui como alvo principal das estratégias de convencimento, domesticação, das classes subalternas por parte das elites, em especial no que diz respeito a dominação dos trabalhadores através da *ação educativa empresarial*.

O desemprego estrutural e a precarização sem precedentes dos postos de trabalho existentes constitui as bases para as renovadas formas de dominação, para o convencimento dos trabalhadores acerca da *concepção de mundo* das classes dominantes, baseada nos velhos valores liberais e na ideologia meritocrática de contornos neoliberais. Na auto-responsabilização dos trabalhadores tomados individualmente como sendo os únicos responsáveis pelos seus próprios sucessos e fracassos.

Nesse ambiente, o estágio profissional, enquanto forma de trabalho precário, surge como uma das renovadas formas de dominação. A partir da relação de estágio podemos perceber como se articulam estrutura e superestrutura para garantir os interesses de produção e reprodução do capital. A relação entre trabalho precário e estratégias de convencimento, dominação, domesticação com foco nos novos trabalhadores que estão ingressando na esfera produtiva.

Devido ao desemprego estrutural, as empresas multinacionais “se dão ao luxo” de realizar processos seletivos altamente competitivos (com até 40 estudantes concorrendo para uma vaga de estágio), exigindo diplomas e qualificações elevadas como forma de distinção pela meritocracia, e competências diversas entre as quais a adesão ao projeto, valores e ideologia da empresa e *dedicação total* ao trabalho.

Nesse ambiente, jovens estudantes universitários “buscando seu lugar ao sol”, se tornam presas fáceis do *discurso de gestão empresarial*, do *empreendedorismo* em especial, se submetendo a verdadeiras relações de dominação, que são naturalizadas no cotidiano das empresas.

Dessa forma as elites garantem o filtro ideológico, selecionam os *winners* entre aqueles que assimilam, auto-impõem, a sua *concepção de mundo*. Os *losers* são oferta garantida de mão de obra barata, tem seus conhecimentos apropriados pela empresa e são descartados no final de dois anos de estágio, que é o limite que a legislação permite.

No entanto esta relação de dominação aparentemente perfeita com a qual as empresas podem se dar o luxo de obter o máximo rendimento de mão de obra qualificada com baixíssimos custos, também gera, como vimos, as condições para a ruptura³¹. Não são todos os jovens que estão satisfeitos e gratos por suas experiências em multinacionais. Nem todos estão dispostos a se submeter ao ritmo “frenético” da iniciativa privada e muitos colegas da UFRGS sonham com a estabilidade das empresas estatais.

Não são todos que mantêm o encanto do mercado, após conviverem com a “realidade dura” por traz do “discurso flexível”, ou mesmo depois de terem sido rejeitados após uma série de processos seletivos, com dinâmicas de grupo, nos quais sempre encontram alguém mais *engajado* disposto a *servir* mais ainda aos interesses das empresas.

Todos os estagiários entrevistados, sem exceção, mostraram-se abertos à ampliação dos direitos do estágio. O caminho, não só para a superação dos estágios profissionais como forma de dominação, como para o rompimento do *encapsulamento dos indivíduos* e contraposição a *concepção de mundo* das elites passe primeiro pelo reconhecimento, pelos próprios sindicatos, dos estagiários como parcela importante da *classe-que-vive-do-trabalho*.

Em segundo lugar pela luta de sindicatos e estudantes, pelo reconhecimento, mesmo que diferenciado, do estágio como forma de *emprego*, pondo fim a hipocrisia que só beneficia a exploração desses trabalhadores. Exigindo cobertura plena dos direitos trabalhistas, com remuneração proporcional à jornada de trabalho e

³¹ Ruptura ao menos no plano ideológico com a concepção de mundo empresarial dominante.

responsabilidades, que devem ser diferenciadas a fim de garantir de fato o mínimo - que hoje não é garantido - da possibilidade destes trabalhadores e trabalhadoras conciliarem a atividade profissional com os estudos.

O estagiário hoje sequer tem o direito a se organizar, e o movimento estudantil, que tem como *locus* prioritário as universidades não é a ferramenta adequada para dar conta das demandas que dizem respeito, sobretudo, a esfera do *trabalho*, às relações dentro das empresas e as suas implicações no conjunto da força de trabalho. Esta é com certeza uma tarefa para o movimento associativo dos trabalhadores, uma tarefa sobretudo da juventude trabalhadora - porque o fim de uma opressão não acontece sem a ação dos oprimidos. Organizar a juventude trabalhadora e responder entre outras coisas, à exploração dos estágios são tarefas para os sindicatos do século XXI.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Helena W. Cenas Juvenis. Pagina Aberta. 1994.
- ABRAMOVAY, Miriam. Juventude Violência e vulnerabilidade social na América Latina: Desafios para políticas Públicas/ Miriam Abramovay et alii. Brasília, UNESCO, BID, 2002.
- ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do Trabalho. São Paulo. Boitempo Editorial. 2007
- BARBOSA, Livia. Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas. Rio de Janeiro. Editora FGV. 1999
- BERNARDO, Marcia Hespanhol. Trabalho duro, discurso flexível. São Paulo, Expressão Popular. 2009
- BEYNON, Huw. As práticas do trabalho em mutação. In. Antunes, Ricardo. Org. Neoliberalismo Trabalho e Sindicatos. São Paulo, Boitempo. 2002, 2Ed.
- BOURDIEU, Pierre. Juventude é apenas uma palavra. In: Questões de sociologia. Rio de Janeiro: Marco Zero. 1983. P. 112-121.
- CARRION, Ana Paula. Entrevista com Rosana Souza, secretária nacional de Juventude da CUT. **Portal Mundo do Trabalho**, 2009. Disponível em: <http://www.cut.org.br/content/view/16199/170/> Acessado em: 15/11/2009.
- CASTRO, Elisa Guaraná de. Juventude: reflexões para o debate. Boletim da Secretaria Nacional da Juventude do PT. Rio de Janeiro, 2006.
- _____. Juventude: hierarquia social e relações de poder na luta pela construção de um ator político. In. PAPA, Fernanda et all. Org. Juventude em formação: textos de uma experiência petista. São Paulo. Fundação Friederich Ebert, 2008.
- CATTANI, A. D. . A vida precária: bases para a nova submissão. In: Antonio David Cattani; Laura Mota Diaz. (Org.). Desigualdades na América Latina: novas perspectivas analíticas. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2005, v., p. 51-71.
- _____. A Ação Coletiva dos Trabalhadores. Porto Alegre, S.M.

Cultura/Palmarinca 1991.

CIEE-RS. Balanço Social 2008. Disponível em: <<http://www.ciee-rs.org.br/internet2/institucional/responsabilidadeSocial.jsp>> Acesso em 25 de novembro de 2009.

CESA, Marlise Pedroso. Lei de estágio: uma análise dogmática e crítica à luz do dever de o Estado garantir a efetividade dos direitos fundamentais ao trabalho, à educação e à qualificação profissional. Dissertação de Mestrado em Direito. Universidade de Caxias do Sul. Caxias do Sul. 2007

COSTA, Antonio Carlos G. Educação Para o Empreendedorismo: uma visão brasileira In: NOVAES, R.; VANNUCHI, P. Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 242-259.

_____. O Protagonismo Juvenil: Uma Proposta Inovadora de Ação – Disponível em: <http://www.superacaojovem.org.br/dicas/dicas_full.asp?dip_id=37> Acesso em 3 de novembro de 2008.

DIEESE. Tabela 57. Estimativa da população economicamente ativa (PEA) e taxa de desemprego. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br>> Acesso em 3 de nov. De 2008.

DIFINI, Diego. A dura vida de estagiário. Jornal da Universidade. Porto Alegre. p 7. Setembro de 2008

Documento Base 1º Conferência Nacional de Juventude. Disponível em <www.juventude.gov.br/conferencia/texto-basePB.pdf> Acesso em 3 de novembro de 2008.

FRAGA, Paulo Denisar. Juventude e cultura: identidade, reconhecimento e emancipação. In: **Revista Espaço Acadêmico** n° 75. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/075/75fraga.htm>> Acesso em 03 de nov. de 2008.

FRIGOTTO, G. Juventude, trabalho e educação no Brasil: perplexidades, desafios e perspectivas. In: NOVAES, R.; VANNUCHI, P. Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo,

2004. p. 180-216.

GÓES, José Cristian. “O mercado de trabalho reproduz a desigualdade”. Entrevista com Márcio Pochmann. **Caros Amigos**. São Paulo. n. 149.

GRAMSCI, A. Americanismo e fordismo. In: Maquiavel, a política e o Estado Moderno. Civilização Brasileira, 1968.

GRUPPI, Luciano. O Conceito de Hegemonia em Gramsci. Rio de Janeiro, Graal, 1980. 2ED.

GUADAGNIN, Miguel Frizon. Expectativas de Desenvolvimento de Estagiários. Trabalho de Conclusão de Curso – Graduação – em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2003

IASI, Mauro Luis. As Metamorfoses da Consciência de Classe. São Paulo: Expressão Popular. 2006.

IPEA. Juventude no Brasil. O Estado de uma nação. Brasília: IPEA, 2005. P.285 A 350

_____. Comunicado da Presidência nº 12. 2008. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/Comunicado_%20da_%20presidencian12.pdf> Acesso em 03 de nov. de 2008

Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm> Acesso em 3 de nov. de 2008.

MARTINS, André Silva. Estratégias Burguesas de Obtenção do Consenso nos Anos de Neoliberalismo da Terceira Via. P.: 127-170. In: NEVES, Lucia M W. (org.) *A nova pedagogia da hegemonia - estratégias do capital para educar o consenso*. SP. Xamã, 2008.

MARX, Karl e ENGELS, Friedrich A ideologia alemã. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000003.pdf>> Acesso em: 15 de novembro de 2009

_____. Manuscritos Econômicos e Filosóficos. Martin Claret. São Paulo. 2006

MESZAROS, István. Para além do Capital. Boitempo. São Paulo. 2002

MOHN E SOUZA, Adriano . Jovens e educação empreendedora: que discurso é esse? Dissertação de Mestrado em Educação. Universidade Católica de Goiás. Goiânia. 2006.

PAULA, Pedro Delgado de. Contrato de estágio como meio fraudulento de contrato de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 200, 22 jan. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4773>>. Acesso em: 25 ago.

POCHMANN, Marcio. Inserção Ocupacional e o Emprego dos Jovens. ABET. São Paulo, 1998.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do Trabalho e Impasses da Organização Coletiva no Brasil. In. Antunes, Ricardo. Org. Neoliberalismo Trabalho e Sindicatos. São Paulo, Boitempo. 2002, 2Ed.

SOUZA, Regina Magalhães de. O discurso do protagonismo juvenil. Tese de Doutorado em Sociologia – Universidade de São Paulo. São Paulo. 2006.

THIOLLENT, Michel J. M. Crítica Metodológica. Investigação Social e Enquete Operária. Editora Polis, 1982. 3 ED.

WAISELFISZ, J. Relatório de desenvolvimento juvenil, 2007. Brasília: UNESCO

VASCONCELLOS, Armando Cruz. A nova lei do estágio estudantil. Breve análise. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2044, 4 fev. 2009. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12288>>. Acesso em: 25 ago. 2009.

APÊNDICE I³²

Questionário	
<p><i>Este questionário tem por objetivo levantar dados para um Trabalho de Conclusão de Curso de Bacharelado em Ciências Sociais da UFRGS que versa, entre outras coisas, sobre a realidade dos estágios em empresas multinacionais.</i></p> <p><i>As perguntas elaboradas, que seguem abaixo, não devem limitar os(as) respondentes de manifestar impressões e opiniões que não estejam por elas contempladas. Não deixem de apontar questões relevantes que por ventura tenham sido ignoradas.</i></p> <p><i>Não é necessário preencher o nome e, por questões éticas, os dados obtidos serão utilizados de forma cuidadosa, que não comprometa os(as) respondentes.</i></p> <p><i>Fiquem tranquilos(as) sobre o absoluto sigilo e estejam abertos para emitir a livre opinião, se estender caso necessário e utilizar as margens e o verso da folha.</i></p> <p><i>Desde já, muito obrigado.</i></p> <p><i>Daniel Fortuna Damiani – Ciências Sociais UFRGS</i></p>	
1. Curso:	2. Turno (que estuda): () Diurno () Noturno
3. Idade:	4. Sexo: () Masculino () Feminino
5. Nome da empresa e setor onde realiza o estágio?	
6. Quantas “horas” você estagia por dia? Faz horas extra?	
7. Quanto você recebe(aproximadamente)? () Equivale a menos de 1 Salário () Equivalente de 1 a 2 Salários () Equivalente de 2 a 5 Salários () Equivalente a mais de 5 salários	8. Que outros benefícios você tem no seu estágio? () Vale Transporte () Vale Refeição () Férias () Outros. Quais?
9. Por qual(is) motivo(s) você procurou o estágio?	
10. Que importância tem/teve a questão financeira no fato de você ter procurado o estágio? Você estagiaria caso não fosse remunerado?	
11. Com relação ao processo de seleção para o estágio na empresa, por quantas fases você passou até ser contratado?	
12. Como eram cada uma dessas fases? O que te chamou mais a atenção?	
13. Se for possível responder, quantas pessoas concorriam para a sua vaga? Qual o perfil destas pessoas?	
14. Por quais motivos você acha que foi escolhido para a vaga de estágio? Foi mais pelo seu currículo e qualificações, ou por conta do seu perfil e afinidade com o “projeto” da empresa?	
15. Após ter sido contratado, existe algum setor da empresa responsável pelo acompanhamento dos estagiários (RH, Departamento Pessoal)?	
16. Existe alguma ação especial da empresa direcionada para os estagiários como cursos e/ou atividades de integração? Se for o caso, qual o conteúdo, como são esses cursos/atividades? Foi apresentado um perfil/projeto/missão da empresa? Como é? O que te chamou mais atenção?	
17. Marque entre os conceitos abaixo, aqueles que fazem parte do discurso da empresa: () empreendedorismo; () resiliência; () protagonismo; () trabalho em equipe; () competência; () qualidade total; () visão compartilhada; (); família empresa; () autonomia; () participação; () dedicação total; () downsizing; () responsabilidade social; () lean production; () outros. Quais?	

³²O questionário teve as dimensões alteradas, diminuídas, para ser apensado no presente trabalho.

18. A respeito destes conceitos - sua aplicação ou não, relevância ou não – você teria alguma coisa a dizer?
19. Como você vê o seu trabalho, enquanto estagiário, em relação aos demais trabalhadores no que diz respeito ao nível de exigência, ritmo de trabalho e remuneração?
20. Você tem perspectiva de seguir na empresa? Pretende ser efetivado(a)? Quais são, na sua opinião, as ações/qualidades/competências necessárias para conseguir ser efetivado(a) na empresa?
21. Com relação ao seu aprendizado, você acredita que consegue desenvolver, através do estágio, o conhecimento acumulado na universidade? Argumente:
22. Na sua opinião, o estágio serve mais como aprendizado, experiência de trabalho, ou forma de ganhar dinheiro?
23. Você está satisfeito, é feliz no seu estágio? Argumente
24. Para finalizar, retomando a questão dos benefícios (pergunta 7), quais você não tem mas gostaria de ter? Você considera importante o direito à organização (sindicalização)? Argumente
25. Existe mais alguma coisa que você acha importante acrescentar?