



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES
DE COMUNIDADES E ECOLOGIA SOCIAL

JUVENTUDE E TRABALHO: TENDÊNCIAS E DESAFIOS NA
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA

CLAUDIA CRISTINA NUNES EMIDIO GONÇALVES

Orientadora: Simone Ouvinha Peres.

Rio de Janeiro
– 2014 –



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
INSTITUTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE ESTUDOS INTERDISCIPLINARES
DE COMUNIDADES E ECOLOGIA SOCIAL**

**JUVENTUDE E TRABALHO: TENDÊNCIAS E DESAFIOS NA
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA**

CLAUDIA CRISTINA NUNES EMIDIO GONÇALVES

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação EICOS – Estudos Interdisciplinares de Comunidades e Ecologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social.

Orientadora: Simone Ouvinha Peres

Rio de Janeiro
- 2014 -

FOLHA DE APROVAÇÃO

JUVENTUDE E TRABALHO: TENDÊNCIAS E DESAFIOS NA TRANSIÇÃO
PARA A VIDA ADULTA

Claudia Cristina Nunes Emidio Gonçalves

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação EICOS – Estudos Interdisciplinares de Comunidades e Ecologia Social, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social.

Prof^a Dr^a Simone Ouwinha Peres (Orientadora)

Prof^a Dr^a Maria Lucia de Macedo Cardoso
(ENSP-FIOCRUZ)

Prof^o Dr^o Ricardo Henry Dias Rohm
(FACC-UFRJ)

Prof^a Dr^a Ana Maria Szapiro
(Instituto de Psicologia – UFRJ)

Rio de Janeiro
- 2014 -

RESUMO

GONÇALVES, CLAUDIA C. N. E. JUVENTUDE E TRABALHO: TENDÊNCIAS E DESAFIOS NA TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA. Orientadora: Simone Ouwinha Peres. Rio de Janeiro: UFRJ/CFCH/IP/EICOS, 2014. Dissertação (Mestrado em Psicossociologia de Comunidades e Ecologia Social).

Esta dissertação de âmbito interdisciplinar é resultado do estudo crítico da literatura sobre juventude, inserção dos jovens no mercado de trabalho, transição para a vida adulta e aquisição do status adulto. Uma breve revisão dos modos de transição dos jovens para a vida adulta em consonância com as mudanças e tendências dos processos mais amplos do mundo do trabalho e modelos mais gerais do capitalismo, permitiu identificar mudanças e relacionar melhor as tendências e desafios na transição para a vida adulta. A análise da bibliografia recente publicada nos últimos anos que trata do tema da transição para a vida adulta que se relaciona com o ingresso no trabalho, é o principal objeto desta pesquisa. Encontrou-se que: O modo como os jovens passam à idade adulta tem sofrido mudanças, que ocorreram em virtude de fatores de ordem econômica e cultural. A transição para a vida adulta, antes caracterizada por eventos claramente definidos é agora realizada sem uma ordem específica, com eventos intercambiantes entre si. Buscou-se identificar nos trabalhos publicados como se dá a problematização do ingresso do jovem no mercado de trabalho como evento fundamental do processo de transição para a vida adulta. Foi tratado de modo particular o contexto de alterações no mundo do trabalho que acarretaram mudanças nas formas de inserção dos jovens no mercado de trabalho, os impactos destas mudanças para os jovens frente às atuais perspectivas e estratégias de inserção futura para as novas gerações. Concluiu-se que o ingresso no mercado de trabalho pode ser considerado ainda um marcador importante da transição e da aquisição do status adulto.

Palavras-chave: juventude, transição para a vida adulta, mercado de trabalho, inserção.

ABSTRACT

GONCALVES, C. N. E. CLAUDIA. YOUTH AND WORK: TRENDS AND CHALLENGES IN TRANSITION TO ADULT LIFE. Advisor: Simone Ouviaha Peres. Rio de Janeiro: UFRJ/CFCH/IP/EICOS, 2014 Dissertation (MSc in Social Psychology of Communities and Social Ecology).

This dissertation is the result of interdisciplinary scope of critical study of the literature on youth, integrating young people into the labor market, transition to adult life and acquisition of adult status. A brief review of the modes of transition from youth to adulthood in line with the changes and trends in the wider world of work processes and more general models of capitalism, allowed us to identify changes and relate better trends and challenges in the transition to adulthood. A review of recent literature published in recent years dealing with the theme of the transition to adulthood that relates to the entry into the work, is the main object of this research. It was found that: The way young people spend adulthood has undergone changes. These changes occur because of economic and cultural factors. The transition to adulthood, characterized by clearly defined before events is now held no particular order, exchangeable events. Seeks to identify the published work is given to questioning the entry of youth into the labor market as a key event in the transition to adulthood. Will treat themselves - in particular the context of changes in the workplace that cause changes in ways of integrating young people into the labor market, the impact of these changes for young people given the current prospects and strategies for future insertion for new generations. It wanted to know if the entry into the labor market may or may not still be considered an important marker of the transition and the acquisition of adult status.

Keywords: youth, transition to adulthood, the labor market, insertion.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	1
INTRODUÇÃO	2
TEMA DA PESQUISA	2
MÉTODO DA PESQUISA	13
ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO	15
CAPÍTULO 1. O JOVEM E A INSERÇÃO NO TRABALHO	16
1.1 O PERFIL DO JOVEM BRASILEIRO	16
1.2 A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO	18
CAPÍTULO 2. A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA E O TRABALHO	23
2.1 AS MUDANÇAS NO PROCESSO DA TRANSIÇÃO	23
2.2 AS RELAÇÕES FAMILIARES	27
CAPÍTULO 3. O CAPITALISMO E O MUNDO DO TRABALHO NA ATUALIDADE	32
3.1 A REESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO	34
3.2 NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO	39
CAPÍTULO 4. SUBJETIVIDADE E TRABALHO: QUESTÕES PARA A JUVENTUDE	49
4.1 A SUBJETIVIDADE JUVENIL NO NOVO CONTEXTO PRODUTIVO	49
4.2 AS POSSIBILIDADES DE TRABALHO	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
BIBLIOGRAFIA	65
APÊNDICE A	73
QUADRO 1: TRABALHOS ACADÊMICOS CONSULTADOS, POR TEMA, GRUPO ETÁRIO, AUTOR E ANO DE PUBLICAÇÃO	73

APRESENTAÇÃO

Este trabalho de pesquisa tem sua relevância na medida em que identificou o cenário atual compreendido pelo mundo do trabalho, bem como os impactos das mudanças acarretadas pelas transformações decorrentes das alterações nos processos produtivos, nas relações trabalhistas e as frequentes mudanças de ordem econômica resultados da conexão global.

Buscou-se compreender neste contexto em que medida se pode considerar o trabalho como um marcador do processo de transição do jovem para a vida adulta.

Os jovens das classes médias, grupo que se constituiu no objeto de estudo desta pesquisa, tem enfrentado crescentes dificuldades de inserção profissional, considerados os obstáculos para a formação e as demandas impostas pelo modelo de acumulação flexível do capital.

A autora do presente projeto tem formação superior em Administração de Empresas, tendo interesse especialmente pelas narrativas acerca das mudanças no mundo do trabalho e os decorrentes processos de exclusão, pode colaborar com uma análise diferencial considerada a sua experiência na área de recursos humanos e em atividades voltadas para o atendimento de populações em processo de exclusão.

INTRODUÇÃO

TEMA DA PESQUISA

Até a modernidade, identificava-se claramente o que se poderia chamar de “ciclo de vida”. Este se constituía em um conceito amplamente aceito no senso comum e em várias disciplinas acadêmicas, como a psicologia e a sociologia, sugerindo a existência de um conjunto uniforme de estágios da vida pelos quais todas as pessoas passam. O conceito de “ciclo da vida” costuma ser pensado em relação às várias passagens atravessadas pelos os indivíduos durante a vida, indo desde a infância até a velhice em que tais eventos, seriam, sobretudo, biologicamente determinados. Esta visão, entretanto, vem sofrendo mudanças do ponto de vista histórico e sociológico, constituindo os eventos do “ciclo de vida”, aparentemente naturais e homogêneos, parte do que se convencionou chamar posteriormente de “curso da vida”, que, viria ao encontro da ideia de “ciclo de vida”. A noção de “curso da vida” reflete o reconhecimento de que é um aspecto que tanto é social como biológico e de que existiria uma variação bastante considerável em diferentes sociedades e ao longo do tempo e ao longo do curso da vida em relação ao “ciclo da vida”. Os diferentes e distintos eventos do curso da vida são influenciados por, respectivamente, diferenças culturais, por tipos de sociedades e pelas próprias circunstâncias materiais da vida das pessoas (GIDDENS, 2012).

A racionalização sobre o ciclo da vida e o reconhecimento de seus distintos estágios, nos quais os indivíduos seriam dotados de diferentes habilidades físicas e cognitivas, é uma formulação produzida na Europa, no final do século XVIII, desenvolvida e propagada pelo mundo ao longo do século XIX. No século XX, o conhecimento teórico-científico sobre as fases da vida se popularizou, ajudado pelos meios de comunicação de massa e políticas públicas voltadas para segmentos etários determinados (VIEIRA, 2008).

Com a modernização das sociedades, especialmente com o advento da industrialização, houve a padronização e individualização do curso de vida, entendido como a “rota” ou a

“trajetória” percorrida pelo indivíduo ao longo da vida e, conseqüentemente, da transição para a vida adulta (VIEIRA, 2008).

Ao longo do século XX, tornaram-se mais complexos os requisitos para a condição plena de adulto (VIEIRA, 2008).

“Durante o século passado, as transições da vida se tornaram mais claramente marcadas, mais rápidas e mais comprimidas no tempo. Em contraste com nossos tempos, no final do século dezenove as transições da casa paterna para o casamento e para a chefia do próprio lar eram mais graduais e menos rígidas. O tempo necessário para que uma coorte realizasse tais transições era mais amplo e a seqüência em que as transições se davam era mais flexível. No século vinte, as transições para a vida adulta se tornaram mais uniformes para as coortes de idade, mais ordenadas em sua seqüência e mais rigidamente definidas” (HAREVEN, 1999, p. 30-31).

A partir da ideia de “ciclo da vida” tinha lugar um evento que demarcava uma fase específica na vida, em que esta era constituída por várias fases com distinções entre si e signos que as identificavam (BORGES E MAGALHÃES, 2009). Durante o curso de vida de cada indivíduo e de acordo com a idade correspondente, tinha lugar um evento que demarcava uma fase específica na vida.

A transição do jovem para a vida adulta era um processo de mudança marcada pela complexidade e pela ocorrência de cinco eventos fixos e principais, que poderiam ser entendidos como marcadores da passagem para a vida adulta: saída da escola, entrada na força de trabalho, saída da família de origem, casamento e estabelecimento de uma família. Estes eventos obedeciam a uma ordem de ocorrência, tendo lugar de acordo com uma idade específica na vida do indivíduo. Se tomássemos um grupo de jovens com a mesma faixa etária, seria observável também que tais jovens estariam vivenciando os mesmos acontecimentos.

Dentre os acontecimentos que marcavam a vida dos jovens na modernidade, os mais importantes relacionados ao processo de transição para a vida adulta seriam os que demarcam a mudança de uma situação de dependência econômica para a de independência econômica (MODELL, FURSTENBERG JR. E HERSHBERG, 1976). A independência econômica e a formação de um novo núcleo familiar são considerados fatores importantes neste processo, mas não há consenso acerca de que esses fatores sejam os mais relevantes como indicadores de participação no mundo adulto.

Se considerarmos que a condição adulta pressupõe o acesso a uma independência material (FERREIRA, 2003), a passagem da escola para o mercado de trabalho pode ser entendida como um dos aspectos mais condicionantes do processo de transição juvenil para a vida adulta (BORGES E MAGALHÃES, 2009). Isto, se levarmos em conta que o jovem, ao concluir o seu processo de formação escolar, estará mais apto a ingressar no mercado de trabalho.

Cabe esclarecer dois conceitos diferentes embora relacionados – e relevantes - nesta discussão: “autonomia” e “independência”. A autonomia diz respeito aos recursos ou competências de ordem psicossociológica de que o indivíduo dispõe para agir, sem correlação com a idade ou evento do curso de vida em que se encontre o indivíduo. Já a independência, diz respeito a possuir recursos de ordem material (financeira), e quando ela ocorre, potencializa a capacidade de concretizar a autonomia do sujeito (PAPPÁMIKAIL, 2010). A “liberdade” é um outro conceito evidenciado quando se fala dos jovens, porém distinto em relação à autonomia e à independência. Se a autonomia pode ser entendida como uma competência do sujeito, ou seja, uma condição eminentemente subjetiva e interior, a liberdade situa-se no espaço que vai do indivíduo e suas motivações ao exterior e aos potenciais constrangimentos à ação (PAPPÁMIKAIL, 2009).

Camarano et al.(2004) estabelece ainda uma distinção do amadurecimento psicossocial relacionando-o ao estrato social a que o jovem pertence. Os jovens pertencentes às camadas de renda mais baixas, podem sofrer a imposição de tarefas e responsabilidades para as quais não estão, necessariamente, preparados para assumir. Isto teria como implicação, a ocorrência antecipada de características próprias da vida adulta, tais como a inserção no mercado de trabalho, o provimento parcial ou total do seu sustento e a constituição de família. Por outro lado, os indivíduos de segmentos sociais de renda mais elevada podem atingir a idade adulta sem terem assumido papéis a ela associados: inserção no mercado de trabalho, autonomia financeira e constituição de família. A família, e também o Estado, teriam um papel ativo na promoção das potencialidades ou do acirramento da sua condição de vulnerabilidade, afetando a constituição da identidade juvenil.

Encontramos muitos jovens hoje que estão em avançado estágio de autonomia, mas que não podem ser classificados como independentes, dada a instabilidade de suas

trajetórias, frequentemente caracterizadas pela reversibilidade, com mudanças de status entre o emprego e o desemprego, entre a casa dos pais e a casa própria, entre alguma forma de conjugalidade e a vida de solteiro.

No contexto atual, diferentemente da modernidade, a ordem e a ocorrência dos eventos com base em uma ordem temporal deixaram de ocorrer. “(...) a imagem da juventude associada a um processo de transição entre conhecidos e seguros estádios está cada vez mais a tornar-se obsoleta” (PAIS, 1993, p. 33). Passamos de um curso de vida com eventos bem definidos, marcados pela linearidade para um novo arranjo aberto e mutável, em que cada indivíduo jovem tem uma trajetória diferenciada e singular, não caracterizada por um ordenamento de acontecimentos comuns a todo o grupo (BORGES E MAGALHÃES, 2009). “(...) a realidade juvenil é determinada por processos de transição desiguais, em que trajetórias diferenciadas exercem papéis diferenciados sobre as diversas maneiras de ser jovem” (CAMARANO ET AL., 2004, p. 4).

Do começo do século XX até final dos anos 1970, pelo menos nas sociedades mais desenvolvidas, os eventos que tradicionalmente marcavam a transição para a vida adulta, tendiam a acontecer para a grande maioria das pessoas a uma idade previsível. Ao fim do século XX e início do século XXI, período marcado pela mudança de uma economia capitalista industrial para uma economia globalizada, observamos a ocorrência dos eventos não mais de forma linear, nem tampouco sendo possível prever a idade em que eles ocorrerão (CAMARANO ET AL., 2004; BORGES E MAGALHÃES, 2009).

Para Ferreira (2003), “apesar de a imagem tradicional do acesso à condição adulta se caracterizar por uma afirmação de independência conjugal ou econômica resultante da combinação entre casamento, profissão e casa própria”, tal imagem não corresponde à realidade. O cenário a que estamos assistindo é o constituído por eventos que ocorrem sem seguir a uma sequência na vida dos indivíduos: a obtenção de um emprego estável era seguida pela obtenção de casa própria, casamento e a formação da própria família. Estes acontecimentos podem ter lugar em qualquer ordem e filhos casados podem coabitar com os pais. Filhos com estabilidade econômica nem sempre optam por sair da casa dos pais. Há uma série de arranjos possíveis.

Considerando as mudanças observáveis nos eventos do processo de transição para a vida adulta ocorridos e a centralidade anteriormente conferida ao ingresso no mercado de trabalho como um dos eventos principais no processo de transição, cabe questionar: se mudanças de tal ordem ocorreram, será que podemos continuar a afirmar que o trabalho se constitui em um evento por meio do qual o jovem realiza o seu processo de transição para a vida adulta na contemporaneidade?

Dizendo de outro modo: poderíamos considerar a inserção no mundo do trabalho como um marcador do ingresso na vida adulta? O que definiria tais marcadores de transição para a vida adulta na contemporaneidade? O que é ser adulto hoje?

Segundo Pais (1993), ao considerarmos a juventude em sua diversidade, as estratégias de acesso à vida adulta, mostram-se bastante flexíveis. Poder-se-ia supor que ter um trabalho seria um meio para se chegar à vida adulta. No entanto, a precariedade do emprego e as dificuldades na obtenção de um emprego ou de um trabalho remunerado fazem com que os jovens relatem viver uma situação de instabilidade, passando por períodos de desemprego intermitente.

Os eventos específicos, que marcavam, em idades específicas e em uma ordem determinada, o curso de vida dos indivíduos jovens, foram substituídos por um processo em que há várias combinações de eventos. As mudanças também podem ocorrer em idades variadas. Apesar do reconhecimento social, os marcadores – casamento, filhos, trabalho – estão dissociados da idade e de corresponderem à passagem de uma fase da vida à outra. O curso de vida se transforma em um espaço de experiências abertas, sem passagens ritualizadas de um evento para outro, que caracterizem de modo preciso a transição dos jovens para a vida adulta (PAIS, 2009; DEBERT, 2010). Detecta-se uma mudança fundamental em relação à modernidade: os ritos de passagem, que nos davam referências acerca do evento do curso de vida em que se encontrava o sujeito e das formas de transição para a vida adulta, sofreram transformações.

Outro aspecto de mudança no processo de transição em relação ao observado na modernidade consiste na possibilidade de encontrar indivíduos simultaneamente em mais de um evento dessa transição ou pessoas que raramente completarão todo o decurso, o que, no entanto, não significa dizer que elas não atingiram ou não atingirão a vida adulta (COELHO E AQUINO, 2009). A transição ocorre sem passar pelos cinco eventos descritos anteriormente, mas isso não compromete a efetivação da transição.

Pode-se dizer na atualidade a transição para a vida adulta é descontínua, caracterizada por idas e vindas (BORGES E MAGALHÃES, 2009), que consistem nas mudanças de *status*, como por exemplo, entre o emprego e o desemprego e o reingresso nos sistemas educacionais em busca de maior qualificação profissional; entre viver em casa própria e na casa dos pais, ou entre a conjugalidade e a vida de solteiro: esses jovens são chamados de “geração ioiô” (PAIS, CAIRNS & PAPPÁMIKAIL, 2005). O processo de vai e vem, caracteriza uma crescente reversibilidade das trajetórias para a vida adulta (PAIS, 2009).

Outro aspecto é que as mudanças de status são frequentes e podem ocorrer conforme combinações variadas: passamos de um modelo de transição com eventos unívocos e sequenciais a um formato com eventos “potencialmente reversíveis, parcelares ou concomitantes” (PAPPÁMIKAIL, 2004, p. 92).

Poder-se-ia pensar em novas modalidades de transição para a vida adulta, provocadas por uma menor sincronia na sequência de eventos, uma simultaneidade de participação nos vários eventos, bem como uma delimitação mais tênue entre os vários eventos da vida (CAMARANO, 2006).

Há uma maior complexidade no processo de transição da juventude para a vida adulta, mas este processo deixou de se basear em critérios como idade ou afastamento da família, sendo possível conciliar dependência e autonomia dentro da família. Os jovens permanecem em casa buscando um ambiente de maior segurança e estabilidade, dadas as dificuldades e a instabilidade encontradas no mercado de trabalho e as crescentes necessidades de qualificação.

“A quebra sequencial dos eventos de transição para a vida adulta é vivida através da permanência na casa da família de origem e da circulação dos jovens entre as casas dos pais separados, das avós, e de experiências esporádicas de saídas de casa que ocorrem paralelamente à profissionalização e às experiências sexuais” (BARROS, 2010, p. 76).

Há no conceito de emancipação, para além da relativa separação do indivíduo da sua família de origem, dimensões que remetem para a posição de maior ou menor subordinação do indivíduo no plano público e privado. No plano público, a autonomia que permitiria a emancipação do sujeito estaria relacionada à maioridade legal e no plano privado, relacionada ao processo de desenvolvimento psicossocial. A

emancipação individual pode ser entendida como uma relação complexa entre os processos de construção da autonomia, conquista de liberdade e aquisição de independência (PAPPÁMIKAIL, 2009).

Dedica-se mais tempo, especialmente nas classes econômicas superiores, à formação educacional, à busca de estabilidade no mercado de trabalho e à formação de uma família, o que acaba levando os jovens a ingressarem nos diversos eventos da vida adulta em idade mais avançadas do que ocorria num passado recente (NASCIMENTO, 2006; MENNELLA, 2009).

Entre os fatores decisivos destas alterações poderíamos relacionar o adiamento do ingresso dos jovens no mercado de trabalho (TOMÁS, OLIVEIRA & RIOS-NETO, 2008) e a precariedade do emprego, obrigando jovens a alternar períodos de independência com outros de dependência econômica relativamente aos pais (GUERREIRO E ABRANTES, 2007), de forma mais frequente entre jovens de classes média e superiores (PAIS, 1993).

“(…) O prolongamento da juventude traduziu-se na emergência de (re)definições e (re)configurações das dinâmicas de convivência familiar, ao mesmo tempo que os pais se tornam, cada vez mais, no principal suporte financeiro e instrumental de apoio material nas trajetórias juvenis, incluindo a transição para a vida adulta” (PAPPÁMIKAIL, 2004, pág. 91-2).

Os relativos graus de autonomia obtidos – representados pela possibilidade de uma vivência sexual ou de usufruir dos benefícios de ter renda própria, continuando a coabitar com os pais - e a ocorrência dos eventos de transição de forma descontínua, tem resultado no adiamento da autonomização dos jovens. A autonomização constituía-se em outro evento da transição, normalmente realizado por meio da obtenção de um emprego, da saída da casa dos pais e na constituição de uma família de procriação (PAIS, 1993).

Observa-se que a família exhibe novas formas, de acordo com o ritmo das mudanças, permanecendo como nuclear, ao menos como modelo ideal, mas se caracteriza por novas e imperativas formas de apoio e solidariedade entre as gerações (BRITTO DA MOTTA, 1998). “A família tem sido indispensável para viabilizar a realização de projetos individuais, ou para dar algum conforto para os jovens em seu processo de autonomização” (BORGES E MAGALHÃES, 2009).

O processo de autonomização encontra-se mais adiantado na medida em que os jovens deixam de coabitar com pais, familiares ou pessoas aparentadas (FERREIRA, 2003). Embora a autonomia diga respeito aos recursos de ordem psicossociológica, tendo o indivíduo liberdade para agir e fazer suas próprias escolhas, autonomia não é o mesmo que auto-suficiência. Estas dimensões também não estão atreladas à idade, sendo a autonomia útil para aferir a condição global do sujeito face aos outros, numa ou em todas as dimensões da sua existência, independentemente da fase do seu ciclo de vida (PAPPÁMIKAIL, 2009). A capacidade do jovem de se manter independente financeiramente implica estar num estágio mais avançado do seu processo de autonomização.

Dadas as dificuldades de ingresso no mercado de trabalho e as exigências crescentes de adquirir competências e conhecimentos específicos, os filhos procuram obter maior qualificação na busca de obtenção de empregos melhores, por isso permanecem mais tempo na casa dos pais. Além disso, alguns jovens buscam passar por um período de experiência em seus relacionamentos afetivos, voltando à casa dos pais, se o relacionamento não tiver continuidade.

Além disso, a família constituiria-se em um espaço de afetividade, por contraponto ao mercado de trabalho, que se apresenta como imprevisível e algumas vezes hostil (PAPPÁMIKAIL, 2004). A família se apresenta como um espaço de acolhimento para o jovem que precisa estar apto e preparado – afinal este é o discurso da empregabilidade - para enfrentar condições de ingresso em um mercado de trabalho que se apresenta cada vez mais competitivo e restrito. A empregabilidade consiste em dar ou conseguir trabalho e remuneração pelos seus conhecimentos, habilidades e atitudes, intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as necessidades do mercado de trabalho (REBOUÇAS, 2011).

As famílias realizam um movimento ora de dispersão, ora de concentração das gerações em diferentes fases do ciclo de vida dos indivíduos, sobretudo provocado pelas mudanças das condições político-econômicas do país, resultando no retorno, ou reaproximação espacial, de filhos casados, desempregados ou precariamente empregados para a casa dos pais (BRITTO DA MOTTA, 1998).

A permanência junto à família acontece para que o indivíduo jovem possa ter mais tempo para se dedicar aos estudos ou em virtude da dificuldade de inserção no mercado

de trabalho. O afastamento da família de origem, assim como o ingresso no trabalho eram eventos tradicionalmente relacionados ao processo de transição para a vida adulta, que aconteciam em uma ordem e em idades específicas.

Mas o entendimento acerca do que garantiria a passagem do jovem à condição adulta é diferenciado entre os autores: existe o reconhecimento quanto à importância do trabalho, mas há também a clareza de que mudanças de diversas ordens tiveram lugar na contemporaneidade:

“o ingresso no mundo do trabalho constitui-se, tradicionalmente, em um dos principais marcos da passagem da condição juvenil para a vida adulta. No entanto, nas últimas décadas, em funções de intensas transformações produtivas e sociais, ocorreram mudanças nos padrões de transição de uma condição à outra” (ANDRADE, 2008, p. 26).

Guerreiro e Abrantes (2007) reafirmam também a relevância da integração no mercado de trabalho, como “um passo indispensável no processo de transição para a vida adulta, sendo condição necessária para se equacionar a saída de casa, o casamento ou a parentalidade” (GUERREIRO E ABRANTES, 2007, p. 27).

As mudanças ocorridas no trabalho na sociedade geraram impactos para o processo de transição juvenil, resultando em novos comportamentos, diante do cenário atual. As transformações na organização social geraram a necessidade de fazer frente às demandas do mercado de trabalho de uma economia expandida globalmente, quais sejam ter ao menos a formação secundária completa e níveis mais altos de qualificação (VIEIRA, 2008).

“Os jovens de 25 a 34 anos de idade que moram com os pais cuja condição é “filho(a)” apresentaram altas taxas de ocupação, embora um pouco inferiores àquelas observadas para os demais jovens. Em contrapartida, estes possuem maior escolaridade média, indicando que, possivelmente, a opção de viver na casa dos pais pode estar ligada à maior dedicação aos estudos. Em 2012, a proporção de pessoas de 25 a 34 anos de idade na condição de filhos que continua estudando foi de 14%, enquanto para as demais pessoas na mesma faixa etária esta proporção foi de 9%” (IBGE, 2013, p. 77).

Tal exposição evidencia uma mudança na forma como a transição para a vida adulta tem ocorrido nas sociedades contemporâneas. Observamos a transição de um modelo marcado pela linearidade, com faixas etárias e eventos bem definidos no curso de vida, para um “modelo” caracterizado pela ausência de linearidade, em que os cinco

principais eventos, quais sejam, a saída da escola, a entrada na força de trabalho, a saída da família de origem, o casamento e o estabelecimento de uma família podem ter lugar ou não na vida dos indivíduos, sem obedecer a uma ordem específica de ocorrência, acompanhada de uma idade específica, e sem comprometer a ocorrência do processo de transição do indivíduo para a vida adulta.

As mudanças se devem às transformações de ordem macro e microssocial da contemporaneidade como fatores que interferem no modo como os jovens hoje passam à condição adulta (PAPPÁMIKAIL, 2004). Esta passagem é influenciada por fatores econômicos, culturais e demográficos, os quais atuam em âmbito macrossocial, familiar e individual, estando os eventos que dão forma a esta transição interrelacionados (CÁNOVAS E AMADOR, 2003).

A classe social de pertença do indivíduo também irá influenciar a sua inserção no mercado de trabalho, pois, por meio de mecanismos formais, tais como a escolaridade, e informais, como o capital relacional, confere aos jovens oportunidades muito desiguais no mercado de trabalho, tendendo a reprodução, às vezes de modo parcial, da própria estrutura de classes (GUERREIRO E ABRANTES, 2007).

Contempladas as mudanças relacionadas ao processo de transição propriamente dito, cabe considerar as transformações de ordem econômica, que irão acarretar alterações relativas ao ingresso dos jovens no mercado de trabalho, como por exemplo a demanda por mão de obra, as referentes às relações trabalhistas e as mudanças na organização do trabalho.

No contexto atual, as mudanças nos processos produtivos baseiam-se em um modelo de acumulação flexível, políticas neoliberais, mundialização do capital e globalização, caracterizando o capital como reestruturado e predominantemente financeiro. Tais mudanças influenciam o trabalho organizado constituindo um processo dinâmico, em que tanto as mudanças nas relações de trabalho têm impactos sobre o mercado de trabalho, como, em sentido inverso, as transformações neste mercado interferem nas relações de trabalho, e, numa relação de causalidade, afetam as mudanças produtivas, ocasionando um círculo virtuoso de dificuldades para o mundo do trabalho (COSTA, 2005).

Segundo Pais (2001), os paradigmas do trabalho e da economia estão em crise. Por isso, discute-se a implementação de novas formas organizativas que permitam obter maior competitividade em termos de produtividade, por meio do toyotismo ou “modelo de produção ligeira”. Busca-se o rompimento da clássica divisão de trabalho, característica do fordismo¹; a reorganização das unidades produtivas em pequenas unidades de trabalho, fomentando as micro-empresas; a qualificação com foco na polivalência.

Como alguns dos ajustes de ordem econômica e na organização da produção que se fizeram sentir, podemos citar:

- no contexto empresarial, a reestruturação nas empresas com redução dos níveis hierárquicos, terceirização dos processos que não se constituíam no principal negócio da organização (MATTOSE E POCHMANN, 1998; FERRETI, 2010).

- nas relações trabalhistas, houve a flexibilização das relações de trabalho (FRIGOTTO, 2005), demonstrando uma tendência à supressão de postos de trabalho formal, expansão do trabalho informal, autônomo e do incentivo à instituição de pequenos empreendimentos.

“A flexibilidade, teorizada por alguns como traço característico da força de trabalho jovem e a precarização dos vínculos laborais (Supiot, 2001), reforçada pelo enfraquecimento dos sindicatos e da participação dos trabalhadores nas decisões tomadas pelas organizações de trabalho, surgem como uma tendência estruturante das sociedades contemporâneas, obrigando os trabalhadores a lidarem constantemente com o risco e a insegurança (Castells, 1996; Beck, 2000). Um pouco por todo o lado, os jovens comentam, sem grande nostalgia, que “já não há empregos para toda a vida” (GUERREIRO E ABRANTES, 2005, p. 161).

Os jovens constituem o grupo que está mais exposto aos efeitos negativos da flexibilização do mercado de trabalho do que as gerações anteriores. A degradação da situação do emprego dos jovens se faz visível à medida em que há o aumento do desemprego, a inserção precária no mercado de trabalho e a dificuldade em aceder ao emprego mais estável (KOVÁCS, 2013).

¹ O fordismo é caracterizado pela racionalização da produção que possibilitou a fabricação de grandes quantidades de um produto padronizado (produção em massa). O seu criador, Henri Ford, também foi pioneiro ao utilizar incentivos não salariais para seus empregados (CHIAVENATO, 1993).

Considerada a relevância da análise dos condicionantes do processo de transição para a vida adulta para permitir a independência econômica do indivíduo, e as mudanças observadas no processo de transição para a vida adulta, surge o nosso interesse em identificar nos estudos realizados acerca da juventude se o trabalho tem impacto ou não no processo de transição para a vida adulta na contemporaneidade.

Esta pesquisa pretende identificar, por meio da literatura consultada, os estudos acerca da inserção dos jovens no mercado de trabalho correlacionados com a transição para a vida adulta, consideradas as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e nos processos de transição juvenis.

MÉTODO DA PESQUISA

A identificação das formas de transição dos jovens para a vida adulta e de inserção dos jovens no mercado de trabalho será realizada por meio da consulta à literatura desta temática, com ênfase nas publicações dos últimos 10 anos, nas áreas de antropologia, sociologia, psicologia e demografia, considerando artigos de periódicos, livros e/ou capítulos de livros bem como relatórios de pesquisa publicados em português e inglês.

São utilizadas como fontes de informações as Bibliotecas Eletrônicas do SciELO e da *Annual Reviews*, posto consistirem em bases de dados que concentram relevantes periódicos de diferentes áreas de conhecimento. A pesquisa no SciELO e no *Annual Reviews* foi realizada com os seguintes descritores: juventude e trabalho; juventude e transição; juventude, trabalho e transição. Foram utilizados também os termos também em inglês: *youth and labor*; *youth and transition*; *youth, labor and transition*.

Na base SciELO encontramos 275 artigos que tratavam de juventude, pois a pesquisa com os três descritores (juventude, trabalho e transição) não retornavam conteúdo. Dentre os artigos encontrados, 160 foram inicialmente selecionados para serem analisados por meio da leitura dos títulos, resumos e palavras-chave, visando identificar quais tinham a transição para a vida adulta e o trabalho como foco.

Na base *Annual Reviews*, buscando nas áreas de antropologia, psicologia organizacional e comportamento organizacional, psicologia e sociologia, no período de 2003 a 2014, foram encontrados 62 artigos, utilizando-se os descritores *youth, labor and transition*.

Esta pesquisa, de caráter bibliográfico, se propõe a mapear e apresentar a produção acadêmica sobre juventude, transição para a vida adulta e inserção no mercado de trabalho com o intuito de evidenciar os aspectos e dimensões que vêm sendo destacados e privilegiados pela comunidade acadêmica. Ao proceder à leitura dos artigos encontrados, foram selecionados e citados os textos que tratavam do tema abordado neste trabalho.

No apêndice A, apresenta-se um quadro contendo os trabalhos acadêmicos utilizados para a elaboração do presente trabalho. Os artigos foram organizados de acordo com o tema abordado, incluindo algumas palavras-chave, o grupo etário a que corresponde o respectivo trabalho citado, os autores e o ano de publicação do artigo. As informações constantes do quadro podem servir de base de consulta acerca dos temas tratados nas publicações recentes além de proporcionar uma fonte de insumos para a realização e o aprofundamento de outras pesquisas a partir dos temas relacionados.

Quanto à escolha do método de revisão bibliográfica, deve-se ao fato de que esta metodologia torna possível identificar o estado da arte na temática escolhida para a pesquisa, utilizando procedimentos de caráter inventariante e descritivo sobre o tema investigado.

A pesquisa irá contemplar os autores e artigos que tratam da transição para a vida adulta em sua diversidade de comportamentos observados na contemporaneidade. Irão ser apresentados artigos e autores que tratam das mudanças de ordem social que provocam impactos no processo de transição dos jovens, como as relações intergeracionais, o prolongamento da juventude e os critérios para a autonomização dos jovens.

Esta pesquisa permitirá identificar como está se dando à inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho, e qual a relação é estabelecida desta inserção com o processo de transição do jovem para a vida adulta.

Serão apresentados os relatórios mais recentes do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que tratem da inserção do jovem no mercado de trabalho.

Serão identificadas quais perspectivas futuras de trabalho se delineiam para a juventude.

ORGANIZAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

A dissertação produto desta pesquisa será dividida em seis partes.

Na parte inicial, temos uma breve apresentação e a introdução, em que são apresentados o problema de pesquisa, sua relevância e motivações da pesquisa, e a metodologia adotada: apresentando o modo como o levantamento bibliográfico foi realizado, as bases pesquisadas, os descritores utilizados. O escopo dos capítulos a seguir:

O Capítulo 1 descreve e explica o sujeito da pesquisa, sua realidade, indicadores e estatísticas, principais dificuldades com relação à qualificação e inserção no mercado de trabalho formal; em seguida;

O Capítulo 2 amplia e aprofunda as questões da transição para a vida adulta, enfatizando a relação com a inserção no mercado de trabalho;

O Capítulo 3 acerca do mercado de trabalho, desenvolve as fases ou desdobramentos do mercado de trabalho na perspectiva do próprio capitalismo, chegando ao foco da Crise de 2008, fundamentando os desafios e as oportunidades para os jovens na atualidade;

O Capítulo 4 trata dos impactos das mudanças na forma de produzir na subjetividade dos jovens e das possibilidades de trabalho no atual contexto.

Apresentamos no item Considerações, as considerações e conclusões da pesquisa tratando dos principais pontos identificados ao longo do processo de pesquisa, compondo um breve panorama do tema discutido.

E, por fim, apresentamos a bibliografia utilizada na pesquisa e os apêndices, compostos por um quadro resumo com as obras consultadas e um artigo elaborado a partir da presente dissertação.

CAPÍTULO 1. O JOVEM E A INSERÇÃO NO TRABALHO

Este capítulo tem como objetivo traçar um perfil acerca do sujeito da pesquisa, sua realidade, indicadores e estatísticas, bem como apresentar suas principais dificuldades em termos de inserção no mercado de trabalho formal.

1.1 O PERFIL DO JOVEM BRASILEIRO

Começamos com uma “definição” de José Machado Pais acerca da juventude, e da dificuldade acerca de estabelecer um conceito definitivo acerca deste grupo:

“A juventude tanto pode ser tomada como um conjunto social cujo principal atributo é o de ser constituído por indivíduos pertencentes a uma dada fase da vida, principalmente definida em termos etários, como também pode ser tomada como um conjunto social cujo principal atributo é o de ser constituído por jovens em situações sociais diferentes entre si” (PAIS, 1993, p. 34).

A definição apresentada por Pais nos permite concluir que a juventude é um grupo em que a diversidade é a característica predominante. Apresentamos a seguir, algumas estatísticas da população jovem brasileira.

A juventude, composta por jovens entre 18 e 24 anos, atualmente representa 26,9% da população brasileira, a maior proporção na curva demográfica. Tal segmento populacional é predominantemente urbano (84,7%) e distribuído, quase sempre, entre negros e brancos (53,7% e 44,7%, respectivamente), de acordo com relatório publicado pelo IPEA (LOBATO E LABREA, 2013). E entre os jovens que iniciam as atividades de trabalho, as idades variam entre 18 a 24 anos e em sua maioria, são do sexo masculino (CONJUVE, 2011).

Embora se reconheça que os jovens integram um segmento populacional com grandes dificuldades de inserção na atividade econômica, são considerados como um dos grupos populacionais com melhor qualificação média e mais flexíveis, adaptando-se mais facilmente ao surgimento de novas oportunidades (ABRAMOVAY e CASTRO, 2006).

Os dados da pesquisa realizada por Abramovay e Castro (2006) em 2004, evidenciam a dificuldade dos jovens na busca por trabalho: quase a metade dos jovens brasileiros (46,9%) estava em busca de trabalho. Dentre este grupo cerca de 20,1% estavam procurando trabalho há cerca de 1 ano e meio a 3 anos.

Observa-se um aumento na idade média de inserção no mercado de trabalho – de 17,30 anos de idade em 1983 passou para 19,12 anos de idade em 2001. Isto indica um prolongamento na condição de inatividade que não parece ser justificado apenas pelo aumento dos estudos, já que se sabe que, no Brasil, os jovens não necessariamente entram para o mercado de trabalho após completarem os estudos. O momento de entrada é da mesma maneira importante, já que condições piores para encontrar trabalho podem desestimular os jovens, que passam a adiar sua entrada no mercado de trabalho.

O desemprego, as dificuldades no acesso ao mercado de trabalho e, especialmente, ao primeiro emprego, vão atingir todos os jovens – o desemprego atinge a faixa etária de 18 a 24 anos em maior escala do que a população geral (CONSELHO NACIONAL DE JUVENTUDE – CONJUVE, 2011) – ocasionando exclusão e vulnerabilidade de acordo com as diferenças quanto a gênero, raça, nível de instrução, localização geográfica e classe social. E embora os jovens mais pobres sejam mais atingidos pelo desemprego e mudanças no mercado de trabalho, os jovens de classe média e alta também sofrem os efeitos destas mudanças (MENNELLA, 2009; DIB E CASTRO, 2010).

Com base nos dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), para o período de janeiro de 2005 até dezembro de 2010, nas seis principais regiões metropolitanas brasileiras (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo), a probabilidade de continuar desempregado após um determinado período de tempo é sempre maior para os jovens que nunca trabalharam anteriormente, comparada a dos jovens que já trabalharam e a dos indivíduos entre 25 e 60 anos. Após sessenta meses, a probabilidade de jovens em busca do primeiro emprego se manterem desempregados é de 34%. Para os jovens que já trabalharam anteriormente, essa probabilidade é de 17%, enquanto para os indivíduos com idade entre 25 e 60 anos a probabilidade estimada de permanecer desempregado é de 18% (REIS, 2013).

Quanto aos dados acerca do desemprego juvenil em 2013, com base na PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) contínua, a taxa de desemprego no Nordeste é de quase 20% entre os jovens. No ano passado, fechou em 19,4%. No Norte, está um pouco abaixo disso, mas ainda alta, em 16,8%. Também está em dois dígitos no Sudeste (14,9%) e no Centro Oeste (11,8%). Só na região Sul o desemprego juvenil não está em dois dígitos: em 2013, fechou em 8,8%, abaixo do de 2012 (9,3%). Na média, o desemprego juvenil no Brasil está em 15%, segundo o IBGE. Essa taxa é só um pouco menor do que a registrada no ano anterior, 15,2%.

1.2 A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Os dados descritos acima demonstram, além das dificuldades de inserção para os jovens na busca por trabalho, que sua ocorrência costuma durar períodos longos. Um agravante para este cenário de trabalho são as rápidas transformações tecnológicas que modificam as especializações em um curto espaço de tempo e tornam obsoletas determinadas profissões. Tais mudanças geram uma grande demanda de qualificação e constante atualização dos conhecimentos por parte dos jovens de modo a estarem aptos para encontrar novas e melhores oportunidades de inserção no mercado de trabalho.

O emprego em tempo parcial parece uma alternativa mais frequente para os jovens que nunca trabalharam do que para os jovens que já trabalharam ou indivíduos com idade entre 25 e 60 anos (REIS, 2013). Sem considerar o emprego em tempo parcial como uma saída do desemprego de fato, a probabilidade de jovens que nunca trabalharam continuarem nessa situação é de 46%, enquanto para os outros dois grupos essa probabilidade é estimada em 23%.

Em relação à inserção no mercado de trabalho, os jovens têm ocupado as ofertas de emprego que surgem, normalmente de curta duração e baixa remuneração, trabalho sem carteira assinada, trabalho não remunerado, trabalho doméstico sem carteira assinada, o que dificulta o início ou a progressão em uma carreira profissional (ANDRADE, 2008; CORROCHANO, 2010).

As respostas obtidas em pesquisa realizada por Abramovay e Castro (2006) em 2004, comprovam o descrito acima: “a grande maioria dos jovens ocupados ou desocupados relatou não usufruir dos direitos sociais previstos em lei”. Os benefícios considerados

mais recebidos são a carteira assinada com 17,5%; o vale-transporte com 13,3%; o auxílio-alimentação com 6,7% e o plano de saúde/seguro desemprego com 6,5% das respostas. 38,4% dos jovens afirmaram não receber benefícios dos seus trabalhos.

Os dados do Conjuve (2011) não são diferentes quanto ao tipo de trabalho desenvolvido em que a inserção ocorre de forma precária, com jornadas de trabalho elevadas e altos déficits de trabalho decente², acarretando graves consequências para o itinerário profissional ulterior desses jovens, para a continuidade dos estudos e mesmo para a sua saúde.

Na conjuntura atual, a relação do jovem com o trabalho se caracteriza por assumir um caráter de insegurança e de grande mobilidade ocupacional (COELHO E AQUINO, 2009). Surgem novas formas de participação, nas quais os indivíduos tendem a inserir-se no mercado com contratos de trabalho atípicos ou mais flexíveis, em tempo parcial, por tempo determinado, temporários e com subcontratação, ou formas mais débeis de vinculação, o que pode ser resumido como uma clara inclinação à precariedade laboral (CORROCHANO, 2010).

A ocupação de atividades sem carteira assinada ou não remunerada e pela maior incidência do desemprego é justificada pela baixa qualificação do jovem para assumir trabalhos em melhores e mais justas condições trabalhistas ou falta de experiência prévia requerida por empregadores. Os jovens são levados a desenvolver atividades precárias, temporárias, informais – sem carteira assinada e sem outras garantias mínimas já conquistadas pelo trabalhador de um modo geral, comprometendo o desenvolvimento de uma carreira futura e aumentando a rotatividade por várias atividades (CARRANO, 2007; CONJUVE, 2011).

A possibilidade de estabelecer contratos temporários e a falta de preparo dos jovens aumenta a incidência da rotatividade. O despreparo desestimula a manutenção do jovem na atividade pelo empregador. Além disso, os contratos temporários e o pequeno ônus, com o pagamento de indenização e rescisão contratual em caso de demissão do trabalhador juvenil, atuam como fatores de desestímulo para a permanência do jovem no trabalho.

² Segundo a Agenda Nacional de Trabalho Decente, entende-se por decente o trabalho que é adequadamente remunerado e exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, garantindo assim uma vida digna ao sujeito.

Com base nos dados fornecidos pela a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que registra anualmente o total de contratações e desligamentos (tanto os involuntários quanto os voluntários), pode-se afirmar que embora para os trabalhadores mais jovens, os trabalhos sejam relativamente fáceis de se obter, eles também perdem seus empregos com mais frequência do que os trabalhadores mais velhos (CORSEUIL ET AL., 2013).

De acordo com análises realizadas por Corseuil et al. (2013), com base nos dados fornecidos pela a Relação Anual de Informações Sociais (Rais) de 2011, observa-se um grau de substituição bastante baixo entre trabalhadores jovens e adultos. De fato, a proporção de substituição de um tipo de trabalhador para o outro é, em média, 4%, e não ultrapassa o nível de 5% durante todo o período de análise.

A entrada e a saída muito fácil do trabalho, tendem a diminuir a aquisição de experiência geral e específica de trabalho por parte dos jovens, acarretando a elevada rotatividade com consequências posteriores dificultando o aumento da sua (futura) produtividade e salários (CORSEUIL ET AL., 2013).

As atitudes em relação ao desemprego estão em mudança, não sendo este encarado pelos jovens das classes médias e altas como um estigma. O tempo de espera entre a saída da escola e a obtenção de um emprego é um período considerado como de liberdade e experimentação. Os jovens solteiros podem mudar de emprego com maior facilidade, fazer experiências, ficar por algum período sem trabalhar, usar dos rendimentos auferidos em períodos anteriores trabalhados (PAIS, 1993).

Pais (1993) apresenta como explicação para o interregno entre a saída da escola e a inserção no mercado de trabalho duas teses:

- ✚ a escola é inadequada ao mercado de trabalho. Tal pressuposto ignora o problema da redução da oferta de emprego e do desemprego. Não leva em conta as atitudes dos jovens perante o trabalho e o emprego e as suas estratégias específicas de inserção profissional.
- ✚ o trabalho tem caráter instrumental, não sendo importante para os jovens a realização profissional e nem mesmo a ética do trabalho. Esta tese considera as

atitudes e representações que os jovens tem do trabalho e do emprego e as suas estratégias específicas de inserção profissional.

No entanto, critica as duas teses, entendendo-as como problemáticas, por considerarem os jovens de maneira generalizada, como um conjunto homogêneo.

Grande número de pesquisadores e gestores argumenta a favor da postergação da entrada dos jovens no mercado de trabalho, de modo a lhes permitir uma melhor formação e melhores condições de inserção (ANDRADE, 2008). Entende-se que é fundamental postergar a entrada no mercado de trabalho para que estes jovens possam permanecer na escola e adquirir diplomas escolares de nível mais alto, que permitam obter melhores postos de trabalho, melhor remunerados e, também, buscar a realização pessoal.

Além de elevar a escolaridade e as oportunidades de formação profissional, Abramo (2013) aponta como importante a ampliação das oportunidades de emprego de qualidade e com proteção social para os (as) jovens que buscam a sua inserção no mercado de trabalho, seja por razões de necessidade econômica (individual e/ou familiar) seja por razões relativas à sua autonomia.

Os atuais requisitos para o mercado de trabalho estão relacionados aos novos conhecimentos científicos e tecnológicos, além da exigência de que um empregado com polivalência multifuncional e maior capacidade motivadora e habilidades laborais no exercício do trabalho. Mas não está claro, neste contexto, de qual seria o novo modelo de organização e gestão do trabalho, e conseqüentemente, quais as exigências de qualificação para o trabalhador do século XXI.

De acordo com Lobato e Labrea (2013), devem ser priorizadas políticas públicas que favoreçam a incorporação do aprendizado profissional durante o ensino básico, de modo que o término do ensino médio implique chances reais de emprego para os jovens.

Embora reconheça o empenho para aumentar as chances de ocupação dos jovens, Carrano (2007) diz que em sua maioria, as iniciativas possuem baixa capacidade de impacto nas reais possibilidades de melhoria das condições de inserção.

Outros motivos que consideram as iniciativas de qualificação pouco eficazes para promover a inserção no mercado de trabalho são: a curta duração dos cursos, a ausência

de articulação com serviço de intermediação – que buscaria vagas para os concluintes dos cursos -; e restrições do mercado de trabalho (CASTRO & AQUINO, 2008).

CAPÍTULO 2. A TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA E O TRABALHO

Neste capítulo, apresentam-se de modo mais aprofundado as questões da transição para a vida adulta, enfatizando a relação com a inserção no mercado de trabalho.

2.1 AS MUDANÇAS NO PROCESSO DA TRANSIÇÃO

A literatura consultada mostrou que a transição do jovem para a vida adulta era, ao longo do século XX, um processo de mudança marcado pela complexidade e pela ocorrência de cinco eventos principais, que poderiam ser entendidos como marcadores desta passagem: saída da escola, entrada na força de trabalho, saída da família de origem, casamento e estabelecimento de uma família. Estes eventos obedeciam a uma ordem de ocorrência, tendo lugar de acordo com uma idade específica na vida do indivíduo. Se tomássemos um grupo de jovens com a mesma faixa etária, seria observável que tais jovens estariam vivenciando os mesmos acontecimentos.

Algumas ocorrências de ordem macro e microssocial que tiveram lugar na contemporaneidade resultaram em transformações neste processo, mantendo a sua complexidade, embora tenham significado alterações nos principais elementos distintivos desta passagem para a vida adulta.

Expressando o não reconhecimento da juventude como uma fase da vida, Pappámikail (2010) afirma que “não havia na Europa pré-industrial qualquer hesitação quanto à subordinação simbólica da infância e juventude em relação à fase adulta do ciclo de vida”, sendo o entendimento da juventude como fase da vida e categoria social e cultural um produto da modernidade. Talvez por isso se observasse naquele período o empenho por parte dos mais jovens e das crianças em aparentar mais idade.

Com o virar do século XIX, as fases da vida ganham novos significado e relevância (PAIS, 2009). Sucessivamente, os estágios de vida que incluíam a juventude passaram a ser socialmente reconhecidos (PAIS, 1993; VIEIRA, 2008).

A atribuição da condição de indivíduo à criança, ao adolescente e ao jovem, com a expansão da escola moderna enquanto espaço de socialização, interação, aprendizagem de uso (quase) exclusivo de indivíduos jovens, permitiu que se criassem as condições para a legitimação de um tempo específico no ciclo de vida, voltado para a preparação para a vida adulta (PAPPÁMIKAIL, 2010). Ao longo deste tempo os jovens deveriam tão somente se dedicar aos estudos e à convivência entre os pares, propiciando o seu desenvolvimento. Nesta etapa também não podiam legalmente assumir nenhum tipo de atividade assalariada.

Desse modo os jovens foram obtendo reconhecimento enquanto uma categoria social, cujo desenvolvimento era marcado por acontecimentos de forma linear em que cada idade podia ser associada a um acontecimento específico, e isto ocorria com todos os jovens, ao longo da vida do indivíduo. Na contemporaneidade iremos observar algumas mudanças em relação às ocorrências no curso de vida dos jovens: indivíduos jovens da mesma idade podem ter vivências diferenciadas, observando-se a heterogeneidade intragrupo etário. Os eventos da transição poderão ocorrer então ao longo da vida do indivíduo, sem a observância de uma ordem determinada, em simultaneidade e alguns eventos, poderão nem mesmo ocorrer, não comprometendo o seu processo de transição (VIEIRA, 2008).

“Em outras palavras, a experiência contemporânea impõe a revisão das concepções da psicologia do desenvolvimento, em que o curso da vida é periodizado como uma seqüência evolutiva unilinear, em que cada etapa, apesar das particularidades sociais e culturais, tem um caráter universal” (DEBERT, 2010, p. 13).

O que se observa atualmente é uma combinação de status em que os jovens podem ser encontrados, e não apenas o desenrolar de um evento específico. Em pesquisa realizada por Vieira (2008), a autora calcula o índice de entropia de modo a medir a mudança de status de adolescentes e jovens, investigando a transição para a vida adulta. São usadas combinações de status (estudante, trabalhador, chefe de domicílio, cônjuge) por idade específica, usando os dados do censo.

A entropia é uma medida de desordem de um sistema ou uma medida de transformação. Medir a entropia permite identificar o quanto o objeto de pesquisa, neste caso a transição para a vida adulta, está segmentado internamente. Quanto maior o índice de entropia – aproximando-se de 100 - mais complexo (heterogêneo) é o processo.

Valores mais elevados do índice indicam que todas as possibilidades de combinações de status foram encontradas e que em cada uma houve um mesmo número de indivíduos. Quanto mais próximo de 0, mais os indivíduos estão concentrados em algumas poucas combinações de status. Isto denota a existência de uma estrutura mais rígida quanto aos papéis assumidos por grande parte das pessoas àquela idade.

Com a pesquisa, observando os índices calculados a partir dos dados do ano 2000, foi possível concluir que a idade em que se observa a maior heterogeneidade de status ocorre no meio urbano aos 22 anos para elas e aos 22-23 para eles. Observou também que o índice de entropia nos vários subgrupos permanecem elevados após completados os 30 anos, o que indica que o curso da vida adquiriu maior complexidade, se comparado com os índices anteriores, obtidos a partir dos dados de 1970.

Isto significa dizer que mesmo considerando uma faixa etária ampla, que compreende dos 22 aos 30 anos, os jovens encontram-se em ocupações variadas, sem se observar a concentração em grupos específicos por atividade/idade, o que seria de se esperar nas idades mais maduras, se os processos de transição continuassem a ocorrer de forma linear. A pesquisa realizada (VIEIRA, 2008) vai evidenciar o descrito na literatura em relação a não linearidade nos eventos do processo de transição e a sua ocorrência em faixas etárias específicas. Há uma variação em relação às combinações dos status possíveis e das idades que extrapolam a faixa etária que compreende a juventude.

Há uma acentuação das tendências de adiamento, dessincronização e reversibilidade de rituais de passagem que antes permitiam que claramente fossem identificados os sinais de transição para a vida adulta: a estabilização profissional, a residência autônoma, a conjugalidade e a parentalidade (PAPPÁMIKAIL, 2010). Além disso, a vida adulta aparece dissociada de uma experiência ou etapa de maturidade, responsabilidade e compromisso (DEBERT, 2010).

A condição juvenil pode ser caracterizada como uma situação de impasse, em que muitos jovens estão incertos em relação ao seu futuro, e embora devam conseguir atravessar as fronteiras de passagem para a vida adulta, as condições de vida são precárias: muitos jovens não conseguem reunir condições de independência econômica estável (PAIS, 2009).

A transição para a vida adulta estaria comprometida considerando-se que as trajetórias juvenis deixaram de ser lineares e passaram a alternar períodos de desemprego, emprego precário e formação. Os jovens optam por adiar os projetos de assumir responsabilidades na esfera familiar com a expectativa de aguardar por um período em que a situação profissional seja mais estável e segura (GUERREIRO E ABRANTES, 2005).

Há uma tendência quase universal de adiar o momento em que os filhos saem da casa dos pais: isto tem se dado com os filhos em idades cada vez mais avançadas, cada vez mais homens e mulheres entre 20 e 35 anos continuam vivendo ou voltam a viver na casa dos seus pais (DEBERT, 2010). Além disso, o período em que os filhos passam como economicamente dependentes tem crescido devido à instabilidade do mercado de trabalho, ao maior tempo despendido na escola e à maior instabilidade das relações afetivas (CAMARANO, 2003; GUERREIRO E ABRANTES, 2007)

Segundo a Síntese de Indicadores Sociais de 2013, relatório publicado pelo IBGE que apresenta uma análise das condições de vida da população brasileira, o prolongamento da convivência familiar entre pais e filhos é apontado como um fenômeno social com importância crescente nos últimos anos. Utiliza-se o termo “geração canguru” para designar os jovens de 25 a 34 anos de idade que vivem na casa dos pais, por motivos que podem ser de natureza emocional, mas também financeira. No período de 2002 a 2012, a proporção de jovens deste segmento etário que morava com os pais passou de aproximadamente 20% para 24% no Brasil. Cerca de 60% dos jovens nesta condição eram homens e 40% mulheres (IBGE, 2013).

Brasil (2006) relata o caso de jovens que completaram o curso superior, estão bem empregados, e preferem continuar morando na casa dos pais, mantendo um elevado padrão de vida e gastando o seu dinheiro como bem entendem. Os filhos solteiros que coabitam com seus pais tem alta renda disponível e são considerados consumidores de luxo (LOBATO E LABREA, 2013). Esses filhos não contribuem para a renda familiar: gastam o próprio dinheiro com mais formação, lazer, viagens e bens de consumo variados.

Tais indicadores corroboram para entendimento de que há uma maior preocupação destes jovens que permanecem na casa de sua família de origem em se preparar e qualificar mais para a inserção no mercado de trabalho em melhores condições.

Um outro cenário é descrito por Camarano (2004) ao dizer que é possível que viver na casa dos pais não implique em uma condição de dependência unilateral e também não representa, necessariamente, uma escolha. A independência econômica não se traduz em uma condição suficiente para a transição para a vida adulta. O suporte pode ocorrer de pais para filhos como também de filhos para pais e ser de ordem financeira e/ou afetiva.

2.2 AS RELAÇÕES FAMILIARES

O prolongamento da convivência familiar é estimulado pelo entendimento da família como um local de afeto, espaço do íntimo e do privado, “cuja função primordial é abrigar os seus membros, num ambiente em que os sentimentos podem ser livremente expressos, contrapondo-se ao “lá fora” impiedoso e repressor” (HENRIQUES, FÉRES-CARNEIRO E MAGALHÃES, 2006, p. 332). “(...) O mundo fora da família, hoje, tem sido insistentemente apresentado à criança e ao jovem como o mundo do perigo” (KEHL, 2004, p. 102). A família se constitui então em um lugar privilegiado, em que os seus membros possuem autonomia, e se sentem acolhidos e seguros, junto à qual podem encontrar estabilidade.

As mudanças no ambiente social afetam a família e o movimento contrário também se verifica, de modo que a família e a sociedade irão se constituir por meio de um processo de reciprocidade. As principais mudanças verificadas no contexto familiar, especialmente na classe média, resultaram em uma ênfase nos aspectos individuais de cada membro (HENRIQUES, FÉRES-CARNEIRO E MAGALHÃES, 2006).

Cabe ressaltar que os padrões de formação, dissolução e reconstituição da família tem se tornado cada vez mais heterogêneos e com limites mais ambíguos³. De acordo com os estudiosos da Comissão Econômica das Nações Unidas para a Europa (United Nations Economic Commission for Europe - UNECE), o casamento perdeu a sua centralidade na vida das pessoas, diferente do que ocorria em um passado recente, em que por vezes,

³ A Comissão Econômica das Nações Unidas para Europa (*United Nations Economic Commission for Europe - UNECE*) produziu o estudo *Measurement of different emerging forms of households and families*, que foi aprovado, em fevereiro de 2010, como um guia de boas práticas para a investigação, pelos institutos de estatística, das novas formas de organização das famílias (SIS, 2010, IBGE).

às pessoas que não se casavam, eram vitimadas por preconceito. As uniões consensuais ocorrem em maior número e, em alguns países, já existe o reconhecimento legal dos casais homossexuais. Os aumentos das separações conjugais e dos divórcios levaram à formação de novos arranjos familiares. Surgiu um novo arranjo denominado “famílias reconstituídas”, resultante de uma nova união entre indivíduos separados ou divorciados, especialmente no caso da presença de crianças. Além disso, a relativa facilidade de deslocamento espacial permite aos indivíduos maior liberdade na escolha de onde quer morar, possibilitando a busca pelos casais por alternativas de convivência e parceria, como a moradia em domicílios diferentes (IBGE, 2010).

Uma das principais mudanças entre as gerações das décadas de 60 e de 90 foi a renúncia da geração dos pais em estabelecer normas que restringissem a sexualidade dos jovens. A partir da década de 80, os filhos tendem a aumentar o período de permanência na casa dos pais, e um dos elementos que contribuiriam para o prolongamento desta coabitação é exatamente o fato de a geração mais velha não intervir na vida sexual dos mais jovens. A sexualidade juvenil tornou-se socialmente aceita, não podendo mais ser entendida como uma sexualidade pré-marital - expressão utilizada para se referir ao período breve, incompleto e preparatório para o casamento (BOZON, 2004).

Os jovens são, em sua maioria, solteiros (83,9%), pois, atualmente, há mais relações sexuais pré-nupciais, maior acesso a métodos contraceptivos, a tendência é se casarem ou terem relações estáveis mais tarde (LOBATO E LABREA, 2013). Ou, uma outra possibilidade, é a de que os jovens constituam alguma forma de relação estável, não necessariamente correspondente ao casamento, em sua forma tradicional, podendo optar por relações pré-matrimoniais ou “uniões livres”, ou, aderir ao aborto, às relações precárias, ao divórcio e às chamadas variantes da vida sexual (PAIS, 1993).

Existem grandes diferenças nas formas de viver o casamento consoante às classes sociais. As próprias estratégias conjugais dos jovens se apresentam claramente diferenciadas: no meio operário, costumam orientar-se geralmente para o casamento, nas classes médias para o amor experimental e na classe alta para o “bom casamento” (PAIS, 1993), estimulando a permanência por mais tempo.

“Já não é preciso sair de casa dos pais para se viver uma experiência amorosa, o casamento pode já não ser para toda a vida, nem tampouco o viver em casa própria tem de estar associado à conjugalidade” (GUERREIRO E ABRANTES, 2007, pág. 8). Os

jovens, ao menos os heterossexuais, puderam passar a ter relações sexuais na casa dos pais, sem a obrigatoriedade de buscar outros espaços ou sem a necessidade de buscarem antes a sua independência. Ocorre uma dissociação entre as dimensões da autonomia e da independência: “(...) os jovens não estariam *dispostos* a esperar pela independência financeira (cada vez mais tardiamente conquistada) para usufruir da sua autonomia, reivindicando-a ou assumindo-a na sua vivência quotidiana” (PAPPÁMIKAIL, 2009, p. 118).

Cabe destacar que ainda que os jovens possam depender materialmente dos pais com mais frequência e até mais tarde no ciclo de vida, este fato não limita a forma como escolhem e decidem agir, embora isso também possa ocorrer. O que pode acontecer é que os jovens se vejam impedidos de agir, por falta de recursos adequados, interferindo na capacidade de concretização da sua autonomia. A autonomia com independência material é socialmente valorizada, permitindo o reconhecimento público da autonomia destes jovens (PAPPÁMIKAIL, 2009).

Além de ser confundida com a independência, a autonomia também é confundida com a liberdade, mas os conceitos, embora relacionados, são distintos. A liberdade diz respeito à capacidade de agir sem constrangimentos e com os recursos e o poder necessários para realizar as intenções que motivam a ação em primeiro lugar. As intenções podem ser autônomas, sem haver liberdade para colocá-las em prática, por meio de um constrangimento material ou simbólico (imposição parental ou falta de recursos, por exemplo) ou um constrangimento legal (conduzir um automóvel ou votar antes da maioridade). Nestes cenários, os jovens possuem três opções: a aceitação e conformação; a ruptura e transgressão ou o desenvolvimento de estratégias que permitam negociar/conquistar/adquirir quer a sua liberdade quer a sua independência (de forma combinada ou separada, visto tratarem-se de processos diferentes embora conectados), possibilitando o desempenho da ação (PAPPÁMIKAIL, 2009).

E, além disso, as relações entre as gerações perderam seu caráter hierárquico, assumindo um aspecto relacional mais igualitário. As relações entre pais e filhos assumiram um caráter mais parecido com uma amizade do que uma relação em que prevaleça a autoridade e subordinação.

Há ainda um outro aspecto a ser considerado, as fronteiras de idade que definiam os eventos do curso de vida parecem ter sido diluídas (DEBERT, 2010). Há uma

valorização da juventude, por isso os eventos da vida atendem a uma nova hierarquia social. A juventude, mais do que definida por uma faixa etária com características específicas, é vista como um valor na sociedade, que deve se perpetuar, sem levar em consideração a idade em que o indivíduo se encontra, e este valor será mantido mediante o consumo de bens e serviços. Então, independente da idade do indivíduo, os comportamentos e a imagem buscam estar em consonância com esta fase. O pertencimento a uma determinada categoria, qual seja a dos jovens, crianças, adultos e idosos está hoje vinculada diretamente à indumentária e ao consumo cultural realizado, sem guardar correlação estrita com a faixa etária.

“A flexibilização, o esmaecimento das fronteiras etárias, a pluralidade e a heterogeneidade de experiências geracionais e etárias têm sido apontados como fenômenos característicos da contemporaneidade. As idades deixam de ser entendidas apenas como as referências cronológicas fundamentais para a inserção dos indivíduos na sociedade moderna, cuja organização social regulamenta direitos e deveres de acordo com as idades, e passam a ser apreendidas como etapas que definem estilos que podem ou não ser adotados e delimitam fronteiras entre indivíduos e segmentos sociais, como pode-se observar no significado da juventude ou da “terceira idade” como um modo de ser e de estar no mundo” (BARROS, 2010, p. 75).

Além das mudanças relacionadas à associação das ocorrências em idades específicas, foram observadas alterações em relação à educação e formação escolar dos jovens. Houve o aumento da duração da formação educacional que se deu em virtude da separação dos períodos escolares em função da idade. As instituições como a escola, o mercado e o Estado passaram a agir sobre os indivíduos, dividindo-os por faixas etárias (VIEIRA, 2008).

Segundo Pais (2009), manipulações na representação das idades serão realizadas por meio de investimentos estéticos, sejam intervenções cirúrgicas, indumentária, cosméticos ou consumos culturais. “A juventude é um estado de espírito, é um jeito de corpo, é um sinal de saúde e disposição, é um perfil do consumidor, uma fatia do mercado onde todos querem se incluir” (KEHL, 2004, p. 90). Como esta valorização da juventude se encontra mediada pelo consumo, torna-se desejável que haja mais renda disponível para a obtenção de produtos que proporcionem a juventude como valor intrínseco.

Debert (2010) nos fala de indivíduos, com idades que variam de 18 a 34 anos e cujo consumo está voltado para produtos que os lembrem da sua infância, como bichos de pelúcia e diversos produtos associados a personagens de desenhos animados.

CAPÍTULO 3. O CAPITALISMO E O MUNDO DO TRABALHO NA ATUALIDADE

Neste capítulo, tratar-se-á dos desdobramentos do mercado de trabalho na perspectiva do próprio capitalismo, chegando ao foco da Crise de 2008, fundamentando as condições do mundo do trabalho para os jovens na atualidade.

Os mercados financeiros, os bens materiais e simbólicos enquanto mercadorias, o trabalho assalariado e a propriedade alienável são instituições específicas presentes no capitalismo que viabilizam a realização das trocas econômicas mesmo a grandes distâncias no contexto global (CAMPOS E CANAVEZES, 2007).

A dimensão econômica da globalização, pode ser subdividida em quatro grandes subdimensões: comércio mundial de bens e serviços; capital e mercado financeiro; produção de bens e serviços; mercado de trabalho e emprego (CAMPOS E CANAVEZES, 2007).

A expansão do modo de capitalista de produção a uma escala global, assim como o fluxo de capitais, resultou em alterações nas relações de produção das sociedades e nas relações de trabalho em todo o mundo. Uma vez instaurada a globalização, os seus efeitos são irreversíveis e se fazem visíveis nas economias de todo o mundo (MATTOSO E POCHMANN, 1998).

O conceito de globalização merece ser tratado, dada a sua relevância para a compreensão do tema aqui tratado, por isso, apresenta-se a seguir algumas aspectos comuns ao fenômeno: “trata-se de um processo à escala mundial, ou seja, transversal ao conjunto dos Estados-Nação que compõem o mundo” (CAMPOS E CANAVEZES, 2007, p. 10).

Pode-se dizer que o fenômeno da globalização possui como característica “a crescente interligação e interdependência entre Estados, organizações e indivíduos do mundo inteiro, não só na esfera das relações econômicas, mas também ao nível da interação social e política” (CAMPOS E CANAVEZES, 2007, p. 10). Os acontecimentos, decisões e atividades que ocorrem em determinada região do mundo impactam em regiões muito distintas do globo.

A desterritorialização é outra das características da Globalização. “Ou seja, as relações entre os homens e entre instituições, sejam elas de natureza econômica, política ou cultural, tendem a desvincular-se das contingências do espaço” (CAMPOS E CANAVEZES, 2007, p. 10). A globalização é um fenômeno que se expande por todo o mundo, não circunscrito a regiões específicas do planeta e em que todas as ações locais repercutem globalmente.

O mundo, considerado em toda a sua extensão territorial pode ser utilizado como locus de investimento e produção das organizações transnacionais, de modo que o processo produtivo é reorganizado de acordo com quaisquer extensões territoriais desejáveis, independente das fronteiras nacionais.

A tecnologia da informação constitui-se também em fator relevante no mundo globalizado, sendo utilizada como o meio para conectar os diferentes segmentos da força de trabalho. Além disso, as novas tecnologias de comunicação e informação permitiram maior possibilidade de segmentar os processos produtivos devido à melhoria generalizada das infra-estruturas de transporte de mercadorias. Possibilitam a gestão em tempo real de um conjunto de processos produtivos espacialmente dispersos usualmente a grandes distâncias.

“Os desenvolvimentos tecnológicos que facilitam a comunicação entre pessoas e entre instituições e que facilitam a circulação de pessoas, bens e serviços, constituem um importante centro nevrálgico da Globalização” (CAMPOS E CANAVEZES, 2007, p. 10).

Uma vez que o capital e as mercadorias circulam com grande facilidade, sendo possível orientar a produção em todo o globo, o capital utiliza-se de sua capacidade de mobilização e de organizar a produção em uma rede global de fornecedores e compradores (COSTA, 2005).

Nesse contexto observa-se também o processo de globalização e de mundialização das economias, redefinindo as relações internacionais e afetando os diferentes aspectos da vida social, tais como a economia, a comunicação, a tecnologia, a cultura (COSTA, 2005).

O capitalismo se constitui no veículo da globalização econômica, porque as suas instituições específicas (mercados financeiros, os bens materiais e simbólicos enquanto

mercadorias, o trabalho assalariado e a propriedade alienável) facilitam as trocas econômicas mesmo a grandes distâncias (CAMPOS E CANAVEZES, 2007).

A nova estratégia das empresas consistia em investir na flexibilidade, transferindo aos assalariados, subcontratados e outros prestadores de serviços as incertezas do mercado. Segundo Kovács (2006, p. 41): “A flexibilização referente às formas de organização das estruturas produtivas, às modalidades de organização, às relações de trabalho e às competências dos recursos humanos visa conferir às empresas capacidade de adaptação às mudanças”.

A flexibilidade tem duas vertentes, descritas a seguir:

Flexibilidade interna – caracterizada pela transformação profunda da organização do trabalho e das técnicas utilizadas;

Flexibilidade externa – que consiste na organização do trabalho em rede, em que as empresas com uma estrutura enxuta podem realizar subcontratações e dispor de uma mão de obra disposta a assumir variáveis tipos de vínculos (empregos precários, temporários, autônomos) e de horários ou de jornada do trabalho (tempo parcial, horários variáveis).

E para que seja possível compreender o cenário atual do trabalho, se faz necessário tratar de algumas decorrências do capitalismo na sociedade contemporânea. As transformações ocorridas no mundo do trabalho, intensificadas a partir da segunda metade da década de 70, possibilitaram reorientar a distribuição dos salários/lucro do valor agregado a favor dos donos de capitais e recuperar a ordem de produção. Mas como isto foi feito?

3.1 A REESTRUTURAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO

Diante da incapacidade do fordismo⁴ para conter as contradições do capitalismo, ganha intensidade a reestruturação do mercado de trabalho por meio da adoção de uma gestão mais adaptável e flexível, buscando a valorização do capital, que permitiria um sistema de produção inovador, mais ágil e menos oneroso, denominado acumulação flexível.

⁴ Vide pág. 19.

Este sistema teria como base inovações tecnológicas e organizacional (COSTA, 2005; MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008).

A crise do capitalismo, vista como crise do taylorismo⁵, resultou em uma série de mudanças na organização do trabalho e nas técnicas utilizadas durante a década de 70, que se aceleraram na década de 80, afetando as empresas de forma diferenciada, de acordo com as suas dimensões e seus setores de atividade (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

“Nos anos de 1970, “o taylorismo” e “o fordismo”⁶ passam a conviver ou mesmo a ser substituídos por outros modelos considerados mais “enxutos” e “flexíveis”, melhor adequados às novas exigências capitalistas de um mercado cada vez mais globalizado” (NAVARRO E PADILHA, 2007, p. 17).

Observa-se por um lado, a transformação no modo de produzir, em que há uma busca por maior competitividade e lucratividade, impondo, por sua vez, ao trabalhador, uma relação cada vez mais precária com o trabalho.

A partir dos anos 1980 ocorre a intensificação da chamada reestruturação produtiva. Diante da maior competitividade, as empresas buscavam reduzir os custos de produção, uma maior variabilidade de suas mercadorias, a melhoria da qualidade de seus produtos e serviços e de sua produtividade, por meio do investimento em mudanças de ordem tecnológica e organizacionais, que repercutiram negativamente nas relações e condições de trabalho (Dieese, 2003; KOVÁCS, 2006; NAVARRO E PADILHA, 2007).

Pode-se dizer que em uma escala global, pouco mais de 60% dos estabelecimentos adotaram pelo menos uma inovação organizacional, e 21% adotaram três ou mais, atingindo uma grande porcentagem de assalariados de forma direta ou indireta nessas reorganizações. As inovações implementadas são as práticas como *just-in-time*⁷, círculos de qualidade⁸, redução de nível hierárquico (*downsizing*⁹ ou *rightsizing*),

⁵ O taylorismo consiste na especialização do trabalho: atribuindo-se o melhor método, as ferramentas e o material a utilizar bem como o tempo dentro do qual a tarefa deve ser cumprida (CHIAVENATO, 1993).

⁶ Vide pág. 19.

⁷ É uma técnica de gestão e controle de mercadorias que procura minimizar o nível de estoque nos armazéns das empresas: significa produzir no momento certo, na quantidade certa e na qualidade esperada. Cada etapa do ciclo de produção só deve solicitar novas encomendas à etapa anterior na medida em que precisar delas (REBOUÇAS, 2011).

⁸ Os círculos de qualidade são formados por pequenos grupos de funcionários voluntários que se reúnem periodicamente para discutir problemas técnicos ou administrativos da empresa, recomendando soluções e implementando ações corretivas, com o objetivo da melhoria da qualidade,

normas de qualidade do tipo *ISO*¹⁰ (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009). A implementação de inovações nas organizações buscando melhorar a eficiência tinha como objetivos a redução de custos e a adaptação a curto prazo.

Além dessas inovações dentro dos estabelecimentos, ocorreram transformações referentes à produção como *outsourcing*¹¹, redução do porte dos estabelecimentos, filialização e concentração de setores como forma de obtenção de vantagem sobre a concorrência e indicadores de externalização da produção (MATTOSO E POCHMANN, 1998; ANTUNES E ALVES, 2004; KOVÁCS, 2006; BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009; FERRETI, 2010).

“Gurus de gestão e consultores exaltam os benefícios da mudança através da aplicação de novos métodos e técnicas de organização, tais como: *just-in-time*, *outsourcing*, *downsizing*, *business process reengineering* (*reengenharia de processos*), qualidade total¹², *empowerment*¹³, como panaceias para os múltiplos problemas que as empresas têm de resolver” (KOVÁCS, 2006, p. 45).

O crescimento dos serviços ao consumidor foi considerável. Outro setor importante em vias de crescimento é da subcontratação de serviços braçais (limpeza, segurança, lavagem de roupa, alimentação, transporte etc.), constituindo-se em transferência de atividades da indústria para os serviços. Outras duas categorias que também se desenvolveram a partir da tendência do *outsourcing* foram a dos chamados trabalhos intelectuais, quais sejam consultoria, estudos, pesquisas, serviços de informática, assistência jurídica e contábil substituindo de modo parcial as equipes internas e beneficiando o cliente por poder contratar conhecimentos especializados; serviços de locação de bens liberando as empresas de imobilizar capital ou podendo se tornar em uma nova fonte de financiamento (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

aumento da produtividade, redução de custos e melhoria do relacionamento humano no trabalho (REBOUÇAS, 2011).

⁹ *Downsizing* é a redução dos níveis hierárquicos em uma organização com o objetivo de aproximar os níveis operacionais da alta direção (centros decisórios). Inclui demissão de pessoal e pode envolver departamentos inteiros, empresas coligadas e subsidiárias (REBOUÇAS, 2011).

¹⁰ Sigla da International Organization for Standardization.

¹¹ No Brasil é usado o termo terceirização como equivalente ao inglês *outsourcing*. Terceirização é o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa (DIEESE, 2003).

¹² A Qualidade Total é a capacidade de um produto ou serviço de satisfazer ou suplantar as necessidades, exigências e expectativas dos clientes externos e internos da empresa (REBOUÇAS, 2011).

¹³ É o ato de delegar responsabilidades e poderes aos funcionários da empresa (REBOUÇAS, 2011).

O movimento de *outsourcing* colabora para que se possa explicar a participação dos pequenos negócios no aumento da oferta de empregos. Houve uma inversão: a participação das pequenas e médias empresas na oferta de empregos aumentou a partir da década de 70 em detrimento do aumento de porte das empresas (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009). A terceirização tornou possível reduzir o porte das empresas uma vez que atividades que não estivessem relacionadas à sua atividade fim poderiam ser desenvolvidas por outras organizações.

Houve uma diminuição geral do porte das empresas o que não implicou em perda de importância dos grupos quanto à produção, ao contrário, o que se verificou foi um novo arranjo das estruturas empresariais, mais assemelhado a uma estrutura em rede do que ao formato da empresa da era industrial. Além disso, as atividades foram redistribuídas de modo que cada grupo se concentrou nas atividades em que o seu posicionamento no mercado era mais forte, ou seja, focando-se na sua atividade estratégica (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

As organizações estariam dispostas em um modelo de rede, mais adequado às condições de instabilidade econômicas vigentes, com estruturas flexíveis e provisórias, aptas a responder melhor a uma procura incerta e variada. Propaga-se a ideia de que estamos vivendo em um sistema produtivo descentralizado e organizado em redes, que podem assumir as mais diversificadas configurações: redes horizontais de pequenas empresas, redes horizontais de grandes empresas, redes de subcontratação em torno de grandes empresas, alianças estratégicas entre grandes empresas para certas atividades, redes resultantes da desagregação das grandes empresas e, redes globais (KOVÁCS, 2006).

A empresa enxuta reduziu os seus escalões hierárquicos, eliminando um grande número de funções e tarefas, terceirizando tudo o que não tivesse uma relação próxima com a sua atividade principal. A empresa moderna se assemelha a um núcleo enxuto rodeado por vários fornecedores, serviços terceirizados, prestadores de serviços e trabalhadores temporários, em que os investimentos são feitos em colaboração com outras empresas, por meio de alianças estratégicas e *joint ventures*¹⁴, constituindo uma rede de empresas.

¹⁴ Joint venture consiste na associação estratégica de empresas para a exploração de um ou mais negócios, por período de tempo indeterminado, em que nenhuma das empresas perde sua personalidade jurídica (REBOUÇAS, 2011).

A transformação da antiga empresa neste novo modelo é denominada reengenharia¹⁵. As equipes são formadas por pessoal da empresa e de elementos não permanentes, que podem estar no mesmo espaço físico ou não, organizando-se o trabalho sob a forma de uma rede. Os trabalhadores também são organizados de forma diferenciada, formando pequenas equipes pluridisciplinares comandadas por um coordenador, que substitui a figura do chefe.

A Qualidade¹⁶ foi outra das inovações utilizadas no Brasil, por meio da implementação do Programa Brasileiro da Qualidade e Competitividade (PBQP), iniciado em meados da década de 1980 e intensificado nos anos de 1990. Utilizava recursos públicos para o financiamento e tinha como base os bem sucedidos modelos americano e japonês de reestruturação e qualidade, tendo como objetivo a modernização das empresas por intermédio da adoção de estratégias competitivas utilizando inovações tecnológicas e de gestão (DIEESE, 2003).

No cenário de crise e de desafios impostos pela abertura da economia brasileira e pela globalização, a intenção das empresas era garantir seu lugar nos mercados nacional e internacional. Por esse motivo, as empresas brasileiras definiram estratégias que lhes permitiram ganhos de produtividade e diferenciais de competitividade. A opção foi a redução de custos por meio do enxugamento dos quadros funcionais das empresas e da precarização das relações de trabalho. Outras buscaram focar os esforços em seu produto final, terceirizando as atividades meio. Outras, fizeram uso dessas duas estratégias combinadas. Em todos esses casos, o resultado para os trabalhadores foi a piora das condições de vida e de trabalho (DIEESE, 2003).

“No Brasil, em virtude da ênfase dada aos aspectos relacionados à diminuição de custos nos processos de terceirização, as grandes empresas enxugaram suas atividades, principalmente, por meio de corte de postos de trabalho, e mantiveram uma proporção pequena de trabalhadores fixos com contrato de trabalho direto nas atividades fim da produção. As demais ocupações passaram por uma diversificação de contratos de trabalho – quase sempre levando a relações precárias - propiciada pela terceirização” (DIEESE, 2003, p. 14).

¹⁵ Reengenharia é um trabalho participativo de elevada amplitude direcionado para os negócios e seus resultados, que tem como sustentação o desenvolvimento e a implementação de novos processos que integrem funções e unidades organizacionais da empresa na busca contínua da excelência na prestação de serviços e fornecimento de produtos e serviços aos clientes internos e externos da empresa (REBOUÇAS, 2011).

¹⁶ Vide pág. 43

Diante deste contexto, como passou a se organizar o trabalho?

3.2 NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

O mundo do trabalho permanece ancorado em normas, acordos e instituições nacionais sendo o desemprego, as condições e as relações de trabalho considerados problemas nacionais. Mas sofre também os efeitos da mobilidade do capital, do *cluster*¹⁷ de inovações tecnológicas, da ampliação e desregulação da concorrência, do poder das finanças internacionais e do pouco expressivo crescimento econômico (MATTOSO E POCHMANN, 1998).

Segundo Navarro e Padilha (2007), as grandes transformações ocorridas no mundo do trabalho na virada do século XX para o XXI com o desenvolvimento científico e tecnológico de importantes inovações operadas na base técnica nos processos produtivos, cuja visibilidade se tornou maior a partir dos anos 1990, acabaram por intensificar a exploração da força de trabalho e precarizar o emprego.

“(…) o capitalismo do início do século XXI apresenta uma série de mudanças tecnológicas, políticas, econômicas e ideológicas, que fazem com que todo o processo de produção de mercadorias seja transformado, gerando múltiplas consequências para a sociedade e suas relações sociais. Dentre tais consequências, está o processo de mudança no exercício das relações entre o capital e o trabalho (relações de trabalho), que se apresenta de forma diversa (e, em muitos aspectos, até mesma oposta) daquele do período Fordista¹⁸/Taylorista¹⁹ de produção” (COSTA, 2005, p.121).

As relações de produção nacionais, antes caracterizadas por uma certa rigidez, no capitalismo atual, são influenciadas pelo poder das empresas supranacionais, que dada a facilidade de “montar e desmontar” suas instalações de acordo com a conveniência das vantagens oferecidas e das facilidades de desregulamentação, pressionam os países para obter o máximo de benefícios visando à uma maior valorização do capital investido, flexibilizando os mercados de trabalho.

¹⁷ Cluster é a concentração geográfica de empresas de determinado setor de atividade e de organizações correlatas, de fornecedores de insumos a clientes dos produtos e serviços (REBOUÇAS, 2011).

¹⁸ Vide pág. 19.

¹⁹ Vide pág. 42.

“Desta forma, apesar da força de trabalho não circular nas redes globais tal como o capital e as mercadorias, ela sofre os impactos mediante a capacidade de mobilização do capital e da capacidade deste de organizar a produção em toda uma rede global de fornecedores e compradores, caracterizando uma segmentação hierárquica da mão-de-obra entre as fronteiras nacionais” (COSTA, 2005, p.126).

Em um primeiro momento, as grandes empresas adotaram práticas flexibilizadoras, procurando a diminuição das regras ditadas pelo Estado para regular as relações de trabalho, dando ênfase às negociações coletivas, realizadas pelos sindicatos do empregado e do empregador. A desregulamentação pela supressão das normas que regulam essas relações, tanto entre empregado e empregador quanto entre categoria de empregados e categoria de empregadores, deixa que as negociações entre elas se estabeleçam sob o manto do livre mercado, sem qualquer interferência estatal (COSTA, 2005).

As décadas de 1980 e 1990 observaram um recrudescimento dos movimentos sindicais em todo o mundo, vistos no modelo taylorista²⁰/fordista²¹ como capazes de intermediar de modo eficiente as relações entre os trabalhadores e as organizações. Na perspectiva do capital no momento atual, as empresas, principalmente aquelas organizadas em rede, inseridas em um contexto de globalização, de incertezas e de crescimento da competitividade, e agindo num sentido de maior flexibilidade produtiva, têm-se mostrado avessas às normas restritivas e aos aumentos de custos impostos pelos sindicatos. Além de dificultar e não reconhecer a intervenção das organizações sindicais, as grandes corporações ampliaram seus esforços para melhorar as relações individuais com os trabalhadores, por meio de programas de trabalho participativo, círculos de qualidade²², participação nos lucros e resultados, buscando a resolução dos conflitos diretamente, sem a intermediação dos sindicatos (COSTA, 2005).

Os anos de 1980 são considerados como um período de ocorrência de inovações capitalistas, da flexibilização da produção, da especialização flexível, da desconcentração industrial, dos novos padrões de gestão da força de trabalho, em que Munhoz, Borges e Kimmelmeier (2008), assim como Costa (2005), destacam o just-in-

²⁰ Vide pág. 19

²¹ Vide pág. 42

²² Vide pág. 42.

time²³, o kanban²⁴, os círculos de controle de qualidade²⁵ (CCQ) e os programas de qualidade total²⁶. Também aparecem como características desse período uma nova racionalização da produção, uma nova divisão internacional do trabalho e uma nova etapa de internacionalização do capital. O processo de reestruturação produtiva é impulsionado, com base na flexibilização, cujo ápice é o toyotismo.

Este modelo adota a chamada *lean production*²⁷ que pode ser entendida como produção enxuta, fábrica mínima. Tal modelo pressupõe a adequação da realidade econômica à concorrência mundial, e a constituição da empresa-rede que tem como principal característica a externalização das atividades produtivas. Como consequência desse processo, várias empresas pequenas e médias, além de fornecedores, são subcontratadas, compondo a empresa central, implicando o aumento da subcontratação, possibilitando ganhos de produtividade e eficiência às grandes empresas. Essa forma de gerir, denominada gestão flexível, reproduz a lógica do capital e permite um salto na acumulação capitalista (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008).

A adoção deste modelo traz como uma de suas consequências mais evidentes o desemprego estrutural. O mundo do trabalho atual tem recusado os trabalhadores herdeiros da “cultura fordista”, fortemente especializados; cria-se neste contexto um novo perfil de trabalhadores assalariados, que, em sua maioria, desempenham atividades relativamente ampliadas e multifacetadas (ANTUNES E ALVES, 2004), porém em condições precárias, no tocante às formas de remuneração. Tal precarização é incrementada pela disponibilidade de tempo a que o trabalhador é impelido a se sujeitar, em razão do discurso de redução de custos resultante da competitividade, bem como para assegurar sua permanência na empresa.

Por outro lado, o empreendedorismo é estimulado como uma das saídas para o desemprego estrutural, uma vez que as pequenas empresas atuam em rede²⁸ com as

²³ Vide pág. 42

²⁴ É uma técnica para programar e controlar a produção. É usada para administrar o Just-in-time. Controla o fluxo de materiais e a movimentação de componentes distribuídos ou recebidos de fornecedores, com estoque tendendo a zero (REBOUÇAS, 2011).

²⁵ Vide pág. 42.

²⁶ Vide pág. 43

²⁷ Trata-se de um modelo orientado para eliminar qualquer desperdício e tudo o que não produza valor acrescentado aproveitando, para isso, a experiência e os conhecimentos acumulados pelos trabalhadores (KOVÁCS, 2006).

²⁸ Rede de integração de empresas é a cooperação estruturada visando consolidar fortes e internacionais vantagens competitivas, sustentadas por otimizadas tecnologias, melhor utilização dos

grandes empresas (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008). O empreendedorismo é definido como o processo evolutivo e inovador da capacidade e habilidade profissionais direcionadas à alavancagem dos resultados das empresas – próprias ou de terceiros – e à consolidação de novos projetos estrategicamente relevantes (REBOUÇAS, 2011) ou dizendo de modo bastante simplificado, é a criação de uma nova empresa.

Quanto às transformações do trabalho, podemos dizer que este conjunto de mudanças resultou, em um primeiro momento, na precarização do emprego. Para obter maior flexibilidade externa, buscou-se como opção a precariedade associada à natureza do emprego (temporário, contrato por tempo determinado, tempo parcial ou variável) ou a subcontratação de empresas, essas últimas bastante afetadas pelas variações conjunturais e que utilizam largamente de mão de obra temporária, atingindo desse modo uma grande parcela da população (ANTUNES E ALVES, 2004; BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009; FERRETI, 2010).

Na segunda metade da década de 80 as formas de empregos temporários se desenvolveram em larga escala permitindo que as empresas criassem uma base móvel de empregados e no caso de uma mudança drástica da conjuntura, as empresas poderiam apoiar-se nessa maior flexibilidade (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

A prática atual consiste em utilizar o mínimo possível de empregos fixos, recorrendo ao trabalho externo como complemento, o que levou ao desenvolvimento, não só da terceirização, mas ao desenvolvimento do trabalho temporário, este último denotando um crescimento, podendo ser considerado um dos maiores criadores de empregos. (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

O contrato a tempo parcial é uma outra forma de precariedade do trabalho quando resultado de uma imposição e atinge majoritariamente às mulheres. Parte dos contratos temporários também é parcial, constituindo-se em uma soma de fragilidades. A área de serviços é a que mais faz uso desta forma de contratação, pois ela permite ajustar de maneira menos dispendiosa para o contratante, as variações em termos de demanda de mão de obra. Em momentos de menor demanda, o volume de horas correspondente a

ativos, bem como maiores produtividade, flexibilidade, qualidade, rentabilidade e lucratividade das empresas participantes (REBOUÇAS, 2011).

meio período é o suficiente para executar o trabalho. Quando há necessidade de uma carga horária maior de trabalho, as empresas recorrem às horas complementares, sem a necessidade de pagar por horas extras, cujo valor é maior do que a hora normal de trabalho (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

As empresas definiram estratégias que resultaram na proliferação de trabalhadores precários. Definiram uma nova política de contratação que desobriga o empregador quanto aos direitos trabalhistas dos empregados e uma nova política empresarial que permite ao empregador subcontratar a mão de obra omitindo o seu papel de empregador. O empregador faz uso de alguns procedimentos que garantam a efetividade de sua estratégia (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009):

- limitação dos contratos no tempo de modo a evitar o pagamento de rescisões trabalhistas;
- pagamento de um salário em função do tempo alocado, dificultando a caracterização do prestador de serviço como autônomo ou assalariado;
- obtem vantagens das novas possibilidades oferecidas por novas situações jurídicas em que o empregador pode ser caracterizado ao mesmo tempo como empregador e formador;
- recorre à prestação de serviços e à subcontratação como formas de obtenção de mão de obra sem a configuração de vínculos de tempo indeterminado.

“Com a divisão de trabalho entre as empresas centrais (empresas-cabeça) e empresas subcontratadas (empresas-mão), transferem-se as más condições de trabalho e de emprego para as empresas onde se concentram os acidentes e os riscos laborais” (KOVÁCS, 2006, p. 49).

Com a terceirização, os trabalhadores que desenvolvem as tarefas que não estão relacionadas ao core business, são subcontratados pela empresa principal, o que implica que esses trabalhadores estão menos protegidos pelas leis trabalhistas que regulamentam as suas atividades (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009). Com esta prática, as empresas buscam enfraquecer a organização dos trabalhadores, por meio da pulverização das atividades em diversas empresas de menor tamanho, o que dificulta a capacidade de mobilização e facilita o controle dos movimentos.

A terceirização de atividades burla as conquistas sindicais na medida em que fragmenta a organização e representação dos trabalhadores, diversificando a negociação entre os trabalhadores e abrangência de direitos (DIEESE, 2003; FERRETI, 2010). Neste contexto, a empresa principal se exime de suas responsabilidades em caso de acidentes de trabalho ou doenças profissionais (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

Decompor o processo produtivo resultou no desenvolvimento de, apenas, algumas habilidades específicas no trabalhador, transformando-o em autômato, descuidando do desenvolvimento integral de suas capacidades, baseado no conhecimento, tornando-o um apêndice da máquina, ou, como disseram Munhoz, Borges e Kimmelmeier (2008, p. 156) “um complemento vivo de um mecanismo morto”.

Boltanski e Chiapello (2009) relatam como outros efeitos destas mudanças a dualização dos assalariados e a fragmentação do mercado de trabalho, com a formação de dois mercados: um, formado por mão de obra estável, qualificada, com nível salarial elevado e na maioria das vezes sindicalizada e o outro, constituído por uma mão de obra instável, pouco qualificada, mal remunerada e praticamente desprovida de proteção social.

De acordo com Kovács (2006, p.43):

“A sociedade tende para a dualização: de um lado, encontra-se a elite qualificada detentora de competências-chave exigidas pelo trabalho *high-tech* com acesso ao emprego bem pago, estável e garantido e, do outro lado, situa-se a massa de trabalhadores sujeita ao trabalho incerto, mal pago e socialmente degradado.”

Sem pretender fazer uma categorização de todos os trabalhadores, em linhas gerais pode-se dizer que há uma divisão dos trabalhadores em dois macroblocos: um, constituído pelos assalariados dotados com alguma qualificação rara ou com responsabilidades especiais, cujos contratos são por prazo indeterminado na grande empresa; e outro, formado por assalariados, com situações mais precárias, cujos contratos são temporários, por prazo determinado com as empresas terceiristas (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

De acordo com Corseuil et al. (2013)

“(…) em um país em desenvolvimento como o Brasil, há uma parte expressiva de postos de trabalho de qualidade inferior (baixos salários, contratos

temporários, condições de trabalho insatisfatórias etc.) que é facilmente preenchida pela grande proporção de trabalhadores menos qualificados disponíveis. Prolongar os vínculos trabalhistas em postos desse tipo pode ser custoso e ineficiente.”

No Brasil, a polarização da mão de obra se faria entre uma parcela menor, composta por trabalhadores qualificados, e outra, mais ampla, formada por trabalhadores semiquilificados, caracterizada pela alta rotatividade no trabalho, autoritarismo nas relações de trabalho, sem organização por local de trabalho e contratação coletiva. Os ganhos de produtividade das empresas brasileiras advinham neste momento de algumas transformações na natureza do trabalho, das qualificações e do processo de organização do trabalho (MATTOSO E POCHMANN, 1998; FERRETI, 2010).

Essa dualização resulta na produção de um grupo de excluídos, que irão migrar entre vários empregos precários, sem garantias trabalhistas. Ao outro grupo, constituído pelos executivos, é que verdadeiramente se destinam os discursos acerca da empregabilidade, pois a eles são dadas oportunidades de formação, de lidar com novas tecnologias, e de aumentar suas polivalências: eles podem ter expectativas quanto às suas carreiras. E especialmente, eles devem contar com a habilidade de recrutar e contratar as pessoas que são necessárias “provisoriamente” mas cujas expectativas não se pode alimentar, as que será preciso demitir, de acordo com as flutuações da demanda, sem precisar arcar com os custos rescisórios de um contrato por tempo indeterminado. E assim, a maior benesse, imaginarem ser corretos por não terem dado a ninguém falsas expectativas e poderem se preservar psicologicamente da culpa por causa dos trabalhadores excluídos (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009)

As novas práticas empresariais acarretaram mudanças no processo de seleção que resultou na exclusão dos menos qualificados do emprego estável, dos capazes de executar um número reduzido de tarefas e dos menos ajustados aos novos modos de organização do trabalho (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

Kovács (2006) estabelece esta distinção da nova organização do trabalho mediante duas perspectivas: uma humanista, de tradição europeia e outra centrada na eficiência de inspiração japonesa e americana.

A humanista teria como ênfase não apenas altos níveis de produtividade e altos níveis de qualidade dos produtos e dos serviços, mas também altos salários, altos níveis de

qualificação e alto nível de qualidade de vida no trabalho. Pode-se dizer que o foco está na perspectiva holista, na divisão das tarefas, na importância dos conhecimentos e capacidades especificamente humanos, na utilização da tecnologia como meio para melhorar as qualificações e as competências e na autonomia das equipes de trabalho e dos indivíduos.

A perspectiva centrada na eficiência é a da inovação organizacional com vista à redução de custos e à adaptação a curto prazo. O foco está na utilização da tecnologia para substituir trabalhadores, no enxugamento da organização por via da externalização e deslocalização das funções que não fazem parte do *core business*²⁹ (*outsourcing*) e nos métodos de *just-in-time*³⁰. A descentralização e a maior responsabilização dos trabalhadores por um conjunto de tarefas e funções têm como objetivo o aumento da flexibilidade e a redução de custos.

O surgimento das novas tecnologias (MATTOSO E POCHMANN, 1998; CARRANO, 2007) e a transferência do saber do trabalho para as máquinas informatizadas (ANTUNES E ALVES, 2004) acarretaram mudanças no processo produtivo pois implicaram na necessidade de um menor número de trabalhadores.

Por outro lado, a automação gerou a necessidade de trabalhadores aptos a lidar com as novas tecnologias, realizando funções mais intelectualizadas e em maior grau de qualificação. Como a máquina não pode suprimir o trabalho humano, ela necessita de uma maior interação entre a subjetividade que trabalha e o novo maquinário inteligente. Surge, portanto, o envolvimento interativo que aumenta o estranhamento do trabalho, distanciando mais a subjetividade do exercício de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada (ANTUNES E ALVES, 2004). O novo padrão tecnológico permitiria a passagem de mecanização e automação rígida para a fase de automação flexível (POCHMANN, 2012).

O desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação, além de demandar maior qualificação por parte dos trabalhadores, tornou necessária a frequente atualização das qualificações de modo a acompanhar o surgimento de inovações.

²⁹ Negócio principal da empresa.

³⁰ Vide pág. 42.

As novas formas de organização do trabalho e o uso de novas tecnologias gerou uma pressão sobre os trabalhadores no sentido de atender a demanda, com prazos mais rigorosos, além disso tais tecnologias permitiram um controle mais estrito das realizações dos trabalhadores.

As práticas de flexibilização do emprego e de externalização das funções implicam em responsabilizar cada vez mais os indivíduos pela gestão do seu trabalho, da sua carreira, da sua formação e, também, da sua saúde e segurança. Quanto às oportunidades de manutenção e melhoria de oportunidades em termos de empregabilidade, o que se observa é a tendência para a reprodução de situações de emprego. Apenas uma pequena parte daqueles que se encontra em situação de emprego flexível consegue aceder a empregos mais estáveis e proporcionadores de maior autonomia no trabalho. O que ocorre com a maioria dos trabalhadores que ocupam empregos flexíveis é a mobilidade lateral entre empregos flexíveis semelhantes, inseguros e mal pagos, proporcionadores de baixo nível de autonomia no trabalho (KOVÁCS, 2006).

Além das mudanças no mercado de trabalho com a precarização e flexibilização do emprego, a relação salarial também sofreu o impacto das transformações. Segundo Boltanski e Chiapello (2009, p. 247), “os efeitos dessas novas práticas de organização do trabalho e de organização das empresas sobre a condição salarial raramente são estudados”. As relações estabelecidas são entre o número de empregados ocupados em empregos precários sobre o número total de empregados e dados sobre a que categoria socioprofissional pertencem; sendo menos frequente que se indiquem os setores, os portes dos estabelecimentos e a evolução das práticas utilizadas. Não são realizadas análises sistemáticas que associem a precariedade às práticas empresariais, sendo tal apontada como uma fatalidade decorrente do ofício, da idade, da classe ou da formação.

Em concomitância com a automatização, necessária para aumentar a capacidade competitiva, ocorreu também a transferência de empregos não qualificados para países com menor salário. A partir da década de 60, as grandes empresas iniciaram a relocação de segmentos de produção e buscaram a terceirização em países cujo nível salarial e a organização coletiva dos assalariados fossem menores do que nos países desenvolvidos. “As empresas em redes, na busca pela valorização ampliada do capital, aumentam suas ofensivas aos sindicatos, que, inseridos em um ambiente flexibilizado de produção, vêm perdendo espaço nos processos de negociação (COSTA, 2005, p. 127).”

Apenas atividades que não podiam ser relocadas como serviços de limpeza, alimentação, manuseio de materiais em hipermercados, indústrias em que a proximidade do cliente final é fundamental, não foram extintas, mas sim terceirizadas, o que lhes conferiu um caráter de precarização por não estarem mais vinculadas a grandes estruturas (BOLTANSKI E CHIAPELLO, 2009).

Como resultado do processo de acumulação flexível, dos anos 90 para cá, o que se observa em relação ao mercado de trabalho é a ocorrência de desemprego estrutural e a proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER , 2008)

Além das mudanças nas formas de produção, mais flexíveis e adaptáveis às oscilações do mercado e diversificações da demanda, ocorreram também a intensificação e desregulamentação da concorrência e dos mercados financeiros. A economia mundial tem privilegiado o controle e a estabilidade monetária em detrimento do crescimento econômico, a dinâmica das bolsas de valores à geração de empregos, a especulação à esfera produtiva.

Neste contexto do mundo do trabalho observa-se a crescente exclusão dos jovens, que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que, sem perspectiva de emprego, acabam por engrossar as fileiras dos trabalhos precários, dos desempregados, sem perspectivas de trabalho, dada a vigência da sociedade do desemprego estrutural (ANTUNES E ALVES, 2004)

CAPÍTULO 4. SUBJETIVIDADE E TRABALHO: QUESTÕES PARA A JUVENTUDE

Este capítulo trata dos impactos das mudanças na forma de produzir na subjetividade juvenil e das possibilidades de trabalho no atual contexto.

4.1 A SUBJETIVIDADE JUVENIL NO NOVO CONTEXTO PRODUTIVO

Navarro e Padilha (2007) destacam que ao longo do desenvolvimento do processo de trabalho nos séculos XIX e XX, apesar de algumas transformações e crises, não houve uma verdadeira ruptura com o caráter capitalista do modo de produção e com o empenho em fragmentar a subjetividade de modo a contribuir para a manutenção de seu projeto hegemônico.

Desde a sua origem, o modo capitalista de produção pressupõe formas de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, reitera continuamente a captura desta subjetividade à lógica do capital. O que muda é a forma de implicação do elemento subjetivo na produção do capital, que, sob o taylorismo³¹/fordismo³², era meramente formal e com o toyotismo tende a ser real, com o capital buscando capturar a subjetividade operária de modo integral (ANTUNES E ALVES, 2004).

Sob o toyotismo, a alienação (ou estranhamento/*Entfremdung*) do trabalho encontra-se preservada. Apesar de o operário da fábrica toyotista contar com maior “participação” nos projetos que nascem das discussões dos círculos de controle de qualidade, com maior “envolvimento” dos trabalhadores, a subjetividade que então se manifesta encontra-se estranhada com relação ao que se produz e para quem se produz (ANTUNES E ALVES, 2004).

O fordismo se apropriou e transferiu o “conhecimento” do operário para as esferas gerenciais e de elaboração, com o toyotismo procurou-se transferir novamente o “conhecimento” para a força de trabalho, mas com o intuito de apropriar-se

³¹ Vide pág. 42.

³² Vide pág. 19.

gradativamente da sua dimensão intelectual, das suas capacidades cognitivas, procurando cada vez mais envolver a subjetividade operária. Os trabalhos em equipes, os círculos de controle, as sugestões oriundas do chão da fábrica, são recolhidos e apropriados pelo capital nessa fase de reestruturação produtiva. Suas ideias são absorvidas pelas empresas, após uma análise e comprovação de sua exequibilidade e lucratividade para o capital (ANTUNES E ALVES, 2004).

Navarro e Padilha (2007) citam como exemplos de impactos para a subjetividade neste novo contexto produtivo: a apologia do individualismo, o aumento do desemprego, da intensificação e da precarização do trabalho nos diferentes setores da economia.

A mudança de modelo de produção baseada na fábrica enxuta levou a uma redução do número de trabalhadores e as empresas criaram variados modos de se relacionar com o trabalhador, de modo a substituir a necessidade das negociações realizadas por meio de um coletivo que representasse os interesses de todo o grupo, como forma de minar cada vez mais a representatividade dos sindicatos.

A utilização de novas tecnologias e a produção com métodos como o *just in time*³³, que ajustavam a produção de acordo com a demanda, fabricando apenas a quantidade necessária e no momento em que a produção fosse escoada, proporcionava a redução dos custos e a manutenção de um menor número de operários, gerando o desemprego. Por outro lado, enquanto o trabalhador no taylorismo³⁴/fordismo³⁵ desempenhava tarefas altamente simplificadas, repetitivas, monótonas e embrutecedoras, o trabalhador no toyotismo, precisava ser “altamente qualificado”, ”polivalente” “multiprofissional”, levando este trabalhador a uma sobrecarga no seu processo de trabalho.

Pode-se dizer que as transformações no mercado de trabalho, caracterizadas pela flexibilização e precarização: (A) trouxeram consequências para a trajetória do indivíduo, (B) para além de sua relação com o trabalho propriamente dita: resultaram no enfraquecimento das referências que serviam de guia para as trajetórias individuais (PAIS, CAIRNS E PAPPÁMIKAIL, 2005); (C) dificultando a construção de identidades coletivas e a representatividade de interesses homogêneos, colocando os trabalhadores como rivais ou concorrentes entre si (COSTA, 2005).

³³ Vide pág. 42.

³⁴ Vide pág. 42.

³⁵ Vide pág. 19.

A trajetória do indivíduo é marcada pela incerteza: um jovem não pode contar com um emprego para a toda a vida, assim como acontecia com a geração dos seus pais ou avós. Pode-se dizer que hoje, as trajetórias juvenis são caracterizadas pela complexidade, observando-se que cada jovem, independente da faixa etária em que se encontre, esteja vivenciando qualquer evento referente à transição da vida adulta, por isso, encontram-se jovens com diferentes níveis de formação e em situações diferenciadas quanto ao trabalho.

Além disso, considerado o interesse das empresas em se apropriarem continuamente da força de trabalho e do conhecimento acerca do trabalho, busca desmobilizar a formação de um coletivo dos trabalhadores, com o entendimento de uma identidade profissional comum – nesta acepção, constituindo uma identidade coletiva -, representados pelos sindicatos ou organizações assemelhadas e que se reúna para a proteção dos seus interesses e direitos trabalhistas.

Segundo Kovács (2006), a ênfase na subjetividade e a autonomia do indivíduo, apela a uma moral individualista baseada na realização do indivíduo, na sua criatividade, no seu empenhamento e não no interesse coletivo ou em valores sociais. Estimula-se o indivíduo a cuidar e estar voltado para os seus próprios interesses. Esta linha de ação teria como objetivo fundamental mobilizar os recursos humanos ao serviço das empresas.

“A flexibilização trazida pela reestruturação produtiva – que exige trabalhadores ágeis, abertos a mudanças a curto prazo, que assumam riscos continuamente e que dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais – não causa apenas sobrecarga de trabalho para os que sobreviveram ao enxugamento dos cargos, mas acarreta grande impacto para a vida pessoal e familiar de todos os trabalhadores; sejam eles empregados ou desempregados” (NAVARRO E PADILHA, 2007, p. 19).

A ênfase na autonomia do indivíduo se constituiria em um recurso na busca por mais eficiência, fazendo com que a empresa seja mais competitiva e alcance melhores resultados. As práticas de gestão recorrem cada vez mais à responsabilização individual no trabalho de modo que os empregadores tenham maior liberdade de utilizar o trabalho para o ganho de competitividade e por outro lado, seja desmobilizada a formação de um coletivo que reúna os trabalhadores. Prevalece o “individualismo-fragilização” que torna o indivíduo, um ser isolado, submetido à insegurança, à desfiliação e à

fragilização do laço social; em detrimento do “individualismo-emancipação” proporcionador de maior liberdade, autonomia e capacidade de ação (KOVÁCS, 2006).

Além disso, a descentralização e a maior responsabilização dos trabalhadores por um conjunto de tarefas e funções têm como objetivo o aumento da flexibilidade e a redução de custos, resultando na melhoria da competitividade das empresas. De acordo com alguns estudos mais recentes, este sistema de trabalho, embora aumentasse a autonomia do trabalhador, implicaria na intensificação do trabalho, insegurança e *stress* (KOVÁCS, 2006).

Costa (2005) também observa a ocorrência de um constante movimento de individualização das relações de trabalho. Os processos de transformação produtiva têm levado a uma diminuição da relevância dos contratos coletivos de trabalho resultando em uma maior fragmentação dos interesses da classe trabalhadora, observável pelo crescimento de novos tipos de vínculos que os trabalhadores mantêm com as empresas, tais como trabalhadores temporários, parciais, terceirizados e outras formas de remuneração, como a participação nos lucros e resultados.

A intensidade do trabalho foi aumentada por meio do enriquecimento das tarefas, do desenvolvimento da autonomia dos trabalhadores para que tenham mais iniciativa. Buscam-se trabalhadores mais qualificados e mais competentes, é preciso trabalhar mais, ter mais diplomas do que antes, sem alterar no entanto o salário. As capacidades desenvolvidas fora da empresa passaram a ser consideradas atributos importantes para o desenvolvimento do trabalho, mas não houve nenhuma compensação salarial corresponde às novas demandas dos cargos.

A sociedade produtora de mercadorias impõem a necessidade crescente de *qualificar-se melhor e preparar-se* mais para conseguir trabalho. Parte importante do “tempo livre” dos trabalhadores está crescentemente voltada para adquirir “empregabilidade”, “palavra-fetiche que o capital usa para transferir aos trabalhadores as necessidades de sua qualificação, que anteriormente eram em grande parte realizadas pelo capital” (ANTUNES E ALVES, 2004, p. 347).

A significativa redução dos postos de trabalho impulsionada pela a tecnologia, a ciência e os novos modelos de gestão resultaram no estímulo à categoria de trabalhadores autônomos, sob a tônica do conceito de empreendedorismo, que passa a assumir a

responsabilidade pelo seu próprio trabalho, tanto na questão da renda quanto das contribuições legais para sua própria garantia. A terceirização está entre as alterações na gestão que mais impulsionaram a eminência empreendedora, possibilitando ao capitalista ter à sua disposição trabalhadores *free-lancers* ou os que criam micro e pequenas empresas para suprir as necessidades do mercado (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008).

O trabalho autônomo, considerado como empreendedor, passa a ser uma opção defendida pelos empresários, em detrimento da rigidez da legislação trabalhista brasileira, que, segundo eles, onera, significativamente, os custos de produção de bens e serviços (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008).

De acordo com Henriques, Féres-Carneiro e Magalhães (2006), as novas relações de trabalho operam em bases móveis, episódicas e fragmentadas, criando dessa forma a instabilidade tanto no domínio do trabalho quanto da família. Os cenários do trabalho e do mundo contemporâneo não enfatizam o comprometimento, e nem mesmo o compromisso mediante o estabelecimento de laços afetivos e sociais, e junto com a incerteza e a instabilidade características deste momento, ampliam a sensação do indivíduo de estar à deriva.

4.2 AS POSSIBILIDADES DE TRABALHO

A precarização do trabalho, supressão de direitos, degradação das condições de trabalho, da saúde e da vida dos trabalhadores tem levado a busca de alternativas ao exercício das atividades de trabalho em suas formas mais “tradicionais”. Uma das alternativas para o desemprego é o trabalho por conta própria, composto pela categoria de trabalhadores que exploram o próprio empreendimento, sozinhos ou com um sócio, sem empregar auxiliar assalariado. Mas o trabalho autônomo, avulso e eventual e a atividade empreendedora não são emprego, nem são assalariamento. O que diferencia emprego e trabalho é o contrato. Todavia, há contratos que estabelecem relações de trabalho que não são relações de emprego, como ocorre nos casos do trabalho autônomo e por conta própria.

Coelho e Aquino (2009) destacam a ênfase dada ao empreendedorismo como forma de minimizar a problemática do desemprego e das dificuldades de inserção no mercado de trabalho. Mas são críticos em relação à esta suposta solução por acreditar que, neste tipo de ocupação, que se constitui em uma forma de trabalho autônomo, a responsabilidade está exclusivamente no trabalhador, exaltando o individualismo, descaracterizando de forma equivocada o sentido de uma representação coletiva ou sindical e desresponsabilizando o Estado de suas obrigações para com esses trabalhadores.

“O espírito empreendedor, apregoado pela abordagem econômica como responsável pela alavancagem de uma nação (Schumpeter, 1997; Drucker, 2003), sempre esteve presente nas inovações de uma sociedade, visto que a inventividade busca não apenas suprir carências como também criar demandas. Desse modo, o conceito de empreendedorismo se recicla de tempos em tempos, adequando-se às necessidades emergentes do capital e com vistas a propiciar, nas últimas décadas, suporte às novas configurações empresariais, as quais reivindicam um novo tipo de trabalhador, que não necessariamente tenha um contrato de trabalho, mas sim um contrato comercial para fornecimento de produtos e serviços. O que tem sido observado como decorrência desse fato é que esse novo trabalhador tem-se transformado em um novo tipo de capitalista, uma vez que arregimenta pessoas para a consecução do contrato comercial, bem como reproduz as relações aprendidas e apreendidas nas empresas onde atuou, reforçando, assim, os ditames do mercado atual” (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008, p. 156)

No início do capitalismo industrial, foi fundamental separar o conhecimento do processo produtivo em relação à sua execução, de modo a tornar o trabalho no modo capitalista de produção, alienado e hostil. Na atual fase do capitalismo, o que se deseja do trabalhador é que ele seja capaz de fazer o pleno uso de suas capacidades intelectivas, tais como a imaginação e a criatividade pelo denominado movimento empreendedor. (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008).

O empreendedorismo jovem na América Latina tem buscado novos modelos de encorajamento mediante os problemas como falta de experiência, recursos e escolarização, que levam à redução das taxas de sucesso do empreendimento. Um quarto da população brasileira de jovens entre 18 e 24 anos denomina-se como empreendedora (BULGACOV ET AL., 2011).

Segundo Bulgacov et al.(2011), nos países da América Latina, o jovem empreendedor tem como única alternativa o trabalho, ou seja, uma atividade que assume por necessidade, entrando cedo no mercado de trabalho buscando garantir sua sobrevivência e/ou sua formação. Esse jovem vai “empreender” com pouca formação e experiência,

baixo nível de renda, situando-se em atividades de baixa produtividade, atividades de prestação de serviços, em busca de uma renda que, na maioria das vezes, não lhe permite uma sobrevivência digna e prejudica sua formação.

É disseminada a ideia de que os trabalhadores podem, autonomamente, encontrar novos meios de aquisição de renda, seja pelas atividades *free-lancers* ou por um empreendimento próprio. Desde que atendam a duas condições fundamentais para o capital, quais sejam, a desoneração imputada pelos tributos em função dos vínculos empregatícios e submissão da futura produção às condições de compra e venda determinadas pelo poder econômico (MUNHOZ, BORGES E KEMMELMEIER, 2008)

No decorrer do período 2001-08, a taxa de empreendedores iniciais (TEA) do Brasil manteve-se em torno de 13%. Observando-se as tendências da atividade empreendedora no ranking mundial, comparando as características demográficas do jovem empreendedor no Brasil em relação a alguns países da América Latina e países do Brasil (Brasil, Rússia, Índia e África do Sul), o empreendedorismo jovem coloca-se na terceira posição no ranking mundial (25%), sendo superado somente pelo Irã (29%) e pela Jamaica (28%) (IBGE, 2008).

Podemos caracterizar a existência de dois tipos de empreendedorismo, quais sejam, o empreendedorismo por necessidade e o empreendedorismo por oportunidade. O trabalhador por conta própria, ou o pequeno empreendedor por necessidade, está baseado em uma relação precária com a atividade laboral, normalmente decorrente de uma ação realizada por necessidade de sobrevivência, fruto das transformações conjunturais ocorridas nas relações de trabalho e emprego (BULGACOV ET AL., 2011).

O jovem empreendedor por necessidade que busca no empreender o atendimento das necessidades de geração de renda encontra, frequentemente, uma forte barreira determinada pelo nível de educação e pela falta de experiência em planejamento de negócios. Bulgacov et al.(2011) creem que a vulnerabilidade ao fracasso diante do mercado de trabalho é maior para aqueles que provêm de lares mais pobres do que para os de maiores rendas. De igual forma, esses jovens tendem a se concentrar na informalidade e em postos sem proteção social, em comparação com aqueles provenientes de lares com maiores rendas. Quando o empreendimento fracassa, afeta a

moral e a atitude dos jovens, desenvolvendo-se, em muitos casos, um sentido de culpabilidade ao se assumir como responsável de seu fracasso.

Por outro lado, para o jovem empreendedor por oportunidade, embora tenha uma condição socioeconômica e educacional melhor (cursou ou já terminou o curso superior), a falta de experiências e de recursos leva a um alto percentual de fracassos que emergem nos primeiros meses de operação.

Mas o que realmente se destaca em relação à formação do jovem empreendedor é a diferença entre a formação do jovem empreendedor por necessidade e por oportunidade.

Observa-se que o jovem empreendedor por necessidade, em 2008, representa 28% dos empreendedores brasileiros (taxa superior à média no período, que é de 20,6%), possuindo uma renda concentrada na faixa de um a três salários mínimos (média no período de 60%) e um nível de escolaridade de cinco a 11 anos (média de 60% no período), com empreendimentos em atividades de serviços orientados ao consumidor (70%), seguidas pelo setor de transformação (33%). Encontram-se classificados nesta atividade serviços pessoais, vendedores ambulantes, serviços de limpeza e conservação, entre outros.

O jovem empreendedor por oportunidade diferencia-se por possuir uma renda maior (36% até três salários mínimos; 34% de três a seis salários) e uma escolaridade maior, com 25% deles cursando ou já tendo terminado o nível superior. Ambos têm uma alta concentração em atividades de serviços orientados aos consumidores e atividades de transformação. Entretanto, os empreendedores por oportunidade iniciam seus negócios com atividades mais especializadas, em função de seu maior nível de qualificação e renda. Os empreendedores por oportunidade têm uma participação maior em serviços orientados à empresa (19%), uma vez que esse tipo de serviço exige maior nível de qualificação e formação. O jovem universitário, por exemplo, ante a escassez do trabalho formal, abre seu negócio em serviços especializados, tais como contabilidade, apoio jurídico, apoio de informática etc.

O Brasil instituiu juridicamente, em julho de 2009, a figura do empreendedor individual. Desta forma, os trabalhadores autônomos que atuam em atividades diversas podem formalizar seus negócios, obtendo benefícios previdenciários e mercadológicos, pagando por uma faixa mínima de tributação. Este trabalhador passaria então a ter

acesso produtos como concessão de crédito, cobertura previdenciária e apoio técnico (SALGADO, 2012).

O estímulo ao empreendedorismo, visto como alternativa à falta de trabalho e renda, levou à sua implementação em todos os níveis escolares, do fundamental ao superior (SALGADO, 2012). Podemos citar como exemplo, a Universidade Federal Fluminense, que criou algumas disciplinas, cujo conteúdo está vinculado ao empreendedorismo. Tais disciplinas podem ser cursadas em paralelo à formação acadêmica do curso de graduação escolhido, a título de estudos complementares, visando “capacitar” os alunos, tornando-os “empreendedores”.

No entanto, Coelho e Aquino (2009) são críticos em relação ao empreendedorismo e não o consideram como capaz de solucionar a questão do desemprego entre os jovens. Além disso, entendem que o empreendedorismo fortalece o sentido do individualismo.

Salgado (2012) também é crítica em relação à visão do empreendedorismo como a grande panaceia para a problemática da população desocupada. Veicula-se a ideia de que até mesmo um dependente de auxílio do governo pode tornar-se empreendedor, disseminando-se a noção de que só permanece sem trabalho ou sem renda quem quer. A disposição para empreender seria o novo requisito necessário àqueles em busca de emprego: os anúncios de emprego demandam cada vez mais indivíduos criativos, proativos, empreendedores.

Uma outra forma de inserção no mercado de trabalho para os jovens, considerada a realidade laboral não muito promissora, é o engajamento em áreas de voluntariado, terceiro setor e organizações não governamentais (ONGs), como perspectiva de inserção laboral. As próprias entidades governamentais que promovem políticas sociais para a juventude atribuem às ONGs o papel de promover a inserção dos jovens no trabalho (COELHO E AQUINO, 2009).

Trezentas e trinta e oito mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos – FASFIL existiam oficialmente no Brasil, em 2005. Entre 1996 e 2005, observou-se um crescimento da ordem de 215,1% das fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil. Isso significa que o número das FASFIL passou de 107,3 mil para 338,2 mil no período. Proporcionalmente, esse grupo de entidades foi o que mais cresceu no País (IBGE, 2008).

As organizações do Terceiro Setor apresentam como principais características: (1) privadas, não integrantes, portanto, do aparelho de Estado; (2) sem fins lucrativos, isto é, organizações que não distribuem eventuais excedentes entre os proprietários ou diretores e que não possuem como razão primeira de existência a geração de lucros – podendo até gerá-los, desde que aplicados nas atividades-fins; (3) institucionalizadas, isto é, legalmente constituídas; (4) auto-administradas ou capazes de gerenciar suas próprias atividades; e (5) voluntárias, na medida em que podem ser constituídas livremente por qualquer grupo de pessoas, isto é, a atividade de associação ou de fundação da entidade é livremente decidida pelos sócios ou fundadores. No caso brasileiro, esses critérios correspondem a três figuras jurídicas dentro do novo Código Civil: associações, fundações e organizações religiosas (IBGE, 2008).

O chamado Terceiro Setor vem se desenvolvendo no mundo do trabalho como uma forma alternativa de ocupação, por intermédio de empresas de perfil mais comunitários, motivadas predominantemente por formas de trabalho voluntário, abarcando um amplo leque de atividades, nas quais predominam aquelas de caráter assistencial, sem fins diretamente mercantis ou lucrativos e que se desenvolvem relativamente à margem do mercado (ANTUNES E ALVES, 2004).

As organizações do Terceiro Setor buscam promover o desenvolvimento humano e social da população, tendo grande capacidade geradora de empregos, remunerados e voluntários. Um contingente de 1,7 milhão de pessoas está registrado como trabalhadores assalariados nas 338,2 mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos (FASFIL) do país. Esse contingente representa 22,1% do total dos empregados na administração pública do País e 70,6% do total do emprego formal no universo das 601,6 mil entidades sem fins lucrativos (IBGE, 2008).

A expansão desse segmento é explicável como um desdobramento direto da retração do mercado de trabalho industrial e de serviços, em um quadro de desemprego estrutural. Esta forma de atividade social, movida predominantemente por valores não-mercantis, tem tido certa expansão, por meio de trabalhos realizados no interior das ONGs³⁶ e de

³⁶ As ONG's caracterizam-se por serem organizações sem fins lucrativos, autônomas – sem vínculos com o governo -, voltadas para o atendimento das necessidades de organizações de base popular, complementando a ação do Estado. São financiadas por agências de cooperação internacional, de acordo com os projetos a serem desenvolvidos, e contam com trabalho voluntário. Atuam por meio da promoção social, visando a contribuir para um processo de desenvolvimento que supõe transformações estruturais da sociedade (TENÓRIO, 2006).

outros organismos ou associações similares. Trata-se, entretanto, de uma alternativa extremamente limitada para compensar o desemprego estrutural, não se constituindo, numa alternativa efetiva e duradoura ao mercado de trabalho capitalista (ANTUNES E ALVES, 2004).

O “Terceiro Setor” tem exercido o papel de incorporar parcelas de trabalhadores desempregados pelo capital e abandonados pela desmontagem do *Welfare State*. Os trabalhadores(as) que foram expulsos do mercado de trabalho formal, passam a desenvolver atividades não-lucrativas, não-mercantis, reintegrando-os, ainda que de modo também precário, minimizando o desemprego (ANTUNES E ALVES, 2004).

Pensando em formas alternativas, Almeida e Pais (2012) desenvolvem estudos acerca dos processos de inserção profissional na chamada indústria criativa, o jovem empreendedor estaria voltado para as artes, a poesia, a atuação, a produção de filmes, entre outras ocupações sendo importantes os valores da criatividade, da ludicidade, da expressividade e do prazer.

Almeida e Pais (2012) nos apresentam uma nova perspectiva em termos de horizontes profissionais, em que o jovem empreendedor não estaria associado automaticamente ao jovem executivo ou empresário, mas ao jovem que “profissionaliza sua criatividade ou que criativiza a sua profissão”.

Trata-se da valorização do artífice, das artes, das profissões que surgem a partir de processos criativos e se tornam empreendimentos. Podemos usar como exemplo o tatuador, que deve ter habilidade manual, artística e estética e pode ser um empreendedor, ser dono de um estúdio, fazendo desta “arte” meio de vida.

Outro meio explorado é o da internet, através da criação de blogs em que são veiculados vários e diversificados tipos de conteúdos: moda, alimentação, comportamento etc. os blogs mais acessados podem dispor de espaços para publicidade, ou associar sua imagem a produtos comerciais, tornando-se rentáveis financeiramente.

A internet também tem sido utilizada como espaço para divulgação de vídeos de humor. Os artistas criam seus vídeos, veiculam seus conteúdos, vendem produtos associados à marca criada, e o elevado número de acessos podem gerar contratos posteriores com

outras mídias pagas, interessadas na elevada audiência. É o caso do canal de humor da internet Porta dos Fundos, que tem venda online de camisetas e cujos humoristas foram contratados por uma grande emissora de televisão.

Andrade (2008) defende a postergação da entrada no mercado de trabalho para que o jovem adquira maior formação e melhores postos de trabalho. Alguns pesquisadores (FRIGOTTO, 2011; POCHMANN, 2012) indicam como caminho que sejam feitas mudanças no modelo de formação profissional brasileiro e que as iniciativas de formação e qualificação estejam atreladas a programas de geração emprego e renda. Abramo (2013) propõe elevar a escolaridade; oferecer oportunidades de formação profissional e de emprego com garantias trabalhistas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O modo como os jovens passam à idade adulta tem sofrido mudanças na contemporaneidade. Tais mudanças ocorrem em virtude de fatores de ordem econômica, cultural e social. A transição para a vida adulta até meados do século XX poderia ser caracterizada por eventos claramente definidos e que poderiam ser entendidos como marcadores da passagem para a vida adulta: saída da escola, entrada na força de trabalho, saída da família de origem, casamento e estabelecimento de uma família. Estes eventos obedeciam a uma ordem de ocorrência, tendo lugar de acordo com uma idade específica na vida do indivíduo. Se tomássemos um grupo de jovens com a mesma faixa etária, provavelmente observaríamos similaridades entre os eventos vivenciados.

Realizou-se uma consulta à bibliografia, com ênfase nas publicações dos últimos dez anos que trata do tema da transição para a vida adulta relacionada ao ingresso no trabalho, de modo a identificar se nos trabalhos publicados existe a problematização do ingresso no trabalho como etapa fundamental do processo transicional do jovem para a vida adulta.

Tratou-se ainda, considerado o contexto de transformações ocorridas no mundo do trabalho, das mudanças na inserção dos jovens no mercado de trabalho, dos impactos destas mudanças para a subjetividade juvenil e das perspectivas de inserção futuras para o jovem.

Quanto à transição para a vida adulta, observou-se o declínio do tradicional modelo constituído por processos lineares e eventos determinados, quais sejam a conclusão do percurso escolar, a entrada no mercado de trabalho; saída de casa dos pais, o casamento e a formação de um núcleo familiar. O que se verifica atualmente é que embora todos estes eventos possam ainda acontecer no curso da vida, eles não ocorrem mais obedecendo a uma ordem sucessiva, podendo ser adiados por motivos diversos como o prolongamento da escolarização e o adiamento do ingresso no mercado do trabalho, ao mesmo tempo em que a vivência da vida sexual ou mesmo conjugalidade, sem a necessidade prévia do casamento, já estar acontecendo.

Os eventos do curso da vida também podem ocorrer de modo simultâneo, em que o sujeito vivencie dois ou mais eventos em concomitância, como por exemplo, ser estudante e trabalhar; ser estudante, trabalhar e estar casado; estudar, morar com os pais e ter filhos; ou seja, há uma série de arranjos possíveis.

Um outro fator que resultaria na mudança na ordem destes fatores, conforme anteriormente apresentado, é a possibilidade de obter um emprego e ter um melhor padrão de vida, permanecendo na casa dos pais. As famílias se constituem em um grande suporte para os jovens hoje. A dificuldade da inserção no mercado de trabalho, permite ao sujeito, investir mais tempo na sua qualificação, permanecendo na casa de sua família de origem neste período, de modo a posteriormente aumentar suas chances de obter uma melhor colocação profissional.

A instabilidade também aparece na vida pessoal dos jovens, os jovens se permitem um período de experimentação no que tange aos relacionamentos, saindo de casa para estabelecer uma vida conjugal e retornando à casa dos pais, quando o relacionamento não tem continuidade.

O trabalho é uma instância considerada por muitos autores, junto com a saída da casa dos pais e a constituição de uma família, como os eventos que levariam o indivíduo à vida adulta, mesmo com as mudanças nos contextos econômico e social. O trabalho é considerado central no processo independência dos jovens, pois é condição necessária para que eles possam se manter, no que diz respeito ao aspecto financeiro.

Mas o cenário encontrado no mundo do trabalho está mudado. Flexibilidade é uma palavra de destaque no contexto apresentado no presente trabalho. Ela aparece desde a conceituação da juventude enquanto uma categoria, que não apresenta uma uniformidade ou um único padrão, e também compreende o contexto econômico, marcado por uma série de transformações que impactaram relações de trabalho de modo a que se pudesse obter a maior produtividade e lucratividade, com o menor comprometimento possível por parte das organizações ou assemelhados com os trabalhadores.

A reestruturação na forma de produzir buscando otimizar a produção, aumentando o lucro, e substituindo os modelos taylorista e fordista de produção, causaram

fundamentalmente, para além de um impacto na forma de produzir, mudanças nas relações de trabalho e ainda mudanças nas formas de transição para a vida adulta.

No contexto anterior, ingressava-se em um trabalho e havia uma perspectiva de carreira, de continuidade na mesma empresa por muitos anos, talvez até por uma vida inteira. Na perspectiva atual, os jovens nem sempre estão cobertos por garantias trabalhistas, ou ainda, migram entre diversas oportunidades.

As mudanças no mundo do trabalho implicaram na sofisticação dos mecanismos de apropriação da força de trabalho ao mesmo tempo em que se buscou, cada vez mais, retirar do trabalhador o conhecimento e o domínio sobre o seu ofício.

A autonomia do indivíduo é incentivada, especialmente nos cargos de maior complexidade, mas apenas na medida em que se converta em maior produtividade e competitividade para a organização. Por outro lado buscou-se fragmentar o sentido de uma coletividade no aspecto que concerne ao respeito aos direitos dos trabalhadores e ao sentimento de pertença. As relações entre os pares, orientada para os interesses do coletivo é desestimulada.

Observa-se o estímulo crescente a participação do jovem empreendedor como uma das condições geradas pela flexibilização do mercado de trabalho e de seus reflexos nas relações sociais. Os jovens “empreendedores” não constituem um grupo homogêneo, pois podemos identificar ao menos dois grupos majoritários: um, constituído por jovens que saem da escola antes de terminar o ensino médio e que começam a trabalhar precocemente, e, outro, formado por jovens que terminam cursos superiores e que buscam iniciar sua atividade para obter maior independência ou aumento de renda.

A tendência de outsourcing apontada por Boltanski e Chiapello (2009) dos serviços ao consumidor, vai de encontro ao desenvolvimento do empreendedorismo no Brasil como uma alternativa para o trabalho precário e à flexibilização do trabalho. Os empreendedores por necessidades costumam empreender as atividades de serviços braçais e os chamados empreendedores por oportunidade, constituídos por jovens com maior escolaridade, são os que ofertam os serviços intelectuais, de consultoria e afins.

Talvez a alternativa para a inserção no trabalho dada a instabilidade constante vivenciada pelos jovens em suas trajetórias e pelas questões de ordem econômica, sem

entrarmos aqui nas questões relacionadas à qualificação, seja o identificado por Almeida e Pais (2012), em que os jovens fazem uso de sua criatividade, procurando formas alternativas de obter renda e satisfação em suas atividades, e não tendo sua criatividade usada a serviço do capital.

No Brasil, assim como no mundo, nos países de economias onde prevalece o neoliberalismo econômico, observa-se o dismantelamento das políticas de bem estar social. Há políticas públicas voltadas para os jovens, mas os estudiosos as consideram como ineficientes e incapazes de resolver a problemática da educação e do desemprego. Sugere-se a criação de políticas mais eficientes, adequadas à realidade brasileira.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, Laís. Trabalho decente e juventude no Brasil: a construção de uma agenda. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA/MTE, ano 18, n. 55, p. 39-44, agosto 2013.

ABRAMOVAY, Miriam & CASTRO, Mary Garcia (coord.) **Juventude, juventudes: o que une e o que separa**. 1ª. Edição. Brasília, DF (Brasil): UNESCO, 2006. 744 p.

ALMEIDA, Maria Isabel Mendes de & PAIS, José Machado (orgs.). **Criatividade, juventude e novos horizontes profissionais**. Rio de Janeiro: Zahar, 2012.

ANDRADE, Carla Coelho de. Juventude e trabalho: alguns aspectos do cenário brasileiro contemporâneo. Nota técnica. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Novembro, 2008. IPEA/MTE. P. 25-30.

ANTUNES, Ricardo & ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>

BAIZÁN MUÑOZ, Pau. **La difícil integración de los jóvenes en la edad adulta**. Madrid, España: Fundación Alternativas, 2003. 44 p. disponível em: <http://www.falternativas.org/laboratorio/documentos/documentos-de-trabajo/la-dificil-integracion-de-los-jovenes-en-la-edad-adulta>. Acesso em fevereiro de 2014.

BARROS, Myriam Moraes Lins de. Trajetórias de jovens adultos: ciclo de vida e mobilidade social. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 16, n. 34, p. 71-92, jul./dez. 2010.

BOLTANSKI, Luc & CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: EditoraWMF Martins Fontes, 2009.

BORGES, Carolina de Campos; MAGALHÃES, Andrea Seixas. Transição para a vida adulta: autonomia e dependência da família. **Revista PSICO**, Porto Alegre, PUCRS, v. 40, n. 1, p. 42-49, jan/mar 2009.

BOZON, Michel. Ciclo da vida sexual e nova organização social das idades. In: **Sociologia da sexualidade**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

BRASIL, Sandra. Acomodados no ninho. **Veja on line**. Edição 1957. 24 de maio de 2006.

BRITTO DA MOTTA, Alda. **Gênero, Família e Fases do Ciclo de Vida**. CADERNO CRH, Salvador, n. 29, p. 13-20, jul./dez. 1998.

BULGACOV, Yára Lúcia M. et al. **Jovem empreendedor no Brasil**: a busca do espaço da realização ou a fuga da exclusão? RAP. Rio de Janeiro: 45(3):695-720, maio/jun. 2011. FGV.

CAMARANO, Ana Amélia. Capítulo 11: Considerações finais: transição para a vida adulta ou vida adulta em transição? In: CAMARANO, Ana Amélia. **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** 1ª. Edição. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA, 2006. p. 319-330. Disponível em <http://www.ipea.gov.br>. Acesso em ago. 2013.

CAMARANO, Ana Amélia & KANSO, Solange. O que estão fazendo os jovens que não estudam, não trabalham e não procuram trabalho? **Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise**. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA, n. 53, p. 37-44, nov. 2012. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt53_nt03_jovens.pdf. Acesso em setembro 2013.

CAMARANO, Ana Amélia et al. A transição para a vida adulta: novos ou velhos desafios? **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA, n. 21, p. 53-66, fev. 2003. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/mt_021j.pdf. Acesso em ago. 2013.

CAMARANO, Ana Amélia et al. **Caminhos para a vida adulta**: as múltiplas trajetórias dos jovens brasileiros. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA, ago. 2004. 35 p. (Texto para discussão n. 1038). Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4236&catid=310. Acesso em ago. 2013.

CAMPOS, Luis & CANAVEZES, Sara. **Introdução à Globalização**. Portugal: Instituto Bento Jesus Caraça, 2007. Disponível em <http://www.rcaap.pt/detail.jsp?id=oai:dspace.uevora.pt:10174/2468>. Acesso em dezembro de 2013.

CÁNOVAS, Carlos Javier Echarri & AMADOR, Julieta Perez. Em tránsito hacia la adultez: eventos em el curso de vida de los jóvenes en México. **Estudios Demográficos y Urbanos**, vol. 22, núm. 1 (64), enero-abril, 2007, pp. 43-77. El Colegio de México. México.

CARRANO, Paulo. **Juventude sem emprego**. Entrevista ao Instituto Souza Cruz. 12/05/2007. Disponível em: <http://www.uff.br/observatoriojovem/materia/juventude-sem-emprego>. Acesso em 09/03/2013.

CASTRO, Jorge Abrahão de & AQUINO, Luseni Maria C. de. Capítulo 3: Políticas de emprego, trabalho e renda para os jovens. **Juventude e Políticas Sociais no Brasil**. Brasília: Ipea, 2008.

COELHO, Raquel Nascimento & AQUINO, Cássio Adriano Braz de. Inserção Laboral, Juventude e Precarização. **Psicologia Política**. vol. 9. Nº 18. pp. 275-289. jul. - dez. 2009.

CONJUVE (Conselho Nacional de Juventude). Secretaria Nacional de Juventude. Secretaria-Geral da Presidência da República. **Reflexões sobre a Política Nacional de Juventude – 2003-2011**. Brasília, março 2011.

CORROCHANO, Maria Carla. **Seminário Políticas Públicas Juventude em Pauta**. Texto para discussão. Trabalho. 2010.

CORROCHANO, Maria Carla e NAKANO, Marilena. Capítulo 6: Jovens e trabalho. In: SPOSITO, Marília Pontes (coordenação). **Estado da Arte sobre juventude na pós-graduação brasileira: educação, ciências sociais e serviço social (1999-2006)**, volume 2, Belo Horizonte, MG : Argvmentvm, 2009.

CORSEUIL, Carlos Henrique et al. A rotatividade dos jovens no mercado de trabalho formal brasileiro. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA, ano 18, n. 55, p. 23-29, agosto 2013.

COSTA, Walber Carrilho da. O processo de globalização e as relações de trabalho na economia capitalista contemporânea. **Estudos de Sociologia**, Araraquara, 18/19, 117-134, 2005.

DEBERT, Guita Grin. A dissolução da vida adulta e a juventude como valor. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 16, n. 34, p. 49-70, jul./dez. 2010. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ha/v16n34/03.pdf>. acesso em maio de 2013.

DIB, Sandra Korman & CASTRO, Lucia Rabello de. O trabalho é projeto de vida para os jovens? **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 2010, vol. 13, n. 1, PP. 1-15.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Estudos e pesquisas. **Juventude: diversidades e desafios no mercado de trabalho metropolitano**. N. 11. Setembro 2005.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Relatório Técnico: **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil**. 2003. Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas – SACC. Convênio SE/MTE nº 04/2003, Processo nº 46010.001819/2003-27.

FERREIRA, Pedro Moura. Situações juvenis de transição para a idade adulta. Capítulo 1. In: PAIS, Jose Machado e CABRAL, Manoel Villaverde (coord.) **Condutas de risco, praticas culturais e atitudes perante o corpo**. Oeiras, Portugal: Celta Editora, 2003.

FERRETTI, Celso João. Mudanças no âmbito do trabalho, juventude e escolhas profissionais. In: FERREIRA, Cristina Araripe; PERES, Simone Ouvinha; BRAGA, Cristiane; CARDOSO, Maria Lucia.(orgs). **Juventude e Iniciação Científica: Políticas Públicas para o Ensino Médio**. Rio de Janeiro: EPSJV, UFRJ, 2010. (disponível on line).

FOLHA ONLINE. Entenda a crise financeira que atinge a economia dos EUA. 15/09/2008. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u454948.shtml>. acesso em 6 de junho de 2013.

FOLHA ONLINE Entenda a evolução da crise que atinge a economia dos EUA. 05/12/2008. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u454948.shtml>. acesso 6 em junho de 2013.

FOLHA ONLINE. Lehman Brothers é o menor dos grandes bancos de Wall Street. France Presse, em Nova York. Republicado pela Folha Online. 15/09/2008. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u445062.shtml>. acesso 6 de junho de 2013.

FOLHA ONLINE. Veja os países e instituições financeiras afetados diretamente pela crise dos EUA. 20/10/2008. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u454748.shtml>. acesso 6 de junho de 2013.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Concepções e mudanças no mundo do trabalho e o ensino médio. In: FRIGOTTO, G., CIAVATTA, M. e RAMOS, M. **Ensino Médio Integrado: concepção e contradições**. São Paulo: Cortez, 2005.

GONZALEZ, Roberto. Capítulo 4: Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída? In: CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria C. de & ANDRADE, Carla Coelho de. **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Brasília: Ipea, 2009.

GROPPO, Luis Antonio. Condição juvenil e modelos contemporâneos de análise sociológica das juventudes. **Última Década**, n. 33, CIDPA Valparaíso, Diciembre 2010, pp.11-26.

GUERREIRO, Maria das Dores & ABRANTES, Pedro. Como tornar-se adulto: processos de transição na modernidade avançada. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Vol. 20, Nº. 58, junho/2005.

GUERREIRO, Maria das Dores & ABRANTES, Pedro. **Transições Incertas**. Os Jovens perante o Trabalho e a Família. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa, Portugal: Editorial do Ministério da Educação, 2007. 2ª. edição.

GUIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6ª. Ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Capítulo 6: Trajetórias inseguras, autonomização incerta: os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: CAMARANO, Ana Amélia. **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** 1ª. Edição. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA, 2006. p. 171-198.

HAREVEN, Tamara K. Novas imagens do envelhecimento e a construção social do curso da vida. Tradução: Plínio Dentzien; Revisão: Guita Grin Debert. **Cadernos Pagu** (13) 1999: pp.11-35.

HENRIQUES, Celia Regina; FÉRES-CARNEIRO, Terezinha & MAGALHÃES, Andrea Seixas. Trabalho e família: o prolongamento da convivência familiar em questão. **Paidéia** (Ribeirão Preto)[online]. 2006, vol.16, n.35, pp. 327-336.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil 2005**. Estudos e Pesquisas. Informação Econômica. número 8. Rio de Janeiro: IBGE, 2008.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. número 27. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira**. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica. número 32. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, INTERNATIONAL INSTITUTE FOR LABOUR STUDIES. **World of work report 2013**: Repairing the economic and social fabric. Geneva: ILO, 2013.

Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf. Acesso em 8/6/2013.

KEHL, Maria Rita. A Juventude como sintoma da cultura. In: NOVAES, Regina & VANNUCHI, Paulo. **Juventude e sociedade**: trabalho, educação, cultura e participação. Rio de Janeiro: Perseu Abramo, 2004, pp. 89-115.[26]

KOVÁCS, Ilona. Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. **Sociologia, Problemas e Práticas**, n.º 52, 2006, pp. 41-65.

KOVÁCS, Ilona. **Flexibilização do mercado de trabalho e percursos de transição de jovens: uma abordagem qualitativa do caso da área metropolitana de Lisboa**. Nº 01/2013. pp. 1-40. SOCIUS: Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações. ISEG: Instituto Superior de Economia e Gestão. UTL: Universidade Técnica de Lisboa. Lisboa, Portugal. URL: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/home.html>

LACHTIM, Sheila Aparecida Ferreira & SOARES, Cássia Baldini. Valores atribuídos ao trabalho e expectativa de futuro: como os jovens se posicionam? **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9 n. 2 p. 277-293, jul./out. 2011.

LARANJEIRA, Denise Helena P. & TEIXEIRA, Ana Maria Freitas. Vida de jovens: educação não-formal e inserção socioprofissional no subúrbio. **Revista Brasileira de Educação** v. 13 n. 37 jan./abr. 2008.

LOBATO, Ana Laura & LABREA, Valéria Viana. Juventude e trabalho: contribuição para o diálogo com as políticas públicas. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA, n. 55, p. 33-38, ano 18, agosto 2013.

MATTOSO, Jorge & POCHMANN, Marcio. Mudanças estruturais e trabalho no Brasil. **Economia e Sociedade**. Campinas, (10): 213-43, jun. 1998.

MENNELLA, Ana Carolina Villas Bôas. Mercado de Trabalho Brasileiro e a Transição para a Vida Adulta: O Desafio da Juventude. **História na Fronteira**, Foz do Iguaçu, v. 2, n. 2, p. 86 77-96, jul./dez. 2009.

MODELL John; FURSTENBERG JUNIOR, Frank F.; HERSHBERG, Theodore. Social change and transitions to adulthood in historical perspective. **Journal of Family History**, Minneapolis (USA): NCFR, v. 38, n. 1, p. 7-32, 1976. Disponível em <http://www.ssc.upenn.edu/~fff/articles/socialchangetransad.pdf>. acesso em 17/11/2013.

MUNHOZ, Gláucia de Souza; BORGES, William Antonio & KEMMELMEIER, Carolina Spack. O empreendedorismo no contexto das mutações do mundo do trabalho. **Acta Sci. Human Soc. Sci**. Maringá, v. 30, n. 2, p. 155-163, 2008.

NASCIMENTO, Arlindo Mello do. **Transição para a vida adulta**: situação dos filhos adultos brasileiros no período 1970-2000. Volume único. Dissertação de Mestrado. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Orientadora Aida Cecília Graciela Verdugo Lazo. Rio de Janeiro. Dezembro / 2006.

NAVARRO, Vera Lucia & PADILHA, Valquíria. Dilemas do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**; 19, Edição Especial 1: 14-20, 2007.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2012**. Resumen Ejecutivo. Ginebra, mayo de 2012.

PAIS, José Machado. **Culturas juvenis**. Coleção Análise Social. Lisboa: Imprensa Nacional da Casa da Moeda, 1993.

PAIS, José Machado. A juventude como fase de vida: dos ritos de passagem aos ritos de impasse. **Saúde Soc.** São Paulo, v.18, n.3, p. 371-381, 2009.

PAIS, José Machado; CAIRNS, David & PAPPÁMIKAIL, Lia. Jovens europeus: retratos da diversidade. **Tempo social**, revista de sociologia da USP, v. 17, n. 2, novembro 2005.

PAPPÁMIKAIL, Lia. Juventude(s), autonomia e Sociologia: questionando conceitos a partir do debate acerca das transições para a vida adulta. **Sociologia: Revista do Departamento de Sociologia da FLUP**, vol. XX, 2010, pág. 395-410.

PAPPÁMIKAIL, Lia. Juventude, família e autonomia: entre a norma social e os processos de individuação. Tese orientada pelo Prof. Doutor José Machado Pais. Doutoramento em Ciências Sociais. Especialidade: Sociologia Geral. Instituto de Ciências Sociais. Universidade de Lisboa. 2009.

PAPPÁMIKAIL, Lia. Relações intergeracionais, apoio familiar e transições juvenis para a vida adulta em Portugal. **Sociologia, Problemas e Práticas**, (46), 91-116, Oeiras, set. 2004. Disponível em: http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0873-65292004000300006&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt

PATU, Gustavo. 10 questões para entender o tremor na economia. **Folha Online**. 22/10/2008. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u458650.shtml>. Acesso em junho de 2013.

PEREGRINO, Mônica. Juventude, trabalho e escola: elementos para análise de uma posição social fecunda. **Cadernos Cedes**, Campinas, vol. 31, n. 84, p. 275-291, maio-ago. 2011. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>

POCHMANN, Marcio. Educação e trabalho: como desenvolver uma relação virtuosa? **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 383-399, maio/ago. 2004. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>

POCHMANN, Marcio. **Situação do jovem no Mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos**. São Paulo, fev. de 2007. Disponível em:

<http://www.emater.mg.gov.br/doc/intranet/upload/TRANSFORMAR_LEITURA/situa%C3%A7%C3%A3o_do_jovem_no_mercado_de_trabalho.pdf>

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. 1ª. Edição revista. São Paulo: Boitempo, 2012.

REBOUÇAS, Djalma de Pinho. **História da Administração**: como entender as origens, as aplicações e as evoluções da administração. Glossário dos principais termos técnicos da administração. Material Complementar. São Paulo: Atlas, 2011.

REIS, Mauricio. Transições do desemprego para o emprego entre os jovens. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise**. Rio de Janeiro, RJ (Brasil): IPEA, n. 55, p. 19-22, ano 18, agosto 2013.

SALGADO, Julia. Corpo miserável, espírito empreendedor. **EM PAUTA**. Rio de Janeiro. 2º. semestre de 2012. n. 30, v. 10, p. 129-147. Revista da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

TENÓRIO, Fernando G. (org.). **Gestão de ONGs**: principais funções gerenciais. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006. 10ª. edição.

TOMAS, Maria Carolina; OLIVEIRA, Ana Maria Hermeto C. de & RIOS-NETO, Eduardo Luiz G. Adiamento do ingresso no mercado de trabalho sob o enfoque demográfico: uma análise das regiões metropolitanas brasileiras. **Revista Brasileira de Estudos de População** [online], São Paulo, vol.25, n.1, pp. 91-107, jan./jun. 2008. ISSN 0102-3098. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-30982008000100006>.

VIEIRA, Joice Melo. Transição para a vida adulta no Brasil: análise comparada entre 1970 e 2000. **Revista Brasileira de estudos populacionais**. São Paulo, v. 25, n. 1, p. 27-48, jan/jun 2008.

APÊNDICE A

**QUADRO 1: TRABALHOS ACADÊMICOS CONSULTADOS, POR TEMA,
GRUPO ETÁRIO, AUTOR E ANO DE PUBLICAÇÃO**

TEMA	GRUPO ETÁRIO	AUTOR E ANO DE PUBLICAÇÃO
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA	15-24 ANOS	CAMARANO ET AL (2003; 2004; 2006) VIEIRA (2008)
	15-29 ANOS	CÁNOVAS & AMADOR (2007)
	17-35 ANOS	BAIZÁN MUÑOZ (2003)
	18-59 ANOS	NASCIMENTO (2006)
	-	PAIS (1993); PAIS,CAIRNS, & PAPPÁMIKAIL (2005)
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA, INSERÇÃO LABORAL, TRABALHO	15-24 ANOS	COELHO E AQUINO (2009)
	15-29 ANOS	ANDRADE (2008)
	-	DIB & CASTRO (2010)
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA, MUDANÇAS	-	GUERREIRO & ABRANTES (2005)
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA, FAMÍLIA, AUTONOMIA / DEPENDÊNCIA	-	BORGES & MAGALHÃES (2009)
JUVENTUDE, FAMÍLIA, AUTONOMIA	-	PAPPÁMIKAIL (2009)
JUVENTUDE, TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA; AUTONOMIA	-	PAPPÁMIKAIL (2010)
JUVENTUDE, TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA; SITUAÇÕES	-	FERREIRA (2003)
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA, ADIAMENTO DA AUTONOMIA, PROLONGAMENTO DA ESCOLARIZAÇÃO, CONVIVÊNCIA FAMILIAR	-	PAPPÁMIKAIL (2004)
JUVENTUDE, TRAJETÓRIA DE VIDA, FAMÍLIA, MOBILIDADE SOCIAL,	20-30 ANOS	BARROS (2010)
JOVENS, TRANSIÇÕES, TRABALHO, FAMÍLIA	-	GUERREIRO & ABRANTES (2007)
FILHOS ADULTOS, TRABALHO, CONVIVÊNCIA FAMILIAR	-	HENRIQUES, FÉRES-CARNEIRO & MAGALHÃES (2006)
TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA, MUDANÇA SOCIAL	-	MODELL, FURSTENBERG JUNIOR & HERSHBERG (1976)
CONDIÇÕES SOCIAIS	15-29 ANOS	ABRAMOVAY & CASTRO (2006)

JOVENS QUE NÃO ESTUDAM NEM TRABALHAM, INSERÇÃO SOCIAL	15-29 ANOS	CAMARANO & KANSO (2012)
JUVENTUDE, CULTURA JOVEM	18-40 ANOS	KEHL (2004)
VIDA ADULTA, CURSO DA VIDA, CONSUMO E ESTILOS DE VIDA	-	DEBERT (2010)
JUVENTUDE, CURSO DE VIDA, RITOS DE PASSAGEM	-	PAIS (2009)
CURSO DA VIDA, FAMÍLIA, GERAÇÕES, IMAGENS DO ENVELHECIMENTO.	-	HAREVEN (1999)
GÊNERO, FAMÍLIA, CICLO DE VIDA	-	BRITTO DA MATTA (1998)
JUVENTUDE E TRABALHO DECENTE	15-29 ANOS	ABRAMO (2013)
	-	CORROCHANO (2010)
JOVENS E TRABALHO	-	CORROCHANO e NAKANO (2009)
JOVENS, MERCADO DE TRABALHO	15-24 ANOS	POCHMANN (2007)
JUVENTUDE, MERCADO DE TRABALHO, TRAJETÓRIAS, TRANSIÇÃO	-	MENNELLA (2009)
JOVENS, MERCADO DE TRABALHO E ROTATIVIDADE	-	CORSEUIL ET AL (2013)
JOVENS, MERCADO DE TRABALHO, PRIMEIRO EMPREGO	15-24 ANOS	TOMÁS, OLIVEIRA & RIOS-NETO (2008)
JOVENS, MERCADO DE TRABALHO, DESEMPREGO	18-24 ANOS	REIS (2013)
JOVENS, MERCADO DE TRABALHO, INCERTEZA	-	GUIMARÃES (2006)
JUVENTUDE, TRABALHO, DESIGUALDADE SOCIAL	-	LOBATO E LABREA (2013)
JUVENTUDE, TRABALHO, ESCOLA, DESIGUALDADE SOCIAL	-	PEREGRINO (2011)
JUVENTUDE E POLÍTICAS SOCIAIS (EMPREGO E RENDA)	15-24 ANOS	CASTRO & AQUINO (2008)
JUVENTUDE E POLÍTICAS SOCIAIS	15-29 ANOS	GONZALEZ (2009)
JUVENTUDE, TRABALHO, VALORES SOCIAIS	20-24 ANOS	LACHTIM & SOARES (2011)
JUVENTUDE, EDUCAÇÃO, TRABALHO	15-24 ANOS	LARANJEIRA & TEIXEIRA (2008)
JUVENTUDE, EDUCAÇÃO, TRABALHO, DESEMPREGO	15-24 ANOS	POCHMANN (2004)
JUVENTUDE, ESCOLHA PROFISSIONAL E VOCAÇÃO CIENTÍFICA	-	FERRETI (2010)