

O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador conhecimento e participação

HELOISA HELENA T. DE SOUZA MARTINS

RESUMO: O artigo tem como objetivo analisar as percepções de jovens trabalhadores metalúrgicos, entre 18 a 25 anos, sobre as mudanças organizacionais e tecnológicas que estão sendo introduzidas no processo produtivo de oito indústrias dos setores metalúrgico e eletroeletrônico do município de Osasco. Considerando que essas mudanças no trabalho redefinem o perfil do trabalhador e colocam novas exigências quanto à escolaridade, formação profissional, participação e compromisso com os objetivos da empresa, o texto discute a relação dos jovens com a escola, o trabalho, a empresa e o sindicato. Na análise do jovem trabalhador é retomada a perspectiva de autores europeus que acentua a heterogeneidade da juventude. Portanto, mesmo com identidade comum definida pela condição operária, os jovens entrevistados avaliam e interpretam de diversas maneiras as condições de trabalho e situam-se diferentemente diante das modificações feitas.

PALAVRAS-CHAVE:
educação e trabalho,
reestruturação
produtiva,
qualificação
profissional,
participação,
juventude e trabalho.

O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador

Ainda que as análises sobre a introdução de inovações tecnológicas e organizacionais não constituam propriamente uma novidade no campo específico das Ciências Sociais, é nos anos 80 que as questões referentes à reestruturação produtiva ganham maior relevância. Evidentemente, o objetivo dos profissionais de diferentes áreas era o de contribuir, com os seus estudos, para o esclarecimento das profundas mudanças que afetavam as empresas e os trabalhadores.

Professora do Departamento de Sociologia da FFLCH-USP

Considerando, no caso da indústria brasileira, o processo de introdução tanto de *tecnologia física*, ou seja, de máquinas, equipamentos e sistemas, quanto de *tecnologia organizacional*, que compreende a gestão e organização do processo de produção, envolvendo materiais, máquinas e, sobretudo, homens e informação (cf. Leite, E., 1995), podemos distinguir três períodos: o primeiro, iniciado no final dos anos 70 e que se estendeu até meados da década de 80, marcado pela difusão dos círculos de qualidade; o segundo, que se estendeu de meados da década de 80 até o início da década de 90 e que se caracterizou pela rápida difusão de equipamentos e a adoção de várias técnicas japonesas de organização do trabalho como o *just-in-time*, CEP, *kanban*, trabalho em células; e o período iniciado no começo dos anos 90, quando efetivamente as empresas passaram a investir mais intensamente nas técnicas japonesas de gestão e organização, com ênfase na flexibilização do trabalho e no maior envolvimento do trabalhador com a qualidade e a produtividade (cf. Leite, M., 1995).

Esse processo de modernização industrial, realizado sob o estímulo e as pressões de diferentes políticas econômicas, elaboradas no quadro da concorrência internacional, não tem atingido da mesma forma e com a mesma intensidade os diferentes ramos da indústria e as empresas. O que tem ocorrido no Brasil é a existência de diversas *trajetórias de adaptação*, segundo Humphrey (cf. Leite, M., 1996), através das quais as empresas procuram ajustar-se às novas exigências da economia globalizada. É preciso considerar, também, que as inovações tecnológicas são apropriadas pelas empresas atendendo, muitas vezes, a modismos ou à necessidade de seguir os passos de empresas dos setores de ponta ou líderes no mercado. De qualquer forma, a apropriação dos novos modelos é feita a partir de uma recontextualização, considerando as condições e as possibilidades técnicas e financeiras existentes em nosso país (cf. Grun, Donadone & Yokoyama, 1994).

Para melhor esclarecer a amplitude dessas mudanças, tomo como referência o caso das indústrias do ramo metalúrgico na região abrangida pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco¹. Segundo um dos diretores da entidade, está ocorrendo a introdução de novas tecnologias especialmente nas empresas

“que tem acesso internacional para os seus negócios. Então ela faz uma produção visando o mercado externo. Essas empresas estão se modernizando. Aquelas empresas que estão no mercado repositores ou no mercado interno, e boa parte delas ainda estão, não têm acesso a novas tecnologias. Na verdade, não têm recursos. Nós temos um exemplo muito claro, hoje, no caso das prensas. No setor metalúrgico, a prensa é um símbolo importante. As prensas que estão nas empresas hoje, em média elas têm mais de 40 anos de uso, mas a empresa tem apenas

¹ A base territorial do sindicato abrange doze municípios: Itapevi, Cotia, Barueri, Jandira, Vargem Grande Paulista, Itapeverica da Serra, Pirapora do Bom Jesus, Santana do Parnaíba, Embu, Taboão da Serra, Carapicuíba e Osasco. A entidade representa cerca de 30.000 trabalhadores, sendo 18.000 sindicalizados. Existem aproximadamente setecentas empresas na base, sendo que a maior parte da categoria está concentrada nas pequenas e médias empresas (entre 100 e 400 trabalhadores). As empresas pertencem principalmente aos subsetores de máquinas e equipamentos, eletroeletrônicos e autopeças (DIEESE, 1998a).

cinco ou dez anos. Porque a prensa nasceu na grande empresa, veio do exterior para cá, veio para a grande, não serviu para a grande, foi para a média, não serviu para a média, foi para a pequena e muitas vezes vai para o sucateiro e volta para o mercado lá na Rua Piratininga ou Rua Florêncio de Abreu. Então nós temos prensa com 40 ou 50 anos de idade nas fábricas e a empresa não consegue comprar mais nenhum equipamento novo. Este é um lado muito sério, eu acredito que da maioria das empresas que estão hoje instaladas em Osasco. Não tem capital para adquirir novos equipamentos e ter uma empresa competitiva e sem risco para os trabalhadores. Infelizmente, é uma realidade cruel em que a gente vive. Algumas têm acesso a recursos, têm matrizes lá fora, mas são muito poucas”.

Esse depoimento alerta-nos para o fato de que o processo de reestruturação produtiva, pelo menos no que se refere à automação, tem avançado em um ritmo muito lento, seja em decorrência da pouca disponibilidade de capital ou da disposição dos empresários para novos investimentos (Bresciani, 1994, p. 51). Todo o esforço das empresas parece resumir-se, portanto, na adoção de novas técnicas de gestão e organização da produção, copiadas, preferencialmente, do chamado modelo japonês. Só que, aqui, confirmando a dinâmica da reestruturação produtiva nos países periféricos, centrada em baixos salários, baixo nível de desenvolvimento tecnológico e baixa qualidade dos produtos (Leite, M., 1996, p. 87).

O discurso da reestruturação produtiva, entretanto, tem enfatizado a necessidade de um novo tipo de trabalhador, mais qualificado, com nível maior de escolaridade, assumindo mais responsabilidade, mais participante e comprometido com os objetivos da empresa. Como aponta Zibas (1997, p. 123), os empresários exigem um trabalhador que tenha iniciativa, “seja criativo e responsável, saiba resolver problemas, trabalhar em equipe, lidar bem com constantes inovações tecnológicas e que seja portador de uma alta capacidade de abstração que o predisponha a constante aprendizagem”. Ora, o perfil assim delineado atende mais aos princípios educacionais humanistas, que aos requisitos de uma formação estritamente técnica e especializada da mão-de-obra.

A questão que proponho discutir, então, relaciona-se, de um lado, com as exigências que definem um novo tipo de trabalhador e, por outro lado, com a maneira pela qual esse trabalhador percebe as mudanças que estão ocorrendo no processo de produção. Que tipo de trabalhador está sendo recrutado pelas empresas? Qual o seu conhecimento a respeito das inovações que afetam o seu trabalho? Qual a extensão e como os operários percebem a sua participação no processo de trabalho?

Tomarei como referência para essa discussão os dados preliminares da pesquisa que venho realizando entre os jovens trabalhadores, de 18 a 25 anos, empregados na produção das indústrias metalúrgicas de Osasco². Alguns dados iniciais mostram quem é esse jovem: 82,5% são do sexo masculino e apenas 17,5% são mulheres, a maioria delas trabalhando no setor eletroeletrônico; 35,1% têm de 18 a 21 anos e 64,9% de 22 a 25 anos; 61,0% são solteiros e 38,1% casados e amasiados; destes, 28,4% têm de um a três filhos; mais de 50,0% deles nasceu na Grande São Paulo, enquanto 38,5% nasceram em outros estados do país. De uma maneira geral, posso afirmar que esses jovens, pelo menos no que se refere ao trabalho, união de casal e paternidade/maternidade, mostram a tendência de realização, e não de adiamento, de três das cinco passagens essenciais da transição para a idade adulta.

Tenho observado que os estudos a respeito do jovem, especialmente os derivados de séries estatísticas, tendem à homogeneização, mostrando-se incapazes de perceber a diversidade que caracteriza as juventudes ou as diferentes maneiras de ser jovem. A ênfase é posta na busca dos comportamentos ou características que se repetem ou daquilo que é comum aos jovens, independentemente de sua condição social e do lugar em que vivem. Afinal, alegam alguns especialistas no tema da juventude, são todos tão iguais aos “nossos” filhos! Se aceito essa linha de interpretação e não consigo encontrar nos jovens operários de Osasco traços que os aproximam dos jovens de classe média, ou se não consigo encontrar a uniformidade, o que isto significa? Que eles não são jovens, especialmente considerando que cerca de 40% deles já constituiu família?

Seguirei em minha análise a orientação de Bajoit e Franssen (1997), procurando apanhar não aquilo que homogeneiza esses jovens, mas aquilo que, mesmo com a identificação dada pela condição de operário, apresenta diferenças determinadas pelas diferentes experiências de trabalho e de vida. Reafirmo, portanto, que a minha análise refere-se a jovens operários, com idade entre 18 e 25 anos, trabalhando em Osasco, em empresas metalúrgicas que apresentam características específicas quanto ao tamanho, processo de trabalho, organização e relações de trabalho. Além do mais, tratam-se de jovens que estavam, no momento da entrevista, inseridos no mercado formal de trabalho, com emprego estável (ainda que vários em período de experiência) e, portanto, todas as suas interpretações a respeito do trabalho situam-se nessas condições.

O jovem e o trabalho

Algumas análises a respeito da juventude, até incorporadas ao senso comum, caracterizam os jovens dos anos 60 pela sua rebeldia, os da década de 70 segundo o estereótipo da recusa do trabalho, enquanto os jovens dos anos 80 são definidos pelo seu individualismo e conformismo. Algumas pesquisas recentes têm procurado traçar o perfil do jovem dos anos 90 e, no que

² A pesquisa consiste na aplicação de questionários com sessenta e sete questões, abertas e fechadas, em quarenta e oito empresas da região abrangida pelo Sindicato dos Metalúrgicos. A análise terá como referência noventa e sete entrevistas, realizadas em oito indústrias metalúrgicas e eletroeletrônicas, localizadas no município de Osasco.

se refere à juventude da Europa, duas tendências parecem evidentes: o prolongamento da idade juvenil e um novo significado de ser jovem, bem como o crescimento das expectativas com relação ao trabalho, principalmente em decorrência do aumento do nível de instrução, que os leva à recusa de trabalhos com pouco prestígio social (cf. Chiesi & Martinelli, 1997).

Bajoit e Franssen (1997), com seus estudos sobre os jovens belgas, e Chiesi e Martinelli, que realizaram pesquisas entre os jovens italianos, apontam que a recusa ao trabalho aparece apenas entre uma minoria de jovens. Assim, não se pode falar propriamente em uma “crise de mecanismos de socialização para o trabalho” (Chiesi & Martinelli, 1997, p. 111), mas sim na existência de uma atitude mais racional diante do trabalho. Este continua sendo central na vida dos indivíduos, mas há a introdução de elementos de liberdade e autonomia, no sentido de buscar a realização das próprias capacidades, reduzir as quantidades e o tempo dedicado ao trabalho, especialmente quando pouco gratificantes e, principalmente, sem o sacrifício da vida afetiva.

Comparando a pesquisa feita em 1992, com os dados das realizadas em 1983 e 1987, Chiesi e Martinelli verificaram que o trabalho perdeu a segunda posição em uma escala de valores, passando para o terceiro lugar. Em primeiro ficou a família, seguida por amizades/amor. Mas o trabalho “conta mais que o tempo livre, que o estudo e a cultura, que o compromisso social, religioso e político” (Chiesi & Martinelli, 1997, p.122). A conclusão dos autores é de que, na verdade, os dados não indicam o declínio da importância do trabalho, mas sim uma transformação de sua concepção.

Na mesma direção, Bajoit e Franssen verificaram uma mudança na relação dos jovens com o trabalho: “Enquanto no modelo tradicional a realização pessoal estava subordinada ao trabalho, hoje é o trabalho que tende a estar subordinado à realização pessoal, permanecendo entretanto como um elemento e um *locus* essencial, embora não exclusivo. Nesse sentido, não se trata tanto de uma rejeição do trabalho, mas sim de uma reivindicação de um trabalho que tenha sentido para o próprio indivíduo e/ou que lhe deixe tempo para uma vida própria” (Bajoit e Franssen, 1997, p.83).

Para explicar a mudança na concepção do trabalho é preciso considerar a situação do mercado de trabalho nos anos 90. Contrastando com um quadro, no passado, em que o jovem, uma vez alcançado o posto de trabalho, o via como permanente e nele buscava realizar-se e melhorar sua posição, a conjuntura atual é de insegurança e de grande mobilidade ocupacional. Diante da quase inexistência de trabalho em tempo integral, os jovens tendem a inserir-se no mercado com contratos de trabalho atípicos ou mais flexíveis, em tempo parcial, por tempo determinado, temporários e como subcontratação. De acordo com Chiesi e Martinelli, diante dessas condições, os jovens ainda conseguem desenvolver atitudes positivas diante do trabalho, chegando até a encarar favoravelmente a flexibilidade da relação de trabalho, aí encontrando possibilidades de aquisição de capacidades profissionais e de experiência.

Mas, os jovens trabalhadores de Osasco não conseguiram exorcizar, ainda, a preocupação pelo posto de trabalho e, para eles, o mais importante é estar empregado. Quando indagados se gostariam de deixar de trabalhar, mostraram-se espantados diante dessa inconcebível possibilidade e 90,5% deles afirmaram que não. Vários disseram que gostam de trabalhar, que o trabalho é uma necessidade física, pois não conseguem ficar parados. Muitos outros destacaram que o trabalho é tudo na vida, seja porque garante o salário e a sobrevivência, mas principalmente porque todo homem digno trabalha. Ou como acentua um deles, “o trabalho é um estimulante, você está distraído, estou me dando a oportunidade de conhecer mais. ‘Conheça o infinito, além do infinito’. O conhecimento te abre caminhos”. Mesmo aqueles jovens (9,5%) que ousaram reconhecer que gostariam de deixar de trabalhar, cautelosamente lembram a impossibilidade disso, pelo menos no presente. Na verdade, gostariam de trabalhar autonomamente, “uma pizzaria, talvez”, sem estar submetido ao “patrão”.

Na realidade, a experiência de vida desses jovens é marcada pelo trabalho, pois 11,5% deles começaram a trabalhar antes dos nove anos, enquanto 52% ingressaram no mercado de trabalho entre os dez e os quatorze anos, conforme a tabela a seguir.

Idade em que começou a trabalhar	mulheres %	homens %	total %
até 9 anos	–	13,9	11,5
de 10 a 12 anos	11,8	22,8	20,8
de 13 a 14 anos	17,6	34,2	31,2
de 15 a 18 anos	47,1	27,8	31,2
de 19 a 25 anos	23,5	1,3	5,3
total	100,0	100,0	100,0

Os dados revelam, também, que os homens entram mais precocemente no mercado de trabalho do que as mulheres, confirmando, assim, uma tendência internacional. Algumas das jovens entrevistadas estavam vivendo a sua primeira experiência de trabalho e, segundo um dos diretores do sindicato, existem subsetores que preferencialmente as contratam, mas oferecendo condições desiguais com relação aos homens:

“O nosso percentual de mão-de-obra feminina na categoria está crescendo. Devemos estar hoje próximo a 20% dos trabalhadores. Em algumas empresas nós vamos ter mulher na faixa de 14, 15 anos de idade (...). A jovem trabalhadora está concentrada na indústria eletroeletrônica, local de trabalho onde exigem esforços repetitivos, seriados, onde as pessoas funcionam muito mais como máquinas e com pouca

possibilidade de pensar e de decidir o que estão fazendo e de novo estão ali ganhando os menores salários da categoria, sem ter acesso à profissionalização.”

Quando indagados a respeito dos motivos que os levaram ao trabalho, 44,6% apontam a necessidade de ajudar no sustento da família, contribuindo para aumentar a renda familiar. Como se trata de resposta com múltipla escolha, temos ainda que 21,8% alegaram procurar o trabalho por vontade própria e 25,7% queriam também ter o seu próprio dinheiro, para comprar objetos de consumo que seus pais não podiam fornecer. De qualquer modo, esses jovens, provenientes de famílias com baixa renda, parecem ter muita clareza das limitações decorrentes de uma vida cujo ritmo é determinado pelo tempo do trabalho, que sempre vem primeiro, colocando tudo o mais em plano secundário. São jovens ainda bastante ligados às normas tradicionais do trabalho e para os quais

“o trabalho é ao mesmo tempo uma necessidade vital, uma obrigação social e um dever moral, cuja contrapartida é o status social que ele confere e a satisfação pessoal que proporciona. O trabalho tem uma dimensão instrumental (ganhar a vida) mas, apesar de seu caráter penoso, ele comporta também uma forte dimensão expressiva (realizar-se social e pessoalmente)” (Bajoit e Franssen, 1997, p.79).

Por outro lado, quase a metade desses jovens (48,5%) tem menos de um ano de trabalho na empresa e apenas 27,8% têm três ou mais anos de casa. Comprova-se, assim, a instabilidade desses trabalhadores que, na perspectiva da segmentação do mercado de trabalho, ocupam um lugar periférico. Aliás, pela própria caracterização das indústrias metalúrgicas da região, mostrada anteriormente, podemos considerar que a categoria metalúrgica de Osasco, de maneira geral, consiste de *trabalhadores periféricos*, ou seja, trabalham em fábricas menores, ou fornecedoras, com nível tecnológico menos avançado, são pouco qualificados e instáveis, nos quais as empresas pouco investem. Mas o *core* da força de trabalho dessas indústrias, composto por trabalhadores adultos, mais qualificados, estáveis e mais bem pagos, parece-me ser garantido pelo trabalho exercido pelos jovens (cf. Leite, M., 1996).

Essas colocações ganham mais sustentação quando vemos que 28,9% desses jovens trabalham como auxiliares de produção, 37,0% são operadores de máquinas e 18,6% montadores (a maioria mulheres). Apenas 10,3% são operários qualificados. Novamente recorro a depoimento de um dos diretores do sindicato:

“O que a gente percebe é que esses jovens estão mais no setor de ajudante geral, não são jovens muito qualificados, pelo menos é o que eu observo nesta região, pelo menos nessas empresas que empregam

esse maior número de jovens, são jovens para trabalhar aí na linha de produção, enrolando motorzinho, geralmente em linha de montagem. Dificilmente a gente vê um jovem já qualificado, em uma situação melhor dentro da empresa.”

Para entender o apego desses jovens ao trabalho é preciso considerar mais detalhadamente a ameaça constante do desemprego. De acordo com o Ministério do Trabalho, entre 1990 e 1995, o Brasil perdeu 2,1 milhões de empregos formais, sendo que 1,4 milhões (67%) referiam-se a trabalhadores com menos de 24 anos (cf. Pochmann, 1998). A pesquisa sobre o emprego e desemprego realizada pelo Seade/Dieese tem revelado o aumento constante da taxa de desemprego entre os adolescentes e jovens. Em dezembro de 1985, a taxa para os que tinham entre 10 e 14 anos era de 35,3%, passando em dezembro de 1997 para 46,4%. Na faixa etária de 15 a 17 anos, aumentou de 24,9%, em dezembro de 85, para 42,3% em dezembro de 1997. Para os jovens com idade entre 18 e 24 anos, as taxas são de 13,3% e 22,4%, respectivamente (Dieese, 1998b, p.49).

Pochmann aponta, ainda, que as oportunidades de trabalho para os jovens tendem a se concentrar nas pequenas e microempresas que, no entanto, são conhecidas pelas condições precárias de trabalho que oferecem, além dos baixos salários e a instabilidade contratual, responsável pela alta taxa de demissão: 72% para os jovens, enquanto para pessoas com mais de quarenta anos é de 34%. Durante a primeira metade dos anos 90, contudo, foram as empresas com até 20 empregados que apresentaram um saldo positivo de 144,6 mil novos empregos em todo o país, enquanto as empresas com mais de 250 empregados reduziram um milhão de postos de trabalho para pessoas com menos de 24 anos.

O desemprego juvenil, sempre mais alto do que a média do desemprego em geral, é um fenômeno presente em muitos países, fazendo com que ocorra a banalização dessa situação, tornada comum entre os jovens. Mas, não deixa de constituir uma experiência negativa e traumatizante para a maioria dos jovens. Os relatos obtidos de jovens desempregados, por Bajoit e Franssen, revelam o sentimento de culpa e de vergonha, de desvalorização social, responsável muitas vezes pela perda da identidade social e até mesmo da identidade pessoal.

Apesar do quadro desfavorável e de revelarem uma constante preocupação com a perda do emprego, os jovens metalúrgicos de Osasco, entretanto, consideram que na idade deles, quando comparados com os mais velhos, é mais fácil encontrar trabalho (61,1%), sendo que 21,1% acham que é mais difícil e 14,4% que é igual. Provavelmente porque 60,5% deles conseguiram o atual emprego através da indicação de parentes, amigos ou vizinhos e 21,9% procuraram a empresa após informação de colegas e conhecidos. Comprovam, assim, a importância das estratégias individuais e familiares na busca do emprego, sustentadas “pela retícula das solidariedades primárias e

as ligações fortes do vínculo de amizade e de parentesco” (Chiesi e Martinelli, 1997, p.117). De forma bastante coerente, portanto, 63,5% desses jovens afirmam que foi fácil conseguir o emprego, enquanto 22,4% que foi difícil. E, nesses casos, o processo de admissão ao emprego, com os testes escritos e práticos, a entrevista e, principalmente, os exames médicos, podem atrapalhar a recomendação inicial.

Escolaridade e qualificação profissional do jovem

“Hoje em dia pagam muito pouco e exigem muito mais. Antigamente era até a oitava série, hoje pedem faculdade, computação. Quanto mais curso você tiver melhor”.

“As empresas dão mais preferência para o jovem, mas com estudo. Quando entrei aqui só tinha a quinta série, fiz a escolinha da empresa e concluí o primeiro grau. Minha vontade é continuar estudando, mas agora é mais difícil, é por sorteio, escolhem um ou dois de cada seção.”

Estes dois depoimentos demonstram com clareza como os jovens se apropriam do discurso formulado por empresas e autoridades educacionais, divulgado amplamente pelos meios de comunicação de massa, de que hoje, para se ter um emprego, é preciso ter escolaridade maior. Por experiência própria, ou através de amigos e parentes, conhecem as exigências que são feitas e que definem um novo modo de ser trabalhador. O gerente de uma das empresas pesquisadas disse-me que, diante da necessidade de produzir cada vez mais e com mais qualidade, não contratava para ajudante de produção quem não tivesse pelo menos o segundo grau. Na verdade, verifiquei posteriormente que vários jovens operários da empresa não tinham nem o primeiro grau completo. O importante, contudo, é que a pressão sobre a mão-de-obra é feita no sentido do aumento da escolaridade. A tentativa de continuar estudando significa não só a vontade de ter um emprego melhor mas, principalmente, manter o que tem. Assim, entre os jovens metalúrgicos de Osasco, 26,0% estão estudando, enquanto 74,0% deixaram de fazê-lo. Entre estes, muitos revelam a preocupação pela falta de “mais estudo”, caso venham a ficar desempregados.

Por outro lado, 50,0% dos jovens que deixaram de estudar têm o segundo grau completo e incompleto, enquanto 26,4% têm o primeiro grau incompleto e 19,4% já o completaram. Apenas 4,2% têm o superior incompleto ou completo. Entre os que continuam estudando, 50,0% fazem o segundo grau, 12,5% o primeiro grau, 16,7% fazem cursos técnicos e 4,2% o curso superior. Duas das empresas onde realizei a pesquisa mantêm cursos supletivos (Telecurso 2000) e a mesma porcentagem de operários, 8,3%, frequentam tanto as aulas do primeiro como do segundo grau.

Comparando o nível de escolaridade dos jovens metalúrgicos entrevistados com dados referentes ao Estado de São Paulo, vemos que eles apresentam uma melhor situação. Assim, em todo o Estado, 2/3 dos trabalhadores da indústria não completaram nem o primeiro grau: 18 % dos trabalhadores não têm instrução ou têm no máximo três anos de estudo; 50% completaram o correspondente a quatro anos de escolaridade básica; 18% terminaram o primeiro grau (oito séries); 10% têm o segundo grau e 4% possuem curso superior (cf. Leite, E., 1995). Nas empresas de Osasco, como vimos, cerca de 2/3 dos jovens trabalhadores têm nível de escolaridade acima do primeiro grau.

O que se observa, a partir de dados fornecidos pelo Ministério da Educação, é que o nível de escolaridade dos brasileiros vem aumentando sistematicamente. No período de 1990 a 1996, a média de anos de estudo entre os homens aumentou de 5,1 para 5,6 e entre as mulheres, de 4,9 para 6,0 (cf. Trevisan, 1998). Além disso, na população entre 10 e 24 anos, comparando os anos de 1986 e 1996, vemos que aumentou a porcentagem dos que só estudam, em todas as faixas etárias, enquanto diminuíram as taxas dos que só trabalham, igualmente em todas as faixas de idade. As mudanças mais significativas concentram-se na faixa dos 15 aos 17 anos: enquanto em 1986, 25,7% só estudavam, em 1996 a taxa subiu para 39,2%; e entre os que trabalhavam caiu de 22,0% para 9,2%, respectivamente (Dieese, 1997a, p. 28).

É compreensível, portanto, o debate sobre educação e trabalho que movimenta os meios acadêmicos, educacionais e políticos, e que tem provocado mudanças significativas tanto nos programas das escolas básicas quanto nos cursos técnicos. Tomarei dois textos para aprofundar a discussão sobre a exigência de um nível de escolaridade maior como condição para o ingresso ou permanência no emprego. Zibas (1997), em pesquisa realizada em uma empresa com grande número de jovens, observou que a política empresarial era de incentivar a continuação dos estudos. Com isto, aproximadamente 25% dos operários estavam matriculados no curso superior e alguns já tinham até concluído esse nível de ensino. Um elemento motivador importante era o auxílio-educação fornecido pela empresa, que cobria 70% das despesas com educação de seus empregados. Mas, isso estava trazendo problemas, pois como não havia oportunidades de promoções para todos, a empresa estava aconselhando os que concluíam o segundo grau a que não prosseguissem nos estudos, mantendo apenas o nível técnico. Por outro lado, ainda que os trabalhadores destacassem o grande valor da escola, seja para o ingresso como para o trabalho que realizam, afirmavam que é no trabalho que aprendem efetivamente o que é mais importante para a profissão e a carreira na empresa.

O outro texto é de Gomes (1997), que analisa os dados de três pesquisas realizadas sobre escolaridade e emprego. Em resumo, e atendo-me apenas à discussão de uma de suas hipóteses, a autora afirma que a escolaridade constitui um critério apenas secundário para a obtenção de empregos ou permanência neles, no caso de jovens pobres. Ainda que esses jovens mani-

festem, em suas falas, “interesse, valorização e expectativas razoavelmente elevadas no que diz respeito à escolaridade (Gomes, 1997, p. 59), quando inseridos na vida escolar apresentavam um fraco desempenho e até acentuada intolerância à rotina escolar, preferindo a situação de emprego. Considero bastante discutível a sua afirmação, retomando Zaia Brandão, de que “a escola é menos importante do que imaginamos”, e concluindo que “a população pobre, mais do que qualquer outra, cedo se apercebe disso” (Gomes, 1997, p. 58). O que sustenta esta conclusão é o argumento analítico da autora que considera o abandono ou a recusa da escola pelos jovens como decorrência de fatores ligados à estrutura familiar e a uma herança cultural onde o processo de incorporação da escola e o valor atribuído à escolaridade constituem experiências muito recentes.

Ainda que a análise da autora seja convincente, parece-me que é preciso considerar o quê os jovens encontram na escola pública: falta de professores (e professores que faltam às aulas); professores desestimulados, desanimados e acomodados; professores com formação precária e baixa qualificação; o preconceito, por parte da administração escolar e dos professores, que diante de jovens pobres, com dificuldades de aprendizagem e, de fato, marcados por experiências de fracasso escolar, os qualificam geralmente como marginais “perigosos”, insubordinados e deficientes mentais. Assim estigmatizados, são classificados como impossíveis e casos perdidos, relegados a um destino de repetência e, finalmente, de exclusão: “já que não dá para o estudo, que vá trabalhar”. Só que, ao mesmo tempo, é dito a esse mesmo jovem que para trabalhar ele precisa ficar mais tempo na escola. Considero, portanto, que o descrédito, o desencanto e a recusa da escola resultam, mais provavelmente (e também), desses fatores³.

Em outro projeto que venho desenvolvendo em uma escola estadual, com supletivo de primeiro grau no período noturno, em um dos bairros na periferia de Osasco, tenho encontrado uma grande valorização da escolaridade e a afirmação da importância da escola. É bem verdade que são jovens (e muitos adultos) que, na sua grande maioria, estudam e trabalham e estão tendo no supletivo uma nova oportunidade de recuperar o tempo perdido. Muitos perceberam, tardiamente, que a insatisfação e a resistência à escola, bem como a escolha que fizeram anteriormente entre escola e trabalho, ou entre escola e maternidade, sempre em detrimento dos estudos, tem pesado negativamente em sua vida profissional. Assim, para os alunos dessa escola, “no mundo em que vivemos se não tiver estudo você não é nada” (homem, 25 anos). A escola é importante na medida em que permite construir um futuro melhor, com mais dignidade, com uma profissão melhor, “para que amanhã possa ser um cidadão que saiba sobreviver neste mundo” (homem, 18 anos). Ou ainda, “a escola para mim representa muito, pois sem ela não podemos ter um futuro adequado de um ser humano digno de respeito, onde a educação e o estudo significa bem dizer quase tudo” (mulher, 20 anos). Por isso, reivindicam aulas, mais autoridade por parte de professores e da direção para o controle da

³ Não cabe, aqui, uma discussão mais detalhada a respeito, mas remeto ao trabalho de Maria Helena S. Patto (1996) sobre o fracasso escolar no qual, de forma contundente e competente, revela, especialmente na segunda parte, a realidade cruel e violenta do cotidiano da escola.

indisciplina e desencadearam um movimento exigindo que os professores dêem efetivamente as quatro aulas normais, acabando assim com as dispensas após a segunda e terceira aulas, quase que diariamente.

Mas, há ainda uma outra questão, levantada por Gomes, que se refere a que tipo de formação o jovem deve ter na escola ou, melhor dizendo, que tipo de qualidades a escola deve desenvolver no aluno. A ênfase é posta no ensino de matemática e de português, condições necessárias para poder fazer os testes nas empresas, segundo a autora. Mas há outros predicados, nem todos adquiridos, necessariamente, através do processo de educação formal. Um estudo de caso, realizado em uma metalúrgica de porte médio, verificou que a escolaridade não era critério relevante para a contratação. Segundo a funcionária encarregada da seleção, as qualidades que contavam para a seleção eram “ser não fumante; ter boa aparência (ser *digno, limpo, honrado*); ser dinâmico, flexível, rápido; uma pessoa atirada; ter boa coordenação motora e habilidade manual; e, sem ser eliminatório, *talvez o primeiro grau*” (Gomes, 1997, p. 60). Para o Gerente de Qualidade, os critérios seriam: “antes da escolaridade, bem antes, é a boa vontade, a vontade de trabalhar naquela empresa. Gostar da empresa, gostar de trabalhar, querer trabalhar (...). Ela precisa saber fazer conta, precisa conhecer matemática e precisa saber escrever, *o resto ela vai aprender aqui dentro. Bastaria o primeiro grau*” (Gomes, 1997, p. 60, grifo meu).

Esta frase final é bastante indicativa de uma outra questão muito importante: *a formação e a especialização do trabalhador parece se dar no trabalho*. É isto, exatamente, o que o mesmo Gerente de Qualidade nos diz: “Todos os bons que eu conheço aprenderam sozinhos” (Gomes, 1997, p. 60). É isso, também, o que os jovens metalúrgicos de Osasco nos dizem: 65,0% deles afirmam que não tiveram nenhum treinamento para aprenderem o trabalho que executam. Desses, 86% aprenderam fazendo, 7,8% aprenderam em empregos anteriores, 4,7% fizeram curso técnico e apenas 1,6% fez curso de aperfeiçoamento. Entre os 35,0% que afirmam terem tido treinamento, verificamos pelas suas descrições que, na realidade, poucas são as empresas que fornecem algum curso inicial preparando o operário para o trabalho. Na maioria dos casos, esses jovens foram ensinados por empregados mais experientes, e depois de um período de observação, com duração variável, às vezes após algumas horas ou dias, eram colocados na produção. Alguns consideraram como de treinamento o período decorrido até a aquisição de prática para exercerem com desenvoltura e habilidade a tarefa pela qual são responsáveis.

É evidente que não podemos ignorar que entre essas empresas existem diferenças fundamentais no que se refere ao processo produtivo, ao tipo de máquinas utilizadas, às tarefas exercidas, que demandam períodos diferentes de aprendizagem e de desenvolvimento de habilidades. Até mesmo entre as seções de uma fábrica existem diferenças que tornam o processo mais ou menos difícil. Além do que, no caso de Osasco, onde a concentração de pequenas e médias empresas é maior, provavelmente os recursos

para os cursos de treinamento são mais escassos. De fato, entre as oito empresas pesquisadas em Osasco, apenas nas três maiores verifiquei a existência de investimentos na formação da mão-de-obra, seja através de cursos supletivos (Telecurso 2000), seja através de cursos de treinamento técnico. Na realidade, duas dessas empresas são multinacionais adaptando modelos das matrizes e a outra é uma autopeças, fornecedora de grandes empresas que impõem especificações de qualidade. Nos três casos, a realização de cursos de treinamento ou de requalificação profissional decorre da introdução de novas tecnologias físicas ou organizacionais.

Os dados de pesquisas realizadas pelo Senai-SP, no primeiro semestre de 1990, em 632 estabelecimentos industriais da Grande São Paulo e em 1992, junto a 991 indústrias de todo o Estado de São Paulo, revelam que “metade das empresas está promovendo treinamentos, geralmente de conteúdo teórico e prático, para a mão-de-obra operacional (ligada à produção), notadamente para as categorias de trabalhadores semiqualeificados e qualificados” (Leite, E., 1995, p. 164-165). Mas, existem diferenças marcantes entre os estabelecimentos, de acordo com o tamanho. Assim, nas empresas pequenas (de 50 a 99 empregados), em 1990 apenas 13% promoviam cursos e treinamentos, enquanto em 1992 a proporção aumenta para 22%. Nas empresas de tamanho médio (de 100 a 499 empregados), as taxas eram, em 1990, de 43% e, em 1992, de 53%. Nas grandes empresas (de 500 ou mais empregados), as taxas foram de 78% e 87%, respectivamente. Comprova-se, portanto, a maior disponibilidade e recursos das grandes empresas para o investimento nos programas de treinamento e/ou qualificação profissional.

Se por um lado, entretanto, alguns autores apontam os baixos níveis de investimento em seminários, cursos ou programas de qualificação e treinamento por parte das empresas (especialmente quando comparados com outros países), por outro lado, parece acentuar-se a tendência, entre elas, de desenvolverem os seus próprios cursos de formação técnica, voltados para as necessidades específicas de cada processo produtivo (Leite, M., 1995; 1996). Mas como destaca Márcia Leite (1995), nem sempre a qualificação é o objetivo principal dos investimentos feitos, com as empresas preferindo concentrar esforços nos programas comportamentais ou motivacionais: “o conteúdo de tais programas costuma centrar-se em questões relacionadas ao tipo de atitude que a empresa espera de seus trabalhadores no cotidiano da produção e não em noções técnicas, operacionais ou mesmo relacionadas à formação básica” (Leite, M., 1995, p. 349).

Os jovens trabalhadores de Osasco, quando interrogados se a empresa oferecia algum programa de requalificação profissional, que lhes permitisse adaptarem-se às mudanças introduzidas no trabalho, 40,2% afirmaram que sim, 46,4%, que não ofereciam e 12,4% que não sabiam. Entre os primeiros, entretanto, apesar da resposta afirmativa, muitos não tinham ainda passado por nenhum curso nem conheciam alguém que o tivesse: “nos seis últimos anos não aconteceu isso. Neste último ano eles estão implantando

alguns cursos. Não sei se isso vai requalificar, não vi isso na prática. Ainda é conversa”. Outros destacam que “o gerente manda umas folhas para a gente ler” mas que curso mesmo ainda não fizeram. De qualquer forma, os cursos parecem não atingir todos os funcionários: “oferece cursos para aumentar a qualidade do produto mas há uma certa escolha, só participam encarregados, inspetor de qualidade, mas peão não”. Na maioria dos casos, os cursos oferecidos referem-se a programas de qualidade, controle de rastreabilidade, CEP, ou de desenho, mecânica, matemática básica e controle de medidas. Apenas um deles consegue expressar, com clareza, os objetivos desses programas de requalificação: “ainda não fiz, mas vou começar a fazer treinamento de computador porque a empresa está mudando o sistema de operação. Mesmo no piso da produção está tendo treinamento de funcionários para ter mais qualificação e mais competição da empresa no mercado”. No geral, contudo, referem-se mais à realização de palestras, onde a tônica é o discurso da qualidade e da participação de todos no trabalho, em atendimento às novas estratégias estabelecidas para a obtenção do certificado da ISO 9000.

Podemos concluir, depois dessas informações sobre o trabalho dos jovens metalúrgicos de Osasco, que as empresas não exigem muita qualificação deles aos contratá-los, preferindo realizar um treinamento *on-the-job*, mas com muito pouco investimento na qualificação de seus profissionais. Como nos informa um dos diretores do sindicato:

“Boa parte das pessoas da direção do sindicato passaram por cursos do Senai, tiveram uma formação profissional básica. Hoje as pessoas não têm. (...) Em Osasco nós tínhamos vários cursos no Senai, mas hoje em Osasco, o Senai está se transformando em um centro tecnológico. Acabou. A aprendizagem industrial estava às moscas, as empresas não estavam mandando os alunos para a escola. Muitos cursos foram desativados simplesmente porque não havia procura. (...) a escola está lá, a escola está a serviço da indústria, está paga pela indústria e a indústria não manda pessoas para lá.”

Procurando esclarecer essa aparente contradição entre a introdução de inovações técnicas e organizacionais e a contratação de funcionários pouco qualificados, retomo observações feitas em outro trabalho (Martins, 1997, p. 103), a respeito do que Gorz chama de processo de *banalização das competências*:

“Gorz (1995), discutindo a polivalência do operário nas indústrias de processo contínuo, aponta que, na medida em que as operações possuem qualificações comuns, haveria uma mobilidade potencial desses trabalhadores, que podem circular de uma empresa a outra sem problemas. Mesmo reconhecendo que além de uma formação comum, esse operário deve

ter uma formação específica de acordo com a indústria, esta, entretanto, não exige muito tempo de treinamento. Esse operário tem, então, uma 'autonomia existencial' maior, não sendo um prisioneiro de 'sua' empresa. Mas, em contrapartida, esta também pode substituí-lo muito mais facilmente. É isso que torna banalizado o saber profissional. Com esse termo Gorz não quer dizer que o trabalho seja desqualificado ou monótono, mas sim que há uma acessibilidade muito grande da qualificação, ou seja, hoje as pessoas podem muito facilmente ter acesso a certas habilidades ou competências. É o referido processo de banalização das competências que torna o saber ou as capacidades profissionais fácil e rapidamente substituíveis. Provavelmente, a presença de jovens nas empresas, portadores de nível maior de escolaridade, mais 'educados', ainda que menos qualificados, prende-se a essa banalização das competências apontada por Gorz."

Mas, os jovens da categoria metalúrgica mantêm, ainda, expectativas com relação à qualificação profissional. Assim, considerando o tipo de atividade que o sindicato deveria promover para os jovens, a grande maioria concentra o seu interesse em convênios com escolas técnicas (30,9%), em cursos de requalificação profissional (25,8%) e convênios com escolas de primeiro e segundo grau (19,7%), colocando em segundo plano as atividades culturais e de lazer.

Concluindo essa discussão, introduzo os dados de pesquisa realizada por Renner (1997), a partir da Relação Anual das Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho, no período de 1986 a 1994 e com resultados preliminares da RAIS 95, analisando as transformações ocorridas no emprego técnico. As ocupações técnicas selecionadas para o estudo são aquelas que formam o grupo base 030 a 039 do Código Brasileiro de Ocupações (CBO), que inclui, entre outras, mecânica, eletricidade, eletrônica e telecomunicações, química, têxteis, metalurgia, etc. O principal objetivo do estudo é esclarecer a reiterada afirmação de que a introdução progressiva de equipamentos tecnologicamente mais avançados e as mudanças na organização e gestão do trabalho exigiriam uma maior qualificação da mão-de-obra, bem como melhores níveis de ensino.

A pesquisadora verificou que no período de 1986 a 1989 houve um aumento regular no emprego técnico, que acumulou 18% de crescimento. Entretanto, a partir de 1990, registrou-se um declínio, ano a ano, sistematicamente, do emprego técnico. Em 1995, o total de emprego técnico reduziu-se 27%, em todos os setores, comparando com 1989. O declínio das ocupações técnicas, contudo, foi maior no setor industrial: no período

de 1989 a 1995 a contração foi de -35%. Por outro lado, observa-se que houve elevação no nível de instrução das ocupações técnicas, crescendo a proporção de técnicos com curso completo de segundo e terceiro graus. No caso específico da indústria, vemos que a partir de 1990, cresce o peso do grupo de técnicos com segundo grau completo (passando de 31% para 38%) ou superior completo e incompleto (de 22% para 25%). E, particularmente o que nos interessa mais de perto, constata-se, nos dados, que a partir de 1990 há um decréscimo dos técnicos mais jovens e aumento de técnicos com mais idade. O grupo de técnicos na faixa etária de 15 a 29 anos de idade decresceu de 44% para 34%, entre 1989 e 1995. Nessa mesma faixa etária, também, é onde os técnicos mais jovens, com nível de escolaridade mais baixo (até o segundo grau incompleto), têm maior probabilidade de perda de emprego. Na verdade, é o subgrupo de 15 a 24 anos que está mais exposto ao risco de dispensa e, mesmo os jovens com segundo grau completo ou mais, entre 1989 e 1994, tiveram o seu peso reduzido em 25%. Quando se analisa o emprego técnico segundo o tempo de serviço vemos que a redução é maior entre os técnicos com menos tempo de serviço.

Em resumo, portanto, vemos que a redução do emprego técnico tem atingido os trabalhadores mais jovens, com menor nível de escolaridade e com menor tempo de serviço. O que confirma, sem dúvida, o difícil quadro enfrentado pelos jovens no mercado de trabalho.

Jovem: conhecimento e participação

Um dos objetivos da pesquisa realizada em Osasco era o de verificar o conhecimento que os trabalhadores possuem a respeito das mudanças que estão sendo introduzidas nas empresas. Não fizemos nenhuma entrevista com gerentes, exatamente porque interessa-nos perceber como o jovem inserido no processo de trabalho assimila as novas estratégias das empresas e consegue explicá-las. Quando consultados, 75,0% dos entrevistados disseram que estavam sendo introduzidas modificações nas empresas, 23,9% que não estavam e apenas 1,1% que não sabiam. Não posso afirmar, entretanto, que estes dados signifiquem a exata dimensão em que as mudanças estão ocorrendo. Às vezes, em uma mesma empresa, obtive respostas que assinalavam a presença de novas tecnologias e outras que a negavam. É evidente, como já afirmei anteriormente, que as mudanças não ocorrem em todas as seções de uma mesma empresa e nem ocorre com a mesma intensidade em todas elas. Mesmo assim, vemos que 2/3 dos jovens trabalhadores são capazes de perceber o que ocorre em seu local de trabalho e o modo pelo qual o seu trabalho está sendo afetado⁴.

Especialmente nas grandes empresas, as mudanças dizem respeito à introdução de novas máquinas e à automatização das máquinas. Percebe-se que nas fábricas maiores as máquinas são realmente novas, mas nas menores o que vem ocorrendo é a reforma de equipamentos e a sua automatização. Os

⁴ Pesquisa realizada pelo Dieese (1996) junto aos metalúrgicos de Guarulhos em 1996 revela diferenças significativas entre as percepções de trabalhadores pertencentes a estratos salariais diversos: a reestruturação produtiva parece ser menos visível para os trabalhadores com nível salarial mais baixo. No caso de Osasco, o tempo de trabalho na empresa aparece como a variável mais importante para explicar o desconhecimento, mesmo porque não existem variações salariais significativas entre os jovens, seja dentro de uma mesma empresa, seja entre elas.

trabalhadores mais especializados formulam, com maior precisão o alcance do que vem ocorrendo, como se pode perceber no depoimento de um mecânico de manutenção de uma das grandes empresas:

“Há mudanças de máquinas, que estão sendo substituídas por equipamentos mais modernos, com comando numérico. O trabalhador não precisa fazer tanta força porque o equipamento moderno tem muito avanço tecnológico. Quando eu entrei aqui tinha um setor que o operador tinha que pegar a peça com a mão. Hoje não é mais assim, o operador utiliza equipamento pneumático para elevação da peça. Se levar para o lado da manutenção, ela se tornou uma manutenção mais leve.”

Ao mesmo tempo em que se referem à introdução das máquinas, os jovens fazem comentários sobre como as vêem: para uns, as máquinas facilitam o trabalho, mas para a maioria, elas provocam demissão: “duas máquinas novas provocaram a demissão de mais ou menos trinta a quarenta pessoas. Fechou uma seção”. Às vezes, mesmo reconhecendo que é fácil lidar com a máquina nova, não deixam de apontar as implicações para o emprego: “o que uma pessoa faz em um dia, a máquina faz em uma hora. A quantidade de dez mil peças no mês, vai fazer em quinze dias”. E a comparação com a máquina é imposta aos trabalhadores: “Segundo eles, os robôs trabalham mais perfeitamente que os seres humanos.”

O discurso empresarial, incentivando a aceitação das novas máquinas e justificando-as diante da necessidade imposta pela competição internacional, é reproduzido por alguns jovens, como é o caso do operador de máquina, filho de um dos supervisores da empresa: “Estão sendo introduzidas máquinas novas, melhorando a condição do piso da fábrica. (...) A tecnologia veio para fazer isso. Se fossem as máquinas velhas teria uns dois mil empregados, como na China. Tem que modernizar, porque o mercado está competitivo. Se a fábrica fecha ninguém vai ter emprego.” Na opinião deste jovem, a única consequência das novas mudanças para os trabalhadores é que elas facilitam o trabalho.

Há nos depoimentos, ainda, o destaque para as mudanças que se referem à organização do trabalho. De uma maneira geral, os jovens trabalhadores destacam de forma positiva as mudanças nas relações de trabalho, valorizando a existência do diálogo, com a aproximação maior entre os chefes e os operários. Segundo eles, hoje os encarregados e supervisores são mais “amigáveis”, tendo mudado a maneira de pedir, conversando mais com os operários. As alterações nos mecanismos de controle sobre o trabalho são percebidas, também, através da diminuição do número de encarregados: “Antigamente era um operador e cinco encarregados. Hoje é um encarregado para duas ou três linhas, ou seja um para cerca de sessenta pessoas no total. Foi enxugando.”

Alguns dos entrevistados referem-se a mudanças no “jeito” ou “maneira” de trabalhar, com a introdução de normas relacionadas, principalmente, a programas de qualidade total. Usando termos técnicos comuns nos processos de reorganização produtiva, falam em “cobranças” quanto à ordem, organização, disciplina, higiene e limpeza. Os jovens relatam mudanças no “*layout* da empresa”, a formação de “times de trabalho”, a realização de reuniões diárias nas seções para discutir os problemas, a existência de trabalhadores “polivalentes”, o revezamento de funções para evitar “problemas de braço, tendinite” e o processo de “terceirização” que atinge os setores de serviços e até mesmo da produção. Reproduzo, a seguir, o depoimento de um montador que só percebe vantagens nas mudanças introduzidas:

“Mudou o processo de trabalho na linha. Mudou a maneira de trabalhar. Antigamente tinha bastante funcionário e normalmente o lugar onde a gente trabalha, se tiver muita gente não dá para trabalhar legal. Diminuiu o número de funcionários, aumentou o serviço para as pessoas e ficou bem melhor o processo de trabalho. Introduziram máquinas novas dando condições de trabalho.”

Argumentando que as inovações facilitaram o trabalho, aumentando a participação e a responsabilidade do trabalhador, esse jovem acredita na justificativa da empresa de que o menor número de pessoas nas seções não significa demissão, pois as pessoas são transferidas para outros postos de trabalho. As demissões, segundo ele, não decorrem das mudanças mas “de corte, da redução de funcionários”. Trata-se, também, de jovem cujo pai trabalha na mesma empresa, o que parece indicar a possível influência das relações familiares na percepção do jovem sobre o seu trabalho e na assimilação mais fácil do discurso da empresa.

Em uma das fábricas da amostra, que passou recentemente por problemas, encontrei depoimentos de trabalhadores apontando que as mudanças administrativas vieram colocar ordem na “bagunça” e a retomada do controle pela nova administração. Sentem-se amparados e protegidos, pois com isso a empresa continuou funcionando, dando mais estabilidade aos empregados. Mas, outros funcionários da mesma empresa reclamam que as anunciadas mudanças não saíram das intenções. Tomo como referência dois dos depoimentos para mostrar o grau de insatisfação dos trabalhadores e a reivindicação de um controle maior, bem como a interpretação que fazem do discurso da empresa:

“Falar eles falam, atuar tem sido muito pouco. Falam em globalização, na linguagem deles é valorizar mais o funcionário devido o serviço que cada um faz aí dentro. Mas nada disso fizeram. (...) A partir do momento que eles implantarem o que eles falam creio que todos vão trabalhar mais contentes,

organização todo mundo precisa”.

“Falaram que vão fazer o ‘cambao’, os funcionários iam trabalhar em outros setores para aprender a trabalhar em outras máquinas, fazer a globalização, mas até agora não fizeram nada. Disseram também que iam fazer o perfil dos trabalhadores para melhorar o trabalho e os cursos. Esses já vão começar na próxima terça-feira. Vai funcionar das 6 às 10 horas depois do trabalho. Vou fazer dois cursos, na terça, na quarta e na quinta-feira.”

Apenas 8,3% dos jovens consideram que as mudanças introduzidas não afetam os trabalhadores. Os demais, quando questionados a respeito das implicações delas para o trabalho, oscilam entre as vantagens e as desvantagens que acarretam. Na perspectiva desses operários, as inovações provocam demissões (20,7%), aumentam a responsabilidade do trabalhador (15,9%), facilitam o trabalho (14,5%), exigem mais do trabalhador (12,4%) e ampliam a participação do trabalhador (9,0%). Apesar de vários se referirem ao maior número de máquinas a cargo de cada trabalhador e de que, efetivamente, “o serviço aumenta”, apenas 6,9% consideram que, com as mudanças, aumentam o ritmo e a intensidade do trabalho. Mas, no geral, submetem-se às novas estratégias de qualidade e produtividade, aceitando-as como inevitáveis e necessárias. Afinal, a maior preocupação é com o emprego e para mantê-lo devem reconhecer que “cada um tem uma responsabilidade e um dever”. Mas há os que mantêm a crítica, pois “a empresa liga mais para o lucro dela do que para os funcionários”. Ou como a jovem que trabalha há seis anos na mesma empresa, seu primeiro e único emprego, que revela a insegurança que motiva e pressiona a todos: “Atinge mais a tranqüilidade da gente. A gente trabalha tensa, não sabe o que vai acontecer. Fica sempre com um pé atrás, não dá para fazer planos.”

Ainda que as empresas desenvolvam um conjunto de técnicas destinadas a convencer e envolver os trabalhadores nos programas de reestruturação produtiva, o seu maior aliado é o medo que os operários têm do “facão”, do corte de pessoal. Por isso eles não oferecem resistências e acabam definindo os interesses da empresa como os seus interesses⁵.

Vários autores têm apontado as dificuldades na aplicação do modelo japonês de organização do trabalho fora de seu país de origem, enfatizando a ocorrência da adoção de modelo intermediário entre o fordismo e o toyotismo. Milkman, por exemplo, refere-se a um terceiro sistema, “um modelo anti-sindical de relações industriais”, no qual “os trabalhadores têm uma certa oportunidade de participar das decisões, e há um correspondente aumento de confiança entre trabalhadores e gerência” (Leite, M., 1996, p. 83). Nada, entretanto, que alcance os níveis desenvolvidos no Japão. Na mesma direção, Humphrey (1995) analisa a criação de sistemas de controle dentro das fábricas brasileiras seguindo a orientação do modelo japonês, observando que só

⁵ Humphrey formula com clareza o controle exercido pela empresa e a sujeição do trabalhador no sistema de administração participativa: “O sistema JIT/CQT envolve tanto consentimento e aquiescência, quanto engajamento e controle. (...) No entanto, ao mesmo tempo, o sistema requer um conformismo e um direcionamento de todos os esforços no sentido do cumprimento das metas empresariais” (Humphrey, 1995, p. 125).

muito recentemente foram introduzidas formas de controle que estimulam o envolvimento e o compromisso dos trabalhadores. Mas a sua conclusão é de que “o desenvolvimento desses tipos de sistema de controle pode colocar enormes pressões em cima dos trabalhadores. Longe de serem democráticos ou participativos, tais sistemas exigem a subordinação total às metas da empresa, oferecendo em permuta uma dose de estabilidade no emprego e algum treinamento e promoção” (Humphrey, 1995, p. 139).

Nas empresas metalúrgicas de Osasco, segundo 61,9% dos jovens entrevistados, os trabalhadores participam nas decisões a respeito do trabalho, enquanto 33,0% afirmam que não há participação e 5,1% não sabem informar. As formas de participação variam entre a existência de caixas de sugestões, realização de reuniões ou a facilidade de procurar diretamente os encarregados. Mas das oito empresas onde a pesquisa foi realizada até agora, em apenas três parece existir sistemas participativos, onde se pode discutir tudo, “menos o pagamento”. Assim, os trabalhadores podem dar opiniões e “palpites” que, geralmente são acatados, quando procedentes e importantes. Esse é um processo iniciado, em uma das empresas, já há cinco anos, em outra há uns dois anos. Esta, tentando sair de uma crise, introduziu mudanças administrativas envolvendo os trabalhadores e tornando-os responsáveis pelo destino da empresa: “todo mundo está acreditando em alguma coisa, está todo mundo esperando. Antes ninguém ligava para nada, era tudo largado. Hoje se alguém joga algum papel no chão, o outro chama a atenção.”

Esse sistema participativo representa, para um conjunto de trabalhadores, o aumento de responsabilidade, o sentimento de maior valorização, ganho na auto-estima e a percepção de que realizam um trabalho significativo. Isto porque “nós conhecemos melhor a máquina e sabemos os defeitos e a gente pode dar a idéia”. A pressão da empresa para que os operários participem e procurem resolver os problemas, com o objetivo de garantir maior qualidade e produtividade, é valorizada por eles: “Aqui pode participar, é cobrada da gente e é aceita. Qualquer coisa fora do normal, eles pedem sugestões. Eles querem o funcionário contente, investem muito dinheiro nisso. É difícil uma empresa assim, [nas outras] se você falar alguma coisa está na rua.” A harmonia na relação de trabalho é enfatizada, mostrando o sentido das medidas que são postas em prática pela empresa, como se pode perceber no depoimento de um ajudante de produção há quatro meses naquele estabelecimento:

“A gente, mais de trinta pessoas da seção, tem reunião todo mês com a chefia. A gente debate o que está precisando na empresa, o que tem de melhorar, a chefia orienta, o gerente geral sempre está com você, passa o que está acontecendo na empresa, o que vai mudar. (...) As pessoas se sentem à vontade. Aqui não tem aquele negócio de chefia, funcionário, pegando no seu pé. Deixa você à vontade, responsável pelos seus atos”.

Por esses depoimentos formamos uma imagem das empresas marcada pela transparência, pelo respeito aos empregados e até mesmo por um certo grau de dependência dos gerentes com relação à mão-de-obra. Mas, um outro conjunto de depoimentos revela as contradições desse processo de organização participativa, mostrando os limites e fragilidades de sua implantação nas indústrias brasileiras. Eles apontam, de um lado, a inibição dos trabalhadores e o receio de apresentarem sugestões, acostumados que estão a sistemas mais autoritários. Por outro, destacam, especialmente os trabalhadores das indústrias menores, que a empresa até pode falar em participação, mas “não dá muito ouvido para funcionário” e quem decide mesmo é a gerência. Duvidam que a empresa implemente as sugestões apresentadas, mesmo porque “trabalhador dá muita opinião errada”.

Nessas entrevistas aparece o descrédito, o reconhecimento de que são incapazes de contribuir com o seu conhecimento para o trabalho que realizam. Mas são também realistas, pois percebem que só os trabalhadores “mais antigos” podem dar sugestões válidas. E, nesse sentido, apontam que até podem dar opiniões mas as decisões mesmo são tomadas pelos “grandes”, pela “cúpula”. O mais importante, contudo, é que, para esses trabalhadores, a participação deles limita-se ao trabalho que fazem e “fora disso não, pois o trabalhador não tem nem tempo de pensar”.

Uma das principais conseqüências das novas formas de organização e gestão do trabalho diz respeito à relação das empresas e trabalhadores com o sindicato. Ao incentivar e promover a solidariedade de todos os funcionários para com a empresa, apesar de todas as contradições, a direção enfraquece a solidariedade entre os trabalhadores. Vários são os relatos de como o controle e a disciplina passam a ser exercidos pelos próprios trabalhadores (cf. Zibas, 1997; Humphrey, 1995), reduzindo os postos de chefia e supervisão. Na fábrica organizada segundo os princípios taylorista-fordista, o controle e a disciplina eram exercidos pelos gerentes, de modo despótico, e os trabalhadores se uniam contra “eles”, “os que mandam”, construindo a sua identidade operária. Traidores eram os companheiros que se opunham aos interesses e à solidariedade dos trabalhadores, os “dedos-duros”, os “puxa-saco” do patrão. Na fábrica de hoje, traidor é aquele que não cumpre as normas, que falta ao trabalho, que não “veste a camisa da empresa”, prejudicando os outros membros da equipe. A diluição do poder e a aparente participação dos trabalhadores nas decisões a respeito do trabalho, ao lado da constante redução das ofertas de emprego, torna os operários mais suscetíveis ao discurso da empresa.

A relação dos jovens com o sindicato

Tem sido bastante difundida, seja nas análises sociológicas a respeito da juventude, seja através dos meios de comunicação de massa, uma imagem do jovem marcada pela negatividade, ressaltando o individualismo, a

passividade, a falta de companheirismo e o afastamento das questões que afetam o conjunto dos trabalhadores. A ênfase tem sido posta no caráter instrumental da relação desenvolvida com o trabalho, explicada como decorrência da mudança nos valores e nos modos de regulação social que afetam a maneira pela qual o jovem é socializado e preparado para entrar no mundo do trabalho. As exigências de autonomia individual, o individualismo exacerbado e a valorização dos modos privados de consumo, constituiriam elementos sociais básicos que orientam os jovens na elaboração das representações do emprego e do trabalho (cf. Martins, 1997, p. 104).

Chiesi e Martinelli, na pesquisa realizada com jovens italianos, apontam que apenas 8,2% dos jovens empregados sob regime contratual tinham participado, nos últimos doze meses, em atividades sindicais. E, em uma lista de quinze organizações, grupos ou associações e iniciativas coletivas, os jovens colocaram o sindicato em último lugar. De fato, os mesmos autores fornecem dados referentes à sindicalização de jovens europeus que comprovam a baixa adesão dos jovens às entidades sindicais: na Itália, apenas 2,1% dos jovens são sindicalizados, na Espanha, 1,8%, na França, 2,2% e 10% na Alemanha e na Inglaterra. Mas esse é um fenômeno que atinge a todos os trabalhadores, em geral, e não somente os jovens. A crise de representatividade dos sindicatos europeus, iniciada em meados da década de 70, tem sido explicada pela “formação de um novo cenário que envolve componentes de natureza econômica, técnica, política, ideológica e cultural, ou seja, a constituição de novos modelos de organização social, de produção, de intervenção política e de valores” (Rodrigues, 1997, p. 5-6). A queda nas taxas de sindicalização não chega, entretanto, aos níveis apresentados nos casos acima referidos, o que nos permite afirmar que os jovens apresentam o ponto mais crítico dessa crise.

Várias explicações tem sido formuladas para dar conta desse afastamento do jovem com relação ao sindicato. Chiesi e Martinelli argumentam que o sindicato sempre teve, como sua preocupação central, o emprego nas grandes empresas, onde a presença do jovem é marginal. Para os sindicatos, o crescimento do número de pequenas empresas e do setor terciário, que têm empregado os jovens, são vistos “como uma vitória das tendências desreguladoras e neo-conservadoras do capital” (Chiesi e Martinelli, 1997, p. 125). Além do mais, a representação sindical de base sempre foi feita por trabalhadores mais velhos, não admitindo a participação do jovem⁶. Bajoit e Franssen explicam o desinteresse e o afastamento dos jovens belgas das atividades sindicais por as considerarem como “pouco legítimas e inoperantes” para resolver as situações particulares dos jovens. A procura do sindicato tem sempre um caráter instrumentalizado, pois os jovens, também para esses autores, recusam uma solução coletiva, tais como reivindicação ou negociação. Preferem o protesto individual, que se manifesta pela desimplicação de si no trabalho ou pelo pedido de demissão.

Os diretores sindicais metalúrgicos de Osasco apresentam, também, a sua interpretação para a recusa do sindicato:

⁶ Confirmando a baixa participação dos jovens nas comissões ou organizações dentro das empresas, temos os dados sobre as comissões de discussão da participação nos lucros e resultados em Osasco: apenas 2,0% tinham de 16 a 19 anos, 25,0% de 20 a 29 anos e 73% tinham acima de trinta anos (cf. Dieese, 1998c).

“O nosso discurso era para o militante formado, era para o militante da organização das nossas greves, é o militante que a gente quer que ele saiba a história do sindicalismo, as tradições do sindicalismo. A realidade não é essa, é uma coisa que nós dirigentes queremos e esse querer isso, atingir essas pessoas para a atuação, tem um abismo pela frente. Então hoje, boa parte dos programas do sindicato são voltados para o jovem trabalhador. (...) Porque o sindicato tem que representar toda a categoria e não uma parte dela e se a gente não muda, o sindicato simplesmente deixa de ter essa faixa de participantes, de exercer de fato a militância e as atividades sindicais. (...) o sindicato de hoje precisa desse trabalhador. O sindicato do futuro vai depender dele” (40 anos, há vinte anos como dirigente sindical).

Não tenho elementos para avaliar se essa nova política sindical dirigida aos jovens tem alcançado resultados, mas as taxas de sindicalização dos jovens entrevistados são, sem dúvida alguma, surpreendentes, especialmente quando comparadas com as européias. Quando consultados, 48,4% deles afirmaram ser sindicalizados, enquanto 51,6% que não eram. Mas, filiação sindical não significa envolvimento com as atividades sindicais e, nesse caso, apenas 19,4% dos sindicalizados disseram freqüentar ou participar do sindicato, enquanto a grande maioria, 80,6%, mantinha-se distante⁷. Poder-se-ia argumentar que se trata de uma recusa, por parte dos jovens, de ligação com qualquer grupo formal e, mais uma vez, destacar o individualismo que os impede de construir qualquer identidade com o conjunto dos trabalhadores, nem mesmo nos momentos de lazer. Há estudos, entretanto, que mostram a importância dos grupos juvenis (gangs, tribos, galeras) na sociabilidade e na construção de uma identidade dos jovens (cf. Abramo, 1994). O depoimento de um outro diretor do sindicato de Osasco aponta, exatamente o sentido dessa sociabilidade juvenil, a busca de referências e de um cotidiano marcado pelo lazer:

“Eu acho que o que mais atrai o jovem no sindicato não é nem sempre a luta. Eu, particularmente, quando vim para o sindicato, eu não vim, nem tanto atraído pela luta, eu vim mais porque o sindicato fazia seminários, lá em Caraguatatuba, na colônia de férias e levava a gente para a praia e acabava criando mais amizades. Foi mais nesse espírito que eu fui incorporando esse gosto, pegando gosto pelo sindicato, pela luta em si. Mas eu, particularmente, vim para o sindicato com outra visão, vim para o sindicato para ir lá na praia, para conhecer novas pessoas, ter uma amizade maior e a gente acabou se envol-

⁷ É importante destacar que o sindicato possui, em um dos bairros mais centrais de Osasco, um bem equipado clube esportivo que atrai, nos finais de semana e mesmo após os horários de trabalho, uma grande proporção de sócios.

vendo e pegando gosto pela coisa. O que mais atrai o jovem no sindicato é o torneio de futebol de salão que a gente faz, de futebol-soçaite, é um seminário quando a gente fala que vai levar ele para a praia, ele vai ter o tempo dele para ir para a praia, vai ter o tempo dele para bagunçar a noite no barzinho, mas tem o tempo dele em que senta lá também e presta atenção e participa do conhecimento da luta dos trabalhadores, quando a gente tem que elaborar uma pauta de campanha salarial e é com essas pessoas que a gente discute. Que acabam indo mais interessadas por outras coisas, mas ao mesmo tempo acabam participando e pegando gosto pela coisa. É um negócio bastante interessante” (diretor sindical há oito anos, 30 anos).

Porém, nem isso parece interessar aos jovens metalúrgicos de Osasco, pois 85,2% deles não participam ou têm ligações com qualquer grupo de jovens. Os restantes participam, em sua grande maioria (60,0%), de grupos ou organizações de Igrejas, católicas e evangélicas, ou de clubes esportivos (24,0%). Na explicação desse comportamento fico com o depoimento de uma jovem de 21 anos que, em suas horas de folga, prefere dormir, pois “fico cansada de tanto trabalhar”.

Existe, ainda, um outro dado contraditório a respeito da relação desses jovens de Osasco com o sindicato. Quando lhes pedi uma opinião sobre a atuação do sindicato, 56,5% deles, inclusive os não sindicalizados, afirmaram acreditar que a entidade tem uma atuação combativa na defesa dos interesses dos trabalhadores. Apenas 16,5% não compartilhavam essa opinião, 14,1% consideravam que a atuação era “mais ou menos” e 12,9% não sabiam informar. Existe, portanto, mesmo entre os não sindicalizados, uma avaliação positiva do sindicato, abrindo espaço para uma campanha de filiação ou, pelo menos, uma de esclarecimento.

Mas, se os sindicatos ainda não conseguem lidar adequadamente com os jovens de sua categoria, desenvolvendo atividades mais atrativas, é preciso considerar, também, as estratégias das empresas para controlarem ou minimizarem a atuação das entidades sindicais. Vários autores têm apontado que a crise do sistema fordista-taylorista e a adoção do modelo japonês por parte de muitas de nossas empresas (apesar de todas as dificuldades assinaladas), vêm colocando vários entraves à atuação dos sindicatos. De um lado, só muito recentemente as entidades brasileiras têm atenuado a sua forte rejeição à reestruturação produtiva, preferindo ampliar o espaço de negociação. Por outro lado, as empresas vêm implementando uma série de medidas que interferem diretamente nas relações de trabalho, abrindo mais espaço para políticas de “humanização” e de participação dos trabalhadores. Concretamente, essas iniciativas abalam a imagem do sindicato, pois definem a não necessidade da presença de seus representantes no interior da fábrica e, no limite, podem significar a sua completa exclusão (cf. Humphrey, 1995).

Além do mais, o aumento dos índices de desemprego e a percepção bastante clara dos trabalhadores a respeito das incertezas do mercado de trabalho, decorrentes desse processo de reestruturação produtiva, marcam todas as suas expectativas com relação ao sindicato. Diante da pergunta sobre quais seriam, na opinião deles, as tarefas mais importantes do sindicato⁸, os jovens metalúrgicos de Osasco colocam a luta contra o desemprego na frente de todas as outras, com um total de 63,6% das indicações. Logo em seguida, também expressando a mesma preocupação com o emprego, 41,8% das escolhas apontam que o sindicato deve lutar para que a empresa não se feche. Na preferência dos entrevistados aparecem, logo após, as tarefas que dizem respeito à representação dos interesses econômicos nas relações com governo e empresas (31,4%) e a luta por melhores condições de trabalho (25,2%). Aparece, ainda, indicando igualmente a visão instrumental que esses jovens têm do sindicato, a preocupação com a prestação de serviços de advogados, médicos, dentistas, etc., com 12,7% das opções. As alternativas mais ideológicas, tanto na sua versão mais geral de conscientização e organização dos trabalhadores, como na mais radical de oposição ao regime capitalista, alcançaram 12,6% e 5,3%, respectivamente.

Espero ter apontado neste trabalho algumas das questões mais significativas que atingem os jovens trabalhadores hoje. Como disse anteriormente, apresento ainda dados provisórios da pesquisa que venho realizando, mas posso considerar que eles já revelam uma realidade bastante desconhecida nos estudos referentes ao trabalhador brasileiro. São praticamente inexistentes os estudos sobre o jovem trabalhador, especialmente na faixa etária que escolhi. E o que tenho observado pode contribuir para romper com a tendência homogeneizadora que predomina nas análises existentes.

⁸ Segui, nesta questão, a sugestão de Tezanos (1987), com algumas modificações. Lembro, ainda, que as porcentagens referem-se à soma das indicações das tarefas que os entrevistados consideravam mais importante em primeiro e em segundo lugar.

Recebido para publicação em agosto/2001

MARTINS, Heloisa Helena T. de Souza. The process of productive restructuring and the young worker: knowledge and participation. *Tempo Social*; Rev. Sociol. USP, S. Paulo, 13(2): 61-87, November 2001.

ABSTRACT: The aim of this article is to analyze the perceptions of young metal workers, between 18 and 25 years of age, of organizational and technological changes being introduced in the productive process in eight industries of the metal works and electro-electronic sectors in the Osasco area. Considering that these changes in labor redefine the profile of the worker and bring about new demands as to schooling, professional development, participation and commitment to the companies' objectives, the text discusses the young workers' relationship with school, work, industry and union. In the analysis of the young

KEY WORDS: education and labor, productive restructuring, professional qualification, participation, youth and labor.

laborer, the perspective of European authors that accentuate youth heterogeneity is taken up. Thus, in spite of the common identity defined by the condition of being a worker, the young workers interviewed evaluate and interpret differently working conditions and situate themselves in a diverse manner in face of the changes.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAMO, Helena W. (1994). *Cenas juvenis – punks e darks no espetáculo urbano*. São Paulo, Scritta/Anpocs.
- BAJOIT, Guy e FRANSSSEN, Abraham. (1997) O trabalho, busca de sentido. *Revista Brasileira de Educação*, São Paulo, Anped, (5-6): 76-95, maio a dezembro.
- BRESCIANI, Luís Paulo. (1994) *Da resistência à contratação: tecnologia, trabalho e ação sindical no Brasil*. Brasília, Sesi-DN.
- CHIESI, Antonio e MARTINELLI, Alberto. (1997) O trabalho como escolha e oportunidade. *Revista Brasileira de Educação*, São Paulo, Anped, (5-6): 110-125, maio a dezembro.
- DIEESE. (1996) *Pesquisa perfil profissional dos metalúrgicos de Guarulhos, Arujá, Mairiporã e Santa Isabel: relatório final*. São Paulo, mimeo.
- _____. (1997a) A situação do jovem no mercado de trabalho brasileiro. *Boletim do Dieese*. São Paulo, 16(194): 27-32.
- _____. (1997b) *A categoria em números*. Subseção do Dieese, Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, maio.
- _____. (1998a) Participação nos lucros e resultados em quatro sindicatos de São Paulo e Osasco. *Boletim do Dieese*. São Paulo, ano XVII, 17(205): 8-14, junho.
- _____. (1998b) Mercado de trabalho mantém quadro grave em dezembro. *Boletim do Dieese*. São Paulo, 17(202): 25-56, janeiro/fevereiro.
- _____. (1998c) *Cidade e trabalho em números*. Subseção do Dieese: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, março.
- GOMES, Jerusa Vieira. (1997) Jovens urbanos pobres: anotações sobre escolaridade e emprego. *Revista Brasileira de Educação*, São Paulo, Anped, (5-6): 53-62, maio a dezembro.
- GORZ, André. (1995) *Metamorfosis del trabajo*. Madrid, Editorial Sistema.
- GRUN, R., DONADONE, J. C. & YOKOYAMA, N. (1994) *Difusão de tecnologia organizacional e dinâmica social*. Texto apresentado ao XVIII Encontro Anual da Anpocs, Caxambu, 23 a 27 de novembro.
- HUMPHREY, John. (1995) O impacto das técnicas “japonesas” de administração sobre o trabalho industrial no Brasil. In: CASTRO, Nadya A. de

- (org.). *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, p. 113-143.
- LEITE, Elenice M. (1995) Renovação tecnológica e qualificação do trabalho: efeitos e expectativas. In: CASTRO, Nadya A. de (org.). *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, p. 159-177.
- LEITE, Márcia de Paula. (1995) Inovação tecnológica e relações de trabalho: a experiência brasileira à luz do quadro internacional. In: CASTRO, Nadya A. de (org.). *A máquina e o equilibrista: inovações na indústria automobilística brasileira*. Rio de Janeiro, Paz e Terra, p. 335-360.
- _____. (1996) A qualificação reestruturada e os desafios da formação profissional. *Novos Estudos*, São Paulo, (45): 79-96, julho.
- MARTINS, Heloisa Helena T. de S. (1997) O jovem no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação*, São Paulo, Anped, Anped, (5-6): 96-109, maio a dezembro.
- PATTO, Maria Helena S. (1996) *A produção do fracasso escolar: histórias de submissão e rebeldia*. São Paulo, T.A. Queiroz.
- POCHMANN, Marcio. (1998) O flagelo dos jovens trabalhadores. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 22/02, p. 2-2.
- RENNER, Cecília Helena O. (1997) *Reestruturação produtiva: transformações no emprego técnico: Estado de São Paulo, 1986/1995*. Relatório preliminar para discussão, mimeo.
- RODRIGUES, Leôncio Martins. (1997) *A crise do sindicalismo no primeiro mundo*. São Paulo, mimeo.
- TREVISAN, Leonardo. (1998) Escolaridade cresce mais entre as mulheres. *O Estado de São Paulo*, São Paulo, 27/09, p. A-13.
- TEZANOS, José Félix. (1987) El sindicalismo ante la sociedad industrial avanzada. In: VENTURA, Manuel (org.). *El sindicalismo en el siglo XXI: expectativas y propuestas*. Madrid, Editorial Largo Caballero, p. 39-54.
- ZIBAS, Dagmar M. L. (1997) O reverso da medalha: os limites da administração industrial participativa. In: CARLEIAL, Liana & VALLE, Rogério (orgs.). *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo, Hucitec-Abet, p. 122-139.