

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional

“É COMO SE EU NÃO EXISTISSE”:
A formação profissional e as repercussões na saúde do jovem aprendiz

Mestranda: Fernanda Lottermann
Orientadora: Profa. Dra. Jussara Maria Mendes

Agosto
2019

FERNANDA LOTTERMANN

**“É COMO SE EU NÃO EXISTISSE”:
A formação profissional e as repercussões na saúde do jovem aprendiz**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional, da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Mestre.

Linha de pesquisa: Políticas Públicas e Produção de Subjetividade

Orientadora Profa. Dr. Jussara Maria Rosa Mendes

Porto Alegre
Agosto/2019

AGRADECIMENTOS

Antes de iniciar eu gostaria de dar os créditos a quem tornou isso tudo possível, e vale dizer que foi um trabalho árduo para quem esteve do meu lado, já que esse não foi um processo fácil para mim. Vinda de uma instituição de ensino superior privada, aqui me deparei com uma realidade muito diferente da qual eu estava habituada, linguagens distintas, por vezes até incompreensíveis, relações distantes e um sentimento de que eu estava no lugar errado; chorei algumas vezes no primeiro semestre pensando se esse era realmente meu lugar e se fosse, já não tinha certeza de que eu concordava com essa forma de fazer pesquisa em psicologia. “O que eu fazia aqui?”, eu me perguntava constantemente. Sentia-me deslocada, ocupando um lugar que não fora feito para mim. Porém, sozinha, nunca me senti.

Por tanto, não seria possível iniciar esse escrito sem esse momento destinado aos agradecimentos mais sinceros para todos e todas que estiveram comigo nesses últimos dois anos.

Em primeiro lugar, como não poderia deixar de ser, eu agradeço a Deus e às Deusas; uma força, por vezes, inexplicável, me fez continuar!

Agradeço à minha família: mãe, pai, mana e Laura. Uma fonte inesgotável de amor, apoio, compreensão, credibilidade, fé e união. Meus dias difíceis se tornaram suportáveis tão somente porque eu sabia que tinha para onde voltar. Como sei que sempre terei! Eles me ensinam todos os dias que juntos, além de superar as diferenças, podemos construir um lugar em que acreditamos. Nem todo o meu obrigado seria suficiente, no entanto, saibam que a minha gratidão por tê-los é o meu sentimento mais sincero.

Apesar de não ter sido um processo simples, e na verdade eu nunca esperei que assim o fosse, essa pesquisa me colocou em lugares nos quais nunca me imaginei e que me proporcionaram uma descoberta maravilhosa, o trabalho junto às juventudes. Diante disso, deixo também registrado o meu agradecimento a cada jovem participante da pesquisa. O tempo que passei com eles e elas não fez apenas sentir, ele fez vibrar com cada vitória, fez sofrer com cada momento de fragilidade, fez emocionar com cada palavra de apoio, sendo assim, ele fez sentido e fez também, viver. Em outros momentos pude agradecer pessoalmente, mas de todo modo, se faz relevante o registro nesse momento, já que, se esta pesquisa e mesmo a minha trajetória no mestrado hoje têm cor, vida e amor, é porque cada um deles e delas, generosamente, me acolheram e dividiram comigo suas histórias. Ainda agradeço à gestora do programa Cláudia e aos professores, em especial, Anne.

Eu não poderia continuar sem antes agradecer meu grupo de pesquisa, o NEST. Eles sempre me proporcionaram a sensação reconfortante de ter um lugar para estar, pensar, falar, ser. É o meu lugar preferido na instituição. Sabe aquele lugar que recebe todo mundo, sem nenhuma distinção? Assim são eles e elas, assim é a minha orientadora profa. Jussara. Contar com o carinho, com

o apoio e conhecimento que ela possui, me tornou não apenas uma pesquisadora, mas especialmente, uma pessoa melhor. Obrigada por cada palavra, obrigada por cada abraço, por cada frase iniciada com: “oi minha Fernandinha [...]”. Levarei comigo, por onde eu for os teus ensinamentos e lembrarei em cada dificuldade que enfrentar da seguinte frase repetida em algumas oportunidades: “Avançamos porque caminhamos juntos!”.

Outra fonte de apoio fundamental que me auxiliou a resistir e continuar, fazendo desse lugar também um pouco meu, foram as minhas amadas amigas Fran e Veca. Foram meus refúgios sempre que o caos se instalava em forma de angústia que, em parte, atingiam-nas de forma parecida que a mim. Desse modo, se continuei, foi também em virtude da força que dividiram comigo. Obrigada, gurias!

Ademais, fica registrado o meu agradecimento às amigas e amigos, que muitas vezes, mesmo sem perceberem, me arrancaram da tela do computador, me distraíram, me lembraram do quanto era fundamental deixar a aluna e pesquisadora de lado para ancorar em outros mares. Não há, infelizmente, como citar todas (os) que eu gostaria, mas estão aqui representados pela Bruna, Raquel, Camila, Helen, Geo, Nani, Lica, Paula, Cíntia, Cláudia e Vyc. Gostaria que soubessem que nossas conversas repletas de risadas, chimas, sopas, cevas, além da confiança de vocês, foram fundamentais. Não seria possível para mim, fazer nada sem isso; sem vocês!

Para finalizar, agradeço à Universidade Federal do Rio Grande do Sul, ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional pela oportunidade de operar essa pesquisa e pelos professores (as) que encontrei aqui por cada ensinamento compartilhado.

RESUMO

O programa Jovem Aprendiz impõe para as empresas de médio e grande porte a reserva de 5% a 15% das vagas de trabalho para contratação de sujeitos com idade entre 14 e 24 anos. Apesar de propor ao jovem uma oportunidade de capacitação profissional, de colocação no mercado de trabalho e de proteção da juventude em situação de vulnerabilidade, se materializa em uma contemporaneidade onde o trabalho se apresenta de forma flexibilizada, é pautado em relações que restringem as ações individuais e coletivas, constroem os modos de ser e limitam a liberdade e condição de vida de qualquer trabalhador (a). A saúde do (a) trabalhador (a) é área de análise e intervenção que estabelece foco nas relações entre trabalho, saúde e doença e considera o trabalho em suas mais variadas formas de organização e a partir das suas implicações históricas. Esta pesquisa teve como objetivo investigar a relação entre a formação profissional e as suas possíveis repercussões na saúde. De cunho qualitativa e pautada em ações exploratórias e descritivas. A pesquisa se desenvolveu junto a um programa de Jovem Aprendiz no Vale dos Sinos, e foram utilizadas como ferramentas a observação participante, análise documental e grupos de discussão. Destaca-se que ao longo da coleta foi possível perceber que os modos de organização do trabalho com os quais se deparam os aprendizes estão gerando o esvaziamento do sentido de trabalho, a sensação de incompetência, de isolamento social, a redução do tempo de não trabalho, a sobrecarga, os acometimentos físicos, assim como o sofrimento emocional. Essa fragilidade ganha expressividade ao se perceber que os aspectos produtivos se sobrepõem aos educativos durante o período de aprendizagem e que a formação técnica, assim como a formação regular têm sido prejudicadas, da mesma forma que o tecido social e redes de apoios do jovem vêm sofrendo grave ataque. É relevante apontar que entre o grupo entrevistado a grande maioria está ocupada durante os três turnos do dia, sendo um turno destinado ao trabalho, outro à escola e o último para atividades como estágios ou outras atividades ou treinos que visam a carreira profissional. No entanto, há resistência. Dentro das suas condições de possibilidades, o jovem aprendiz passa a atuar na tentativa de manter o próprio equilíbrio emocional e por vezes, encontra brechas no sistema para questionar as normas que parecem intocáveis. Os achados apontam para uma realidade em que jovens estão sendo cooptados pelo mercado a partir dos seus 14 anos. Assim, uma maquinagem vai se instituindo na tentativa de manter a lógica capitalista e alienar profissionais para que estejam disponíveis e submissos às vagas, cargos e trabalhos precários como única opção do mercado. Diante disso, essa pesquisa se oferece como uma proposta metodológica que pode ser reproduzida em espaços onde aprendizes interagem para que de fato, venham-se a abrir espaços onde suas angústias possam ser compartilhadas, seus medos possam ser expressos, suas dúvidas e seus embates possam encontrar apoio, suas experiências possam ser ressignificadas e, além disso, onde se possa ainda fortalecer o sentido de coletividade e elaborar estratégias de enfrentamento e de mudança das condições de trabalho, assim como das demais realidades sociais precárias que os cercam.

Palavras-chave: Jovem Aprendiz; Educação; Psicologia Social do trabalho; Saúde do Trabalhador.

ABSTRACT

The Jovem Aprendiz program requires medium and large companies to reserve 5% to 15% of the job vacancies for the recruitment of subjects between the ages of 14 and 24. Despite offering to young people an opportunity for professional training, job placement and the protection of their vulnerability, it materializes in a contemporaneous way where work is presented flexibly, based upon relationships which restricts either, individual and collective actions, also constraining the ways of being and limiting the workers freedom and condition of life. The worker's health is an analysis and intervention area that establishes focus, on the relationships between work, health and illness, it also considers the work in its most varied forms of organization as well as its historical implications. This research aimed to investigate the relationship between the professional training and its possible repercussion on health. Qualitative and guided by exploratory and descriptive actions, this research was developed alongside with a Jovem Aprendiz program in Vale dos Sinos, where participant observations, documentary analysis and discussion groups were used as tools. It is noteworthy that throughout the data collection it was possible to note that the way of work organization in which apprentices are found, generates an emptiness sense of work, incompetence feeling, social isolation, reduction of non-work time, overload, physical distress, as well as emotional distress. This fragility gains expressiveness when one perceives that the productive aspects overlaps with the educational one during the period of learning and that the technical formation, as well as the regular formation have been harmed, at the same time in which the social fabric and support networks of the young have been suffering serious attack. It is relevant to point out that among the interviewed group the vast majority are occupied throughout their whole day, one shift being assigned to work, another to the school and one last to activities such as internships and career development. Nevertheless, there is resistance. Within his conditions of possibilities, the young apprentice begins to act in the attempt to maintain his own emotional balance and at times, he finds loopholes in the system to question the norms that seem untouchable. The findings point to a reality in which young people are being co-opted by the market from the age of 14. Therefore, machining is being instituted in an attempt to maintain the capitalistic logic and alienate professionals so that they are available and subject to vacancies, positions and precarious jobs as their only option. Thereat, this research offers a methodological proposal that can be reproduced in spaces where apprentices interact so that, in fact, there will be spaces where their anguishes can be shared, their fears can be expressed, their doubts and their clashes can be supported, their experiences can be redefined, and in addition, where one can still strengthen the sense of collectivity, develop coping strategies and improving working conditions, as well as other precarious social realities that surround them.

Keywords: Young Apprentice; Education; Social psychology of work; Worker's health.

Sumário

RESUMO	5
APRESENTAÇÃO	8
1 INTRODUÇÃO	10
2 PROPOSIÇÕES ACERCA DOS EIXOS NORTEADORES DA PESQUISA	17
2.1 Localizando a adolescência e juventude brasileira	17
2.2 O Programa Jovem Aprendiz	22
2.3 A Saúde no mundo do Trabalho	27
2.3.1 A Nova Legislação Trabalhista	30
2.4 A Psicologia Social do Trabalho em diálogo com a Psicodinâmica do Trabalho	32
3 PERCURSO METODOLÓGICO	45
3.1 Delineamento	45
3.2 Ferramentas	46
3.2.1 Análise Documental	47
3.2.2 Observação participante	47
3.2.3 Grupos de discussão	48
3.3 Procedimentos de coleta de dados	50
3.4 Procedimentos Éticos	52
3.5 Análise dos dados	53
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	56
4.1 Características da População	57
4.1.1 O Jovem Aprendiz no Brasil	57
4.1.2 O Jovem Aprendiz no Vale dos Sinos	59
4.2 Organização do Trabalho e Rotinas dos Aprendizes: “a grande maioria de nós, eu acho, fica ocupada os três turnos do dia”	62
4.3 “Como se fosse um favor dar emprego”: sofrimento no trabalho dos jovens aprendizes	80
4.3.1 Da Repetição ao Esvaziamento de Sentido de Trabalho	87
4.3.2 A Sensação de Incompetência entre os Aprendizes	93
4.3.3 O Despertencimento e o Isolamento Social	97
4.3.4 O Que Resta do Tempo Entre o Trabalho e o Não Trabalho dos jovens aprendizes	103
4.3.5 O espaço para aprendizagem no cotidiano do trabalhador aprendiz	106
4.3.6 A Sobrecarga de Trabalho	110
4.3.7 Quando a Dor é Invisível aos Olhos	114
4.3.8 O Corpo passa a dar sinais	121
4.4 A corrosão do tecido social: “Eu fico mofando em casa, porque eu tô sempre muito cansada.”	126
4.5 Estratégias de enfrentamento e o engajamento para a mudança da realidade	134
4.6 Prazeres do trabalho	143
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	155
REFERÊNCIAS:	160
APÊNDICE	175

APRESENTAÇÃO

Desde sempre o trabalho fez parte do meu cotidiano. Na minha casa ele possui muito valor e não me lembro de nenhuma época da minha vida em que ele não estivesse presente. Inclusive, a história do meu nascimento perpassa por relações de trabalho. Ouço desde sempre que minha mãe saiu da empresa e foi direto pra maternidade e quando saiu do hospital comigo no colo, sua primeira ação foi passar na empresa para verificar se tudo corria dentro da normalidade.

Ela sempre me contou isso com muito orgulho, da mesma forma que contava todos os outros detalhes sobre o próprio trabalho. Contava alegremente sobre seus feitos, suas realizações e até mesmo sobre a necessidade de uma vez por mês ter que virar a noite dentro da empresa para “fechar o balanço” (algo que demorei a compreender). Minha mãe vendeu sua força de trabalho por 29 anos para a mesma empresa. Os proprietários mudavam, mas ela continuava lá. Foram anos gerenciando equipes, criando e implantando processos de gestão e, apesar do seu visível empenho e resultados, recebendo consideravelmente menos do que seu colega homem que atuava no mesmo cargo. Minha mãe sempre acreditou que era o seu empenho e dedicação que a faria atingir o mesmo patamar que seus colegas, porém, ela estava enganada e nada do que ela fizesse faria isso acontecer (mas, descobri isso recentemente). O reconhecimento nunca chegou, recebeu no lugar, um troféu quando finalmente conseguiu solicitar seu desligamento.

Apesar do entusiasmo com o qual ela sempre relatava os feitos organizacionais, fato que sem sombra de dúvidas influenciou na minha forma de me relacionar com o trabalho, descobri ao longo do tempo que as experiências produtivas de trabalho não livraram minha mãe do adoecimento. Ao longo dos meus anos de estudo fui percebendo que as insônias da minha mãe, os remédios que ela tomava, a sua ansiedade, sua dificuldade em negar pedidos das pessoas e, por conseguinte, se sobrecarregar, eram, na verdade, resultado das formas como a empresa exigia que ela trabalhasse.

Depois de 29 anos de trabalho ela se aposentou e foi trabalhar com o sonho que tinha desde a infância: a costura, atividade na qual me inseriu desde os 14 anos. Dessa forma, estão também em mim, cada uma das características sobre ela citadas.

Ao entrar na faculdade eu não imaginava que as relações de trabalho continuariam a exercer tanta influência. Apesar de uma formação voltada preponderantemente para a psicologia clínica, tive a sorte de encontrar professores que me apresentaram possibilidades outras e, dessa forma, fui me interessando pela saúde mental do trabalhador; área na qual desenvolvi meu trabalho de conclusão de curso, área em que atuei desde minha formação em psicologia e área com a qual me identifico e mantenho vínculo até hoje.

Assim, desde a minha inserção no fazer da psicologia, me proponho a pensar junto aos trabalhadores (as) diferentes formas de lidar com as relações de trabalho que, por vezes, são sufocadas pelas normas impostas e cristalizadas, como a necessidade de atingir metas exorbitantes, a burocracia em excesso, o acúmulo de tarefas como elemento naturalizado para o sucesso, entre outros exemplos. Enquanto pensava que meu público de intervenção e pesquisa já estava bem definido, fui tomada por questionamentos outros. Em conversa informal com Jovem Aprendiz, ainda um adolescente (público com quem jamais supus atuação), a seguinte colocação me captura: “O João (supervisor) tava lá dizendo que só fica na empresa quem sair com o Pedro (gestor de equipe)”. Essa fala foi acompanhada de intensas risadas e dita em tom de brincadeira pelo adolescente. A naturalização do contexto de assédio chamou-me atenção, o que me mobilizou em busca de produções a respeito das temáticas relacionadas às condições de trabalho desses jovens, bem como sobre os reflexos destas na saúde mental. Dei-me de encontro com variadas teses e artigos tratando dos aspectos pedagógicos do programa, mas em contrapartida, escassos eram os que tomavam como temática as relações laborais e a saúde destes jovens.

1 INTRODUÇÃO

Muitos são os programas que buscam profissionalizar a mão-de-obra jovem no Brasil atualmente. As maiores empresas e as corporações nacionais, bem como o que acontece também nas de médio e até pequeno porte, ofertam vagas aos jovens que, por um motivo ou por outro, procuram se inserir no mercado de trabalho. Nesse contexto, citam-se o Projeto Pescar; o Programa Meu Primeiro Emprego e o Aprendiz Legal.

Outro exemplo consistente e que já se consolidou no mercado de trabalho é o Programa Jovem Aprendiz. Por sua vez, esse projeto tem por objetivo a formação técnica-profissional de adolescentes e adultos jovens, apresentando-se como uma das políticas públicas nacionais para a juventude que alcançou maior visibilidade até então.

O programa Jovem Aprendiz está ancorado na Lei 10.097/2000 e no Decreto 5.598/05 que impõem para as empresas de médio e grande porte a reserva de 5% a 15% das vagas de trabalho para contratação de sujeitos com idade entre 14 e 24 anos. Diante dessas exigências e na tentativa de garantir o cumprimento da legislação, o Ministério do Trabalho e do Emprego (MTB) elaborou, no ano de 2013, o “Manual da Aprendizagem”. Esse documento estabelece diretrizes para as empresas participantes dos programas de formação profissional.

De acordo com o documento, as formações devem cumprir papel em áreas técnicas e profissionais, ofertando atividades tanto teóricas como práticas, considerando uma elevação progressiva de complexidade. Segundo dados do PRONATEC (2015), mais de 398 mil jovens já passaram no Brasil pelo programa citado.

O Ministério do Trabalho (MTB) (2013) determina que todos(as) os(as) jovens participantes tenham seus direitos ancorados em um acordo de trabalho especial com duração máxima de dois anos. As regras desse contrato estipulam turnos de trabalho que não ultrapassem oito horas de atividades diárias, que sejam remuneradas e que possam contar com outros benefícios como vale-transporte ou vale-alimentação, além de uma formação compatível

com o desenvolvimento. Ao longo dessa formação, devem ser considerando os aspectos físicos, morais e psicológicos do desenvolvimento do(a) jovem. Em contrapartida, “o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação” (MTB, 2013, p. 13).

Ressalta-se que a carga horária pode ser de até seis horas para os que ainda não concluíram o Ensino Médio, com a possibilidade de chegar a oito horas diárias para os concluintes (somente nessa condição). Essa carga horária deve ser dividida entre cursos e aulas teóricas ministradas por instituições de ensino do “sistema S”, como por exemplo, o Serviços Nacionais de Aprendizagem ou outras instituições de Ensino Técnico ou Superior inscritas no MEC e com finalidade específica para tanto, enquanto o restante da carga horária do aprendiz, por sua vez, será cumprida na sede da própria empresa contratante. A divisão da carga horária não é clara em legislação, deixando a critério das instituições envolvidas essa decisão, desde que respeitem o mínimo de 25% e o máximo de 50% de atividades teóricas para o total de horas programadas (Portaria nº 1003/2008). De acordo com o MTB (2013), esse formato é necessário para promover “uma das funções da aprendizagem, que é colocar o aprendiz em contato com o ambiente de trabalho” (p. 18), no entanto, destaca-se que, assim, os(as) jovens podem chegar a atuar ao longo de três turnos diários, considerando seus horários de aula no ensino regular, o trabalho e suas demais atividades.

Apesar da legislação¹ apontar a necessidade de divisão da carga horária entre atividades práticas e atividades teóricas e defender que a formação deva ser adequada às demandas e diversidades do público jovem, estudos apontam que, atualmente, as bases que se ocupam da inserção da mão-de-obra prática do(a) jovem no mercado de trabalho se sobrepõem às bases educativas do programa. Dessa forma, tal política pública passa a ser percebida como mais um reprodutor do caráter disciplinatório e assistencialista, de contenção de populações pobres, sem o aprofundamento teórico que possibilite a

¹ Art. 428, “§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.” (BRASIL, 2000); Art. 10, a) qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em conformidade com o disposto no art. 7º, parágrafo único, do Decreto nº 5.598, de 2005 (MTB, Nº723, 2012).

qualificação em outros domínios (MACEDO; ALBERTO, 2012) da vida dos sujeitos envolvidos, que não aqueles estipulados pelas empresas contratantes.

Ao longo do *Manual do Aprendiz* elaborado, produzido e distribuído pelo Ministério do Trabalho, discutem-se questões práticas e de caráter burocrático, sendo raros os momentos que se reservam para discussões acerca dos benefícios que tal programa pode ofertar a quem dele participa e, tampouco, aos riscos a que podem estar expostas os participantes ao se defrontarem com organizações de trabalho fragilizantes. Destaca-se que tal manual é voltado inteiramente às empresas, estando o jovem, apartado das discussões propostas no documento.

Frente à expressividade desse programa, a amplitude atingida ao longo dos seus anos de execução, bem como a relevância já conhecida que o contexto de trabalho exerce sobre a subjetividade e a saúde de quem trabalha, diversas áreas do conhecimento buscam pesquisar os métodos de ensino-aprendizagem oferecidos pelas instituições e pelas organizações que se propõem a efetivar as diretrizes do programa Jovem Aprendiz.

Em relação à expressividade que o trabalho exerce na subjetividade, ressaltam-se as contribuições de Antunes (2014) sobre uma atualidade em que o trabalho se apresenta de forma controladora. Nesse sentido, percebem-se, por parte das empresas, estratégias e ferramentas que buscam o envolvimento das dimensões cognitivas do trabalhador e da trabalhadora. Elementos como as ameaças de redução de postos de trabalho, a sua concretização e o aumento da produtividade através da eliminação do trabalho improdutivo que não cria valor (ANTUNES, 2014) através dos altos níveis de controle, captam, não apenas a força de trabalho do sujeito que se apresenta “apto”, mas de forma especial, a sua subjetividade (ALVES, 2011).

É diante dessas complexas tramas que se desenvolve a identidade do sujeito que, por sua vez, pode ser afetado física e psicologicamente pelas relações de trabalho. Os fatores precários² do mundo do trabalho têm se tornado ainda mais proeminente frente à juventude. Dados do IBGE apontam

² Entende-se por Trabalho Precário as diversas formas de informalidade das relações de trabalho e os traços de continuidade e descontinuidade do trabalho formal – o que, de maneira abrangente, pode ser entendido como a fragilização do tecido social e de estruturas que regem a coesão e a proteção do coletivo de trabalhadores (SELIGMAN-SILVA, 2011). Assim, considera-se que quanto mais frágil for a garantia e a proteção dos direitos dos trabalhadores, maior será o grau de precarização (ANTUNES; PRAUN, 2015).

que essa é a população mais atingida pelo desemprego, apresentando o dobro da taxa da população geral. Além disso, o Observatório de Saúde e Segurança no Trabalho aponta que, quando empregados formalmente, esses também são a maior parte entre as vítimas de acidentes de trabalho atualmente, especificamente os jovens, do sexo masculino e com idade entre 18 e 24 anos (ODSST, 2016).

Nesse estágio do desenvolvimento, o sujeito enfrenta mudanças físicas, psicológicas e comportamentais. Além de vivenciar o amadurecimento do corpo, essa é uma fase de questionamentos, fortalecimento das relações e papéis sociais e de estruturação psicológica. O capitalismo impõem ao jovem (não só, mas também a ele) a necessidade e a responsabilidade de se colocar no mercado de trabalho, de ser o mais qualificado quanto for possível, com experiência na área de atuação e isso tudo no tempo mais curto que se pode imaginar. Soma-se, ainda, a necessidade imposta de uma “certeza” sobre o futuro profissional. Tais características não deixam de existir em outras fases da vida do indivíduo, entretanto, ganham expressividade na adolescência e na juventude.

Ressalta-se que a formação da identidade é concebida como processo de constante formulação e reformulação, no qual se somam as interações sociais estabelecidas nos mais diversos contextos. Destacam-se as relações familiares, as acadêmicas, as condições sociais, econômicas, culturais e com relevância, aquelas que se constroem nos ambientes de trabalho (COUTINHO; OLIVEIRA, 2017).

Diante desse entendimento, lança-se luz sobre a Psicologia Social do Trabalho e sobre a Psicodinâmica do Trabalho que buscam romper com as formas assimétricas e hegemônicas tanto no âmbito laboral como no âmbito acadêmico. Propõe com isso, a possibilidade de construir o conhecimento (prático ou científico) de forma coletiva, oportunizando que os próprios sujeitos trabalhadores produzam saberes sobre o trabalho, repensando e, por vezes, fazendo resistência aos modelos de trabalho impostos e hegemônicos, construindo espaços para que o(a) trabalhador(a) esteja atuante na construção da própria identidade social.

Apoiando-se nesses apontamentos e na tentativa de conhecer os escritos já existentes acerca da temática, efetuou-se uma revisão sistemática

dos artigos científicos publicados no Brasil, ao longo dos últimos dez anos, buscando conhecer o estado da arte sobre a formação profissional de jovens em condição de aprendiz.

Em uma primeira aproximação nos portais BVS-Psi e Portal de periódicos CAPES, utilizando-se os descritores *Formação Profissional; juventude e Saúde no Trabalho*, foram encontrados o total de 173 produções, sendo que 135 foram encontradas no portal de periódicos da CAPES e 38 nas Bases em Ciências e Saúde e áreas correlatas do portal BVS-Psi. Essa busca inicial deu-se ao longo do mês de agosto do ano de 2018.

A primeira leitura efetuada sobre os resultados se deu de forma flutuante, no entanto, tal tarefa, em princípio, apontou que muitos títulos não se adequavam ao objeto de pesquisa da presente busca. Em momento posterior, no qual, buscava-se elencar os textos a serem utilizados nesta revisão, foram feitas as leituras de todos os títulos, seus respectivos resumos e em alguns casos, efetuou-se a leitura da obra completa. Como critério de escolha, foram descartadas todas as produções de artigos não científicos, as obras com textos incompletos e aquelas que datavam de períodos anteriores a 2008.

Como resultado de um segundo processo de análise sobre o material restante, a maior parte dos artigos foram desconsiderados por fazerem refletir sobre a formação profissional de nível superior, ou por tratarem de um dos temas específicos de maneira isolada (juventude ou saúde no trabalho). Nesse contexto, foram considerados apenas dois artigos encontrados ao longo desta primeira busca e, vale citar, que essas duas produções se encontravam na plataforma BVS-Psi, sendo elas “A produção de subjetividade em programas de aprendizagem profissional” (ALVES; ALBANESE, 2016) e “Juventude e educação: dimensões psicossociais “Juventude e educação profissionalizante: dimensões psicossociais do programa jovem aprendiz” (FREITAS; OLIVEIRA, 2012)”.

Na tentativa de exemplificar alguns artigos excluídos citam-se: “Acolhimento de crianças e adolescentes em situações de abandono, violência e rupturas” que, apesar de abordar o sujeito em faixa etária que remeta à juventude, não relata experiências de formação profissional e tampouco os reflexos disso na saúde mental da população estudada. Outro exemplo de artigo excluído ao longo do processo de análise é o artigo intitulado “Interfaces

entre saúde, lazer e educação: reflexões sobre práticas corporais” que, por sua vez, abordava um tipo de formação profissional específica e de nível superior em políticas públicas, excluindo assim, uma faixa etária que remeteria a adolescência ou juventude.

Em uma segunda busca na tentativa de ampliar a coleta, nas mesmas bases de dados, relacionaram-se os descritores “*jovens*” e “*formação profissional*”. Esta segunda busca, por sua vez, resultou em um total 1322 produção, sendo 1.006 do portal de periódicos da Capes e 316 localizadas na base de dados intituladas BVS-Psi. Frente aos primeiros resultados, efetuou-se o mesmo procedimento de análise da busca anterior. Em uma primeira leitura flutuante, muitos foram os artigos descartados novamente, por não contemplarem a educação profissional de jovens e/ou adolescentes como tema principal.

No segundo momento, foram lidos todos os títulos restantes, parte dos resumos e, em alguns casos, os textos completos. Novamente se excluíram obras que abordavam formações profissionais que não estivessem voltadas aos jovens. Ao finalizar este processo, foram selecionados 11 títulos que, por sua vez, condiziam com a temática pesquisada (ALVES; ALBANESE, 2016; AMAZARRAY; THOMÉ; SOUZA; POLETTI; KOLLER, 2009; FREITAS; OLIVEIRA, 2012; GONÇALVES, 2014; MACEDO; ALBERTO, 2012; LIMA; FROTA, 2014; MACEDO; ALBERTO; ARAUJO, 2012; PESSOA; ALBERTO, 2015; PESSOA; ALBERTO; MAXIMO; SOUZA, 2014; SILVA, 2016; SILVA; TRINDADE, 2013) e, assim, orientaram a trajetória desta produção. Consideraram-se, da mesma forma que na busca inicial, apenas os artigos com textos completos e datados a partir do ano de 2008.

Ao longo da revisão sistemática a que este trabalho se propôs, percebeu-se que as investigações e o interesse científico acerca da temática de profissionalização de jovens sofreu considerável elevação na última década, em comparação com a anterior. No entanto, as análises demonstram ainda assim, uma escassez de artigos que se ocupem das problematizações sobre as influências da organização do trabalho frente à subjetivação e à saúde mental dos jovens trabalhadores (as) participantes do programa Jovem Aprendiz.

Dessa forma, pretende-se com a presente dissertação investigar os reflexos que o programa Jovem Aprendiz exerce sobre a saúde física e mental dos trabalhadores e trabalhadoras com idades entre 14 e 24 anos. Para tanto, far-se-á uso de métodos de pesquisa qualitativos como análise documental, observação participante e grupos de discussão.

2 PROPOSIÇÕES ACERCA DOS EIXOS NORTEADORES DA PESQUISA

Antes mesmo de iniciar as discussões propostas nesta dissertação, torna-se importante apresentar as compreensões teóricas adotadas ao longo da pesquisa e como estas se relacionam com os eixos norteadores do estudo.

2.1 Localizando a adolescência e juventude brasileira

Considerando que a Lei da Aprendizagem prevê a capacitação profissional do indivíduo a partir dos 14 até os 24 anos de idade, se faz necessário apontar os conceitos de adolescência e de juventude primordialmente. Esses, por sua vez, estão descritos em bases distintas; são delimitados e organizados por um Estado que deixa claro a sua preferência em compartimentar populações a partir de bases positivistas e biologicistas, em uma tentativa clara de conduzi-las a partir do que se acredita ser a representação do correto e do esperado para adequação do sujeito em cada fase da vida.

Dessa forma, ao longo de décadas, construíram-se duas bases importantes na tentativa de garantir direitos e de impor deveres às crianças, aos adolescentes e aos jovens brasileiros. Uma delas é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) que considera como crianças os indivíduos com até 12 anos de idade; e os adolescentes aquelas pessoas que tenham entre 12 a 18 anos. Por sua vez, o outro abarca a população com idade entre 15 e 29 anos de idade e intitula-se Estatuto da Juventude. O segundo dispõe sobre os direitos e deveres dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas para a juventude e do Sistema Nacional de Juventude. É sobre essas diretrizes que deveriam se basear todas as políticas públicas voltadas para a adolescência e para a juventude. Entre as diretrizes principais do Estatuto da Juventude, documento que conduzirá a elaboração e a efetuação da presente pesquisa está:

I – promoção da autonomia e emancipação dos jovens; II – valorização e promoção da participação social e política, de forma direta e por meio de suas representações; III – promoção da

criatividade e da participação no desenvolvimento do País; IV – reconhecimento do jovem como sujeito de direitos universais, geracionais e singulares; V – promoção do bem-estar, da experimentação e do desenvolvimento integral do jovem; VI – respeito à identidade e à diversidade individual e coletiva da juventude; VII – promoção da vida segura, da cultura da paz, da solidariedade e da não discriminação; e VIII – valorização do diálogo e convívio do jovem com as demais gerações (BRASIL, 2013).

Entende-se que este estudo não tem como objetivo o resgate histórico da construção desses Estatutos e os citam na tentativa de localizar a população da qual se pretende aproximar e conhecer, bem como de nortear a efetivação da pesquisa. Com a mesma intenção, a seguir, seguem informações atuais acerca da realidade que permeia a infância, a adolescência e a juventude do nosso país.

De acordo com o último levantamento acerca da realidade da criança e da adolescência no Brasil, produzido pela Fundação Abrinq (2017), atualmente são mais de 60,5 milhões de crianças e de adolescentes entre 0 e 19 anos distribuídos entre as cinco regiões do país. A maior concentração está na região sudoeste que, no período do último levantamento, contava com 23.128.103 crianças e adolescentes. Já a região sul contava, no mesmo período com 7.796.413 crianças e adolescentes (IBGE, 2015 apud ABRINQ, 2017).

O mesmo documento aponta que, no ano de 2015, a taxa de escolarização no Ensino Médio era de 56,9%, enquanto no Ensino Fundamental essa taxa ficava em 96,5% (IBGE, 2015 apud ABRINQ, 2017). Os dados sobre adolescência fora da escola mostram que, no Brasil, o número absoluto de jovens entre 15 e 17 anos de idade fora da escola representava 1.727.523 pessoas. Respectivamente, esse número encontrava-se dividido da seguinte forma: 190.174 jovens fora da escola na região Norte; 543.126 na região Nordeste; 599.223 na região Sudoeste; 265.760 na região sul e por fim, ocupando o último lugar nessa lista que nada possui de lisonjeira está a região Centro-Oeste, com 129.239 jovens com idades entre 15 e 17 anos fora da escola. Vale ressaltar que, proporcionalmente ao total da população de cada

região, o Sul e o Norte são os que acumulam o maior número de adolescentes fora do ambiente escolar, totalizando 18,7% em média.

Quanto aos empregados, o IBGE aponta que são 2.671.893 crianças e jovens ocupados em alguma atividade laboral. Destaca-se que 32% dessa população estão alocadas em trabalhos agrícolas, enquanto 68% efetua atividades não agrícolas. De acordo com a Lei da Aprendizagem, o trabalho para crianças e adolescentes só é permitido para aqueles que já atingiram os 14 anos e, quando nessa situação, somente pode ser empregado em forma de aprendiz. No entanto, e contradizendo as exigências legais, muitos são os casos de uso da “força de trabalho infantil” em diversos contextos de trabalho.

De acordo com o levantamento da Abrinq (2017), sabe-se que é o trabalho agrícola o que concentra o maior número de crianças entre 5 e 9 anos de idade em atividade. Já o trabalho não agrícola é o que concentra maior número de adolescentes com idades entre 15 e 17 anos. Já os(as) trabalhadores(as) entre 10 e 14 anos se encontram distribuídos em 52,4% no trabalho agrícola e 47,6% no trabalho não agrícola (ABRINQ, 2017).

A fundação Abrinq, ao longo do relatório que produziu, traz como pauta principal o combate ao trabalho infantil em qualquer de suas formas e, assim, se posicionam contrários à PEC que prevê o trabalho parcial de jovens com idades a partir de 14 anos de idade, com o seguinte discurso:

A Fundação Abrinq é contrária à presente proposição. Primeiramente, porque o artigo 7º da Constituição Federal é cláusula pétrea – trata-se de uma garantia fundamental de direito de crianças e adolescentes. Deve-se contestar a ideia de que crianças e adolescentes que trabalham não estão sujeitas à criminalidade, violência e ao uso de drogas. O trabalho é só uma das incontáveis formas de ocupação do ser humano, e a admissão precoce favorece a evasão escolar e perpetua o ciclo de pobreza. Para o desenvolvimento integral do adolescente, garantindo-lhe um melhor futuro, é essencial que esteja na escola e/ou realizando atividades culturais, esportivas, de complementação à escola, que contribuam para o seu desenvolvimento (ABRINQ, 2017, p. 37).

Corroborando com a posição da Fundação ABRINQ em relação à evasão escolar que, por vezes, é fator diretamente relacionado com a

necessidade de investimento da força no trabalho, destaca-se a pesquisa do IPEA (2016) que aponta a educação das crianças e jovens como fundamental não apenas para o desenvolvimento cognitivo e dominação da escrita, da leitura e do cálculo, mas, em especial, para o exercício da cidadania. A referida pesquisa aponta que, a cada 1% a mais de jovens na escola, há uma queda de 2% no número de homicídios, fazendo perceber que a presença em sala de aula das crianças e jovens reflete diretamente nas condições sociais bem como na redução da violência (IPEA, 2016). Ressalta-se que a educação assume, portanto, papel fundamental no desenvolvimento físico, psicológico, intelectual e social da criança e do jovem. Atualmente, é analisada como elemento de proteção ao longo da vida dos indivíduos.

Ainda em reflexão sobre a centralidade do trabalho como estratégia única para afastar crianças e jovens da marginalidade, recentemente, o presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 4ª Região publicou um texto alusivo ao dia de combate ao trabalho infantil, a saber, 12 de junho. Em seu texto, Trindade (2018) afirma:

No Brasil, a estimativa é de que 2,5 milhões de crianças e adolescentes são trabalhadores. O trabalho precoce é cruel e a cada minuto, uma criança no planeta sofre acidente de trabalho. Dizer que “trabalhar não mata ninguém” está longe de ser verdade: em nosso país, nos últimos 5 anos, foram registrados 12 mil acidentes laborais envolvendo crianças e adolescentes e 110 foram a óbito. O trabalho infantil também é frequente na escravidão moderna. Recentemente apurou-se que uma em cada quatro vítimas de escravidão é criança. No mundo todo, em 2016, foram 152 milhões de jovens entre cinco e 17 anos submetidos ao trabalho forçado. Além dos danos físicos e psíquicos a marca mais profunda do trabalho precoce é a perpetuação do ciclo perverso de miséria, exclusão e evasão escolar. Todas as pesquisas demonstram que começar a trabalhar desde cedo aumenta – e muito – as chances de permanecer na pobreza e a falta de formação educacional. (TRINDADE, 2018. Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 4ª Região).

Tanto o ECA como o Estatuto da Juventude consideram que a adolescência é um período do ciclo vital, que corresponde às idades de 12 a 18

anos, onde se deve considerar a condição peculiar de pessoas em desenvolvimento (BRASIL, 1990), da mesma forma que a juventude é considerada um período que se estende até os 29 anos de idade. Essas perspectivas enquadram o desenvolvimento do sujeito em processos e em etapas previamente determinadas e normatizadas, tanto em seus aspectos físicos, como também os psicológicos, os sociais, os cognitivos e os morais.

Se, por um lado, se ressaltam os importantes avanços que tais documentos exerceram no cuidado e na atenção às crianças, aos adolescentes e aos jovens, por outro, destaca-se o interesse capitalista nesse processo. Ao compartimentar o indivíduo em etapas específicas, nas quais se espera o desenvolvimento de determinadas características e traços de personalidade e de comportamento, cria-se, concomitantemente, especialistas para administrar todos esses atravessamentos quando o indivíduo em questão ou mesmo a sua família, não corresponde ao que se espera dele(s) socialmente.

Diante disso, cria-se mercado de atuação para a mais diversificada gama de profissionais e de serviços que se possa executar. Dentre tantos exemplos a serem citados, podemos inferir importância à formação continuada, o acesso às ações de serviço e de saúde, os programas de apoio e de promoção sociais das famílias destinados ao pleno exercício do direito à convivência familiar, programas de atendimento para a execução das medidas socioeducativas, formações profissionalizantes por parte das instituições de ensino, entre outros (BRASIL, 1990).

Embora autores como Coimbra, Bocco e Nascimento (2005) afirmem que, por décadas, o público infanto-juvenil formou uma rentável indústria de especialidades que se encontrava em consonância com o capitalismo, sabe-se que, atualmente, as conjunturas são outras. A juventude, assim como as crianças, tornaram-se foco das políticas públicas do governo, pois, além de serem uma fonte de consumo, são também, uma importante fonte de geração de empregos para profissionais de saúde e humanidades. Atividades terapêuticas, preventivas, e porque não dizer educativas, buscam determinar e transmitir uma concepção de vida saudável (COIMBRA; BOCCO; NASCIEMNTO, 2005), com normas previamente estabelecidas para se atingir um padrão de vida imposto culturalmente como o correto e adequado. De acordo com os elementos citados acima, a infância e a adolescência passaram

a “permitir a adoção de práticas sociais condutoras do processo de formação da identidade sociocultural infanto-juvenil” (PESSALACIA; MENEZES; MASSUIA, 2010, p. 425). No entanto, atualmente, percebe-se um forte ataque às estratégias sociais e um desmonte de determinadas políticas públicas voltadas para algumas populações jovens. Assim, a juventude (especialmente a pobre e negra) deixa de ser foco de políticas sociais, bem como de outras políticas públicas de atendimento e de cuidado por parte do Estado. Os altos níveis de desemprego e de letalidade entre essas populações reafirmam tal realidade (IBGE, 2018; IPEA, 2018).

Apesar de serem esses, identitários e biologicistas, os pressupostos básicos sobre a adolescência e a juventude em que se ancora o programa Jovem Aprendiz, não são as únicas formas de compreendê-las. No que lhes concernem, a adolescência e a juventude podem ser pensadas de outras formas. Uma delas não prevê início nem fim específico para essa fase da vida, mas sim, a analisa como uma construção sem ponto de partida ou de chegada, pois se sustenta que a vida não pode se reduzir a modelos ou normas, afirmando que todo o indivíduo é uma constante construção (PESSALACIA; MENEZES; MASSUIA, 2010).

Os mesmos autores ainda ressaltam que, caso venha a se abrir mão de considerar as possibilidades de análise do desenvolvimento individual dessa forma, corre-se o risco de colocar em suspenso as variadas possibilidades de existência, tirar-lhes a autonomia, desconsiderando suas experiências, seus direitos, pautando, desse modo, uma definição estanque e cristalizada que impede que os novos e diferentes modos de vida ganhem força (PESSALACIA; MENEZES; MASSUIA, 2010). Os pressupostos citados aqui sobre a adolescência, por mais que sejam contraditórios entre si, auxiliarão o desenhar desta pesquisa.

2.2 O Programa Jovem Aprendiz

Ao refletir sobre a infância, adolescência e juventude, assim como sobre o seu desenvolvimento integral, não se faz possível apartar-se do assunto educação. De acordo com Saviani (2006), a educação é caminho para a

transformação e, nesse sentido, entende-se que o sujeito educado deixa de ser produto e passa a ser também, produtor da mudança. De acordo com o autor, é somente através da educação que se alcançará um desenvolvimento mais humano, de modo a reduzir a pobreza, a desigualdade, as opressões e as guerras.

A educação é direito fundamental do ser humano e está garantida por lei, em especial para crianças, para adolescentes e para jovens, considerando como elemento obrigatório as necessidades especiais de cada fase da vida, bem como de cada indivíduo. Esse direito está explicitado no capítulo IV do ECA e na seção II do Estatuto da Juventude. Em uma seção subsequente desse mesmo estatuto, encontra-se a base dos direitos voltados à profissionalização, ao trabalho e à renda, e um dos artigos desse estatuto aponta que “O jovem tem direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social” (Art. 14, BRASIL, 2013).

Apesar do caráter transformador e potente que a educação carrega em sua gênese, se faz necessário lembrar que, assim como tantos outros elementos, ela também é capturada e conseqüentemente orientada pelo e para o capital. Nesse contexto, e destacando que a sua operacionalização se dá através do Estado, ela objetiva indiretamente pacificar a sociedade e garantir a ordem necessária para a prosperidade econômica burguesa (SETTON; RATIER, 2016).

Os mesmos autores afirmam que a escola foi fortemente capturada pela economia global. Buscava-se, desde os primórdios, a qualificação da força de trabalho, bem como do nível geral de instrução da população mundial. A acumulação e a transmissão de conhecimento passam a ser consideradas condições fundamentais para o progresso econômico, por estarem aliadas diretamente ao desenvolvimento técnico. Assim, as nações industrializadas passam a fazer diferentes investimentos na educação da população (SETTON; RATIER, 2016). Considerando que todo o investimento é feito com vistas a uma forma de retorno específico, o Estado foi aperfeiçoando as suas estratégias. Atualmente, a disseminação de conhecimento se dá através de políticas públicas voltadas às populações também específicas.

No Brasil, ao falarmos de educação, entre as várias políticas públicas destinadas aos jovens, a mais concreta e que atingiu maior ressonância foi a promulgação da Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000). Esta, desde seu lançamento, tem sido usada como âncora de diversos cursos e projetos com o intuito de amenizar situações de vulnerabilidade social, preparando o jovem para as práticas laborais. A legislação em questão tem como princípio norteador a máxima de que o “aspecto formativo deve se sobrepor ao produtivo”.

Entre os programas que mais se destacam na atualidade está o Jovem Aprendiz. Nesse contexto, toda a empresa de médio e grande porte, como já visto, necessita reservar uma cota para trabalhadores(as) jovens em situação de aprendiz, com idades entre 14 e 24 anos.

As empresas que aderirem ao programa devem se certificar acerca da matrícula em curso profissionalizante dos seus jovens aprendizes. Essa matrícula deve se dar prioritariamente em cursos oferecidos pelo Sistema Nacional de Aprendizagem. No entanto, se por motivo qualquer, esse sistema não ofertar vagas suficientes, as parcerias podem ser firmadas com outras instituições de ensino como, por exemplo, as Escolas Técnicas de Educação e as entidades sem fins lucrativos que tenham como objetivo principal a assistência ao adolescente e a educação profissional.

De todo modo, no que concerne a formação profissional, os estabelecimentos que se propuserem a tal, devem cumprir requisitos como “contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados” (BRASIL, 2000). A inscrição no curso de formação deve ter duração igual ao período de contrato do jovem aprendiz com a empresa.

Além disso, fica imposto para a empresa contratante o estabelecimento de um contrato com o jovem aprendiz que garanta uma retribuição em valor não inferior ao salário mínimo regional, o pagamento de décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, seguro contra acidentes pessoais e vale transporte, além do recolhimento de FGTS (MTB, 2006).

Estudos apontam que o programa, em suma, abrange populações de jovens da classe baixa, que vivem com suas famílias, tendo renda *per capita*

variando entre R\$189,00 e R\$209,00 mensais (PESSOA; ALBERTO; MAXIMO; SOUZA, 2014). Tal característica corrobora com os apontamentos de Gonçalves (2014) que, ao caracterizar os participantes desse mesmo programa, se refere a uma população jovem que, atualmente, se vê motivada a se inserir no mercado de trabalho pela necessidade de consumo imposta pela cultura capitalista, ou de obtenção de renda para a própria subsistência (ou da sua família inteira), ou que está em busca de uma melhora nas condições de vida. Alguns autores chegam a apontar a necessidade de subsistência da família inteira, colocando o jovem como provedor principal no núcleo familiar. Independente das motivações, os jovens das classes mais baixas alçam voos para um mercado de trabalho com características fragilizantes, em que escolher os rumos do próprio futuro se torna luxo de poucos e no qual as atividades precárias e sem grandes perspectivas são “ervas daninhas” que se proliferam rapidamente.

Muito embora já se reconheçam diversas outras formas de pensar e de analisar a juventude, além dos conceitos identitários e positivistas que posiciona o jovem pobre nas margens sociais e como sujeito passivo e necessitado de assistência, o programa Jovem Aprendiz foi elaborado e continua pautando suas práticas em tais pressupostos. Ressalta-se que nessa perspectiva, o trabalho tem característica histórica de antídoto à marginalidade e é nesse contexto que sempre se acreditou que os(as) jovens mais pobres estavam sempre mais vulneráveis à marginalidade por falta de oportunidades profissionais (MÁXIMO, 2012).

A mesma autora afirma que, tanto o programa Jovem Aprendiz, como aqueles que o antecederam, sempre tiveram caráter disciplinador da criança e do adolescente (MÁXIMO 2012). Tal elemento moralista ofertado às populações ditas “marginais” por parte do Estado, explicita o imaginário de uma população brasileira que supõe um caráter corretivo e domesticizador frente aos nascidos e/ou criados em famílias “fora do padrão”, ou mesmo para aqueles que não possuem família (MACEDO; ALBERTO, 2012). Assim, busca-se manipular o comportamento de parte dessa população no intuito de minimizar a ocorrência daquilo que poderia vir a se tornar um problema social no futuro.

É nesse contexto que, ao longo das décadas foram se materializando uma diversificada gama de políticas públicas voltadas às idades ditas vulneráveis. Essas políticas, por sua vez, sofreram modificações relevantes a partir das décadas de 80 e 90 com a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente (RIZZINI; BARKER; CASSANIGA, 1999). No entanto, e apesar das premissas de proteção e de cuidado a que se propunham os ditos estatutos, as práticas nunca deixaram de lado, mesmo que em alguns momentos elas se coloquem de forma velada, a tentativa de adequar a população jovem aos padrões sociais impostos pelo capitalismo, além do interesse em torná-las úteis à sociedade, ao governo (MACEDO; ALBERTO, 2012) e ao capital.

De acordo com Máximo (2012), a concepção histórica do trabalho como sendo, prioritariamente, a forma de disciplinar e moralizar a população, permitiu ao longo de décadas que o Estado tivesse o direito garantido por lei, de recolher crianças que estivessem sozinhas ou abandonadas, incluindo-as precocemente no mercado de trabalho. Assim, se estaria protegendo cada uma delas dos males sociais aos quais estavam expostas e vulneráveis (MÁXIMO, 2012).

Nesse sentido, destacam-se as tentativas de formação profissional dessas populações por parte do Estado desde meados da década de 40. No entanto, na atualidade, essa tentativa é enriquecida com a potência de uma cultura capitalista. Sabe-se que, em contrapartida, as inúmeras tentativas de profissionalizar a mão-de-obra jovem no Brasil, mesmo que com caráter assistencialista, nunca atingiram o patamar de reduzir a desigualdade ou proporcionar oportunidades iguais para diferentes camadas da população. A desigualdade segue aumentando, o trabalho informal se prolifera e a violência é resultado alarmante desses engendramentos sociais. Corroborando com essa afirmativa, o Atlas da Violência (2018) aponta dados alarmantes sobre a população jovem. Os homicídios respondem por 56,5% das causas de óbito de homens entre 15 a 19 anos e, entre essa população, a maior parte é composta de homens negros.

2.3 A Saúde no mundo do Trabalho

As áreas interessadas na saúde mental do(a) trabalhador(a) consideram o trabalho como elemento relevante e estrutural para a subjetividade individual e coletiva. Além de proporcionar a subsistência, a satisfação das necessidades materiais, é de forma importante responsável pela regulação da vida social, das relações interpessoais, produtor de cidadania, fundamento de legitimação social, atuando também como regulador de temporalidades e espaços (ANTUNES, 2006; SOUZA; BRAGA-JÚNIOR, 2015).

Visando a compreensão dessas tramas é que se articulam em análises as categorias de saúde mental e de trabalho. Considerando que tal elemento não é dado naturalmente, mas sim concebido em um contexto histórico, cultural e, em especial, acadêmico, torna-se relevante um resgate histórico dos caminhos percorridos pelos estudiosos da área em nosso país. Faz-se possível assim, posicionar a pesquisa no espaço de fala e no campo de reflexão a que se propõe.

Resgatando-se Oliveira e Bastos (2014), aponta-se que, no cenário brasileiro, muitas foram as modificações nos contextos de trabalho e, talvez, as de maior expressividade tenham ocorrido especialmente a partir dos anos 80. Essas modificações estavam ancoradas nas reestruturações produtivas, nas novas formas de gestão e na inserção de novas tecnologias. Como se podia supor de antemão, tais modificações na organização do trabalho ressoaram ao trabalhador e à trabalhadora. Ao longo de todo o processo, pode-se observar reflexos importantes na saúde do trabalhador e da trabalhadora, tornando como uma consequência permanente a amplificação do investimento pessoal do trabalhador e trabalhadora em sua atividade. Por investimento pessoal, entende-se maior necessidade de investimentos mentais, cognitivos, de ordem emocional e psicossocial (OLIVEIRA; BASTOS, 2014).

A reestruturação produtiva brasileira iniciou na década de 70, de maneira periférica em comparação a outros países do mundo, e foi imposta pelas mudanças que a cultura neoliberal começava a impor. Surgiu assim, a necessidade de investimentos massivos na produtividade o que, por conseguinte, causou o enfraquecimento das mobilizações de classes trabalhadoras e fazendo a década de 80, marcada pelo fim da ditadura militar e

pela redemocratização do país, ser considerada uma década perdida. É diante da realidade colocada e após intensas mobilizações populares que em 1988 foi aprovada a Constituição Cidadã, documento permeado por diretrizes consistentes de proteção trabalhista. Na mesma década, outros marcos importantes se estabeleceram. Destaca-se o movimento pelo novo sindicalismo, pela criação de novos partidos e centrais sindicais, o surgimento do Movimento de Trabalhadores Sem Terra e, em especial, as greves no ABC paulista (COUTINHO; BERNARDO; SATO, 2017).

Todas as novas formas de gestão que se apresentavam tinham como pilar central, para a produção de riquezas, a apropriação da força produtiva do(a) trabalhador(a) (ANTUNES, 2008). Diante disso, o autor ressalta que se desmoronam as formas de produção pautadas no desenvolvimento livre de subjetividades. Acerca da mesma temática, e sabendo que as novas formas de gestão passam a exigir mais tempo e força de cada trabalhador, aponta-se também, para a relevância que a redução do tempo de não trabalho exerceu nas dinâmicas sociais dos trabalhadores e trabalhadoras, elemento fundamental para a articulação de espaços de lazer, criação e reflexão, ou seja, de vida. Antunes (2008) aponta que tais características fazem pensar acerca de um indivíduo social que aparece frente ao capital, unicamente em forma de ferramenta de produção, utensílio a ser utilizado.

Se a forma de produção anteriormente era braçal e dependia da investida física do(a) trabalhador(a), atualmente, sabe-se que as conjunturas são outras e se caracterizam, especialmente, pela introdução da tecnologia no processo industrial e redução do trabalho braçal. Assim, passa-se a considerar a utilização da microeletrônica, da robótica e de equipamentos computadorizados, promovendo uma série de mudanças que, além de passar pela extinção de inúmeros postos de trabalho, incidem em transformações relevantes na forma de trabalhar e, com especial relevância, na maneira de se relacionar socialmente com e no trabalho (NAVARRO; MACIEL; MATTOS, 2017). Já é sabido que, ao longo da história, o mercado de trabalho enfrentou inúmeros ciclos de desenvolvimento e de retrocesso. Frente a mais recente crise global, uma nova morfologia do trabalho se desenvolve (ANTUNES, 2014).

De acordo com Barreto e Heloani (2014), as modificações atuais do mercado de trabalho vêm acompanhadas de desregulações, fusões e privatizações com vista às reduções de custos e maximização dos lucros. Em consequência dessas modificações, as empresas de médio e grande porte, a partir do ano de 2013, iniciaram processos de desligamento em massa, na tentativa de reduzir custos e realocar recursos. Diante disso, destaca-se que desde esse período, o aumento da lucratividade está diretamente relacionado aos ajustes dos quadros de trabalhadores (as).

Ressalta-se que esses ajustes são caracterizados não apenas pelas demissões, mas também pelo aumento do subemprego como consequência, aumento do trabalho infantil, de cargas horárias redefinidas e flexíveis, bem como do trabalho análogo ao escravo (BARRETO; HELOANI, 2014) ou qualquer outra forma de mão de obra de baixo ou nenhum custo ao empregador.

Essa atual desregulação das relações de trabalho se ampara na flexibilidade e justifica-se a partir das necessidades organizacionais. O fenômeno da flexibilidade vem sendo explicado e compreendido por muitos como uma capacidade de mudança e de adaptação às circunstâncias variáveis da economia global. E ela até poderia ser pensada como oportunidade de liberdade e de autonomia para os(as) trabalhadores(as) que, por sua vez, deteriam, a partir dessas modificações, o poder de ajustar as características do próprio trabalho às suas necessidades pessoais. No entanto, e ao contrário do que se acabou de descrever, a flexibilização laboral tem por único objetivo, atender as demandas de produção e de acúmulo de capital, estando assim, bem distante da possibilidade de dar conta das necessidades da classe trabalhadora (SOUZA; BRAGA-JÚNIOR, 2015).

De acordo com Heloani e Capitão (2003), a desumanidade se instala nas relações humanas contemporâneas, a partir da barbárie do capital. Entende-se, segundo os mesmos autores, que se o sujeito passa a maior parte do seu tempo diário no trabalho, as relações sociais que ali se estabelecem, deveriam alcançar valor afetivo relevante. No entanto, e em virtude de uma cultura neoliberal que promove modos de ser individualizantes e competitivos, pautados em avaliações constantes, metas e níveis de produtividades por vezes inatingíveis, o que se estabelece são relações frágeis, desconfiadas, em

que o companheirismo e a amizade não se concretizam e as relações afetivas e demais vínculos não possuem espaço para se desenvolver (HELOANI; CAPITÃO, 2002).

De acordo com Coutinho, Bernardo e Sato (2017), para que se opere essa nova forma de gestão, se faz necessário alcançar certa hegemonia entre os(as) trabalhadores(as). É nesse sentido que diversas tecnologias de gestão e educação do trabalhador e da trabalhadora buscam captá-los(as) para os objetivos e para as metas de produção. Passa-se a considerar a ideia de “captura” da subjetividade do outro que trabalha e percebe-se então uma grande contradição: enquanto parte da população sofre com o desemprego, a outra parte sofre com o excesso de trabalho e sua precarização.

Essas novas configurações das relações transformam o trabalho em campos de disputa pelo capital e não mais em espaço de cooperação. Esse elemento tende a refletir no desenvolvimento subjetivo dos indivíduos trabalhadores bem como na saúde física e mental. Entende-se então, assim como apontam Mendes e Wunsch (2011), que a saúde do(a) trabalhador(a) é capturada pela relação capital e trabalho, em que se reconhece e se legitima um risco aceitável e indenizável à lógica do capital dos adoecimentos e dos acidentes de trabalho.

Destaca-se diante disso, que assim como o espaço de trabalho, a dimensão saúde do trabalho é a expressão concreta de uma forma de exploração. Realidade essa que se ancora em uma natureza na qual a exploração se faz necessidade intrínseca do capital (MENDES; WUNSCH, 2011). “O trabalho está, contudo — por meio de sua presença ou ausência —, totalmente ligado à evolução da questão da saúde” e da desigualdade social (MENDES; WUNSCH, 2011, p. 468).

2.3.1 A Nova Legislação Trabalhista

Atualmente, percebe-se um novo ciclo na relação trabalho e sujeito em nosso país. Entre as justificativas presentes para as mudanças que aconteceram no ano de 2017, está a necessidade de crescimento econômico do País e a geração de vagas de trabalho. De acordo com o Ministério do Trabalho, a expectativa é de que, com a redução da burocratização, mais

trabalhadores(as) entrem no mercado, que a produtividade aumente e as “disputas litigiosas diminuam” (MTB, 2017).

Entre as modificações defendidas pelo Estado estão: o parcelamento de férias em três períodos distintos, a redução do horário de almoço para 30 minutos sob a justificativa de que “quem quiser ir mais cedo para casa no fim do dia poderá reduzir seu horário de almoço” e a regulamentação de jornadas alternativas de trabalho. Esse elemento promete proporcionar maior “segurança para todos”. Atualmente, essa modalidade admite “o trabalho intermitente [*que*] agora permite que trabalhadores(as) tenham vários contratos para complementar a renda” (MTB, 2017, *inserção nossa*).

Outra modificação nos direitos trabalhistas, defendida pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, envolve a flexibilização das possibilidades de demissão. Segundo o portal digital intitulado “Modernização Trabalhista”, “Agora, empregado e empregador podem negociar uma demissão amigável”. Essa e tantas outras mudanças nas relações de trabalho são recentes e ainda inviabilizam análises extensivas acerca dos reflexos sobre a saúde física e mental dos(as) trabalhadores(as). No entanto, estudiosos da área apontam para discussões pertinentes.

Alves (2017), ao remeter sobre a temática, aponta que esse desmonte de direitos é um atentado direto contra a Constituição e desenham um Brasil mais desigual e fragmentário. Tal posicionamento se congrega com o de outros estudiosos da área do trabalho. Nesse contexto, aponta-se para as colocações de Souto-Maior (2017), que espera uma redução de ganhos e de direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como uma elevação do sofrimento no ambiente de trabalho e fora dele. O mesmo autor afirma que a lei conduzirá a população brasileira à barbárie social, que apresenta como agravante, o fato de a única solução a ser pensada será a da ditadura do poder econômico (SOUTO-MAIOR, 2017).

O que impulsiona movimentos de retrocessos, igualmente, no aspecto da tolerância, no respeito às diversidades, na liberdade de expressão, ou seja, na concepção e na efetivação dos direitos humanos, duramente conquistados ao longo de lutas históricas (SOUTO-MAIOR, 2017).

2.4 A Psicologia Social do Trabalho em diálogo com a Psicodinâmica do Trabalho

O cotidiano se torna mote principal ao se pretender operar a investigação da realidade do trabalho. Esse, por sua vez, é atravessado por processos psicossociais que recebem influências dos processos macrossociais, bem como dos acontecimentos locais. Esses acontecimentos, de acordo com Coutinho, Oliveira e Sato (2017), podem ser tomados a pensar como cotidiano e, a partir disso, olhados como instrumento de colonização da vida pelo capitalismo, mas que, em contrapartida, também podem ser olhados como espaço de elaboração de estratégias de resistência e de enfrentamento diante do consumo desenfreado.

Sendo o cotidiano de trabalho considerado espaço de desenvolvimento para a subjetividade, para identidade de cada sujeito, bem como para a produção de vida, se faz necessário atentar para a relevância de uma análise cuidadosa dos processos cristalizados do dia a dia, ao mesmo tempo em que se possa pensar situações, canais, necessidades e possibilidades de transformá-lo (TEDESCO, 1999, p. 12) sempre que necessário. Analisar então as relações que restringem as ações das pessoas e sufocam a identidade dos(as) trabalhadores(as), passa a ser concebido como uma forma de resistência a modos colonizados de existência e de superações das desigualdades sociais.

A Psicologia Social do Trabalho define saúde do(a) trabalhador(a) como área de análise e de intervenção que estabelece foco nas relações entre trabalho, saúde e doença (ESTEVES, BERNARDO E SATO, 2014). Assim, considera o trabalho em suas mais variadas formas de “organização, divisão e valorização” e, a partir das suas implicações históricas (SATO, LACAZ E BERNARDO, 2006, p. 282), e, por conseguinte, analisa os reflexos que isso causa na saúde-adoecimento de quem vende a sua força de trabalho. Propõe-se a partir dessas discussões, uma crítica aos mecanismos que culpabilizam o próprio trabalhador por seu adoecimento, propondo a responsabilização da organização do trabalho sobre a dinâmica de saúde-doença.

A organização do trabalho, por sua vez, não se resume tão somente a divisão das tarefas, atividades e normas ou procedimentos a cumprir, mas também, considera com importante destaque a divisão de homens (DEJOURS, 2007). Essas são representadas pelas hierarquias, as divisões de responsabilidade e os sistemas de controle, de poder e de responsabilidades no local de trabalho.

A organização do trabalho exerce certa opressão sobre o indivíduo e seu aparelho psíquico. O sofrimento pode surgir quando as formas de engendramento das atividades laborais entram em choque com a história individual, a subjetividade, esperanças e desejos do sujeito. Quando o(a) trabalhador(a) não consegue conciliar suas necessidades fisiológicas e psicológicas ao regime de trabalho ao qual está submetido, ou quando isso é negligenciado pela organização em que o sujeito se insere, surge o sofrimento como resultado do embate entre ser humano *versus* trabalho (SOUZA, 2012).

No Brasil, a Psicologia Social do Trabalho, conhecida como PST, tem em seu histórico, talvez como marco inicial oficial (o que não significa que outras construções anteriores não influenciaram na chegada até o momento que aqui será descrito), o 1º Encontro Nacional de Psicologia Social do Trabalho ocorrido no ano de 1988 em Porto Alegre - RS e que recebeu a conferência de Martin-Baró intitulada de “Psicología Política del Trabajo en América Latina” e que questionava “a imagem de indolente do trabalhador Latino-Americano” (COUTINHO, 2015, p. 03). Nessa oportunidade, Martin-Baró critica dois enfoques diferentes para a compreensão das situações de trabalho latino-americanas, o individualista e o sistêmico. Esses dois enfoques tradicionais apontavam: um para as características pessoais e individuais do(a) trabalhador(a) para explicar as dificuldades de trabalho e o outro que considerava as dificuldades do cotidiano de trabalho como reflexo do atraso tecnológico, sem considerar as conexões com a sociedade na qual se estabelecia (COUTINHO; FURTADO; RAITZ, 2015).

Em sua crítica, o autor, ao apontar as defasagens das concepções tradicionais acerca das relações de trabalho, propõe um olhar político, defendendo que, ao analisar o trabalho, a psicologia deveria atentar de forma crítica para a realidade laboral na tentativa de compreender setores marginalizados, discriminados, explorados não como objetos, mas como

sujeitos sociais (MARTIN-BARÓ, 1989). Tal posicionamento ético-político, permite ao profissional psicólogo, uma compreensão de formas alternativas de efetivação do trabalho, além da superação das tradicionais perspectivas que explicavam a saúde e a doença no cotidiano de trabalho, elevando o entendimento que antes era individual para uma compreensão que passa então a considerar os vínculos e as relações sociais (COUTINHO, 2015).

Esse Primeiro Encontro de Psicologia Social do Trabalho não ocorre isoladamente. Em todo o país, no âmbito político e social, o clima era de mobilização. A década de 80 foi marcada por acontecimentos potentes, em especial pelo Fim da Ditadura, por reivindicações populares, pela retomada das eleições diretas e pela elaboração e aprovação da Constituição Cidadã (1988). Ressalta-se que esse mesmo período histórico foi marco para a criação de partidos políticos e de centrais sindicais, entre eles a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST). Além disso, destaca-se nessa mesma década, em especial o período entre 1983 e 1989, a realização de cinco greves gerais lideradas pelas centrais sindicais do ABC paulista. Essas que, por sua vez, foram gatilhos para que se passasse a refletir seriamente nas condições de trabalho e se considerasse a participação dos sindicatos (NAVARRO; MACIEL; MATTOS, 2017).

O contexto narrado acima permite vislumbrar o campo sobre o qual se inicia, mesmo que de forma discreta, a construção brasileira de uma psicologia voltada às práticas, às relações e às organizações de trabalho, diferenciando-se do que, até o momento, se apresentava como possibilidade de análise dessa mesma realidade, uma psicologia outra, de perspectivas “individualistas e/ou adaptativas no campo de trabalho” (COUTINHO, 2015). Passa-se, a partir de então, a olhar para o trabalho tal como ele acontece e a colocar no centro das atenções o sujeito trabalhador. Movimento que buscava transpor o positivismo que permeava a compreensão e a intervenção das/nas relações de trabalho.

No entanto, esse processo de estruturação da Psicologia do Trabalho se contrapõe ao que se opera efetivamente nos contextos de trabalho da época. Se o final da década de 80 foi marcado por mobilizações da classe trabalhadora e pelo emergir de práticas, teorias e métodos que valorizavam o sujeito trabalhador e os contextos sociais em que estes se encontravam, a

década de 90 por sua vez, foi marcada pela reestruturação produtiva nas indústrias formais. A soma desses elementos corroborou para que os primeiros estudos em psicologia do trabalho tomassem como foco os contextos formais de trabalho, priorizando tão somente as realidades industriais. Diante disso, Esteves, Bernardo e Sato (2017) consideram, enquanto campo de pesquisa e intervenção da Psicologia Social do Trabalho, como precursores no país os estudos de Spink (1989; 1992; 1996; 2009) que relacionavam a psicologia com os fenômenos de trabalho no cotidiano; em especial, ao enfatizar mais os sistemas de trabalho do que as estruturas (ESTEVES; BERNARDO; SATO, 2017).

Apesar dos entraves impostos pelas organizações de trabalho industriais e formais no desenvolver das pesquisas, foram essas que possibilitaram a expansão da inserção do psicólogo em outras realidades de trabalho. O psicólogo social do trabalho passa, a partir dessas pesquisas iniciais, a ocupar espaços outros que não somente o das indústrias que detinham as profissões formalizadas e de fácil definição. Na atualidade, o psicólogo busca se dedicar a outros modelos de atividades e de relações profissionais e de trabalho como: motoristas, garis, atores, vendedores ambulantes, entre outros exemplos a serem citados (SPINK, 2009).

Corroborando com o posicionamento exposto, a psicologia social parte de uma postura ético-político ao criticar as formas como se estabelecem as relações de trabalho atualmente, propondo novas formas de lidar não apenas com essa diversidade de funções/cargo/empregos/desempregos que o mercado de trabalho oferece, mas uma forma de lidar com as conjunturas sociais e de trabalho e seus reflexos no dia a dia do(a) trabalhador(a) (ESTEVES; BERNARDO; SATO, 2017). No centro dessa discussão, encontra-se o modelo neoliberal, que promove uma reestruturação não apenas produtiva, mas com especial relevância, uma modificação nos modos de se relacionar socialmente com o trabalho.

Por sua vez, em se tratando do trabalho efetivado dentro das indústrias formais o histórico da Psicodinâmica do Trabalho é vasto e concreto. A trajetória da psicodinâmica é iniciada no Brasil a partir da tradução para o português da obra “A Loucura do Trabalho: estudos em psicopatologia do trabalho” (DEJOURS, 1987). Esse marco inaugurou um novo modelo para se

pensar a psicologia do trabalho e abriu possibilidades para a análise e para a compreensão da saúde do trabalhador (a) e das causas do sofrimento (MERLO; MENDES, 2009). Assim, passou-se a investigar as formas como a organização do trabalho se estabelecia e quais os reflexos disso sobre a saúde de quem trabalha. De maneira relevante, destaca-se que essas investigações se dão a partir do próprio trabalhador, promovendo espaços de fala e de escuta, mobilizando assim a subjetividade de cada um(a). Outro importante destaque se dá ao fato de que a teoria visa sempre o coletivo, e dessa forma, as ações são sempre voltadas para a organização do trabalho. “Essa ação dá-se pela palavra, que pode transformar-se em ato, ou seja, provocar a mobilização do fazer na busca de transformação da organização do trabalho, produzindo uma mobilização que também é sociopolítica” (MERLO; MENDES, 2009, p 147).

De acordo com Navarro, Maciel e Mattos (2017), quando se trata da indústria, as reestruturações do processo produtivo se pautaram na introdução de tecnologias, com a entrada de computadores, robótico e microeletrônica. Ressalta-se que, para além da troca de equipamentos, muitas foram as consequências. O desenvolvimento tecnológico proporcionou o aprofundamento da globalização, acarretando um acirramento mercadológico, e se, antes indústrias competiam entre si em uma determinada região, a partir da globalização, essas mesmas indústrias passam a fazer parte de um mercado único e que compete globalmente. É diante dessa realidade que os objetivos passam a ser a redução de custos e a maior produtividade, que acontecem a partir de modelos como o toyotismo, no qual se procura a hegemonia nos ambientes organizacionais, “cooptando o trabalhador para objetivos e metas de produção” (p.36). No entanto, essa mesma busca é combinada com as ameaças de desemprego, com a realidade deste, com a terceirização. Elementos esses que implicam diretamente na precarização das relações de trabalho (NAVARRO; MACIEL; MATTOS, 2017).

Essa precarização pode ser caracterizada por vivências de solidão, sentimento de falta de pertencimento e imobilidade frente ao real (MENDES; MERLO; DUARTE; ARAUJO, 2014), além de situações outras que vão em direção contrária à história, subjetividade, desejos e expectativas do sujeito trabalhador (SOUZA, 2012). Diante disso, atenta-se para a possibilidade do

trabalho se transformar em fonte de sofrimento ou adoecimento ao(à) trabalhador(a).

Em se tratando das relações sociais, as correntes neoliberais deixam suas marcas através da globalização do desemprego, da exclusão social e da precarização da vida. Essa precarização se dá em especial a partir dos processos de fragmentação dos coletivos de trabalho, onde o(a) trabalhador(a) passa a sentir-se isolado e individualizado (NAVARRO; MACIEL; MATTOS, 2017).

De maneira ampla, compreende-se que a saúde e a doença no trabalho são elementos que se desenvolvem a partir de contextos específicos, o que pressupõe concomitantemente, diferentes alternativas de atuação sobre a problemática. Diante disso, sabe-se que um dos marcos da saúde-doença do(a) trabalhador(a) foi a promulgação da Constituição Cidadã. O seu artigo 196 propõe que a saúde do (a) trabalhador(a), assim como de qualquer outro cidadão passa, a partir de então, a ser direito de cidadania e, portanto, dever do Estado. A partir desse marco, bem como das Conferências Nacionais da Saúde de 1986 e 1992, a saúde deixa de ser considerada tão somente a ausência de doença para assumir o status de processo resultante de um conjunto de fatores como as condições de alimentação, de educação, de lazer e de acesso ao serviço de saúde e às condições de trabalho, por exemplo. Uma das estratégias para que se alcançasse esse escopo foi a promulgação do SUS como política pública.

Mendes e Wünsch (2007) defendem que as múltiplas causas de acidentes e adoecimentos dos (as) trabalhadores(as) tem uma hierarquia entre si, havendo algumas causas que determinam outras. “A dinâmica da produção, as condições de trabalho e o modo de vida continuam sendo fontes importantes para que se compreenda o processo de saúde, adoecimento e morte da população brasileira” (MENDES; WUNSCH, 2007, p.156). Apesar de garantida em lei, a saúde do(a) trabalhador(a) ainda é campo de disputa e foco de luta e militância, tendo em vista o desmonte atual das políticas públicas de modo geral.

Ao evoluírem as discussões acadêmicas, o campo da saúde do(a) trabalhador(a) passou a abranger mais do que tão somente as tradições médicas biologicistas, tomando como base para análise e para intervenção, os

preceitos da Saúde Coletiva e da Medicina Social Latino-Americana, considerando a saúde como parte do processo histórico e social. Tendo em vista o exposto, os campos da saúde do (a) trabalhador(a) consideram que as vivências e os saberes do(a) trabalhador(a) precisam dialogar com o saber técnico (NAVARRO; MACIEL; MATTOS, 2017) organizacional.

O quadro a seguir exemplifica a evolução da saúde do(a) trabalhador(a) como mote de intervenção do Estado, bem como fonte das intervenções:

<i>Determinantes do Processo</i>	<i>Ação principal</i>	<i>Caráter Principal</i>	<i>Ator principal</i>	<i>Cenário</i>	<i>Papel do Usuário</i>	<i>Campo da saúde</i>
Biológico	Tratamento da doença	Técnico	Médico	Hospital	Usuário é objeto	Medicina do trabalho
Ambiental	Prevenção	Técnico	Equipe	Ambulatório	Usuário e ambiente são objetos	Saúde Ocupacional
Social	Promoção da Saúde	Técnico e político	Cidadão	Sociedade	Sujeito	Saúde do Trabalhador

Fonte: Mendes; Oliveira (1995).

Enquanto campo de reflexão e atuação frente à saúde do trabalhador e da trabalhadora, a psicologia social do trabalho configura-se como

Um campo de atuação prática para psicólogos, logo a saúde do trabalhador tornou-se um importante campo de pesquisa de uma psicologia social que buscava tanto compreender quais aspectos dos processos de trabalho levavam ao adoecimento dos trabalhadores quanto identificar formas de enfrentá-lo (ESTEVES; BERNARDO; SATO, 2017, p. 57).

Outro autor acrescenta que, além de ser uma ciência com atenção voltada para as condições de trabalho do sujeito, ela opera na tentativa de pensar a própria constituição social, mesmo em um campo em que, apesar das mudanças ocorridas, o fator que predomina é a relação assimétrica entre quem contrata e quem é contratado (COUTINHO, 2015).

Bernardo, Sousa, Pinzón e Souza (2015) defendem que uma das principais características da abordagem em questão é de que ela não se alinha às práticas gerenciais. Contrariando, na maior parte de suas atividades, as tentativas de homogeneização, de padronização e de captura subjetiva do(a) trabalhador(a), a psicologia social entende que o trabalho é construído a partir

de espaços de socialização, de trocas de experiências, de elaboração de significados e de construção de identidades, a partir da interação e de uma análise crítica acerca dos processos e das relações de trabalho. Nesse sentido é que se defende que a prática da psicologia social no trabalho, de forma semelhante ao que se prevê na metodologia sugerida pela Psicodinâmica do Trabalho, deve ser iniciada por uma “análise integral das condições de trabalho”, considerando as condições de possibilidades de exercer a atividade.

Ressalta-se, que tal ação se ancora na ideia de que a identidade se constrói a partir dos espaços que esse indivíduo ocupa na sociedade e nas instituições. Para tanto, entende-se a escuta como ferramenta fundamental, uma possibilidade de atentar para o sofrido-vivido no trabalho e no trabalhar diário, bem como a elaboração coletiva operada pelos(as) trabalhadores(as).

As teorias que assumem como tema central a saúde do(a) trabalhador(a), os(as) colocam como agente ativo frente às mudanças possíveis no ambiente de trabalho. A partir dessa premissa, entende-se o(a) trabalhador(a) como ator histórico, detentor de saberes específicos, com capacidade para criar estratégias de enfrentamento aos mal-estares diários, aos desgastes e aos possíveis adoecimentos e acidentes. Esse entendimento faz com que o(a) trabalhador(a) passe a ocupar um espaço ao lado do profissional de saúde, equiparando os conhecimentos teóricos e práticos, os saberes diários e as estratégias de enfrentamento utilizadas. Assim, constroem-se coletivamente, saberes sobre a realidade de trabalho, potencializando as ações democráticas, a participação dos(as) trabalhadores(as), em especial, nas decisões sobre as ações de saúde e sobre as atividades rotineiras de trabalho (LACAZ, 2007; MACHADO, 2015).

Em convergência com a proposta teórica colocada pela Psicologia Social do Trabalho está a Psicodinâmica do Trabalho que, por sua vez, também se apoia no cotidiano de trabalho para compor seu entendimento e, assim, analisar os possíveis reflexos na saúde do trabalhador e da trabalhadora. Considera-se o processo de escuta e ressignificação fundamental para a superação e para a modificação de organizações do trabalho que podem apresentar-se como danosas para a saúde física ou mental dos(as) trabalhadores(as) (BOTTEGA; MERLO, 2016).

A saúde do(a) trabalhador(a) é considerada, entre outras coisas, um resultado de uma organização do trabalho que permite espaços de elaboração da carga psíquica acumulada ao longo dos períodos de trabalho. Caso contrário, quando o trabalho é fatigante e o(a) trabalhador(a) não encontra formas para ressignificá-lo ele torna-se fonte de desprazer e de tensão, podendo levar ao adoecimento mental e físico (DEJOURS, 2007). O campo da saúde do(a) trabalhador(a) sofre constante atravessamento, os exemplos mais claros dessa dinâmica são as modificações do mundo do trabalho e a sua precarização.

A precariedade das condições de trabalho manifestada na violação dos direitos trabalhistas, na insegurança do posto e do ambiente de trabalho, no aumento do ritmo da produção e das exigências (pressão) interfere na saúde dos(as) trabalhadores(as) e também no modo de agir, pensar, sentir e fazer (LOURENÇO; BERTANI, 2007, p. 124).

Como já visto, de acordo com Psicodinâmica do Trabalho, a organização do trabalho opera a partir de duas condições distintas, o trabalho prescrito e o trabalho real. O primeiro está direcionado às normas, às regras, às leis e às técnicas ditadas por quem deveria propor uma organização das rotinas de trabalho, o que, por vezes, é aquilo que o faz se desorganizar. A prescrição em alguns casos se torna tão restritiva que impossibilita a execução da tarefa. Dessa forma, o trabalho real só é possível quando ocorre um afastamento de toda essa prescrição.

O trabalho real passa a ser considerado um compromisso e sendo assim, passa por um jogo social, pelas relações que se estabelecem entre os atores que compõem a cena de trabalho. No entanto, e apesar da compreensão de que a autonomia, a criatividade e o saber-fazer do profissional são fundamentais para a execução da tarefa, os limites pra isso são gigantescos.

A organização do trabalho, nesse caso, é considerada então um elemento dinâmico e que possui um acordo negociado entre quem o organiza e quem o faz, alguns com mais poder de decisão, outros com menos. Essa organização evolui e se transforma em uma tentativa de acompanhar as mudanças no mercado, dos clientes e das relações de trabalho; todo esse

escopo, incontestavelmente, incide sobre a qualidade do trabalho (LANCMANN; UCHIDA, 2003).

Destaca-se diante disso, que “A Psicodinâmica do Trabalho tem por objeto os processos intersubjetivos que tornam possível a gestão social das interpretações do trabalho pelos indivíduos - criadores de atividades, de saber-fazer e modos operatórios novos” (LANCMAN, 2004, p. 64), considerando que o trabalho é então, por definição, humano. E, sendo assim, entende-se que o trabalhador mobiliza o trabalho o que, no entanto, não exclui a realidade de que também é mobilizado por ele.

A organização do trabalho é elemento central para a compreensão dos processos de saúde/doença do(a) trabalhador(a), entendendo que quanto mais rígido e com menos possibilidade de interação e de investimento de si, maior será o potencial adoecedor que ele impõe. O corpo e a mente do(a) trabalhador(a) são expostos às maneiras como se organizam as divisões de trabalho (Dejours, 1992).

A Psicodinâmica do Trabalho, em sua origem, esteve atenta aos processos de adoecimento do(a) trabalhador(a) e da análise do nexos causal entre estes, o sofrimento e o adoecimento psíquico e as formas de organização do trabalho. De acordo com Lancmann e Uchida (2004), “Esperava-se que dadas certas condições ambientais, as pessoas iriam necessariamente descompensar psiquicamente.” No entanto, e através das experiências de campo efetuadas por Dejours, percebeu-se que, frequentemente, o que se identificava entre os(as) trabalhadores(as), mesmo quando em contato diário com ambientes insalubres, precários, permeados pelo assédio, exploração e outras tantas condições degradantes à subjetividade humana, era uma condição de normalidade.

Foi nesse contexto que o foco da Psicodinâmica do Trabalho se deslocou para um novo fenômeno: as formas encontradas por cada trabalhador (a) para manter o equilíbrio emocional, ou seja, os mecanismos de defesa individual e as estratégias defensivas que permeiam os coletivos. Essas formas de defesa são utilizadas pelo(a) trabalhador(a) para evitar o sofrimento, no entanto, quando este já não é mais possível de ser suportado, desenvolve-se a patologia (LANCMANN; UCHIDA, 2004). Quanto mais fatigante for o trabalho, maior a quantidade de estratégias a serem utilizadas pelo(a) trabalhador(a), em

contrapartida, quanto mais equilibrante, menor a necessidade de investimento de estratégias defensivas ou mecanismos de defesa. A saber, para a Psicodinâmica, o trabalho equilibrante é aquele que oferece oportunidade para o alívio da carga psíquica que fora acumulada, a ressignificação do sofrimento, a livre organização, entre outros elementos que estimulem o equilíbrio. Do contrário, quando o trabalho é restritivo à subjetividade em demasia, pautado em regras extremamente rígidas e sem espaço para interação e para diálogo, o trabalho é considerado fatigante (DEJOURS, 1994).

Diante do exposto, ressalta-se que promover espaços que estimulem a reflexão acerca do cotidiano de trabalho é uma das possibilidades de enfrentamento não só da doença e do sofrimento que podem ser gerados pelo trabalho, mas também da questão social decorrente dos embates entre o capital e o trabalho. A partir disso, adota como método a interlocução com trabalhadores(as) e a aproximação progressiva dos problemas, evitando explicações simplistas, objetivando superá-los sem deixar de lado a compreensão sobre o pertencimento a uma macropolítica ditada pelo capital (MACHADO, 2015). Além de tomar-se o real do trabalho como base para análises e para intervenções, reconhece-se também a existência do simbólico, as aspirações e as reivindicações do(a) trabalhador(a) (ESTEVES; BERNARDO; SATO, 2017).

Pensar então a relação entre trabalho, subjetividade e produção e saúde e/ou doença, implica analisar como o sujeito percebe suas relações de trabalho, quais sentidos e estratégias constroem a partir e para elas. Esse movimento se volta especialmente para aqueles níveis hierárquicos mais baixos, o que de maneira nenhuma exclui os demais, porém, o faz, já que em concordância com Dejours e Abdoucheli (1994), considera-se que “quanto mais se desce na hierarquia da empresa, menor vai ser a possibilidade de expressão de seus pensamentos e desejos na condução das atividades”.

Abdica-se, então, de quaisquer pretensões de identificar leis ou normas absolutas e assume-se uma leitura sócio histórica da realidade de trabalho, considerando suas diferentes facetas. Isso, por sua vez, implica em atentar para as regularidades do cotidiano, lembrando que este é sempre permeado por imprevistos, imprevisíveis e aleatórios. Dessa forma, compreender que existe uma lacuna entre o que é prescrito pela organização e o que é realizado

pelo(a) trabalhador(a) e que toda essa condição de possibilidade e de impossibilidade é conformadora dos modos de agir, pensar e sentir do(a) trabalhador(a) é fundamental para o início da atuação que vai ao encontro das discussões em Psicologia Social do Trabalho (ESTEVEES; BERNARDO; SATO, 2017) e Psicodinâmica do Trabalho. Destaca-se que

Uma psicologia social que se dedica a estudar o trabalho deve, afinal, ser um tanto subversiva: ao estudar a gestão, cabe-lhe revelar os mecanismos do poder; ao estudar os trabalhadores, mostrar seu papel ativo no trabalho e suas formas de resistência (ESTEVEES; BERNARDO; SATO, 2017, p. 85).

Sabe-se que toda a teoria tem a sua produção ancorada em uma base sócio-histórica-cultural, não podendo, assim, deixar de ser problematizada sempre que seus pressupostos não mais convierem. Entende-se que alguns pressupostos elencados como norteadores dessa pesquisa são questionáveis. No entanto, frente à realidade imposta pelas relações de trabalho de serviços e indústrias, *locus* onde se encontram os jovens participantes desse estudo, estes são os aportes teóricos com arcabouço teórico mais robusto, dado seus históricos de inserção nos locais de trabalho formais, mas em especial, das discussões propostas que valorizam os distintos modos de ser trabalhador(a) e uma busca incessante a não hegemonização subjetiva dentro dos contextos de trabalho.

No entanto, e independente das linhas teóricas elencadas para orientar essa produção, ressalta-se que o compromisso aqui se mantém como em tantas outras teorias e práticas da psicologia do trabalho: o engajamento nas lutas dos(as) trabalhadores(as) “pela transformação das relações sociais de exploração e das condições materiais de trabalho” e na promoção de maior autonomia nas diversas cenas de trabalho (RIBEIRO; OLIVEIRA; BERNARDO; NAVARRO, 2017 p. 106).

Entendo que como pesquisadora, me embrenhar em meio aos enlaces do cotidiano de trabalho desses sujeitos é um experimento de mudanças, assim como, de incertezas e riscos. Mudar a mim mesma é consequência tida como natural ao longo das pesquisas a que me proponho. No entanto, além de mudar a mim mesma, penso em como posso, de forma ético-política, jogar luz e propor visibilidade sobre o campo pesquisado de modo que os(as)

trabalhadores(as) percebam a força possível para atuar sobre as modificações necessárias na sua própria condição. Essa talvez tenha sido a grande questão que me moveu em direção a operacionalização desta pesquisa.

Diante disso, e compreendendo que a problematização desta temática pode contribuir com as discussões acerca da relevância que a organização do trabalho exerce sobre o desenvolvimento subjetivo, bem como sobre o cuidado com a saúde do sujeito, propõe-se a reflexão sobre os possíveis efeitos que a padronização imposta pela organização do trabalho exerce frente aos participantes de programas de formação profissional com idades entre 14 e 24 anos, a partir da questão: *Como a organização do trabalho em que se inserem os jovens em condição de aprendizes, pode incidir na saúde física e mental desses sujeitos?*

Ao longo da construção do projeto, e posteriormente da pesquisa, muitas vezes me questioneei acerca de como transformar tal discussão, que por sua vez possui elementos mais subjetivos do que, de fato, algo que se pudesse capturar e apresentar enquanto dado de pesquisa com objetividade, em algo que se tornasse palpável. Foram inúmeras especulações, discussões e hipóteses formadas em conjunto com a minha sempre atenciosa orientadora até que estipulamos juntas as seguintes tarefas enquanto objetivos: Conhecer os jovens que se inserem no programa; Analisar as formas de organização do trabalho nas empresas em que se inserem esses jovens a partir dos relatos de suas experiências; e verificar como a dinâmica da organização do trabalho incide sobre o processo de saúde-doença dos aprendizes. A partir de agora, serão apresentados o percurso metodológico aplicado ao longo da pesquisa, em seguida serão expostos os resultados a que se chegou com a execução desses passos para, por fim, apontar alguns elementos enquanto considerações finais, bem como a proposta de brechas para novas pesquisas e estudos.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Que isto de método, sendo, como é, uma coisa indispensável, todavia é melhor tê-lo sem gravata nem suspensórios, mas um pouco à fresca e à solta, como quem não se lhe dá da vizinha fronteira, nem do inspetor de quarteirão (ASSIS, 1994, p. 31).

Pesquisar, escrever, conhecer, desbravar. A pesquisa se dá como uma caminhada, composta de passos pequenos, discretos. Por vezes passos solitários, por outros, passos coletivos. Mas um aspecto é inerente: a construção dos caminhos se dá ao longo da caminhada e, ao longo desta, se convidam sempre outros personagens. Agregam-se assim novas conjunturas, evidenciando-se relações, vivências e com isso, cores seguem colorindo a aventura de desbravar o desconhecido, mesmo que um mapa tenha sido utilizado no início. “Quem aparecer será bem-vindo.” (MARQUES, 2006).

3.1 Delineamento

A presente pesquisa tem delineamento exploratório descritivo e faz uso de métodos qualitativos. Entende-se que este trabalho, além de priorizar o aprofundamento da compreensão acerca de um grupo social, preocupa-se em especial, com a descrição de aspectos de uma realidade (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Parte-se do pressuposto de que isso é possível tão somente a partir da descrição do cotidiano, tal qual é vivenciado e definido por seus próprios atores (MINAYO, 2001; 2007). Dessa forma, priorizou-se a escuta enquanto método primordial.

O delineamento qualitativo busca responder questões muito específicas, através da exploração de um universo de significados das relações humanas (MINAYO, 1998). Como o próprio nome indica, essa abordagem coloca como tema central da pesquisa a compreensão das relações estabelecidas e das vivências sociais de grupos e indivíduos (MINAYO, 1998).

A pesquisa exploratória e descritiva se caracteriza pela tentativa de esclarecer conceitos ou ideias, bem como de proporcionar uma visão geral sobre determinado assunto (GIL, 1999). Em especial, elencou-se o método

exploratório pela escassez nas produções científicas que abordam, como temática central, a saúde de trabalhadores(as) jovens vinculados ao programa Jovem Aprendiz. De acordo com Gil (1999), essa modalidade de pesquisa é efetiva quando o tema é pouco pesquisado e se torna difícil formular hipóteses.

No que lhe concerne, a pesquisa descritiva têm como principal elemento a descrição das características que compõe uma população específica. Diante disso, ressalta-se que tal modalidade de pesquisa visa levantar as crenças, opiniões e atitudes de um grupo determinado (GIL, 1999).

E diante desses pressupostos, a pesquisa busca valorizar a realidade vivida pelo coletivo social, considerando as instituições em que estes se inserem, as suas dimensões históricas e culturais. O pesquisador assume um compromisso de dar contorno às histórias. Dessa forma, a pesquisa pressupõe além de uma investigação acerca da realidade, a tentativa de encontrar uma maneira adequada de relatar os achados. Assim, e somente assim, os objetivos de valorizar a realidade pesquisada, bem como cada sujeito que a compõe poderão ser obtidos (mesmo que nunca integralmente).

3.2 Ferramentas

Frente aos escritos sugeridos acima, descrever-se-á neste espaço um roteiro de procedimentos abrangentes, marcadores metodológicos que possibilitaram percorrer os tempos e lugares dessa pesquisa. No entanto, ressalta-se que a pesquisa exigiu “uma abertura ao estranho”, fazendo-me “abandonar por instantes os instrumentos de navegação produzindo assim uma deriva necessária no encontro do novo” (SOUZA, 2012, p. 85).

Entende-se que os sujeitos e as relações que se estabeleceram ao longo da pesquisa não são apenas objetos, mas também, e de forma especial, elementos ativos na construção do processo de pesquisa. “O campo é, portanto, uma porta de entrada para o novo, sem, contudo, apresentar-nos essa novidade claramente” (MINAYO, 2012, p. 76).

Diante do exposto, destaca-se que o campo de pesquisa foi acessado através do auxílio de algumas ferramentas de pesquisa como a análise documental, as observações participantes e os grupos de discussão, gravados

em áudios, entendendo que tal pressuposto é de fundamental relevância para a fidedignidade deste escrito. Essas ferramentas, por sua vez, estão descritas a seguir.

3.2.1 Análise Documental

A análise documental permitiu a aproximação com a realidade do programa e a compreensão o seu percurso histórico, bem como o enriquecer do entendimento acerca do contexto institucional em que os jovens entrevistados estavam inseridos, colaborando assim, de forma relevante, com a análise efetuada sobre os dados coletados.

De forma geral, a análise documental busca analisar o conteúdo, a origem e a relevância de informações contidas em documentos existentes acerca da realidade pesquisada. Os documentos acessados para a análise documental nesta pesquisa ainda não haviam recebido nenhuma forma de tratamento, ou seja, foram produzidos e arquivados pelos próprios atores. Os documentos acessados com a autorização dos atores envolvidos, enriquecem os dados de coleta para a presente pesquisa, proporcionando a elucidação ou a costura de informações, a montagem das peças, como em um quebra-cabeças (PIMENTEL, 2001).

Na presente pesquisa, acessaram-se documentos produzidos pela própria direção do programa, como um histórico dos dez anos de funcionamento, alguns arquivos acerca das turmas passadas, mas, especialmente, documentos que continham as informações sobre os aprendizes e as empresas participantes do programa no ano em que a pesquisa foi realizada. Destaca-se que essa pesquisa foi efetuada com o objetivo de compor as informações coletadas junto às observações e aos grupos de discussão, enriquecendo, assim, a análise feita junto aos dados coletados, bem como a compreensão do contexto que se deseja descrever.

3.2.2 Observação participante

Também nomeada de observação ativa, essa técnica é de fundamental relevância em pesquisas de cunho participante. Corroborando com essa

afirmação, Gil (2008) aponta essa como uma forma de observação através da qual se desvela as vivências de um grupo a partir dele mesmo. Por sua vez, ela pode assumir duas formas diferentes. Na primeira delas, considerada natural, o pesquisador investiga uma comunidade da qual faça parte, e a segunda, considerada pelo mesmo autor como artificial, o pesquisador se insere no grupo com o objetivo específico de realizar a pesquisa – caso ocorrido na presente pesquisa. Tal formato de observação permite que o profissional emergja na realidade pesquisada e assim, se aproprie das características fundamentais para a compreensão da mesma. Assim, passa-se a ter acesso a dados de domínio privado, além da possibilidade de esclarecimentos maiores acerca de comportamentos, tradições, normas e demais aspectos relevantes.

Em um primeiro momento, as observações se deram junto às aulas teóricas de Tecnologia da Informação que ocorriam em laboratórios de informática, tendo cada aprendiz acesso a um computador, de modo que a interação grupal, portanto, era restrita ao tempo de entrada e saída da sala de aula, além do momento de intervalo. Apesar de proporcionar uma coleta rica, esses momentos eram escasso e, por isso, mudou-se a estratégia passando-se então a observar as Oficinas de Psicologia, em que as oportunidades de interação entre os grupos era maior, assim como a oportunidade de cada um(a) se expressar acerca daquilo que lhes era pertinente. Da mesma forma, foi neste espaço que se concretizaram os grupos de discussão.

3.2.3 Grupos de discussão

Ao longo do projeto foi previsto como instrumento de coleta de dados a formação de grupos focais. Morgan (1997) caracteriza os grupos focais como forma de coleta de dados, como técnica que ocupa posição intermediária entre a observação participante e as entrevistas individuais. Ressalta-se que nesse contexto, o pesquisador tem papel de facilitador, o que leva a pensar esse personagem como elemento mobilizador da discussão, com especial atenção às dinâmicas psicossociais que emergem, bem como no posicionamento do grupo sobre determinado tema. No entanto, e contrariando as indicações metodológicas para um grupo focal (que deve conter em média 12 participantes), os grupos que se formaram ao longo da pesquisa eram

compostos de, em média, 20 pessoas, já que o espaço estava aberto e disponível para todos e todas os(as) aprendizes que faziam parte do programa ao longo do período 2018/2019 e que desejassem fazer parte do público, de modo que todos(as) possuíam as características de inclusão exigidas pelo projeto de pesquisa.

Dessa forma, e frente às limitações metodológicas impostas pelo modelo dos grupos focais, foi necessário, ao longo do percurso da pesquisa, modificar a principal ferramenta de coleta de dados. Frente, em especial, ao número de participantes interessados em compor o público de pesquisa, bem como a impossibilidade de dividir o grupo em virtude do tempo disponível dos próprios participantes. Dessa forma, utilizou-se como ferramenta o que a Psicodinâmica do Trabalho sugere como “grupo de discussão”. De acordo com Heloani e Lancman (2004) são encontros que ocorrerem em momentos como “intervalos que dependerão das possibilidades do serviço em disponibilizar o conjunto dos(as) trabalhadores(as) durante o período de trabalho.” (HELOANI; LANCMAN, 2004, p. 83).

Propõem-se assim:

(...) uma atividade de escuta atenta à fala dos trabalhadores. Não só a fala individual, mas principalmente a coletiva. Isso porque, para a Psicodinâmica do Trabalho, se o sofrimento é da ordem do singular, sua solução é coletiva. Para tanto é fundamental que se crie o que o autor chama de espaço público, espaço de circulação da palavra coletiva. É na escuta do que é expresso que se cria a possibilidade do sofrimento emergir e sua solução ser pensada por todos (LANCMAN; UCHIDA, 2004).

Por mais que não tenha sido possível aplicar a metodologia tal qual se prevê na teoria, em especial por não se fazer possível reunir os aprendizes dentro do seu local de trabalho, as pistas oferecidas pela Psicodinâmica, permitiram considerar a metodologia empregada como “grupo de discussão” em especial, por características como a reunião de grupos com pessoas que tenham em comum o trabalho, em um mesmo espaço físico (nesse caso, dentro do espaço acadêmico), promovendo um ambiente de reflexão e de discussão entre os participantes, visando através da interação e da problematização de temas ou de fenômenos sociais específicos, sendo assim, possível coletar dados e investigar realidades sociais ainda pouco exploradas.

No entanto, os grupos de discussão não se resumem ao que é proposto pelo coordenador ou mediador. Destaca-se com ênfase que, de acordo com Backes, Colomé, Erdmann e Lunardi (2011), ao longo dos encontros grupais, além de propor um espaço que favoreça a verbalização do(a) trabalhador(a), é também, possível que os participantes se impliquem a ponto de explorarem o ponto de vista um do outro, gerando suas próprias indagações e para elas buscando resposta ou soluções.

Assim, com tal dispositivo, pretendeu-se construir um espaço de fala e de escuta coletiva, por meio das interações grupais, orientado pela sugestão de eixos norteadores como o trabalho e a saúde, neste caso. O trabalho é elemento fundamental nas pesquisas analisadas à luz da Psicologia Social do Trabalho e das Clínicas do Trabalho, em especial, a Psicodinâmica do Trabalho, que se ocupa da dinâmica saúde-doença, bem como das estratégias encontradas por cada trabalhador (a) para que se mantenha o equilíbrio emocional.

Esses espaços de discussão exigem que o(a) mediador(a) ou pesquisador(a) esteja atento(a), especialmente, para aquilo que é dito, ou mesmo para aquilo que seja omitido, acerca da organização do trabalho, assim como, sobre as vivências de prazer e de sofrimento dos(as) trabalhadores(as) participantes (HELOANI; LANCMAN, 2004).

Outro elemento sobre o qual se faz necessário refletir é a postura ética assumida diante dos dados coletados nos encontros grupais. Os registros de dados foram feitos em diários de campo e os elementos contidos nestes foram validados pelo próprio grupo, na tentativa de garantir a sua fidedignidade. Destaca-se que as grandes temáticas norteadoras dos grupos com os jovens aprendizes foram delimitadas a partir dos objetivos específicos do projeto de pesquisa. Sendo assim, utilizou-se um cronograma específico (Apêndice D) para a coleta de dados junto aos jovens.

3.3 Procedimentos de coleta de dados

A coleta de dados teve seu início determinado já ao longo da produção do projeto. A primeira etapa dessa coleta foi uma análise sistemática da literatura, dessa forma, e conforme orientam Beaud e Weber (2007), criar uma

bibliografia pessoal e, concomitantemente, descobrir sobre o que, atualmente, se produz acerca de determinada temática.

Os mesmos autores descrevem essa primeira etapa como fundamental, pois, de acordo com eles, levar em conta os resultados de pesquisa já publicadas ou não é o mínimo que se espera de qualquer pesquisador, mesmo que iniciante. “Conhecer o estado da arte” possibilita para o pesquisador o colocar das primeiras questões, evitando assim que se chegue ao campo com o “espírito vazio” (BEAUD; WEBER, 2007, p. 45). Portanto, a análise sistemática da literatura que foi efetuada para a elaboração do projeto de pesquisa, é considerada a primeira etapa da coleta de dados. Corroborando com essa afirmação está o discurso de Deslandes (2012) que nos diz que a própria construção do projeto já se coloca como uma das etapas da pesquisa, sendo esta considerada uma *fase exploratória*. Por sua vez, se o pesquisador negligenciar tal fase ou conduzi-la de maneira precária, encontrará “grandes dificuldades à investigação como um todo” (DESLANDES, 2012, p. 32).

Ademais, e apesar de ser um passo fundamental da pesquisa, está distante de ser o único. Ao dar continuidade à coleta, fez-se um mapeamento das instituições educacionais localizadas na cidade de Novo Hamburgo, priorizando aquelas voltadas à formação profissional e que possuíssem tal elemento como um de seus serviços. Após a finalização do mapeamento, efetuaram-se os contatos telefônicos e por e-mail com todas as instituições elencadas. Foram agendadas reuniões com as equipes diretivas interessadas, a fim de apresentar o projeto de pesquisa. Após todo esse trajeto percorrido, uma instituição de ensino foi elencada para que se efetuasse a coleta. Essa escolha se deu a partir da disponibilidade e do interesse do local, e por critério de acessibilidade da pesquisadora. Ao definir-se a instituição, foram retomadas novamente com a equipe diretiva os esclarecimentos acerca dos procedimentos de pesquisa, as ferramentas a serem utilizadas e as características éticas. Nesse momento, destacou-se que, para que se fizesse possível a concretude da pesquisa, seria de fundamental importância a presença ativa do pesquisador no local pesquisado por um período de, no mínimo, um mês.

Diante da aprovação por parte da equipe diretiva, elencaram-se as turmas de alunos que se enquadravam nas características sugeridas pelo

projeto de pesquisa. Em seguida, o mesmo procedimento de apresentação do projeto foi efetuado junto ao grupo de jovens, dúvidas foram esclarecidas e se ressaltou-se que a participação de todos era de fundamental relevância para a compreensão das características do grupo, mas que, no entanto, essa era de caráter voluntário.

O processo de imersão no campo teve duração de um mês e foi contratado com todos os participantes. Somente após o período de aproximação e de aprendizagem da “linguagem nativa” (BEAUD; WEBER, 2007, p. 47) que se deu através das observações participantes, conversas informais e conhecimento prévio das rotinas pedagógicas, das práticas de trabalho e das relações que se estabeleciam entre os grupos, é que se organizou o cronograma dos grupos focais com cada turma, respeitando em especial, a carga horária possível dos jovens. Os dados coletados a partir das observações foram registrados em diários de campo.

Os grupos focais, por sua vez, ocorreriam semanalmente e tiveram duração de no mínimo uma hora e no máximo duas horas e trinta minutos. Os grupos foram compostos de em média 20 jovens cada um, que se reuniram em quatro encontros conforme cronograma apresentado no apêndice D. A composição do grupo nem sempre era a mesma, devido a faltas esporádicas de alguns aprendizes. Os encontros ocorreram na instituição de ensino, considerando que, dessa forma, a reunião dos aprendizes foi facilitada. Destaca-se que o último encontro com os grupos focais se destinou à avaliação das atividades desenvolvidas e refutações dos dados coletados.

3.4 Procedimentos Éticos

A presente pesquisa teve projeto submetido em primeiro momento à banca avaliadora e após considerações e modificações necessária, submetido ao Comitê de Ética do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Após esta etapa ser finalizada, o mesmo projeto foi apresentado à equipe diretiva da instituição em que a pesquisa foi desenvolvida, como já descrito anteriormente. A autorização por parte desta foi imprescindível para a continuidade do trabalho; o termo de coparticipação assinado pela direção da instituição encontra-se

como “apêndice C”. Na busca de aprovação, foram apresentados os objetivos da pesquisa, a metodologia, as ferramentas e teorias que a embasaram.

As ferramentas foram aplicadas de acordo com o cronograma e em cada momento foi explicitado aos participantes a intencionalidade e os objetivos das ações. Todos os participantes maiores de 18 anos foram apresentados ao termo de Consentimento Livre e Esclarecidos (Apêndice A), bem como os pais ou responsáveis daqueles que ainda não haviam completado a maioridade. Aos menores de 18 anos, foi apresentado o Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (Apêndice B).

Ao final do processo de coleta, todos os dados foram analisados para que a produção deste documento pudesse ocorrer. Após o processo, novamente o grupo foi reunido e, então, apresentou-se a pesquisa finalizada, bem como se propuseram ações pertinentes diante dos resultados da coleta e das demandas dos jovens participantes. Essa investigação se deu em conformidade com a Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (2000) e com a resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde que regulamenta a pesquisa com seres humanos e dessa forma, não lhes oferece nenhum risco.

3.5 Análise dos dados

Frente à quantidade de material coletado em uma pesquisa qualitativa, se faz relevante o registro rigoroso de cada etapa. Desta forma, escapa-se da armadilha de construir um texto artificial. Nesta perspectiva, ressaltam-se as palavras de Latour (2012), ao apontar que a delicadeza e o cuidado na pesquisa devem ser tão maiores quando se trata de humanos, pois são muitas e tamanhas as objeções destes, de forma que se tornam difíceis de mensurar. Sem esse cuidado dobrado, os textos das ciências sociais, por vezes, podem passar a serem analisados sob a ótica de meras “invenções” (LATOURE, 2012).

Diante disso, apontam-se que todos os dados coletados foram registrados em diários de campo. As informações coletadas junto aos grupos focais tiveram seus áudios registrados mediante a aprovação e consentimento

dos participantes. Todos os áudios foram rigorosamente transcritos. Os dados, foram então submetidos a análise de conteúdo sugerida por Minayo (2010).

A autora propõe uma metodologia de análise que em primeira instância reconhece que todo e qualquer objeto pesquisado é e sempre será histórico, o que para a autora significa que a sociedade humana existe em “um determinado espaço cuja formação social e configuração são específicas” e travando uma disputa constante entre o que está posto social e culturalmente, e aquilo que é produzido (Minayo, 2010, p. 14). Entende-se, a partir disso, que deva-se considerar em qualquer investigação de cunho social, o caráter provisório e dinâmico de seus resultados.

Destaca-se que é nesse sentido, que a análise dos dados efetuada não buscou dar sentido ao que foi coletado junto aos grupos de jovens. Buscou-se em realidade, construir junto com o campo pesquisado, espaços potentes de reflexão, que disparassem significados e intencionalidades sobre a realidade de trabalho que, por sua vez, serão apresentados aqui. Assim, transmitir o simbólico e o significado percebido/criado por cada um dos grupos se tornou mote principal.

Na tentativa de oportunizar algum nível de compreensão dos dados coletados em pesquisa, Minayo (2010) propõe um ciclo de tratamento do material. Esse ciclo, de acordo com a própria autora, é um conjunto de etapas jamais estanques, mas sim, etapas que operam com o objetivo de se complementar umas às outras. Além disso, deve-se ter clara a ideia de que os resultados extraídos ao fim da aplicação dessas etapas serão sempre parciais, indicando que o ciclo nunca se fecha e que toda a pesquisa, apesar de produzir conhecimento e de propor normativas, também tem a fundamental tarefa de propor mais questões às pesquisas e às investigações futuras.

Diante disso, aponta-se que o ciclo de tratamento dos dados proposto por Minayo é composto de: uma ordenação do material, uma classificação e a análise propriamente dita. Essa última etapa, por sua vez, pode incorporar uma diversidade de métodos tão vasta quanto a própria natureza do campo ou posicionamento teórico assumido pelo pesquisador. Diante disso, e seguindo na perspectiva de uma tentativa de compreensão integral das características e das especificidades históricas e sociais dos sujeitos pesquisados, a própria

Minayo propõe apontamentos em seu método hermenêutico-dialético que servirão de pistas para a elucidação do material coletado.

Destacam-se, nesse sentido, algumas premissas básicas como a ideia de condicionamento histórico, o questionamento ao tecnicismo em favor do intersubjetivíssimo da compreensão e da crítica, parte de um pressuposto de que não há um observador neutro; se referem à práticas estruturadas em normas, em tradições, em linguagem, em poder e em trabalho (MINAYO, 2002; 2010).

Por fim, ressalta-se que o caráter social de uma pesquisa exploratória descritiva com delineamento qualitativo, apesar de suas ferramentas já comprovadas cientificamente, deixa em aberto algumas lacunas; propõe como qualquer outro estudo das ciências sociais algumas brechas e pontos de interrogação. Essas que, por sua vez, podem estar localizadas nas limitações geográficas a que o estudo se submete, ou então ancoradas nas subjetividades de grupos e sujeitos escutados, ou mesmo no posicionamento político, metodológico e teórico em que a pesquisadora se localiza.

No entanto, e tão relevante quanto todos os aspectos citados agora, apoio-me nas colocações de Minayo para dar continuidade na minha caminhada. Ela relata que a “cientificidade, portanto, tem que ser pensada como uma ideia reguladora de alta abstração e não como sinônimos de modelos e normas a serem seguidos” (MINAYO, 2010, p. 10).

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Essa sessão se destina à apresentação e à discussão dos dados encontrados a partir da metodologia de pesquisa empregada junto ao grupo de aprendizes. Sabe-se que as relações de trabalho têm características dinâmicas, e sendo assim, se torna complexa a delimitação daquilo que é caracterizado como sofrimento e/ou satisfação/prazer. Mesmo porque, tais conceitos são também tão dinâmicos quanto as próprias relações de trabalho. Destaca-se que a Psicologia Social do Trabalho é campo de discussão que dialoga com outras tantas teorias que elegem o cotidiano do trabalho enquanto objeto de estudo e que compreendem que o saber do(a) trabalhador(a) é próprio e que só pode ser transmitido por ele no seu próprio ambiente.

De acordo com Coutinho, Oliveira e Sato (2016) entre os campos interdisciplinares que possibilitam um diálogo com a Psicologia Social do Trabalho estão, em especial, a Ergonomia e as chamadas “Clínicas do Trabalho”. Entre essas, destaca-se a Psicodinâmica do Trabalho que, por afinidade da própria pesquisadora, será utilizada aqui para fundamentar algumas discussões, em especial, aquelas que se referem ao sofrimento no trabalho e às estratégias utilizadas por trabalhadores com o intuito de manutenção do equilíbrio emocional, tendo em vista a contribuição vasta da abordagem para a compreensão acerca destas temáticas, bem como sobre os reflexos que a organização do trabalho impõe à saúde mental do(a) trabalhador(a).

Destaca-se assim, que a Psicodinâmica do Trabalho converge com as teorias da Psicologia Social do Trabalho na medida em que, ambas, além de considerarem o cotidiano vivenciado por cada trabalhador(a) como objeto de análise, também reconhecem que a rigidez do trabalho prescrito, assim como a impossibilidade de empreender a autonomia nas atividades de trabalho podem ser fonte de sofrimento. Outra característica que aproxima a discussão entre os campos teóricos é a valorização das micropolíticas, dos engendramentos coletivos que promovem formas de resistência e/ou a manutenção da própria saúde do(a) trabalhador(a). Destaca-se que o presente estudo não tem o intuito

de comparar esses aportes teóricos, mas sim, de propor um diálogo que estimule a discussão e a reflexão acerca da saúde dos(as) trabalhadores(as).

Na tentativa de facilitar a apresentação, a sessão está dividida em seis grandes categorias de análise, sendo elas: 1- Características da população; 2- Organização do trabalho e rotinas dos aprendizes: “a grande maioria de nós, eu acho, fica ocupada os três turnos do dia”; 3 - O sofrimento no trabalho de jovens aprendizes: “Como se fosse um favor dar emprego”; 4 - A corrosão do tecido social: “*eu fico mofando em casa, porque eu to sempre muito cansada.*”; 5 - Estratégias para enfrentamento e o engajamento para a mudança da realidade; e 6 - Prazeres do trabalho.

4.1 Características da População

Tendo em vista que todos os instrumentos e ferramentas citados anteriormente privilegiam a aproximação com o público de pesquisa e, em especial, com o espaço social em que os sujeitos se inserem, acredita-se ser fundamental a breve descrição destes. Constituiu-se, dessa forma, como campo de pesquisa, uma Instituição de Ensino que oferta programas de Formação Profissional a Jovens, estando localizada na cidade de Novo Hamburgo, no Vale dos Sinos. Este território foi elencado por reunir o maior número de indústrias e outras empresas de serviços de sua região.

4.1.1 O Jovem Aprendiz no Brasil

De acordo com o último relatório lançado pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) em sua Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2017, considerando tão somente os dados oficiais, os(as) trabalhadores(as) com até 17 anos totalizavam o montante de 292.579 sujeitos no Brasil inteiro. Os(As) trabalhadores(as) com idades entre 18 e 24 anos chegavam ao total de 6.243.290.

Em se tratando especificamente dos(as) trabalhadores(as) em condição de aprendiz, a plataforma que monitora os indicadores nacionais sobre aprendizagem profissional (2017) aponta que existem 465.280 deles(as) ativos

no nosso país. A mesma fonte afirma que a remuneração deles(as) é em média de R\$647,00. Esse público se divide em 48,3% do sexo feminino e 51,5% de homens. A sua maioria tem o Ensino Médio incompleto (226.622 aprendizes) e possuem idade entre 14 e 17 anos (169.332 aprendizes).

Acerca da distribuição nacional de aprendizes por ocupação, seguindo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), destaca-se que a maior parte destes estão alocada nas seguintes funções: Auxiliar de escritório (196.027 aprendizes ativos); Assistente administrativo (79.837); Vendedor de comércio varejista (25.531), repositor de mercadorias (23.546), Mecânico de manutenção de máquinas (17.381) e Alimentador de linha de produção (12.811). Já as ocupações que registram os menores índices de presença de aprendizes no país, são: Assistente de vendas (1.685 aprendizes ativos), Atendente de lojas e mercados (1.727) e Eletricista de instalações (1.853).

Ao trazer para a discussão os setores em que atuam os aprendizes brasileiros atualmente percebe-se que a grande maioria (200.704 aprendizes ativos) está alocada no setor de serviços. E dando seguimento à análise dessa lista encontra-se em segundo lugar o setor do comércio, empregando 117.315 aprendizes, na sequência está a indústria de transformação com 115.762 jovens e logo em seguida está o setor da construção civil com 16.278 jovens (GUIA DO TRABALHADOR, 2018). No último lugar dessa mesma lista, encontra-se o setor de administração pública direta e autárquica, empregando 1.322 aprendizes.

Ao atentar para a quantidade de jovens empregados em condição de aprendiz por Estado da Federação destaca-se que São Paulo, no momento, é o estado que mais emprega jovens em situação de aprendizagem, totalizando um montante de 132.133 jovens, sendo 68.678 homens e 63.455 mulheres. Em seguida encontramos o estado de Minas Gerais com 45.374 aprendizes, sendo 23.363 homens e 22.011 mulheres. Já o Rio Grande do Sul, por sua vez, empregava em 2017, 39.415 jovens sendo 20.680 homens e 18.735 mulheres. Diante disso, destaca-se que o estado do Rio Grande do Sul é o que apresenta segunda maior discrepância de gênero em suas contratações de trabalhadores e trabalhadoras aprendizes, perdendo apenas para o estado de São Paulo (GUIA DO TRABALHADOR, 2018).

4.1.2 O Jovem Aprendiz no Vale dos Sinos

Por sua vez, o Vale do Rio dos Sinos possui 1.377.755 habitantes de acordo com a última edição do COREDE (2016). Seus municípios são predominantemente urbanos e fazem parte da Região Metropolitana de Porto Alegre. Os municípios mais populosos são Canoas, Novo Hamburgo, São Leopoldo, com 100 mil e 300 mil habitantes. Essa região possui como centro a aglomeração formada por Novo Hamburgo e São Leopoldo. Essa área também é polo de atração de municípios vizinhos, principalmente aqueles limítrofes à região, em especial pelo acúmulo de indústria e de serviços. Ressalta-se, nesse contexto, que a cidade de Novo Hamburgo possuía no último censo 238.940 habitantes, tinha taxa de escolarização de 97%, IDEB de 5,6 para séries iniciais e de 4 para os anos finais, possuía 9.025 matrículas no Ensino Médio e 28.971 no Ensino Fundamental. A taxa de ocupação entre os habitantes de Novo Hamburgo era de 38,9% no ano de 2015. Já na cidade de São Leopoldo, o segundo maior polo de atração populacional, a população no último censo era de 214.087 habitantes, tinha taxa de escolarização de 96,8%, IDEB de 5,3 para séries iniciais e 3,8 para as séries finais, possuía 6.745 matrículas no Ensino Médio e 29.570 no Ensino Fundamental. A taxa de ocupação de seus habitantes era de 28,7% no ano de 2015.

A região apresenta taxa de analfabetismo de 3,10% para pessoas com 15 anos ou mais. A expectativa de vida da população é de 71,76 anos e a mortalidade infantil é de 10,83 por mil habitantes nascidos vivos. A região possui um perfil econômico voltado às atividades industriais, com pouca participação da agropecuária. As atividades são diversificadas, abrangendo ramos tradicionais como calçados, alimentos, móveis e metalurgia, até os de média-alta tecnologia, como veículos automotores e máquinas e equipamentos. Vale destacar que o Vale do Rio dos Sinos apresentou, em 2012, um Produto Interno Bruto (PIB) de aproximadamente R\$ 37,6 bilhões, o que representava 13,6% do Estado.

A realidade descrita acima reflete diretamente na geração de emprego e renda para a juventude na região. O Observatório da Realidade e das Políticas Públicas do Vale do Rio dos Sinos, a partir de dados divulgados pelo CAGED e pela RAIS, mostra que os jovens com até 17 anos empregados em junho de

2016 totalizavam 109, dos quais 93 eram homens e 16 eram mulheres. Em contra partida, destaca-se que no mesmo período do ano seguinte o número de mulheres passou para 129 enquanto os homens passaram de 93 para 162 (OBSERVASINOS, 2017). Ao longo de alguns anos, a diferença de gênero nas contratações era muito evidente e longo do ano de 2017 foi possível notar uma alteração nesse perfil, porém, a realidade ainda é desigual entre gêneros.

Os jovens entre 18 e 29 anos empregados se dividiam, em junho de 2016, entre 329 homens e 152 mulheres, enquanto no mesmo mês do ano de 2017 passaram a ser 163 e 86 mulheres. Os municípios de Esteio e Novo Hamburgo, ambos no vale do Rio dos Sinos se sobressaíram na criação de novos postos de trabalho para as mulheres entre junho de 2016 e junho de 2017.

O Observasinos (2017) segue sua análise enfatizando que nessa região, o setor que mais emprega jovens de até 17 anos é a indústria de transformação, enquanto os jovens com idades entre 18 e 29 anos estão empregados pelo setor de serviços e comércio.

Considerando a região do Vale do Rio dos Sinos um recorte relevante na tentativa de representar a população do Estado, não apenas pelo seu potencial empregatício, mas, com especial importância, pela quantidade de mão-de-obra jovem que emprega, a pesquisa tomou-a como território a ser explorado.

Diante disso, fizeram parte da pesquisa os alunos(as) do ano de 2018/2019 do programa Jovem Aprendiz, matriculados em uma instituição de ensino capacitada e autorizada a ministrar as aulas teóricas que compõem o projeto pedagógico do programa Jovem Aprendiz. Dos 42 jovens pesquisados (considerando somente os que estiveram presentes nos quatro encontros propostos pela pesquisa), 24 eram do sexo masculino e 18 do sexo feminino. Do total, 19 residiam na cidade de Novo Hamburgo, enquanto os demais em localidades próximas como a cidade de Campo Bom, São Leopoldo, Ivoti, Sapiranga, Estância Velha, Dois Irmãos, Sapucaia, Portão e Capela de Santana. As idades desses jovens variavam entre 16 e 20 anos, sendo a média de 17 anos de idade. Destaca-se que do total de participantes 30 tinham mais de 18, enquanto 12 tinham menos de 18 anos de idade.

Acerca da escolaridade desses jovens aprendizes, a grande maioria ainda estava em fase de conclusão do Ensino Médio, sendo que três já haviam

terminado e estavam cursando alguma graduação, enquanto outros dez estavam formados no Ensino Médio e se dedicavam ao programa de aprendizagem.

Quanto aos locais de trabalho, destaca-se que os jovens aprendizes estavam alocados em diferentes segmentos da indústria e de serviços como pode ser observado na tabela a seguir:

Setor	Indústrias de alimentos	Indústria metalúrgica	Hospitais	Sistemas para internet	Logística	Sistemas para internet	Empresa De comunicação	Marketing	Indústria de suprimentos calçadistas	Porto Seco
Nº de jovens	07 jovens	08 jovens	07 jovens	04 jovens	02 jovens	05 jovens	12 jovens	01 jovem	02 jovens	04 jovens

Ao se tratar de funções, a alocação dos jovens aprendizes era tão diversificada como os setores citados anteriormente. Destaca-se que o grupo pesquisado distribuía-se entre os setores de marketing, comercial, financeiro, recepção, logística, recursos humanos, segurança do trabalho, produção e expedição. A renda média de cada jovem, ao longo do período da coleta de dados, era de R\$ 450,00.

Ao falar da pesquisa social perpassa-se, incontestavelmente, pela vida de sujeitos. Se há validade em uma pesquisa, são eles e elas que a conferem e por isso, considero essa sessão a mais relevante de toda essa escrita: o momento de dizer que são as pessoas que tornaram possível a concretude desse projeto.

No que lhe concerne, os jovens participantes da pesquisa estavam atuando, como preveem as diretrizes do programa Jovem Aprendiz, parte da carga horária em sala de aula e outra dentro das empresas contratantes. Nesse contexto, não foram pré-determinadas como característica de participação ou exclusão os setores ou áreas da indústria, comércio ou serviços das empresas contratantes. Dessa forma, buscou-se incluir todos os jovens que se enquadraram nas categorias descritas anteriormente e que, por sua vez, demonstraram interesse na participação.

Além dos jovens aprendizes foram coletadas informações junto à diretora do programa e, concomitantemente, com dois dos educadores responsáveis respectivamente pelas aulas de TI e pelas oficinas de psicologia. Dessa forma, apesar de não se analisar as informações coletadas, elas se tornaram relevantes para a compreensão da realidade do programa em que estavam inseridos os jovens pesquisados.

De forma geral, a pesquisa me proporcionou contato com todos os participantes do programa Jovem Aprendiz que efetuam as aulas teóricas em uma Instituição de Ensino Superior da cidade de Novo Hamburgo, localizada no estado do Rio Grande do Sul. Esses contatos se deram através de conversas informais em corredores, entradas e saídas de sala de aula, pátio da universidade, nos intervalos, mas, em especial, a partir das observações participantes em sala de aula e dos grupos de discussão, conforme metodologia descrita anteriormente.

4.2 Organização do Trabalho e Rotinas dos Aprendizes: “a grande maioria de nós, eu acho, fica ocupada os três turnos do dia”

É que lá na empresa é bem estranho. Tem dias que não tem nada para fazer e tem dias que não dá para aguentar de tanto trabalho (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Antes de aprofundar a análise acerca da dinâmica de prazer e de sofrimento no trabalho dos Jovens Aprendizes, se faz necessário elucidar as características da organização do trabalho nas quais eles estão inseridos. Considera-se que a organização do trabalho se estabelece em um contexto de precarização e fragilização do mercado de trabalho. Uma precarização que se caracteriza pela redução dos postos de trabalho, que expulsa milhares de trabalhadores e trabalhadoras do mundo produtivo e que, além disso, expõe aqueles que conseguem se manter empregados à condições altamente precarizadas que os fragilizam e colocam em risco a saúde física, mental e seu futuro como trabalhador(a).

Ao tratar das condições às quais estão expostos esses(as) trabalhadores(as), Antunes (2018) afirma que eles(as) presenciam a corrosão

dos direitos trabalhistas e sociais conquistados ao longo da história através da Política de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora, uma luta de todos estes sujeitos e daqueles que defendem os direitos da classe trabalhadora. Um dos exemplos que o autor traz para caracterizar as condições impostas pelas organizações de trabalho atualmente e o desmonte nos direitos adquiridos por trabalhadores, é a Walmart. A empresa é denunciada pelos sindicatos e pelas organizações sociais que se ocupam da saúde do trabalhador, pela exploração dos(as) funcionários(as), em especial caracterizada pela intensificação do ritmo de trabalho com salários muito baixos. Nesse sentido, a empresa passou a ser tomada enquanto adjetivo para definir organizações com práticas semelhantes, tamanho seus efeitos sobre a vida dos(as) trabalhadores(as). Assim, considera-se walmartização do trabalho, as práticas de empresas e de organizações que se recusam a executar maiores faixas salariais, além de praticar altas taxas de *turn over*, utilizar a força de trabalho de jovens, negros e de pessoas com deficiência, entre outros elementos, como denuncia Antunes (2018).

A precarização das condições de trabalho sofreu uma significativa expansão a partir de 2008, ano em que eclodiu a crise estrutural do capital. Com isso, as organizações de trabalho se reestruturaram a partir da possibilidade de superexploração da força do (a) trabalhador(a) (ANTUNES, 2018) como prática aceitável para justificar a sobrevivência da empresa em um mercado instável e de alta competitividade.

Quanto à organização de trabalho, ela é vista, não somente a partir de suas características tecnológicas e, dessa forma, não se faz possível a análise somente a partir da relação que o (a) trabalhador(a) estabelece com o maquinário, com a tecnologia disponível ou com os procedimentos de trabalho. Entende-se por organização do trabalho, uma relação socialmente construída. Essa construção se dá entre a divisão de tarefas e a divisão de homens. Enquanto a primeira volta-se para a prescrição das atividades e para a sua formalidade, ou seja, para a divisão de atividades, para a repartição e cadência das funções, a segunda é caracterizada pela responsabilização que cada um deve assumir, pela hierarquia imposta, pelo comando e pelo controle. Assim, entende-se que organização do trabalho, para além da tecnicidade ou cientificidade, é também composta pelas relações que se estabelecem entre os

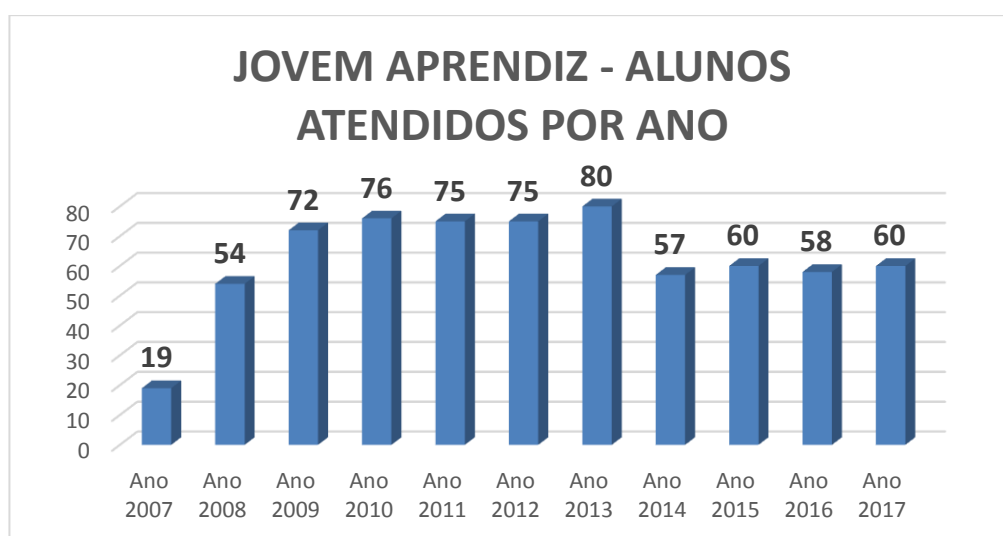
indivíduos, bem como entre os coletivos (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990). No Brasil, de acordo com Amazarry, Thomé, Souza, Poletto e Koller (2009), muitos são os estudos que apontam os efeitos negativos das formas como se organiza o trabalho sobre a saúde dos jovens. Porém, o mesmo grupo de autores, destaca que esses efeitos se tornam evidentes, apenas, em estágios posteriores da vida, fato que, os dados encontrados na presente pesquisa contestam veementemente, como se verá ao longo desta investigação.

Para entender a organização do trabalho em que se inserem os integrantes do grupo pesquisado é necessário, antes de qualquer coisa, esclarecer as peculiaridades dos projetos nos quais estão inscritos. Como já tratado anteriormente, a Lei 10097/2000, popularmente conhecida como Lei da aprendizagem impõe algumas diretrizes básicas às instituições que se dispõem a ofertar a base teórica da formação profissional para aqueles(as) contratados(as) em condição de aprendiz. Dessa forma, compreende-se que todo(a) o(a) jovem aprendiz transita concomitantemente pelo espaço de trabalho e por um espaço também educacional, elementos que podem ocorrer no mesmo lugar, mas que não o são, necessariamente, desta forma. Na maioria dos casos, os aprendizes executam a parte prática do programa dentro das empresas e participam de aulas teóricas em instituições de ensino autorizadas.

O espaço acadêmico foi então escolhido pela pesquisadora como estrutura para os encontros com os(as) jovens ao longo da coleta, tendo em vista a facilidade para reunir todo o grupo, o conforto em acomodá-los em uma mesma sala, assim como a maior possibilidade em garantir o sigilo e proporcionar um espaço de fala-escuta seguro para a livre expressão. A partir disso, entende-se como fundamental que antes de relatar as formas como se organizam as relações de trabalho citadas pelos(as) pesquisados(as), esclareça-se o funcionamento do programa.

Antes de tudo, é imperativo destacar para as reflexões a que se pretende esse estudo que, de acordo com a legislação em voga atualmente, a máxima de que os aspectos formativos devem ser priorizados em relação aos aspectos produtivos (BRASIL, 2014), deveriam reger as relações entre os ambientes de trabalho e o jovem em situação de aprendiz.

Ademais, aponta-se que o programa em que os jovens pesquisados estavam inscritos é ofertado em modelo de extensão por uma instituição de Ensino Superior na região do Vale dos Sinos, parte da Região Metropolitana de Porto Alegre, localizado no Rio Grande do Sul. O programa que fora criado em 2007 e consolidado em 2008 já atendeu 706 jovens, dos quais 375 eram mulheres e 331 homens. Desse total de alunos atendidos, 641 completaram o programa e se formaram recebendo o certificado de conclusão. No gráfico abaixo, produzido pela coordenação do projeto, pode-se verificar a quantidade de jovens que acessam o programa por ano.



Fonte: Documentos produzidos pelo programa

Acerca das cidades em que residem esses jovens atingidos pelo programa, destaca-se que 270 eram residentes da cidade de Novo Hamburgo, 338 da cidade vizinha de Campo Bom, 25 de Estância Velha, enquanto os demais eram de Capela de Santana, Dois Irmãos, Ivoti, Lindolfo Collor, Parobé, Portão, São Leopoldo, Sapiranga e Sapucaia do Sul.

Esse programa estava completando, no período da coleta, os seus 10 anos de funcionamento, tempo em que a sua estrutura sofreu diversas modificações.

Atualmente, a formação teórica ofertada nesse espaço está orientada para a profissionalização em serviços administrativos e assim, disponibiliza aos aprendizes aulas de informática, português, inglês e oficinas de psicologia. Nessa instituição, o programa tem duração de um ano e somente após o início

das aulas teóricas é que se inicia o processo de encaminhamento dos aprendizes para as empresa.

O programa contava, no período da coleta, com a participação de 52 jovens, divididos em duas turmas, uma delas se reunia no turno da manhã enquanto a outra no turno da tarde. Destaca-se que todas as turmas iniciam com 60 vagas completas e sendo assim, quando a coleta foi efetuada, oito jovens já haviam solicitado a rescisão do seu contrato. Para a pesquisa foram considerados todos aqueles aprendizes que participaram dos quatro encontros previstos inicialmente, totalizando assim 42 trabalhadores(as). Os grupos de discussão foram divididos de acordo com o turno em que os componentes possuíam aulas na instituição. Dessa forma, os aprendizes inscritos no turno da manhã compuseram o grupo um, da mesma forma que os aprendizes do turno da tarde formaram o grupo dois. O grupo um era formado por Alice; Amanda; Bruno; Daniel; Daniele; Eduarda; Felipe; Gustavo; Igor; João; Júlia; Ketlin; Laura; Marco; Mateus; Nicolas; Paula; Rafael; Raissa; Ráiza; Ronald; Tiago e Vítor. Enquanto o grupo dois foi formado por Ana, Bárbara; Bianca; Eduardo; Flâmula; Geovane; Guilherme; Henrique; Jenson; Julia; Luiza; Matheus; Maria; Natan; Nicole; Rafaela; Ramona; Raquel e Vinícius.

São em média 30 empresas parceiras entre as quais são distribuídos esses(as) aprendizes. O processo de seleção por parte das empresas se dá sempre no primeiro mês de programa e, nesse período, os alunos se encontram cinco vezes por semana em sala de aula. Após a alocação dos(as) aprendizes nas respectivas empresas contratantes, o número de encontros em sala vai sendo reduzido gradualmente enquanto aumentam os dias em que devem estar dentro das empresas. O tempo na empresa vai aumentando de forma aligeirada até que os(as) jovens passam a frequentar o ambiente de trabalho durante os cinco dias da semana. Para os sujeitos do estudo:

Não é uma coisa exatamente agradável, fazer o que a gente faz. Infelizmente nosso tempo é muito limitado, são quatro horas por dia e alguns dias a gente ainda tá aqui. Então, acho que eles (colegas de trabalho) não têm o tempo necessário pra eles criarem o vínculo maior com a gente e nos permitir ter essa autonomia (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

As atividades desenvolvidas em sala de aula pelos(as) aprendizes são voltadas ao desenvolvimento do conhecimento em tecnologia, porém, são abordadas também as relações humanas e de trabalho. Grande parte do curso está focada em Informática, com os conteúdos de Microinformática, Sistema Operacional Windows, Hardware, Aplicativos de Escritório (Word, Excel, PowerPoint), Edição de foto/vídeo, Linux, HTML, Lógica de Programação e Programação Estruturada. Disciplinas como Português, Inglês e Psicologia complementam a formação humana, com foco nas habilidades de comunicação e de expressão. Ainda compondo a formação, são ofertadas oficinas variadas, visitas técnicas a empresas de tecnologia, feiras e palestras.

Os conhecimentos teóricos transmitidos pelo programa são gerais e idênticos para todos(as) os(as) aprendizes, independente do ramo da empresa em que atuam ou do setor em que estejam exercendo suas funções. Dessa forma, a parte prescrita do trabalho, suas normas, funcionamentos e peculiaridades, são conhecidos pelos jovens tão somente quando estes entram em contato com a organização do trabalho e, respectivamente, com a empresa em que irão atuar. Fato que pode gerar estranhamento na chegada, tal qual é relatado por um aprendiz:

Outra coisa que a gente trabalhou muito em aula aqui e que até me fez me sentir um pouco ingênuo quando eu cheguei na empresa foi a questão da comunicação, a importância de dar um bom dia. Quando eu cheguei lá e tentei colocar em prática, vi que na prática não funcionava tão bem. Eu até me esforçava pra ser simpático, mas virava motivo de chacota, pro pessoal tirar o cara, sabe? (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Para compreender as normativas prescritas ou reais que orientam o fazer do aprendiz em seus locais de trabalho, é necessário atentar para o fato de que cada jovem está em uma empresa distinta, executando funções também distintas, apesar de estarem sendo formados pela mesma base teórica. Por isso, e frente a multiplicidade de características específicas de cada local, fez-se aqui, um compilado na tentativa de representar aquilo que é vivenciado pelo coletivo de aprendizes, pois, apesar das diferenças alguns elementos se assemelham entre a categoria.

Busca-se nesse momento, tão somente uma forma de descrever os discursos da população pesquisada acerca das suas rotinas de trabalho e das formas como se organiza cada empresa, compreendendo-se a necessidade de não engessá-los ou compreendê-los como homogêneos e estanques. Destaca-se que para auxiliar na compreensão das formas como se organiza o trabalho para estes(as) trabalhadores(as), se tomará de empréstimo os conceitos de trabalho prescrito e de trabalho real. Enquanto o primeiro trata das normas, das regras e dos procedimentos oficiais e impostos pelas empresas que precisam ser cumpridos, o segundo trata da realização da atividade em si, com toda a engenhosidade, criatividade e autonomia que um(a) trabalhador(a) pode investir na tentativa de concretizar a tarefa.

Dejours (1997) afirma que a organização do trabalho é sempre a vontade do outro e, assim, é possível observar que as prescrições têm o objetivo de dominar, de controlar e, por conseguinte, de explorar ao máximo a força de trabalho do indivíduo. Para dar início à reflexão traz-se uma das falas que caracteriza o modo como essa realidade incide no processo de formação dos jovens, lembrando que a maior parte dos entrevistados está em sua primeira experiência de trabalho formal:

Tá tipo a minha chefe. No começo eu fazia 20 atualizações por dia, agora já faço 30 e a minha chefe tá lá dizendo: 'vamo lá que tu consegues fazer mais, vamos aumentar pra 40 que tu consegue...' e daí ela bota pra eu atualizar e pra eu excluir, e eu vou começar a organizar os malotes dos vendedores e tudo que ela pode ela bota pra eu fazer e as vezes eu penso: aaai, calma! (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

Algo que ficou evidente na fala do grupo é o fato de que, ao longo do tempo, o ritmo das atividades se tornou mais intenso, fato que corrobora com estudos outros que abordam a mesma temática. Cita-se, por exemplo os achados de AMAZARRAY et al (2009), que afirmam que os aprendizes pesquisados descreveram que as atividades realizadas na empresa se intensificaram com o passar do tempo, no entanto, os mesmos autores ainda relatam que os jovens pesquisados vivenciam, concomitantemente à intensificação do ritmo, uma evolução da complexidades das atividades que desenvolvem, fato que no presente estudo não surgiu como unanimidade, já que muitos relatos apontavam para um trabalho que demandava dos

aprendizes o investimento da força de trabalho sempre da mesma forma e na mesma atividade: “aquela que ninguém quer fazer”, como disse um dos jovens do grupo um. Destaca-se que, por vezes, o aprendiz está apropriado de um conhecimento técnico, bem como de uma inteligência prática e de um saber fazer próprio que não consegue colocar em prática, tendo em vista a força que a rotina e o prescrito impõem no cotidiano de trabalho.

Sob os efeitos da rotina, o(a) trabalhador(a) vê retirado de seu poder as decisões sobre o seu próprio corpo físico e nervoso, passando a ser domesticado e forçado a agir a partir de um conjunto de regras imposto com o único objetivo de maior produção. No entanto, as normas e a prescrição do trabalho nem sempre são suficientes diante da realidade que se desenha no cotidiano da atividade e, assim, a inteligência prática do(a) trabalhador(a) é acionada e ele passa a operar em seu modo real (DEJOURS, 2011). Toda a atividade requer um ajustamento tendo em vista que os obstáculos impostos pela organização do trabalho necessitam da inteligência que só o(a) trabalhador(a) adquire a partir da experiência real do trabalho e da sua concepção sobre a atividade (MENDES, 1995).

De acordo com Gernet e Dejours (2009), o “engenho” é fundamentalmente necessário para que o trabalho se concretize frente aos imprevistos que inevitavelmente surgem. Assim, o desenvolvimento da inteligência no trabalho requer participação dos sentidos, mas também dos sentimentos e dos afetos na execução do trabalho. Destaca-se, então, que as regras do trabalho são compostas não apenas por perspectivas técnicas e prescritas, mas também por regras sociais (GERNET; DEJOURS, 2009).

Quando a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real é muito acentuada, as possibilidades do sofrimento se tornar patogênico é iminente. Quando não há nada além de regras fixas e todas as margens para o exercício da liberdade estão restritas, instala-se o sofrimento (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990).

Além das prescrições impostas pelos locais de trabalho, o jovem em condição de aprendiz se depara com as prescrições de outras organizações, como as da escola, por exemplo. Assim, destaca-se que as descrições trazidas por eles remetem a mais de um espaço. A citação a seguir, caracteriza a rotina da grande maioria:

Eu acordo as cinco da manhã, chego em NH 7:20, pego a van pra ir para Ivoti onde é a empresa, a gente chega lá vinte para oito, para as 12h, almoço, daí meio dia e quarenta eu pego um ônibus pra voltar pra NH, chego aqui, fico fazendo os trabalhos de aula e a noite eu tenho faculdade. Daí quando eu fico aqui, eu faço meus trabalhos até umas deis e meia, daí vou pra aula. Tenho aula até umas dez e quinze, vou pra casa e chego umas 11 horas (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Ainda descrevendo as rotinas de trabalho e caracterizando as prescrições das organizações pelas quais transitam, outro aprendiz relata:

Eu moro bem longe, então, quando eu venho pra cá (projeto) eu preciso acordar bem cedo. Então, eu acordo as 5: 20, pego o ônibus 5:50, aí eu chego 7:16 e trabalho até meio dia. Depois eu chego as duas horas em casa, vou fazer o almoço e espero meu curso (EAD) começa. Quase sempre vou para as escolas fazer as horas de estágio do curso e depois eu faço os trabalhos que eu preciso entregar no dia. Todos os dias eu tenho trabalho para entregar, porque é muito corrido, eu tenho muito pouco tempo de curso, daí eles largam tudo pra gente fazer. Meu curso é a noite (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Entre o público pesquisado, todos cumprem cinco horas de trabalho pelo programa Jovem aprendiz e afirmam que as empresas são rigorosas no cumprimento da carga horária estipulada, não permitindo compensações ou horas extras. Porém, e em contrapartida, quase em sua totalidade, o grupo afirma se envolver com outras atividades ao longo do dia. Dessa forma, além das 5 horas de trabalho, têm previstas mais 4 horas em sala de aula no ensino regular, outras tantas horas de estágios ou treinos, sem contar no tempo que eles despendem para a locomoção de um local para o outro, como se pode perceber na fala a seguir:

E, às vezes, tu chega desmotivado no lugar porque tu fica tanto tempo no transporte até o lugar que tu desanima. E tu chega no lugar e tu precisa prestar atenção, anotar, fazer trabalhos [...] eu acho que o maior problema não é nem ir até o lugar, é mais voltar. Porque no final do trabalho eu tô morto de fome e demora muito pra chegar. Eu por exemplo, demoro duas horas pra voltar – uma hora em cada ônibus (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

Em outrora, o trajeto até o trabalho era também considerado hora trabalhada. A nova legislação trabalhista em voga no Brasil desde 2017, por sua vez, retirou esse direito há muito adquirido pela classe trabalhadora, porém, a desconsideração desse fator nas rotinas de trabalho de cada sujeito, não ameniza a carga que ele exerce sobre o corpo e sobre a mente. No relato a seguir, percebe-se o peso que o tempo no transporte para a locomoção até o trabalho impõe ao aprendiz:

Acho que o que mais cansa é se locomover entre os lugares. No ônibus a gente não tem como relaxar, mas também não tem como fazer nada de leitura da aula. Normalmente é um ônibus caindo aos pedaços (risos e comentários). A gente consegue dormir só se tiver muito cansado. Quando a gente tem prova, precisa tentar estudar. Mas na maior parte das vezes o ônibus tá cheio, aí tu precisa se segurar pra não cair. Aí depende muito do transporte. Às vezes cansa mais o transporte do que o próprio trabalho (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Além do trajeto percorrido por cada jovem no transporte público, muitos ainda dependem de outros meios para chegar até a empresa. Isso ocorre ou porque a empresa está distante do ponto de ônibus, ou porque o próximo transporte público disponível chega tarde, fato esse que acarretaria no atraso do aprendiz, ou mesmo porque eles buscam algum momento de conforto ao longo do dia, optando assim, por um transporte privado como se verá abaixo:

Eu preciso pegar um ônibus às seis e quinze, aí eu chego na rodoviária às 7 horas e meu horário é sete e meia. Eu preciso pegar um Uber da rodoviária até o trabalho e dá uns dez minutos. E na volta é a mesma correria. Eu já troquei meu horário das 7:30 até as 11:30, porque senão eu nem ia conseguir almoçar. Mas mesmo assim, me sobra dez minutos pra almoçar e sair pra pegar o ônibus, pra não precisar chegar atrasada na escola. Porque senão, depois o ônibus é só meio dia e meia e eu só chego uma e quinze na escola (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

O cansaço aparece como decorrência dos longos períodos que os jovens ficam submetidos ao deslocamento de casa para o trabalho e, posteriormente, do trabalho para a escola e ainda da escola para casa

novamente, quando não da escola para um terceiro compromisso e, só então, para seu lar. Entende-se, dessa forma, que se, conceitualmente, o trajeto até o trabalho, ou mesmo o de retorno para a casa não é tomado enquanto característica da organização de trabalho, ainda assim, é elemento que exerce influência sobre a saúde do sujeito trabalhador, assim como em seu rendimento no trabalho. Esses achados vêm ao encontro do que foi apresentado por Pero e Stefanelli (2015), quando, ao apresentarem os resultados de sua pesquisa, afirmaram que o deslocamento de casa até o trabalho tem consumido cada vez mais o tempo e a energia dos(as) trabalhadores(as). Esse tempo estaria, de acordo com os autores, reduzindo a produtividade, gerando efeitos negativos sobre bem-estar, na medida em que este faz reduzir o tempo livre e seus efeitos sobre saúde individual, da mesma forma que incide sobre a sociedade, afetando, especialmente, através das perdas de produtividade (PERO; STEFANELLI, 2015). Após refletir acerca dos acontecimentos anteriores à chegada desses trabalhadores e trabalhadoras ao seu local de trabalho, agora partimos para a caracterização do prescrito e do real do trabalho diário.

Isto posto, destaca-se que a maior parte deles inicia suas atividades profissionais entre sete horas ou sete horas e 30 minutos, entre os que foram contratados neste turno, dando continuidade ao trabalho até, em média, às 11 horas e trinta minutos. Já entre os trabalhadores e trabalhadoras contratados para o turno da tarde, os horários variam das 13 horas ou 13 horas e trinta minutos, se estendendo até por volta das 17 horas.

Em virtude dos transportes ou da distância de suas residências, alguns aprendizes chegam antes do seu horário e mesmo sem autorização para “bater o ponto”, lhes é permitido entrar na empresa e começar as atividades de trabalho ou efetuar atividades de cunho pessoal como trabalhos ou tarefas escolares.

Quanto às tarefas do trabalho propriamente dito, a maior parte dos aprendizes relatam funções burocráticas ligadas aos setores administrativos, como por exemplo: “Eu emito boletos, controlo o que voltou, arquivo e passo as informações pro sistemas”; “Eu trabalho na parte de contato com os clientes”; “Eu trabalho no marketing, a gente monta os pedidos dos representantes”; “Eu trabalho no setor de qualidade, auxilio nas análises, faço relatórios”; “Trabalho

na assistência interna de TI”; “Eu trabalho no RH e auxílio no administrativo”; “Eu não faço nada. Só tenho trabalho que alguém me repassa”; “Eu trabalho no almoxarifado, separo os materiais”; “Eu envio orçamento pra clientes, ligo pra eles”; “Eu trabalho com cobranças”; “Agora eu trabalho na loja, porque agora a minha chefe foi demitida. E como eu fiquei sem chefe eu fui obrigada a mudar de setor”; “Eu sou da administração, faço cortesias e organizo os documentos em ordem alfabética”; “Eu arquivo papel, faço manual de usados, ficha de usados, manual de novos”; “Eu trabalho no financeiros, confiro relatórios e arquivo boletos pagos”; “Eu cuido das notas fiscais, eu arquivo, lanço no sistema”; “Às vezes eu passo o dia só encaminhando as ligações pros colegas, as vezes eu confiro todos os cadastros do mês. Separo as comissões dos vendedores, as vezes eu decoro pra eventos, tipo natal...”; “Eu atualizo os cadastros dos clientes e excluo os que não estão mais ativos”; “Eu trabalho em uma metalúrgica e trabalho no RH e na entrega de EPIs, organização em ordem alfabética de documentação, também ajudo um pouco no faturamento na parte de conferir a folha de pagamento”; “Eu auxílio na gestão e auxílio com as vendas online”; “Eu trabalho na TV, arquivo programas, autorizações de imagem e agora eu tô aprendendo um pouco da edição”, “eu só digitalizo documentos antigos”.

Os achados referentes às atividades executadas pelos aprendizes participantes dessa pesquisa são semelhantes ao que foi apresentado por Macedo e Alberto (2012) ao afirmarem que entre os 16 adolescentes que compunham o seu público de pesquisa, dos quais 09 eram aprendizes e os outros 07 já egressos do programa, as atividades desenvolvidas estavam ligadas ao arquivamento, realização de cadastro e de operação de máquina fotocopadora, além de evidenciar que os adolescentes serviam cafezinho e água, faziam controle de limpeza e da organização de prateleiras (MACEDO; ALBERTO, 2012).

Ao serem convidados a descreverem suas rotinas de forma mais detalhada, uma variedade de atividades, bem como de sentimentos em relação a elas foram surgindo no grupo. Na primeira fala que se segue, apesar de um relato repleto de incumbências rotineiras e burocráticas, com um ritmo consideravelmente elevado levando em conta a condição de aprendiz e de

primeira experiência de trabalho formal, o jovem apresenta sinais de satisfação ao se deparar com novos desafios a cada tarefa que lhe é proposta:

Pra mim é bem corrido. Sempre que eu chego lá eu tenho que pegar os dados que fizeram na impressora e passar pro administrativo pra eles saberem os gastos. Depois eu preciso tirar o boletim diário dos faturamentos e outras informações da empresa do dia anterior. Depois eu preciso fazer o painel pros representantes verem os dados da empresa. Depois disso eu começo a levar malotes e documentos pro RH, pegar dados de cliente, eles me passam código de cliente pra eu puxar a ficha deles e ver se eles têm crescimento ou não, passar todos os dados pra eles [...], mas, mesmo sendo corrido é bem legal porque eu sempre faço coisas novas (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

É notória a satisfação do(a) trabalhador(a) ao relatar a citação acima descrita. Ao perceber que a tarefa que lhe foi demandada proporcionava espaços para que ele inventasse, criasse e investisse algo de seu no que estava inicialmente prescrito, a satisfação se faz presente.

Diferentemente, no próximo relato, a realidade de trabalho que se apresenta ao jovem é outra, e mais comum entre o grupo pesquisado do que a exposta anteriormente. A trabalhadora em questão relata uma atividade monótona e repetitiva, que não exige o emprego da criatividade e muito menos permite a utilização da autonomia. São demandadas a este público as tarefas repetitivas e de simples resolução que, por sua vez, não propiciam lugares para o invencionismo ou criação, levando-a, posteriormente, a executar tarefas que, inicialmente, não seriam de sua incumbência. A situação causa na aprendiz uma sensação de desconforto:

Lá no meu setor, não é que a gente não tem nada pra fazer, mas é que a gente faz rápido. Quando os pedidos chegam é rapidinho, daí depois a gente tem que arrumar as pastas dos pacientes e daí acabou. Daí é só se tem alguma coisa diferente, um pedido pra levar... mas é raro também [...] Aí esses dias a gente etiquetou os armários de novo porque não tinha nada pra fazer, a gente arruma gaveta porque não tem nada pra fazer, a gente limpa o posto porque não tem nada pra fazer. Sei lá! Parece que a gente precisa fazer o que ninguém mais quer fazer (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

Vale ressaltar que esse não foi o único relato a descrever rotinas de trabalho maçantes e que por sua vez, são limitadas ao que está prescrito em

normas ou regras internas, sem permitir o mínimo espaço de interação com o novo, a menor oportunidade de vivência do diferente, da invenção, da experimentação, da utilização da criatividade e da autonomia. São limitados, inclusive, os momentos de interação pessoal e de convivência entre os pares, como se poderá ver a seguir: “lá na empresa se tem o costume de dar bom dia pra todo mundo. Aí tu dá uma metralhadora de bom dia pra todo mundo, e depois ninguém pode trocar uma ideia” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril 2019).

Além das limitações impostas pela prescrição do trabalho, outro elemento muito recorrente no discurso dos aprendizes é o que eles chamam por diversas vezes de “desvio de função”. Aponta-se que, conceitualmente, o termo “desvio de função” significa que o(a) trabalhador(a) empregado através da CLT passa a ser obrigado a exercer função distinta daquela para a qual foi contratado. A demanda de atividades para as quais não foram contratados os jovens é comum por parte dos empregadores de aprendizes, por conseguinte, essa prática retira dos jovens as oportunidades de conectar teoria e prática, da forma como se prevê na lei da aprendizagem, tendo em vista que em aula eles são preparados em para o manejo de tecnologias e outras rotinas administrativas, enquanto na prática, são destinados a atividades mecânicas de organização.

Na compreensão do grupo pesquisado, essa prática é comum e já está instituído que a organização do trabalho pode destinar a eles tarefas que não lhes cabem como é possível averiguar: “É... mas tem coisa que não é função nossa fazer como dobrar saco de lixo pra passar o tempo, porque se a gente não faz nada a gente fica escorada no balcão e o tempo não passa” (Comunicação Pessoal, Grupo 01, Abril 2019), ou que, de alguma forma, estaria inicialmente destinada a outros profissionais.

Enquanto se tratava do assunto, um dos integrantes ofereceu uma foto da atividade que estava fazendo no momento:

Jogar o lixo fora é só isso que a gente tá fazendo. Eu sei que a gente, por lei, não pode estar envolvido com trabalhos insalubres, mas o lixo que eles mandam a gente descartar são peças de anos atrás e que estão muito enferrujadas. E outra coisa, a empresa lá tá passando por várias mudanças e uma delas é a mudança do arquivo morto para outra sala. Aí me

pergunta quem fez a mudança daquele monte de arquivos empoeirados? Foi a gente. A gente fez a mudança de todos os arquivos e transferimos tudo sozinhos para uma sala que inclusive, tá com o assoalho quebrado. Toda a vez que eu entro lá tenho a impressão de que vou despencar com chão, arquivo e tudo. Então eu penso que tô correndo até risco de vida lá. Não sei se eu aguento isso até o fim do contrato (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

Imagem fornecida pelo aprendiz na tentativa de representar o lixo com o qual são incumbidos de lidar e apresenta peças antigas e já corroídas pela ferrugem:



Fonte: arquivo pessoal do pesquisado;

Da mesma forma que em pesquisas anteriores (MACEDO; ALBERTO, 2012), as falas dos jovens pesquisados apontaram para uma desconexão entre teoria e prática, além de evidenciarem claramente que as atividades propostas pela organização do trabalho diferem do que determinam os aspectos legais no que se refere ao trabalho educativo. Na imagem, além de perceber que a função desenvolvida pelo aprendiz não está vinculada às práticas administrativas e tão pouco à tecnologia, nota-se possível exposição à riscos de contaminação diante do material a ser descartado.

Ressalta-se, ainda, que essas mesmas atividades se apresentam incompatíveis com aquilo que os documentos bases do programa consideram aceitável para o desenvolvimento do adolescente (MACEDO; LBERTO, 2012). De acordo com o ECA, entende-se por “trabalho educativo” a atividade laboral

em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo” (BRASIL, 1990).

Além das questões relacionadas ao desvio de função sugerido pelo grupo ao longo da coleta, outra característica que se percebe comum entre as organizações de trabalho que empregam a mão de obra jovem é a falta de clareza sobre o papel do aprendiz, a função a ser exercida por ele ou ela, assim como as atividades que se destinam aos (às) trabalhadores(as). Por vezes, como não se conhece o lugar a ser ocupado pelo jovem, ele passa a assumir como natural a necessidade de realizar tarefas de outrem, justificando as ações a partir do desconforto que sentem quando “não fazem nada”, como é possível de perceber na fala a seguir:

Geralmente eu acabo fazendo coisa que eu nem deveria fazer. Acabo fazendo o trabalho de outras pessoas, porque eu quero sempre fazer alguma coisa. Porque esse tempo que a gente fica sem fazer nada eu me sinto muito mal. Então todo o momento que eu tô ali eu quero trabalhar (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Essa dificuldade em especificar ou desenhar o lugar a ser ocupado pelo jovem está, de alguma forma, ligada às normativas que se impõem em cada empresa. Com setores de Recursos Humanos mais ou menos estruturados, se modificam, concomitantemente, a organização dos programas internos para a saúde do(a) trabalhador(a), assim como, aqueles projetos que deveriam se ocupar da formação profissional dos aprendizes em todos os seus níveis, ou simplesmente da integração, do treinamento e do desenvolvimento dos(as) trabalhadores(as) de maneira geral.

A disparidade existente entre as formas de organizar o trabalho do aprendiz de acordo com a empresa, faz refletir diretamente nas relações de trabalho. Assim como surgem relatos de aprendizes que se sentiram acolhidos já em sua primeira recepção, existem aqueles que alegam que os responsáveis por recebê-los, treiná-los, acompanhá-los e supervisioná-los, sabiam menos do que os próprios aprendizes sobre o que eles deveriam fazer ali. Ao falar sobre a situação, um aluno relatou: “na primeira semana de trabalho teve uma troca de funcionária do RH e quando ela chegou (a nova funcionária), a primeira coisa que ela veio perguntar foi: o que um jovem aprendiz fazia? Tava mais

perdida que nós. Imagina como a gente se sentiu.” (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril, 2019).

Entre os aprendizes que destacavam pontos positivos da sua integração e adaptação às rotinas e formas de organização da empresa, um elemento era unanimidade: o apoio de um padrinho. A saber, os programas de apadrinhamento são aqueles que envolvem os(as) trabalhadores(as) mais experientes, de maneira geral, aqueles que já participaram do mesmo projeto anteriormente e que foram efetivados. Esses profissionais, além de exercerem suas atividades rotineiras, são convidados a acompanhar e apoiar as rotinas diárias de cada jovem aprendiz que a empresa contrata. Acerca disso, um dos aprendizes conta:

Os padrinhos são responsáveis por nós, e quando a gente chegou lá a gente ficou umas três semanas só fazendo os treinamentos. A gente ficou aprendendo sobre como funcionava o sistema, o código de ética e essas coisas. Aí depois, cada um foi encaminhado para um setor. Pelo menos lá no setor onde eu tô, tem dois que me ajudam bastante, sabe. Eu faço as coisas que eu tenho que fazer e dá tudo certinho (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

No entanto, a presença dos padrinhos e madrinhas está longe de ser uma unanimidade e, em situação contrária, encontra-se a maior parte das empresas, ou seja, sem padrinhos ou madrinhas destinados aos aprendizes. As organizações que não se ocupam com a integração, capacitação, formação do aprendiz, deixam a desejar no cuidado com o(a) trabalhador(a), negligenciando-lhes inclusive informações básicas sobre o funcionamento da empresa: “até hoje ninguém me falou o que a empresa faz. Sabe? Eu mal sei o que a gente produz lá!”. Outro jovem relata:

Lá na minha empresa eu fiquei sabendo que tem uma coisa, que fiquei sabendo na semana passada, que não pode andar por umas partes da empresa. E já tô lá faz um tempo e semana passada me falaram: tu não podes circular naquele setor porque a atividade lá é insalubre. E até então, ninguém tinha me falado nada disso (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Em uma busca individual e quase solitária, muitos jovens, frente ao ímpeto de ver seu saber fazer, sua inteligência e sua experiência sendo colocada em prática, passam a explorar isoladamente as condições de possibilidades para o trabalho. Partem em busca das atividades que podem desenvolver sozinhos, porém, esbarram na desconfiança que o mercado de trabalho impõe ao (à) trabalhador(a) como ferramenta de captação da subjetividade e de controle e manipulação de corpos, novamente, vendo sua autonomia sendo aniquilada pelo espaço de trabalho. Sabe-se que o campo de disputa no mercado de trabalho é acirrado e que, nele se mantêm somente aqueles que estejam adaptados às regras de maior produtividade e rentabilidade, de responsabilização individual (preferencialmente) sobre os resultados e de contentamento com as normas impostas.

Essa mesma disputa ainda é motivo de estranhamento entre os jovens, o que gera desconforto, e se soma à realidade de pouco diálogo entre as equipes de trabalho, bem como ao silêncio e à falta de cooperação entre os colegas quando trata-se de transmitir conhecimento. Um aprendiz conta:

Eu quando cheguei lá também queria aprender e queria saber o que tava acontecendo, e eu lembro que quando eu comecei a pedir eu ouvia muito “pode deixar que eu faço”. Eu tentava fazer as coisas que eu achava que conseguia e eu vi que eles começaram a se distanciaram (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Outro aprendiz relata:

E agora que a chefe deles tá exigindo que eles passem alguma coisa pra eu fazer, eles olham pra mim e perguntam: ‘ah, tu sabe fazer tal coisa?’... e eu não sei né, aí eles me olham e dizem: ‘ah, então deixa porque senão eu vou ter que te ensinar.’ Daí a chefe deles agora tá pedindo pra eles me ensinarem. Daí eles vão lá para me ensinar e falam tipo tudo corrido, me mostram um monte de programas que precisa fazer cadastro e dizem: aah, é assim! (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Destaca-se que as sombras do desemprego, apesar de atingirem especial e diretamente a população jovem e ainda inexperiente, não deixam de assombrar aqueles que continuam empregados. Dessa forma, vê-se criar uma cultura da disputa constante entre os trabalhadores, além da vigília mútua em

que um está sempre atento aos possíveis erros dos outros em um aparente desejo de delação, na qual, o jovem está sendo inserido discreta e perversamente.

4.3 “Como se fosse um favor dar emprego”: sofrimento no trabalho dos jovens aprendizes

Ao longo das últimas três décadas, mudanças profundas ocorreram na relação entre a classe trabalhadora e o trabalho. De acordo com Antunes (2018), no Brasil, em especial a partir década de 1990, essas modificações se intensificaram e se caracterizaram pela aceleração do ritmo de trabalho, pela imposição de baixas remunerações e pelo controle operário através de metas inexecutáveis, exigências de qualidade, além da cultura de ganhos monetários vinculados à maior produtividade. Tais características estavam e continuam ligadas às premissas neoliberais que além de possibilitar as reestruturações produtivas, deixam rastros importantes na vida da classe trabalhadora como a flexibilização e a informalidade, trazendo como principal consequência a precarização (ANTUNES, 2018).

Com a flexibilização das relações de trabalho expandiram-se também o contingente das doenças e dos sofrimentos ocasionados pelo trabalho, assim, a nova divisão internacional do trabalho levou ao desenho de um novo mapa de acidentes e de doenças profissionais. Atualmente, no Brasil, as doenças que mais afastam estão ligadas às lesões osteomusculares e ao sofrimento psíquico. A precarização do trabalho assume diversas faces, mas a pior delas é aquela que aniquila a possibilidade de vida do(a) trabalhador(a). De acordo com levantamentos efetuados pelo Ministério Público do Trabalho, 4 milhões de trabalhadores(as) se acidentaram no Brasil entre 2012 e 2017. Os mesmos dados mostram que uma pessoa morre em virtude de um acidente de trabalho a cada quatro horas e meia em nosso país (Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho). Tendo em vista a abrangência desses dados, entende-se que, atualmente, essa é uma questão de saúde pública.

Além dos acometimentos físicos, sabe-se que as estratégias utilizadas pela nova gestão do trabalho atingem diretamente a identidade do(a)

trabalhador(a). Assim, entende-se que as doenças e mortes nem sempre estão ligadas às condições estruturais do ambiente físico, ou à segurança ou falta dela, ou aos riscos químicos, mas podem, também, estar diretamente ligadas às estratégias de mobilização da subjetividade do(a) trabalhador(a). As relações, as normas prescritas e reais de trabalho, o assédio, a falta de espaços para interação, a gestão das metas, a impossibilidade de reconhecimento, de autonomia, de utilização da criatividade entre tantas outras nuances podem adoecer mentalmente os trabalhadores e trabalhadoras. Sendo assim, considera-se sofrimento no trabalho, além das experiências que atingem diretamente o corpo físico, toda a vivência que contenha um ou mais dos seguintes elementos: “medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, impotência diante das incertezas, alienação, vulnerabilidade, frustração, inquietação, angústia, depressão, tristeza, agressividade, impotência para promover mudanças, desgaste emocional ou físico, desânimo, desvalorização, culpa, tensão e raiva” (MENDES; MORRONE, p. 32, 2014).

É necessário destacar que, em algum nível, todo o trabalho gera sofrimento e todos(as) os(as) trabalhadores(as) podem experimentar alguma dessas formas de sofrimento e que, assim como o prazer, o sofrimento é também essencialmente subjetivo e seria ilusão querer objetivá-los (DEJOURS, 1993). No entanto, alguns elementos são necessários se considerar quando se fala em sofrimento ou adoecimento do trabalhador(a), em especial, destacam-se: o período ao longo do qual se vivencia o sofrimento, a intensidade, os reflexos disso na vida do sujeitos, os possíveis prejuízos pessoais e/ou profissionais e ainda os culturais, e ainda, as possibilidades de ressignificação deste, o apoio social encontrado no local de trabalho, o sentimento de reconhecimento entre outras características do trabalho que podem transformar uma experiência de sofrimento em outra de sentido ou mesmo satisfação.

Entre os fatores de proteção para a saúde do trabalhador(a) se pode citar a relevância que a legislação assume no cuidado com a segurança e com a proteção à saúde, porém, o contrário também é verdadeiro. De acordo com Lourenço (2015)

Nos países onde o trabalho costuma ser mais regulamentado e protegido, os riscos laborais são menores. No oposto, nos

países e locais onde há maior desproteção, os danos à saúde dos trabalhadores tendem a ser muito maiores. Em geral, estes são os testemunhos de uma legislação trabalhista permissiva, das péssimas condições em que o trabalho ocorre, bem como das relações contratuais agressivas e de baixo investimento em inovações, ciência e tecnologia (p.455).

A realidade no Brasil aponta para condições precárias de trabalho e para uma legislação que, mesmo depois de reformada, não consegue se efetivar e, por conseguinte, garantir a proteção de seus(uas) trabalhadores(as) para amenizar a incidência de adoecimentos ou mortes. Após a reforma trabalhista, a CLT passou a permitir a divisão dos 30 dias de férias em até três vezes, passou a permitir a extensão da carga horária máxima de trabalho, deixou de considerar jornada de trabalho os tempos de descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniforme que ocorrem no âmbito da empresa, passou a permitir negociar o horário de intervalo e nos casos em que o mínimo de 30 minutos não seja cumprido a indenização poderá ser de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido como ocorria anteriormente, outra mudança é que atualmente o tempo despendido até o local de trabalho e o retorno para casa, por qualquer meio de transporte, deixa de ser computado na jornada de trabalho. Tanto as mudanças já citadas como também a atual permissão concedida para a modalidade de trabalho intermitente (que coloca o(a) trabalhador(a) à disposição do empregado em qualquer tempo, sendo remunerado apenas pelas horas de trabalho ou pelo dia), bem como para o trabalho remoto (caracterizado pela possibilidade de utilizar a própria casa como local de trabalho) e para a negociação direta entre empregador e empregado que passam a ter maior peso que a própria legislação, incidem direta e penosamente sobre a vida do trabalhador e da trabalhadora.

Todas essas mudanças e esses desmontes nos direitos outrora alcançados, além de flexibilizarem a relação de trabalho, reduzem a exigência sobre o empregador e expõem ainda mais o(a) trabalhador(a) às condições precárias de trabalho, como os ritmos intensos, a insegurança, o assédio, a tomada do tempo de não trabalho, a redução dos espaços de lazer, além de limitar as possibilidades de organização coletiva e de mobilização para melhores condições de trabalho. Isso posto, ao se refletir acerca das mazelas

do trabalho e sobre o cuidado que a legislação deveria impor ao trabalhador e à trabalhadora, ainda se destaca que a reforma trabalhista torna a partir do ano de 2018 a contribuição sindical facultativa, permite a terceirização para atividades fins e, ainda, autoriza que mulheres gestantes ou lactantes trabalhem em locais insalubres (BRASIL, 2017).

Destaca-se que toda essa reforma se dá em um contexto social em que as políticas públicas, por mais que existam, não garantem sua efetividade. Assim, o Brasil apesar de contar com a Consolidação das Leis de Trabalho, conjunto de leis que tiveram significativa importância na preservação da integridade das condições físicas e psíquicas do trabalhador e da trabalhadora, porém, nunca conseguiram garantir a sobrevivência de sua totalidade. Negligências graves ainda são cometidas por parte das grandes empresas do nosso país, resultando em crimes contra a vida e na incapacitação daqueles que estariam, por lei, protegidos. Exemplos recentes como a Tragédia de Brumadinho, que matou cerca de 160 trabalhadores e trabalhadoras entre contratados e terceirizados, e o incêndio no Ninho do Urubu que matou 10 trabalhadores jovens que se profissionalizavam para o mercado do futebol nos servem de base para essa reflexão. Esses dois grandes crimes foram taxados por toda a mídia de maior circulação nacional como tragédias. E certamente não o deixam de ser, porém, ao intitular o discurso de tal forma, passa-se a entendê-los como acontecimentos que não poderiam ser evitados, uma inverdade como já se é sabido.

Não se pode negligenciar o esvaziamento e mesmo a ausência das ações de fiscalização trabalhistas diante de grandes corporações. No caso da Vale, sabe-se que um laudo foi emitido e aceito sem grandes contestações ou comprovações poucos meses antes do fatídico ocorrido e que, por sua vez, atestava a segurança da barragem localizada acima da principal unidade da empresa no local (Minas do Feijão), bem como muito próxima a uma comunidade de Brumadinho. Já no caso do Ninho do Urubu, centro de treinamento do Clube de Futebol do Flamengo, as notícias veiculadas na mídia afirmavam que o clube já havia sido multado mais de 30 vezes e que, independente do fato, continuava em funcionamento.

Tal realidade se evidencia em trechos de reportagens como esta:

O mais impactante é que laudo técnico da empresa emitido (com participação de auditoria externa) em 2018 não a caracterizava como de alto risco, apesar de detectar problemas de drenagem e erosão o que está sendo investigado pelas autoridades policiais. No curso das investigações, foi divulgado que em “troca de e-mails”, dois dias antes, a Vale já sabia sobre problemas detectados na barragem. O que causa mais apreensão também é que segundo a ANM, somente 27% do total das barragens de rejeito no país haviam sido fiscalizadas no ano de 2017 (RESK, Carta Capital, 2018).

A relação de poder que as grandes potências capitalistas do nosso país exercem sobre a legislação é evidente. Há de se considerar que a Vale é uma das maiores mineradoras do mundo e ocupa o primeiro lugar quando trata-se da produção de ferro e níquel. De acordo com relatórios financeiros divulgados pela própria empresa, a Vale atingiu a “marca histórica de mais de 100 milhões de toneladas de minério de ferro produzidos num trimestre”. Destaca-se que o lucro líquido recorrente da empresa divulgado através do mesmo relatório foi de R\$ 8,3 bilhões (VALE, 2018).

Por sua vez, o Clube do Flamengo além de ser historicamente um dos clubes mais populares do Brasil, também vigora entre os mais rentáveis. Em um ranking de clubes que mais faturam a nível mundial, o Flamengo atinge a marca de 20º lugar, sendo o único clube brasileiro presente na lista. Esse cenário ganha ainda mais representatividade em um país que como o nosso, se intitula: País do Futebol.

A flexibilização das relações de trabalho, bem como o status assumido pelas empresas citadas podem ter influenciado nos acontecimentos recentes. Tal afirmação não passa de hipóteses. De fatos concretos, só se sabe que apesar de algumas notificações, a permissividade fez com que ambas continuassem atuando mesmo que de maneira irregular causando riscos à saúde do trabalhador e da trabalhadora. No entanto, destaca-se que tal ausência ou esvaziamento nos critérios de fiscalização também pode ser percebida em outros níveis dessa pirâmide organizacional.

Ao iniciar a coleta de dados junto ao campo que essa pesquisa elencou, fez-se contato com a coordenadora do projeto que, além de relatar o histórico, apresentar a grade curricular, o processo para ingresso dos(as) jovens, o encaminhamento e a inserção deles nas empresas, entre outros detalhes da

dinâmica dos Jovens Aprendizes, relata com evidente preocupação que em 10 anos de história o programa nunca fora fiscalizado ou auditado por parte do Ministério do Trabalho e tão pouco pelo da Educação.

Quantos devem ser os casos de ausência de fiscalização nos mais variados seguimentos da indústria, serviços e nos demais setores agrícolas? Uma das poucas certezas que se tem ao tratar desse assunto são os casos de subnotificação. Essa fragilidade nos procedimentos fiscais permite que inúmeros casos de acidentes ou de adoecimentos sejam negligenciados e fiquem desvinculados das estatísticas. Essa também é uma realidade para os casos de mortes de trabalhadores e de trabalhadoras. Um levantamento do Ministério do Trabalho (MTB) e do Ministério Público do Trabalho (MPT) no Rio Grande do Sul aponta que, em 2016, somente 27,5% dos acidentes de trabalho fatais chegaram às estatísticas oficiais (ANAMT, 2018). Isso posto, destaca-se que em parte dos casos, as mortes que se dão fora do ambiente físico de trabalho (após 12 horas do acidente ocorrido), ou no trajeto de ida ou de retorno deixam de ser identificados como sendo resultado de trabalhos insalubres, mesmo que as causas iniciais estejam ligadas diretamente as condições precárias de trabalho. Para exemplificar o exposto, destacam-se as colocações de Correa e Assunção (2003, p. 06), ao dissertarem acerca da subnotificação das mortes relacionadas ao trabalho e da sua mensuração:

Atualmente, é difícil estimar a magnitude dos acidentes fatais ocorridos em situação de trabalho, visto que algumas fontes de informações limitam seus dados a populações circunscritas de trabalhadores. Além disso, nos ambientes de trabalho, a comunicação do acidente sofre as restrições dos contratos de trabalho fragilizados, nos casos da mão de obra terceirizada e outros (CORREA; ASSUNÇÃO, 2003, p.06).

Os acidentes e o adoecimento no trabalho passam então a ser considerados política de morte. E se não matam, as vagas de trabalho caracterizadas pela insalubridade, pela periculosidade, pela flexibilização e pelo descaso com o desenvolvimento social, são, por mínimo a se dizer, mantenedores do *status quo*, no qual os indesejáveis sociais são excluídos, aniquilando-se a possibilidade de estes atingirem espaços outros que não as margens a eles determinadas historicamente.

De acordo com Silva (2017), a gravidade e a diversidade tipológica dos acidentes e das doenças do trabalho são um fenômeno eminente das relações capitalistas de produção. Assim, “diferentemente do que o nome sugere, eles não são eventos acidentais ou fortuitos, mas fenômenos socialmente determinados, em tese previsíveis e preveníveis” (CORDEIRO; SKATE; CLEMENTE; DINIZ; DONALIZIO, 2002).

É necessário antes de dar continuidade a essa discussão, estabelecer que nesse escrito, entende-se que a condição física e psíquica do(a) trabalhador(a) está diretamente relacionada às condições trabalho que lhes são oferecidas e somente a partir desse ponto é que se faz possível uma discussão na qual não se faça recair a culpa ou a responsabilidade pelo adoecimento ou acidente no(a) próprio(a) trabalhador(a). Assim, pensar a saúde do(a) trabalhador(a) é um movimento que engloba questões organizacionais, políticas e culturais.

Muitos estudos já trataram dos efeitos que o trabalho pode exercer sobre a população jovem. No entanto, poucos são aqueles que discutem criticamente sobre as políticas públicas destinadas a preparação da força de trabalho da juventude para o mercado de trabalho. Nesse sentido, e entendendo que no presente trabalho busca-se discutir programas de promoção de trabalho e renda amparados pelo governo e destinados à população jovem, repensar o discurso hegemônico, disseminado pelas mídias e que defendem um programa que busca “contribuir para a formação de jovens autônomos, que saibam fazer novas leituras de mundo, tomar decisões e intervir de forma positiva na sociedade” (APRENDIZ LEGAL) se faz primordial.

A despeito dos discursos positivistas vinculados às imagens de jovens extrovertidos, que exercem participação em locais de trabalho acolhedores, em reuniões e atividades interessantes, resgata-se as colocações de Dejours (2006) que dizia que imagens como essas não passariam de clichês, pois as empresas colocam o que desejam na vitrine, mas que, por traz destas, há o sofrimento de quem trabalha.

Assim, na presente sessão, buscar-se-á trazer disparadores que promovam uma discussão crítica acerca dos efeitos por vezes nocivos, que programas como o que intitula esta pesquisa podem fazer surgir em populações com características específicas como jovens de 14 a 24 anos, que

por vezes, têm no programa, a primeira experiência de trabalho formal. Por efeitos nocivos, entende-se para esse escrito os efeitos que prejudicam física, mental e/ou socialmente (compreendendo que essas três instâncias não se encontram em polos separados, mas que, pelo contrário, influenciam umas às outras, constante e dinamicamente) os jovens inscritos no programa.

Assim, e apenas na tentativa de facilitar a exposição e a discussão dos dados coletados, a presente categoria estará dividida em oito subcategorias, a saber: a) Da repetição ao esvaziamento do sentido do trabalho; b) A sensação de incompetência; c) O (des)pertencimento e o isolamento social; d) O que resta do tempo entre o trabalho e o não trabalho; e) O espaço para a aprendizagem no cotidiano do trabalhador aprendiz; f) A sobrecarga de trabalho; g) Quando a dor é invisível aos olhos do outro; e por fim, h) o corpo passa a dar sinais.

4.3.1 Da Repetição ao Esvaziamento de Sentido de Trabalho

É sempre a mesma coisa. É tipo: peraí que eu vou te passar um trabalho e tu precisa me entregar no prazo que eu mandar e depois eu vou te dar outro trabalho, parecido com aquele que tu já fez, aí com mais um prazo. Parecido não, é exatamente igual! (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

O sentido de trabalho é parte fundante da saúde mental e, por conseguinte, da saúde física do(a) trabalhador(a). Entende-se que esse não é um conceito estanque e tampouco único, porém, para este estudo, entender-se-á o sentido do trabalho como uma construção social, que compreende o entendimento sobre a realidade imposta pelas condições e pelas relações do trabalho, o que, por sua vez, depende de fatores como os contextos sociais e históricos em que o(a) trabalhador(a) se insere (SOUZA-LOBO, 2011), perpassando condições individuais sem, porém, negligenciar a influência dos coletivos em sua gênese.

É uma concepção construída historicamente, da mesma forma que o é o termo trabalho. Esse, por sua vez, hoje é entendido como forma de subsistência, como mediador da vida social e política, além de fundamental para a produção de identidade através da organização das atividades pessoais

e familiares, da construção de papéis, status, prestígio e reconhecimento social, e de proporcionar ocasião para o desenvolvimento de condutas, de projetos e de realizações profissionais (COUTINHO, 2014) e no processo de subjetivação. Entende-se por subjetivação o “processo de atribuição de sentido com base na relação do(a) trabalhador(a) com sua realidade de trabalho, expresso em modos de pensar, sentir e agir individuais ou coletivos” (MENDES, 2007, p. 30)

Além do citado, sabe-se que o trabalho proporciona experiência de sentido de vida. No entanto, a anulação da atividade mental dos(as) trabalhadores(as) em seus postos, proporcionada pela reestruturação das características contemporâneas de trabalho, vem aniquilando também, o sentido que este poderia criar. Diante desse contexto, destaca-se que entre o público pesquisado foram raros os marcadores que indicassem sentido de trabalho que remetesse ao prazer, ou realização pessoal, expressão da autonomia, da criatividade, bem como o exercício de um papel na sociedade, e tais achados corroboram com o que já havia sido apontado por Amazarray et al (2009).

O sentido do trabalho é o arsenal de sentimentos gerados a partir de uma função da qual o sujeito trabalhador participa, em que é capaz de investir a própria identidade, o seu saber fazer prático e que ainda possibilite a ele(a) se perceber fazendo parte de algo que é maior do que ele(a) próprio(a). O sentido então, necessariamente perpassa pela sensação de pertencimento. Para Tolfo et al (2005), os sentidos

são uma produção pessoal decorrente da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências cotidianas. É importante ressaltar as transformações porque passam os sentidos, uma vez que são construídos em uma relação dialética com a realidade (Tolfo et al., 2005).

A partir dessa perspectiva, pode-se compreender o sentido do trabalho como resultado de um processo que permite o emprego da inteligência individual e coletiva, utilizadas frente à necessidade de criar soluções para as dificuldades que surgem entre o trabalho prescrito e o trabalho real (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990).

O sentido do trabalho é carregado de elementos individuais e, além deles, para compreender o sentido é necessário compreender todo o contexto histórico e social no qual o trabalho e o(a) trabalhador(a) se inserem. Essa compreensão abarca os temas da divisão do trabalho, das modificações no processo produtivo, do próprio mercado, das possibilidades de formação e da luta de classes (D'ARISBO et al, 2018).

Diferente do que se espera de um trabalho que gere sentido para o indivíduo que o realiza, o trabalho do Jovem Aprendiz aparece como monótono e repetitivo. Essas características são utilizadas comumente como ferramentas de gestão por parte das organizações que, de acordo com Antunes (2018), se organizam simultaneamente para envolver e controlar a subjetividade do(a) trabalhador(a). Tornam-se assim, um mecanismo útil para garantir altos índices de produtividade, independente dos reflexos que podem causar.

O mesmo autor destaca que o capital não identifica nenhum empecilho para a precarização do trabalho. Assim, percebe-se que essa realidade nebulosa se impõe a toda a classe operária, independentemente da idade, independente do ciclo de vida e independente de ser esta a primeira experiência de trabalho na vida do sujeito ou a última.

Um exemplo pode ser evidenciado na seguinte fala: “Já no meu setor, sempre tem alguma coisa pra fazer, mas tudo o que tem pra fazer é sempre muito repetitivo. Tipo, por etiqueta em um produto ou cortar algumas folhas. Às vezes chega a doer às mãos” (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril 2019).

Outro jovem relata que para eles, além do trabalho que se repete frequentemente e no qual eles não se percebem úteis, a eles são destinadas apenas as tarefas que ninguém deseja fazer. Nota-se que o próprio jovem já identifica os reflexos que a prática gera na sua condição emocional: “Ah, repetir sempre a mesma coisa tem me deixado bastante desmotivado. Eu faço sempre a mesma coisa e é sempre aquilo que ninguém quer fazer. Parece que é pra isso que a gente serve, pra fazer o que ninguém acha importante” (Comunicação pessoal, Grupo 01, Abril 2019).

As colocações do grupo são unânimes. Todos se sentem representados com as palavras dos colegas que afirma:

O que parece é que a gente tá lá porque a empresa precisa ocupar as vagas de jovem aprendiz. Tipo cota, sabe? É muito ruim, porque no fundo a gente sabe que pode fazer mais do que só colar etiqueta todos os dias, sabe. Isso é muito cansativo, imagina fazer isso por dois ou três meses seguidos. (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

Diante dessa colocação, percebe-se que além da ausência do sentido de trabalho, os jovens passam a perceber a si mesmos como peça dispensável e facilmente substituível dentro da dinâmica da empresa. Fica claro que o único sentido que a organização de trabalho pretende impor ao jovem é o de sua mercantilização. Pois, de acordo com Antunes (2018), ao mesmo tempo em que o capital não pode abrir mão do trabalho vivo, pois dele depende a sua própria sobrevivência e reprodução, também faz questão de explorá-lo ao máximo, e caracterizando-o como “mercadoria de alta descartabilidade” (ANTUNES, 2018, p.168).

Muito já se tratou acerca das mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Sabe-se que atualmente vivencia-se uma era da modernização dos meios de trabalho e que as tecnologias da informação promovem a valorização da criatividade da iniciativa, mas que, no entanto, em realidade, percebe-se que para aqueles que têm sua força de trabalho cooptada por um mercado precarizado, as condições de possibilidades para se efetivar o trabalho são outras. Em outras palavras, “querem nos fazer acreditar, ou tendemos a acreditar espontaneamente, que o sofrimento no trabalho foi bastante atenuado ou mesmo completamente eliminado pela mecanização e pela robotização, que teriam abolido as obrigações mecânicas [...]” (DEJOURS, 2006, p. 27), porém, sabe-se que tais atividades são essenciais para a manutenção da máquina capitalista, e a única diferença é que atualmente, as atividades braçais, repetitivas e que inibem a criatividade e limitam a liberdade do sujeito que trabalha são destinadas às populações específicas.

Ao analisar as falas dos jovens aprendizes, nota-se que eles são parte dessa população. A maior parte destes(as) jovens está em sua primeira experiência de emprego, fato que, possivelmente, exercerá influência sobre o seu processo de subjetivação e de formação da identidade. Como pensar que atividades repetitivas, sem sentido de pertencimento ou valor, sem espaço para

o investimento da criatividade e do saber pessoal podem ser consideradas preparação para o mercado ou mesmo formação profissional?

Enquanto falam sobre seu trabalho, os(as) jovens trabalhadores(as) afirmam: “Eu acho que o jovem aprendiz não tem tanta autonomia” (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019). Além disso, destacam que a monotonia da repetição e a limitação do espaço para a própria expressão têm gerado sentimentos de insatisfação e, até mesmo, o desejo de desistir da oportunidade do primeiro emprego:

Porque como um empregado normal tu ainda tem um pouco de autonomia sobre as coisas que tu faz. Mas o jovem aprendiz não tem de jeito nenhum. A gente tem um espaço muito limitado. (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

Esse sentimento tem efeitos diretos sobre os(as) aprendizes. Muitos relatam o desejo de rescindir o contrato com a empresa antes mesmo do tempo inicialmente previsto, tamanho o desconforto vivenciado por eles(as) em seus locais de trabalho. Esse elemento, contraria pesquisa anteriores como a de Amazarray et al (2009), em que entre o público de 10 jovens pesquisados com idades entre 15 e 16 anos, não havia nenhum jovem com o projeto de desistir do programa, todos(as) desejavam a efetivação após o fim do contrato como jovem aprendiz. No entanto, nesta pesquisa, não foi exceção a seguinte colocação:

Mas, fazer o que eu faço todo dia, eu já não tô mais aguentando. Queria desistir, mas vou terminar, porque eu preciso terminar alguma coisa na minha vida. Então vou terminar o jovem aprendiz pra seguir outras etapas da vida. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Além do desejo de desistir, perpassa pelo jovem a sensação de que nas empresas em que estão alocados, em virtude da repetição e do esvaziamento de sentido de trabalho, nada está sendo adquirido enquanto conhecimento ou experiência, fato que além de sofrimento, gera culpa em parte da população pesquisada. Essa característica pode ser percebida na seguinte fala:

Então nesse sentido eu acho ruim. Porque é a primeira experiência, então eu fico pensando que quando eu sair de lá, se continuar assim, eu não vou saber o que é o trabalho real, assim [...] porque eu sei que em outro lugar não vai ser assim. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Novamente em contradição a outros estudos como os de Amazarray et al (2009) que apontam para o sentido de trabalho múltiplos em seu público pesquisado e que, por sua vez, remetem a uma compreensão de que o trabalho está oferecendo ao jovem a oportunidade de colocar em prática todo o conhecimento adquirido teoricamente e que o trabalho exige compromisso e responsabilidade, um jovem relata:

Aí quando eu fui na outra semana ela me deu algumas coisas que tavam acumuladas pra eu passar pro sistemas, mas eu terminei rápido e agora de novo eu não tenho nada pra fazer. Parece que eu tô só gastando passagem pra ir lá [...] (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Já o sentimento de culpa frente à passividade se evidencia quando um dos jovens relata que “chegou no ponto que eu já fiz tudo o que tinham me mandado. E é ruim ficar sem fazer nada, porque parece que tu não tá indo pra trabalhar, ou que tu tá fugindo do serviço” (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril 2019). A organização do trabalho coloca o jovem que chega imbuído de energia e disposição, além do seu saber prático, em situação de passividade, de “recurso” ou “utensilio” que precisa estar à disposição sem maiores questionamentos, para quando a empresa necessitar.

Nesse sentido, destaca-se o alerta que Seigmann-Silva (2004) faz questão de expor, ao se referir às primeiras experiências dos(as) trabalhadores(as). De acordo com a autora, quando nessas primeiras experiências se instaura a passividade, tais respostas podem ser absorvidas e compreendidas pelo sujeito como padrões o que, por conseguinte, pode fazê-lo responder da mesma forma frente a questões futuras, promovendo assim a instauração de um embotamento afetivo, bem como uma impossibilidade de reconhecer as condições precárias do trabalho e, assim, mobilizar-se para a superação delas.

4.3.2 A Sensação de Incompetência entre os Aprendizes

No início pra mim era bem mais desconfortável. Eu pensava: meu deus, eu não tenho nada pra fazer, eles vão me tirar daqui, eu não tenho serventia. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Uma das grandes contribuições do trabalho na vida de um ser humano é a possibilidade de reconhecimento. A valorização e o reconhecimento pela contribuição oferecida é fator que gera satisfação e prazer. Destaca-se que sempre que o sujeito se dispõe a oferecer sua contribuição ele espera, concomitantemente, uma retribuição. É mais importante para o sujeito que a retribuição financeira, é a retribuição simbólica. Esta, por sua vez, é o que inscreve o sujeito no real, conferindo-lhe um lugar no mundo, a partir do que este é capaz de fazer. Essa retribuição simbólica se dá através do julgamento que o outro faz sobre o trabalho desenvolvido e do reconhecimento pela participação de quem o fez.

Esse julgamento pode se dar de dois modos, o de utilidade e o de beleza. De acordo com Bendassoli (2012), enquanto o julgamento de utilidade atende ao desejo de ser útil, o de beleza gera um sentimento de pertencimento a um coletivo de trabalho.

No entanto, o contrário também é verdadeiro. De acordo com Dejours (2006), quando o(a) trabalhador(a) não experimenta a sensação do reconhecimento, quando o investimento deste ou desta passam despercebidos ou é negada pelos atores envolvidos e pela organização do trabalho, o sofrimento gerado pode ser perigoso para a saúde mental.

O reconhecimento mostra-se decisivo na dinâmica da formação da personalidade no trabalho. Elemento que é identificado desde as primeiras experiências que estabelecemos com o mercado. O jovem inicia sua carreira cheia de expectativas e espera, não apenas o reconhecimento de sua obra, mas em especial, já que está iniciando e não possui experiências sólidas e, por vezes, nem experiência prática que possa auxiliá-lo a executar uma obra de maneira individual, um reconhecimento do seu potencial, do seu desejo de estar ali e fazer parte de algo que lhe parece maior do que ele próprio, ou mesmo o reconhecimento do desejo que esse aprendiz possui de atingir o que

é esperado dele pela sociedade, pela família ou mesmo o que ele próprio criou (a partir de tudo isso que lhe é imposto) de desejos para o próprio futuro.

Isso pode ser claramente percebido na fala dos jovens que, de alguma maneira, clamam por serem notados em seus espaços de trabalho. Eles, como todos assim os dizem que desejam, não querem ser apenas mais um. Desejam ser reconhecidos como capazes de pôr em prática atividades destinadas à tantos outros(as) trabalhadores(as). Desejam também, ser investidos de confiança por parte de quem os contrata e de cooperação por aqueles que virão a dividir com os jovens um espaço no ambiente de trabalho. Tal desejo de reconhecimento fica evidente quando se escuta: “[...] sem falar das coisas que a gente sabe que a gente poderia tá fazendo, mas que eles não repassam porque não confiam em nós. E a gente não se sente confortável pra se oferecer porque ainda não tem essa liberdade [...]” (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril de 2019).

Pode-se pensar o quão relevante se faz o reconhecimento no processo de construção da própria identidade, bem como da imagem coletiva que se forma sobre o público. Na ausência desse reconhecimento, os reflexos começam a se fazer presentes nas dinâmicas de trabalho assim como no sofrimento experienciado pelo sujeito jovem trabalhador(a). A seguinte fala se apresenta como exemplo:

Mas eu tava pensando aqui que é isso que representa a imagem que as pessoas têm do jovem aprendiz. Porque muita gente mais velha, que trabalha a mais tempo, sai pra outras pessoas mais jovens entrarem... Então eu fico pensando que se tá tudo mundo pensando que as pessoas mais jovens que entram estão entrando por cotas, porque precisam entrar, eles podem pensar que por estar sem fazer nada que: ‘ahh, esse pessoal novo que entra vem só pra tirar a vaga dos outros... entram pra ficar parado e não fazer nada, só pra ganhar dinheiro atoa... entrando por cota’. Me sinto mal, às vezes quando eu tô lá sem fazer nada, porque parece que eu to representando a imagem do jovem aprendiz que essas pessoas pensam (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Ao ser-lhe negado o benefício do reconhecimento nas suas primeiras relações de trabalho, o jovem enfrenta a sensação de incompetência, fator que passa a ser o cerne de sua subjetivação e que deixa suas marcas não só em

níveis individuais, mas em especial, a níveis coletivos. A representação que o jovem passa a assumir acerca de sua própria categoria é a de incapaz, a de sujeito improdutivo e rapidamente descartável. Nesse sentido, um dos trabalhadores relatou:

Aí passa o chefe do setor e a gente fica meio mal assim, se sente inútil sabe. Aí parece que tu não fazes nada sabe [...] mas é diferente tu não fazer nada porque tu não quer ou porque tu não tem nada pra fazer, sabe... Aí o que as pessoas vão pensar? Que tu é um inútil? [...] que tu tá ali só porque a empresa precisa de um aprendiz só pra falar que tem a cota de aprendiz (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

De acordo com Gernet (2014), se o indivíduo estiver afastado do reconhecimento haverá inúmeras possibilidades deste se alienar socialmente. Destaca-se que a mesma autora afirma que uma possibilidade de se evitar essa forma de alienação, além do reconhecimento individual, perpassa por uma sensação de pertencimento a uma comunidade orientada por normas e regras de trabalho, ou seja, um reconhecimento coletivo. No entanto, a realidade que se impõe aos jovens participantes ao adentrarem nas empresas para as quais foram contratadas, é outra:

É como se fosse desnecessário tu tá ali, sabe. Às vezes chega 14:30 e tu já acabou o que tinha pra fazer. Aí tu fica até às 17 sem nada pra fazer. Aí dá aquela sensação de que a gente tá ali porque é uma obrigação pra eles sabe. Como se fosse um favor dar emprego (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Outro jovem destaca: “E fora que às vezes, logo que eu cheguei no meu setor, eles olham assim com uma cara de ‘não vai fazer nada’” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019). E ainda:

Pra mim é bem complicado, eu preciso tá sempre pedindo trabalho pras pessoas, aí as pessoas dizem que vão ver alguma coisa pra mim fazer e nunca mais falam nada. Já não sei mais o que fazer. Eu me sinto muito diferente de um funcionário normal. Tem uma guria que entrou depois de mim, foi contratada, e já faz tudo sozinha. Tem um e-mail e um ramal pro telefone e eu que tô lá desde junho, não tenho nem isso. Eu só uso o computador pra mexer no sistema, porque pra

outra coisa parece que ninguém confia (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Evidentemente, eles não se sentem reconhecidos pelos pares de trabalho, fato que os leva à desmotivação e à dúvida da própria capacidade. Gernet e Dejours (2009), afirmam que a alienação mental causada pela falta de reconhecimento é uma situação perigosa e inviável de se sustentar a longo prazo, pois, o sujeito é levado a duvidar da própria capacidade, assim como da relação que ele próprio mantém com o real.

E é nesse sentido que a falta de reconhecimento pode estar intrinsecamente relacionada a casos de sofrimento e de adoecimento no trabalho, podendo encaminhar o sujeito à experiências de despersonalização (BENDASSOLI, 2012). Isso pois, de acordo com o mesmo autor, o que está em jogo é a possibilidade exclusão pelo outro, o que coloca em risco a autoestima e a identidade.

As falas dos jovens participantes não mostram apenas a sensação de incompetência que é vivenciada por falta de reconhecimento, mas denunciam também, uma prática insalubre ao se pensar em uma primeira experiência de trabalho. Nesse sentido, muitos foram os relatos que apontaram para organizações de trabalho negligentes em sua obrigação de instituições que preparam e fomentam o processo de profissionalização do jovem, deixando de lado não só a transmissão de informações básicas e relevantes acerca do funcionamento, da hierarquia, das normas, das prescrições do trabalho nas referidas empresas, mas, e em especial, limitando os seus espaços para interação coletiva, para o investimento da inteligência prática e, por conseguinte, a possibilidade do julgamento e do reconhecimento pelos pares de trabalho.

Nada sobre o trabalho foi me passado. Eu fui fazendo tudo do jeito que eu já sabia. Mas, e se o cara que chega não sabe, o que vai fazer? Aí vai ficar com fama de incompetente, mas às vezes, só não entende o trabalho e não sabe o que precisa fazer. Não recebe esse treinamento nem um retorno ou feedback dos chefes ou colegas. Eu nunca tive um retorno formal a não ser esse e-mail sobre meu vídeo (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Além do sentimento de inutilidade oriundo de organizações de trabalho despreparadas para receber e formar o aprendiz, esses jovens também relatam sentimento de incapacidade. Isso posto, destaca-se que além de sofrer com o fato de que, por vezes, não são apresentados formalmente ao real do trabalho, tirando-lhes a oportunidade de executar a atividade tal qual se espera e por isso serem reconhecidos, também passam a acreditar, e com isso sofrer, que seria de sua própria responsabilidade conhecer *a priori* as atividades que deveriam realizar, passando assim a duvidar da própria identidade quando, na verdade, todo esse processo deveria estar intimamente ligado à gama de conhecimentos que eles estão ali para receber e aprender. A dúvida e a culpa passam então a se tornarem elementos presentes: “Mas quando eu não tinha nada pra fazer eu pensava: ‘Meu deus, como eu não consigo enxergar o serviço que tá minha frente’. Eu tinha medo de ser chato, sabe? [...] eu nunca sabia o que fazer!” (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril 2019).

Além de apontarem todos esses elementos já citados, os trabalhadores e trabalhadores entrevistados também deram pistas acerca dos sentimentos que isso gera como surge na seguinte colocação: “só que eles faziam de uma forma bem rápida e fácil e eu demorava três séculos pra fazer aquilo. Eu me sentia meio inútil!” (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril 2019). Assim, jovens que enfrentam suas primeiras experiências de trabalho ficam à mercê das novas formas de gestão do mercado de trabalho, caracterizadas pela busca da qualidade total através de processos padronizados e repetitivos, e pela avaliação individualizada que por vezes, promove uma sensação de competição, de vigilância e de individualização, como se verá a seguir.

4.3.3 O Despertencimento e o Isolamento Social

Sem oferecer muitas informações sobre o trabalho a ser desenvolvido, além de restringir os espaços para investimento da criatividade ou uso da autonomia, limitar as experiências de reconhecimento, essa mesma forma de gestão, restringe também a cooperação entre os pares fomentando a competitividade e a disputa entre os(as) trabalhadores(as) de modo geral. Gernet e Dejours (2014) afirmam que, diante dessa valorização do “cada um por si”, os(as) trabalhadores(as) se percebem solitários frente às injustiças do

seu ambiente de trabalho e ficam fragilizados ao se depararem com a ausência da solidariedade dos colegas.

Para refletir acerca dessa questão é preciso entender que o trabalho tem a dupla função: uma delas se refere ao ato de produzir (mundo objetivo), enquanto a outra está relacionada à possibilidade de viver junto (mundo social). Dessa forma, o trabalho deve ser analisado a partir da díade: produção e relação social.

Viver junto é condição fundamental para o desenvolvimento humano. As relações iniciam no âmbito familiar, após isso, passam a se multiplicar no ambiente escolar, perpassando pelas relações de amizade e, posteriormente, pelas relações de trabalho.

Considerando que os jovens pesquisados apontaram que suas atividades de trabalho e de estudo ocupam quase os três turnos do dia, se torna relevante destacar que as relações que estes estabelecem em seus locais de trabalho e estudo são, de forma predominante, representações da vida social. Assim, espera-se que o sejam concomitantemente, potentes para o desenvolvimento não apenas de um sujeito profissional, mas de forma especial, para um sujeito consciente de seus direitos e ativo na busca por uma vida saudável. No entanto, não é essa a realidade que se apresenta na maior parte dos casos.

Em sua maioria, os jovens relatavam situações de isolamento e de exclusão por parte de uma organização do trabalho que impunha uma cultura tão massiva que impedia inclusive, as relações de suporte para as atividades de trabalho, como apontado no seguinte relato:

Quando eu cheguei na empresa eles nem sabiam que eu ia lá (risadas), e aí até hoje eu não sei quem é o meu supervisor, eu não sei muita coisa que eles fazem. Nunca pararam na empresa pra olhar pra minha cara e dizer: 'a gente faz isso aqui'. (Comunicação pessoal, grupo 01, Abril 2019).

Esse mesmo elemento foi apontado na pesquisa de Pessoa, Alberto, Máximo, Souza (2014), onde os autores afirmaram que entre os 20 jovens pesquisados, a maior parte não possuía relacionamento direto com seus supervisores e que em raras oportunidades de comunicação com estes, existia uma retração dos jovens frente à figura de autoridade, reproduzindo uma lógica

de competição e de individualismo, vindo assim a reforçar relações sociais pautadas na desigualdade (PESSOA; ALBERTO; MÁXIMO; SOUZA, 2014).

Como já discutido anteriormente, muitos desses jovens não recebem sequer as informações básicas quando chegam na empresa. E ao refletir sobre isso, encara-se a realidade de que se inicialmente eles são expostos ao isolamento, essa é uma situação que tende a se repetir. Um dos relatos desenha tal situação:

Lá na empresa eles até me recepcionaram, mas depois parece que me esqueceram. Hoje eles perguntam se eu já sei fazer tal coisa e se eu respondo que não eles dizem: ah, então deixa! Ninguém para pra me ensinar, então eu já não aprendo mais nada. (Comunicação pessoal, grupo 01, Abril 2019).

O relato anterior denuncia não apenas o risco da alienação social, mas em especial, coloca em questão os objetivos do programa. Esse que por sua vez, deveria estar voltado para a educação, já não se apresenta mais como uma ferramenta que cumpre seu papel na formação dos jovens em uma tentativa de superar questões sociais que promovem a desigualdade.

Sato (2014) afirma que as redes sociais que formamos ao longo da vida, em especial aquelas que estão ligadas ao trabalho, cumprem uma função de acolher, ajudar e transmitir informações, além de estimular o aprendizado conjunto e a cooperação. Diante de uma realidade inversa aquela que estimule as relações interpessoais e a formação de rede, os(as) jovens ficam apartados também, da possibilidade de criação de estratégias coletivas de defesa frente ao sofrimento gerado pela organização de trabalho. Dejours (2006) aponta que as estratégias de defesa individuais são relevantes frente ao processo de adaptação ao sofrimento, mas que, no entanto, aquelas estratégias que são formadas coletivamente, a partir da experiência da cooperação, permitem a construção do sentido de trabalho, a ressignificação do sofrimento e permitem o enfrentamento das resistências que o real impõe.

O isolamento ao qual são expostos esses jovens por parte das organizações de trabalho pode ser caracterizado pelas seguintes falas: “Lá na nossa sala eles fazem a contagem assim: ah, são vinte pessoas e mais dois jovens aprendizes. É sério (risadas)!” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019). Outro jovem completa:

Lá na empresa tem coisas que é só pros empregados, pros jovens aprendizes não. A gente tinha algum evento na empresa e eles tavam distribuindo alguma coisa e eu perguntei: 'isso aí é pra todos?' e ele me respondeu: 'não! É só pros empregados!' (risadas). E no início eles nem me chamavam pelo nome e só diziam: 'to enviando o jovem aprendiz' (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

O fato de não serem acionados pelos próprios nomes é também questão levantada pelos jovens com frequência. Já está instituído entre os aprendizes que a categoria "Jovem Aprendiz" não se associa a atividade ou função específica e sendo assim, por vezes, sentem que estão na empresa ocupando lugar de alguém que poderia estar fazendo mais que eles, ou que estão recebendo para não fazer nada. Além de não se sentirem reconhecidos em sua condição de aprendiz, consideram esse um título sem valor algum. O que agrava a sensação de desmerecimento é a diferenciação que as organizações insistem em impor ao(a) jovem, quando faz distinção entre ele(a) e outros funcionários:

Os funcionários têm algumas coisas que nós não temos. Por exemplo: a empresa compra bolo pra todos os aniversários do mês, mas isso é só pros funcionários. Eles até dizem que vão guardar um pedaço, mas a gente nunca viu esse tal de bolo. Daí, teve o negócio do vale alimentação que ela fez uma baita propaganda e no final disse: ahh, mas é só pra funcionários. Daí ela falou que plano dentário também cobria um monte de coisa... ahh, mas é só pra funcionário. (risadas). Eram dois slides e quase tudo só pra funcionários (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Um jovem do outro grupo relata:

Chegou um momento que ela disse que cada um tinha que avisar a época que gostaria de tirar férias, e eu pensei tipo natal e ano novo (quando ninguém trabalha), mas pra mim ela disse que eu não tinha direito. Aí nem perguntei sobre o final do ano pra não receber um não na cara. E todo mundo ganha folga no dia do aniversário e a gente não tem a folga no dia do aniversário; É tudo diferente. A gente não ganha bolo nem folga (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Considerando que a organização do trabalho se refere ao jovem aprendiz de uma maneira excludente desde a chegada dele no ambiente de trabalho, não é de se espantar que essa cultura se dissemine entre os demais trabalhadores(as). A partir da fala a seguir, pode-se notar que a exclusão do jovem em condição de aprendiz já é uma prática comum entre os colegas de trabalho com regimes de trabalho tradicionais:

Eu até tenho a minha mesa lá [...] para mim acontece a mesma coisa que as gurias falaram antes: o jovem aprendiz nem é gente lá. Ahh, tenho uma mesa pra mim, mas aí tem outra mesa onde fica umas cinco pessoas e eu fico sozinha, mas afastada assim. Bem embaixo do ar, muito sozinha, com frio, mas pelo menos eu tenho a minha mesa, posso botar minhas coisas (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Esse ambiente marcado pela lógica capitalista onde o que predomina é a produtividade, é reproduzido em outras tantas empresas que acolhem o jovem para a sua primeira experiência profissional. Destaca-se que os(as) demais trabalhadores(as) não são colocados a salvo destas organizações e que a diferença se instala no fato de que os(as) trabalhadores(as) experientes já contam com estratégias e mecanismos que os permitem resistir. Sabe-se que o processo de individualização do trabalho e a ruptura das redes de solidariedade são características do trabalho precarizado e que estão ligadas diretamente ao adoecimento (ANTUNES, 2018). Nesse sentido, preocupa o relato de um dos jovens que afirma: “Aí uma menina parou e me disse: nossa, eu tenho a impressão de que eu já te conheço. Aí eu respondi: ‘sim, tô trabalhando aqui já faz dois meses’ (risadas). É como se eu não existisse!” (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

De acordo com Dejours e Bengue (2010), os laços de solidariedade no trabalho são fundamentais para amenizar o sofrimento e que se apresentam, inclusive, como a raiz da baixa taxa de suicídio nos locais de trabalho. Os mesmos autores destacam que esses laços, em não raras vezes, servem como instrumento de conforto e proteção diante das situações extremas, no entanto, esse não parece ser um tema relevante nas organizações de trabalho nas quais estão sendo formados esses jovens.

Acho que isso dá um clima muito ruim. Eu chegava e dava bom dia pra todo mundo e ninguém me respondia. Agora eu já não tento mais. Agora eu chego e só passo reto [...] alguns nem te olham na cara (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Destaca-se que esse ataque às relações sociais nos ambientes de trabalho que anteriormente favoreciam o sentimento de pertencimento, bem como a imposição da individualização é uma ação que pretende aniquilar as manifestações de classe que historicamente se posicionam no enfrentamento da ordem capitalista (ANTUNES, 2018). A alienação é, então, parte de uma engrenagem que visa manter a hegemonia de algumas classes sobre outras. Para isso, vão sendo extintos, paulatinamente, os espaços de fala, as possibilidades de manifestação e, por conseguinte, a esperança de condições de trabalho melhores. As próximas falas denunciam a invisibilidade e a exclusão vivenciada pelos jovens aprendizes em seus locais de trabalho:

Eu mal vejo o gestor do meu gestor, que dirá ter espaço pra falar com ele [...] Eu acho que a empresa exclui muito o jovem aprendiz, mas não é nem nesse caso que a gente brinca que 'jovem aprendiz nem é gente', sabe?! É mais tipo como o colega tava falando, ele tava tri animado pra ir na tal janta, mas não, isso não é pra jovem aprendiz. Porque querendo ou não a gente também é funcionário. Agora a gente nem se oferece mais pra ir nas jantas. Sei lá, é meio chato, porque era uma oportunidade de confraternizar, de conversar com colegas de ter mais liberdade. A gente não pode ir nem na confraternização! É complicado [...] (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Outro jovem aponta:

Vou falar de uma situação que acontece bastante comigo, que pode até parecer fútil, mas que me afeta bastante. Geralmente quando eles tão comendo algo, eles oferecem pra todo mundo, até pra pessoa que tá do meu lado e pra mim não, eles parecem que não me veem. Porque talvez eu até não ia querer, mas me machuca de alguma forma (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

É importante ressaltar que as táticas utilizadas por essa engrenagem são sutis e, ao que tudo indica, os(as) trabalhadores(as) estão sendo

preparados desde suas primeiras experiências de trabalho para aceitá-las sem questionamentos ou manifestações. O jovem aprendiz vai sendo preparado não para o exercício da profissão, mas sim, preparado para ser a mão de obra disponível para a perpetuação da precariedade do trabalho.

4.3.4 O Que Resta do Tempo Entre o Trabalho e o Não Trabalho dos jovens aprendizes

Sem dúvida, uma das grandes questões que permeiam a precarização do trabalho é a tomada do tempo de lazer por parte do tempo de trabalho. Antunes (2018), ao se referir sobre a modalidade mais perversa de organização do trabalho fala acerca da forma de contratação conhecida por *zero hour contract* e muito comum no Reino Unido. Por sua vez, essa modalidade não possui determinação *a priori* de horas a serem cumpridas pelo(a) trabalhador(a). Dessa forma, o(a) trabalhador(a) envolvido com as mais diversas funções deve ficar à disposição aguardando um chamado de seu contratante. Destaca-se com preocupação que quando esse chamado ocorre, o(a) trabalhador(a) acionado para a tarefa receberá tão somente aquilo pelo que fizeram nas horas trabalhadas, sem nenhum pagamento pelas horas que estivera no aguardo.

No Brasil, essa modalidade já vem apresentando suas faces com pequenas diferenças, mas, não por isso, menos precárias. A já conhecida Uberização do trabalho impõe aos motoristas de aplicativo que estejam disponíveis para seus contratantes nos momentos que eles precisarem. A situação se agrava ao atentar para o fato de que eles devem dispor dos próprios instrumentos de trabalho e devem, além disso, arcar com suas despesas, com o cuidado do próprio ambiente de trabalho, com os gastos de manutenção dos equipamentos, alimentação, entre outros elementos que se quando ofertados obrigatoriamente pela empresa contratante proporcionavam sensação de segurança ao(à) trabalhador(a), hoje já não cumprem esse papel. De acordo com Antunes (2018), a grande diferença entre o *zero hour contract* e a modalidade de motorista Uber para aplicativos é que o último não pode negar ou recusar a solicitação do contratante pois, depende exclusivamente dela para manter sua subsistência.

Nesse espaço, não se estará apontando para a similaridade desse formato de contratação com a forma de contratação destinada aos jovens aprendizes. Pelo contrário, em especial, destaca-se que essa é uma questão que até o momento não gera polêmicas, tendo em vista que todos os contratados possuem os devidos registros em suas carteiras de trabalho e estão amparados pela legislação, tendo seus encargos trabalhistas quitados.

No entanto, a questão que se pretende abordar aqui é a preparação destes jovens para esse mercado de trabalho precário e flexível. Em contato com eles e elas, percebeu-se que não havia estranhamento enquanto eles relatavam que estavam ocupados com atividades de trabalho ou estudo ao longo de praticamente três turnos do dia. Relatos como os que se seguem, não foram exceção ao longo dos encontros:

Daí, depois daqui eu vou direto pro serviço, no caso eu nem almoço, como só um lanche no ônibus e depois do estágio eu vou direto para a escola. No caso, eu também chego atrasado todos os dias, fico na aula até as dez e meia e de noite eu só chego em casa e vou dormir. Nem faço nada da escola: estudar ou fazer trabalho (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Como já citado, a grande maioria dos entrevistados relata alguma atividade ao longo dos três turnos. Alguns deles, além de trabalhar e estudar, ainda fazem treinos esportivos na tentativa de seguir carreira, outros fazem algum outro estágio, ou mesmo assumem responsabilidade em outros empregos. Dessa forma, quando não estão em atividades, sentem-se culpados ou incomodados por “não estarem fazendo nada”, mas, em contrapartida, também assumem que a rotina tem reflexos nos seus cotidianos. Uma das alunas aponta que: “É que se chegar em casa, tomar banho e descansar um pouco tu não consegue mais fazer nada” (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019). Nesse momento o assunto em questão eram as atividades de lazer como ler livros, assistir filmes ou séries, ou qualquer outra atividade que lhes dessem satisfação e os auxiliassem a descarregar a tensão causada pelo dia a dia de trabalho e estudo.

Ao longo da discussão proposta, os aprendizes deram-se conta de que além de não estarem mais fazendo atividades que lhes davam prazer, eles

também já não conseguiam tempo para fazer as refeições: “Eu almoço no ônibus; entre sair da escola e ir pra empresa!” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019). Outro aprendiz afirma:

Tem dias que eu chego tão cansada que eu nem como nada, a minha mãe até faz alguma coisa pra eu comer e diz que quando tiver pronto ela me chama, mas eu me deito, durmo um pouco e não consigo mais levantar nem pra comer. Nem janto mais (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Existe uma engrenagem social que promove a preparação dessa juventude para o trabalho precário. Assim, os ambientes educacionais, que deveriam ser prioridade na formação dessa população, preparando-os para pensar criticamente a realidade social, buscando assim superar a desigualdade hegemonicamente imposta pelas classes dominantes e detentoras do capital às classes de trabalhadores (as), acabam sucumbindo à imposição das organizações de trabalho como se pode notar na seguinte colocação: “Na minha escola aceitam os atestados do trabalho e dão até 20 minutos de tolerância na entrada da aula, mas eu perco quase a metade do primeiro período, mas eu acabo tendo que ir recuperando com os colegas” (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Essa questão será aprofundada na sequência desse escrito, porém a possibilidade de uma educação que se vê prejudicada pela relação de trabalho não é a única perda enfrentada por esses aprendizes. Os espaços de não trabalho se tornam tão escassos que os jovens não falam nas relações familiares, pouco tem a contar sobre seus afetos ou amores e menos ainda, sobre suas relações de amizade.

Eu chego em casa, tomo um banho, fico protelando e se tem alguma coisa pra fazer eu tendo agilizar, mas normalmente não, daí eu durmo um pouco e quando eu vou ver já são seis horas da manhã de novo. Quando muito, essa rotina só muda no final de semana (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Frente a essa realidade é que se pensa com predominância no valor que as relações de trabalho e escolares possuem na vida do aprendiz. No entanto,

são justamente essas relações mais atingidas pela precarização. Relações nas quais os espaços de interação são restritos, em que as metas e objetivos a serem cumpridos prevalecem, em que o reconhecimento é pautado tão somente na produtividade e se limitam às possibilidades de criação fora dos padrões impostos socialmente em um sistema escolar já falido.

4.3.5 O espaço para aprendizagem no cotidiano do trabalhador aprendiz

Antes de dar início à discussão desse elemento, se faz necessário elucidar a diferença presente na fala dos grupos ao citarem as experiências educacionais que vivenciam na instituição de ensino em que cumprem as horas de atividades teóricas previstas pelo programa Jovem Aprendiz, diferenciando-as das experiências educacionais vivenciadas na organização de trabalho que, por sua vez, tem a responsabilidade de propor atividades adequadas ao desenvolvimento físico, cognitivo e social do jovem em situação de aprendiz. Em relação às atividades e às políticas pedagógicas propostas pela instituição de ensino os dados apontam para uma percepção de utilidade, por parte dos aprendizes. Em sua maior parte, o grupo afirmou que os conteúdos de informática, português, relacionamento humano os seriam úteis tanto nas empresas atuais, como em empregos futuros. Tais dados corroboram com os já encontrados em outras pesquisas e apresentados por Frigotto (2001) e Pessoa, Alberto, Máximo e Souza (2014).

Assim, destaca-se que o elemento a ser discutido a seguir está relacionado diretamente aos modos como refletem as atividades desenvolvidas na e a partir das exigências impostas pela organização do trabalho no processo de aprendizagem e de formação profissional. Da mesma forma, se proporrá a discussão acerca dos reflexos destes mesmos elementos sobre o processo educacional formal dos que frequentam o Ensino Médio ou mesmo para aqueles e aquelas que estão iniciando a sua formação acadêmica superior.

Como já citado em diversos outros momentos ao longo do presente texto, a legislação determina que os aspectos do processo formativo ao qual está exposto o jovem devem se sobrepor aos aspectos produtivos enquanto este estiver amparado pela contratação em condição de aprendiz. Em consonância com este pressuposto, entende-se o processo formativo e

educativo como grandes potencialidades para que ocorra o questionamento dos lugares de subordinação, invisibilidade e exclusão social que são construídos para algumas populações jovens, em especial aquelas de classes sociais pobres. Da mesma forma, considera-se a educação, juntamente como a saúde, a cultura e o acesso à outros direitos básicos por parte das crianças, dos jovens e dos adolescentes, o caminho possível para a desnaturalização da desigualdade social e para a ruptura na lógica da reprodução de identidades subalternizadas e exploradas pelo capital (SILVA; MAYORGA, 2016).

Na tentativa de garantir o cumprimento do aspecto formativo da aprendizagem teórica, a lei prevê que todo(a) o(a) participante dos projetos de formação profissional esteja também, matriculado em alguma escola regular. Assim, nas bases normativas do programa Jovem Aprendiz, sem dúvida, a educação se coloca como fundamental para a constituição cidadã e na colaboração da formação social desse jovem em formação. No entanto, nas práticas e nas rotinas diárias dos aprendizes, é com outra realidade que eles se deparam.

Pesquisas como a de Guimarães (2005) apontam para a centralidade do trabalho na vida dos jovens brasileiros. O autor afirma que o trabalho se faz, diante desse público, uma demanda urgente e que a sua falta, ausência ou risco de desemprego são fatores de risco e de preocupação quando se trata do desenvolvimento desses jovens. Justamente na tentativa de caminhar em sentido contrário à exclusão desse público do mercado de trabalho é que a lei da aprendizagem estipula enquanto política pública a definição, por parte das empresas, de vagas para os jovens de 14 a 24 anos.

No entanto, se faz necessária a reflexão acerca dos custos que a implantação dessa política pública vem impondo ao jovem. Se, atualmente, se sabe que o tempo dentro da escola, a qualidade do ensino, o acesso a conteúdos e materiais apropriados e o estímulo de pares, professores e figuras próximas incidem diretamente na vida profissional, sabe-se também que o oposto também é verdadeiro. Apesar de não serem essas equações unânimes e de se compreender que, ao longo da trajetória que o jovem percorre até se estabilizar no mercado de trabalho, muitos atravessamentos exercem influência, é importante destacar que a presença em sala de aula e o acesso a um ensino de qualidade que estimule o desenvolvimento não apenas cognitivo,

mas, com especial importância, o social, são considerados fatores de proteção e de promoção de melhores condições de vida e de superação da desigualdade social.

Porém, não são raras as situações em que se depara com um sistema educacional que não cumpre esse papel ou, em pior hipótese, quando uma política pública destinada à formação profissional de jovens para o mercado de trabalho corrobora com essa falência do sistema educacional e também deixa de cumprir sua promessa como se pode perceber a partir da percepção do aluno ao relatar:

Eu não ficaria lá de jeito nenhum. Porque eu penso tanto que o nome é jovem aprendiz, mas a sensação que eu tenho é de que não tô aprendendo nada. A pessoa que deveria me ensinar, ela olha pra minha cara e não me dá nada pra fazer. Aí eu não faço nada (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

A situação agrava quando as estratégias utilizadas em nome da política pública para formação profissional se colocam como empecilho ou dificultam a educação formal desses jovens que, por sua vez, é condição que possibilita a superação da situação de vulnerabilidade, muitas vezes. Como se pode ver a seguir, o tempo e o envolvimento com as atividades de trabalho refletem de forma negativa nas rotinas escolares ao dificultarem, através do cansaço físico-mental gerado pelo trabalho, na execução das tarefas que deveriam ser realizadas em casa.

Eu não tenho tempo pra estudar em casa, mas eu queria. É ruim porque eu tenho que sair correndo, mas, é um dever. É que tá tudo bem agitado agora [...] E se o tema precisa entregar no primeiro período tu até faz em casa de noite. Mas se é pros outros períodos tu faz no primeiro período da aula. Isso quando te deixam entrar né... porque se a gente se atrasa por causa da empresa, já não tem mais aula (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Há uma tendência à naturalização desse modelo que promove, apesar de contrariar os discursos normativos do programa, o detrimento do tempo de estudo, justificado pela necessidade de trabalhar. Tal tendência pode ser percebida na ausência de fiscalização dos órgãos regulamentadores dos

programas ligados ao Ministério da Educação e ao Ministério do Trabalho (destaca-se que o programa do qual faziam parte os aprendizes pesquisados, em seus dez anos de história, nunca antes fora visitado ou questionado sobre metodologia de ensino), assim como nos discursos midiáticos e, especialmente, aqueles que surgem com respaldo acadêmico, apresentados em pesquisas de cunho científico e que, por sua vez, abordam as temáticas de trabalho e juventude. Nesse âmbito, destaca-se as colocações de Amazarray et al (2009) ao afirmar que o adolescente deva se sentir um privilegiado por estar inserido em um mercado de trabalho formal, visto que a realidade do desemprego assola à todos e todas. É nesse sentido que os aprendizes passam a enfrentar as duras penas da culpa, ficando com a sensação de que por mais que façam, jamais estarão fazendo o suficiente para “agradecer esse privilégio”, como se pode identificar na fala abaixo:

Aí quando tu não tá fazendo tu pensa que dá tempo pra tudo, mas quando tu começa tu vê que falta muita coisa assim, aí eu acho que é mais um terror nesse sentido, de sempre achar que não vai dar certo. Por isso que eu tenho medo de fazer o cursinho. Porque se não der o resultado, é todo aquele gasto jogado fora, e fui eu escolhi assim. Eu não precisava fazer, mas como eu escolhi fazer, eu tenho medo de ter gasto esse tempo todo e ter deixado de fazer outras coisas da faculdade pra poder fazer o cursinho de tarde (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Entende-se que da mesma forma que o trabalho para a juventude pode ser fonte de aprendizado, de aperfeiçoamento e de profissionalização, há inúmeras pesquisas que remetem aos entraves que ele impõe ao processo de aprendizagem, elemento fundamental nessa fase da vida. Tais pesquisas apontam para os possíveis comprometimentos do processo de escolarização em adolescentes trabalhadores(as). Em estudo sobre escola e trabalho efetuado com adolescentes, Oliveira e cols. (2001, 2003, 2005) identificaram que os alunos que são trabalhadores(as) enfrentam dificuldades como cansaço, sobrecarga física e falta de tempo para estudar, para descansar e para o lazer, tendo como consequência, entre outros fatores, o desinteresse. Contexto vivenciado pelos sujeitos desta investigação.

O mais desgastante pra mim é ir pra escola, porque lá é um bairro muito pesado, a região da escola principalmente. E então tem muito risco de assalto. É uma pressão psicológica, sabe [...] e, além disso, a gente chega em casa muito cansado, não tem muita vontade de fazer as coisas, sabe?... os temas, os trabalhos. Se faz, a gente faz antes de entrar na sala (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Mesmo conhecendo as dificuldades de estudar a noite que podem ocasionar queda de rendimento em virtude do cansaço físico e por vezes, emocional, da sobrecarga, do sono e da possível desmotivação gerada por tudo isso, alguns alunos se veem frente a necessidade de cursar o restante do Ensino Médio neste turno. De acordo com relatos, ou deixam de trabalhar, para seguir seus estudos, o que nem sempre é possível, ou começam a estudar a noite:

Porque eu não conseguiria estudar de tarde, o horário ficaria muito apertado. Entre sair do trabalho e começar a aula de tarde. Aí comecei a estudar a noite (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

4.3.6 A Sobrecarga de Trabalho

A relação de trabalho do jovem aprendiz com a organização não é, em nenhum aspecto, linear. Ela é, da mesma forma que a relação que os(as) demais trabalhadores(as) estabelecem, uma dinâmica composta por diversos fatores. Apesar das diferenças e das peculiaridades que cada jovem compartilhava, destaca-se que algumas colocações eram praticamente unânimes e entre estas estava o fato de que, se por um lado, assim que eles ingressavam na empresa lhes eram negadas informações importantes sobre as atividades a serem exercidas, não lhes ofertavam treinamentos, e por vezes, nem lhes confiavam tarefas básicas além daquelas repetitivas, monótonas e que ninguém gostaria de executar como colar adesivos, cortar papeis, riscar rascunhos e digitalizar documentos, por outro, em algumas organizações, quando já passado a média de dois meses de contato com a empresa, o ritmo de trabalho se modificava consideravelmente para o aprendiz. O que antes era monotonia, como percebe-se de acordo com um jovem “eu me via obrigado a passar a tarde toda olhando para a parede” (Comunicação pessoal, Grupo 01,

Abril de 2019), passa como em um piscar de olhos, a ganhar características de sobrecarga: “às vezes de tanta coisa chega a dar uns ‘trancos’” (Comunicação pessoal, Grupo 01, Abril de 2019).

Sabe-se que o desemprego é a face mais dolorosa dessa precarização instaurada no mercado de trabalho. No entanto, e é necessário destacar, o quão precário e adoecedor têm se tornado os espaços onde circulam aqueles que continuam empregados. De acordo com Antunes (2018), o capital impõe à classe trabalhadora cada vez mais, a ampliação da troca desigual comparando o valor que ela produz com aquilo que ela recebe por essa produção. Para que isso ocorra, além dos baixos salários, são usadas ferramentas como a intensificação do ritmo de trabalho, a restrição e a limitação dos direitos, o prolongamento das jornadas de trabalho, as avaliações individuais, a imposição da responsabilização pelos resultados por parte de cada trabalhador(a), entre outras coisas, colocam aqueles(as) que estão empregados(as), também em constante risco de sofrimento e de adoecimento, fragilizando-os(as).

O mesmo autor faz refletir acerca de um sistema perverso que se utiliza da “expansão da superprodução relativa” para ampliar também os níveis de exploração da classe trabalhadora, assim como a consequente precarização das relações de trabalho (ANTUNES, 2018). Diante disso, retoma-se tema tratado anteriormente no qual se expõe a preocupação do jovem com o desemprego.

Esses elementos colocam essa população em posição de alvo fácil para esse sistema, já que diante da ameaça do não trabalho, passa-se a se dispor para qualquer atividade, sob quais quer condições. Uma aprendiz relata:

Teve um dia que eu tinha exatamente 4 mil boletos para separar por cidade, separar e enviar. Em um dia só! Consegui fazer tudo, mas tava exausta. A única coisa que eu fiz quando cheguei em casa foi mandar uma mensagem pra minha mãe avisando: vou dormir! E eu dormir direto até o outro dia (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Outra jovem acrescenta:

A gente precisou ouvir três mil ligações pra descobrir o porquê o clientes não queriam mais que ligassem pra eles. É que a gente trabalha no setor de telemarketing e as vezes o cliente tá cansado de receber ligações e ele avisa que não quer mais

que liguem por tal e tal motivo. E daí tinha uma lista com 3 mil clientes que pediram o bloqueio pra poder colocar no sistema qual era o motivo. Era pra fazer toda essa lista em um dia. Essa foi a ordem, mas a gente demorou muitos e muitos dias. A gente ficou super sobrecarregadas. E isso porque eles buscaram coisas porque a gente não tinha nada pra fazer. Coisas que possivelmente sobraram de outras épocas e que talvez nem fossem tão importantes nesse momento. Aí acumula tudo em um dia só (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Ainda no mesmo grupo, ouve-se a seguinte colocação:

Lá na virada do ano a gente tava preparando os calendários pra esse ano agora, e eram muitos calendários. Então é tipo assim... em cada caixa vai 85 calendários, pesando quase uns 10 quilos cada caixa. A gente pega uma por uma, coloca nos palets e puxa pra levar pras distribuidoras. Eles colocam nos caminhões e vai para os representantes. Aí tem o pessoal que tem as prateleiras elétricas, mas eles acham que esse trabalho não é importante, então a gente do marketing faz isso a mão. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

O capitalismo atual impõe que os(as) trabalhadores(as) se conformem com a naturalização da máxima de que a criação de mais valor traz embutido em si características como a sobrecarga e que dela não seria possível se desvencilhar. Assim, os(as) jovens que estão sendo formados para a manutenção desse sistema, passam a ser introduzidos nessa lógica e já não se percebem mais como sujeitos de direito para questionar as relações impostas. Entre os jovens que estavam contratados por mais de dois meses, não eram raros os relatos de cansaço, dores físicas, incômodos emocionais devido ao ritmo de trabalho diário: “Nossa, o ouvido chegava a latejar por causa do fone de ouvido. E outra que dava muito sono às vezes, porque eram muitas ligações e algumas ligações tinham até uns 15 minutos” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Outro jovem relata:

Ficou eu e meu padrinho, só nós dois pra carregar todas as caixas, e não é só carregar. Precisa faturar, tem que fazer bilhete pros motoristas pra avisar eles que pra entrar em contato com os representantes deles que é pra poder distribuir e depois precisa distribuir para as empresas. E isso durou umas 4 semanas. E além dos calendários tinha o nosso

trabalho do dia [...] os de sempre (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

A intensificação do ritmo de trabalho, além da forte sensação de que o tempo foi comprimido e em que todos(as) devem se desdobrar para, de maneira individual, conseguir dar conta daquilo que antes era executado por duas ou mais pessoas (ANTUNES, 2007, 2018). A necessidade de elevação da produtividade ao mais baixo custo possível, vem pautando mudanças na organização sociotécnica da produção de diversos modelos empresariais (ANTUNES, 2007), refletindo sobremaneira, no volume de trabalho demandado para cada trabalhador(a). Após alguns meses de trabalho, os(as) jovens além de se sentirem sobrecarregados com as tarefas que lhe incumbiam os seus gestores, ainda se viam frente à necessidade de executar as tarefas demandadas por colegas que, possivelmente, também sentiam-se da mesma forma, sobrecarregados. Esse ciclo perverso que se retroalimenta pelo medo e pela insegurança dos(as) trabalhadores(as) em perder seus empregos, vai utilizando a mão de obra até que esta seja sugada e não satisfaça mais as necessidades do capital. A seguinte colocação deixa pistas acerca dessa sobrecarga:

E ela disse que não e eu peguei aquela planilha pra mim também. Só que isso acontece direto, sabe. Não é que eu tô reclamando de fazer, mas é que o trabalho deles tá sempre muito atrasado. E eles dizem: 'Ah, é que a gente tem muita ligação de manhã.' Só que a questão toda é que a gente também tem. A gente também tem muita coisa pra fazer. A gente tem degustação pra passar pra vendedores, a gente também recebe ligação, a gente também mexe com planilha e isso acaba sendo chato e pesado às vezes (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Antunes (2018), Sato (2003), Seligmann-Silva (2011) entre outros autores e autoras afirmam que a pressão imposta pelo mercado aos(às) trabalhadores(as), cuja as atividades são cada vez mais controladas e os espaços de não trabalho cada vez mais reduzidos, além da obsessão dos gestores pelo estabelecimento e pelo cumprimento de metas (por vezes, inatingíveis), têm transformado os ambientes e as relações de trabalho em espaços de adoecimento.

4.3.7 Quando a Dor é Invisível aos Olhos

Sério, tem dias que eu tenho vontade de parar no meio do caminho e ir pra casa, porque eu tô morrendo, sério... tem dias que eu tô morrendo (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Dejours (2011) ao tratar acerca da carga psíquica do trabalho afirma que o trabalho fatigante é aquele que não permite que a carga gerada pelo trabalho seja descarregada, causando assim o seu acúmulo. Tal carga psíquica que se acumula e não encontra formas de ser eliminada ou ressignificada acaba, por conseguinte, transformando-se em sofrimento, fadiga, astenia, alexitimia e a partir daí, a possibilidade de adoecimento se torna eminente.

Indo de encontro ao tema citado acima, Sato (2003) afirma que a diminuição do mínimo de controle por parte dos(as) trabalhadores(as) sobre o processo de trabalho é um dos fatores que mais contribuem para a incidência do adoecimento no trabalho. Por sua vez, Antunes (2018), afirma que a origem do processo de adoecimento tem também, como cenário, a individualização do(a) trabalhador(a) e a ruptura do tecido de solidariedade entre os pares de trabalho.

Se somados a estas informações os dados da OMS que indicam que em todo o mundo a depressão é uma das principais doenças que geram incapacidades entre adolescentes e que o suicídio é a terceira principal causa de morte entre adolescentes de 15 a 19 anos, bem como o fato de que metade de todas as condições de saúde mental tem início aos 14 anos de idade e que a maioria dos casos não é detectada nem tratada, se torna ainda mais relevante atentar com veemência ao sofrimento emocional que os jovens em situação de aprendizes estão apresentando em virtude das relações de trabalho que enfrentam. O grupo pesquisado afirma: “O que mais me cansa é o psicológico [...] a gente cansa mentalmente e emocionalmente” (Comunicação pessoal, Grupo 01, Abril de 2019).

Os relatos sobre desconfortos emocionais não eram raros entre o grupo, porém, e apesar de ser o último assunto tratado com eles ao longo da coleta, responder à questão “como o trabalho reflete na saúde de vocês?”

visivelmente, ainda causava desconforto e desconfiança. Inicialmente, os (as) poucos(as) que respondiam falavam dos sofrimentos concretos, como os baixos salários e as condições estruturais da organização. Fatos que, sem sombra de dúvidas, exercem forte influência na saúde do(a) trabalhador(a), mas que, no entanto, mascaram outras tantas violências que podem até serem mais sutis, mas que nem por isso, deixam de ser potencialmente perigosas para a saúde.

Negligenciar ou negar as causas do sofrimento pode ser considerado uma estratégia de defesa na busca pela saúde e pela sobrevivência no trabalho, em contrapartida, o que não se pode deixar de considerar é que esse mecanismo é também utilizado pelo capital para a manutenção das condições de trabalho que esse impõe nas organizações. Isso pois, se não há identificação da origem do sofrimento, não há mobilização por condições mais saudáveis e, por conseguinte, não há necessidade de modificações nas regras já instituídas. Essa realidade já vem se colocando para os(as) aprendizes, que desde jovens, são orientados e enquadrados nesses modelos:

Eu acho que o jovem aprendiz é muito mal visto, sei lá! Porque, por exemplo, se eu vou falar qualquer coisa sobre o que eu tô fazendo eles já falam: 'quem é tu pra tá reclamando' [...] pode não ser nessas palavras, mas é muito isso, sabe. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

No outro grupo o relato foi direcionado à organização como um todo:

Aí quando tu pensa em dizer alguma coisa, a maioria (das empresas) já vem logo dizendo ah, não é assim não. E daí tu simplesmente não consegue falar quando tem alguma coisa te incomodando, por exemplo. Tu não te sente seguro pra ir falar alguma coisa. Tá sempre pensando que se falar vai ser desligado, ou qualquer coisa assim. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Seligmann-Silva (2004) aponta que aquele trabalhador ou trabalhadora que ousa questionar a soberania das regras impostas pelo capital, ou mesmo ousa em expressar seus sentimentos é tido como inconveniente ou perturbador de uma racionalidade que seria fundamental para o sistema continuar funcionando e assim, todos manterem-se empregados. Nesse sentido, de acordo com a mesma autora, prossegue o bloqueio dos verdadeiros

sentimentos e adentra-se na cultura do contentamento. Os jovens, por sua vez, até percebem as necessidades de mudanças, mas a imposição cultural os faz acreditar que é exagero da parte deles e que, em realidade, eles deveriam estar gratos pela oportunidade:

Às vezes eu sei que parece que a gente tá exagerando, sabe, mas é realmente difícil. Mas talvez pareça exagero porque a gente fala em tom de brincadeira pra não parecer uma coisa assim tão séria, sabe. O colega ali tá com cara de que quer falar alguma coisa [...] mas, a gente entende que as pessoas não se sintam confortáveis pra falar. É como se a gente não tivesse direito de reclamar, sabe? (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Essa mesma questão foi levantada na discussão efetuada a partir do resultado de outras pesquisas com aprendizes. De acordo com Amazarray et al (2009), constatou-se entre os jovens aprendizes a submissão à lógica organizacional, à hierarquização e obediência. Essa docilização e sujeição por parte dos aprendizes é vista como elemento necessário para a própria manutenção nos cargos e uma possível garantia de sustento (AMAZARRAY et al, 2009). Ainda a esse respeito, Asmus et al (2005) afirmam que os adolescentes são rapidamente cooptados por essa realidade, fato que se evidencia no relato a seguir:

Tem uma questão que eu percebo na empresa que quando a gente quer falar alguma coisa pra eles sobre a própria empresa eles se sentem ofendidos. E quando ela fala pra gente a gente tem que engolir aquilo como a coisa mais natural e levar aquilo pra casa daquele jeito. Daí quando a gente vai falar alguma coisa eles ficam ofendidos e dizem que não é assim que funciona. Daí a gente se sente bem desanimado e já não fala mais nada. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Por sua vez, essa cultura chamada de contentamento vem sendo amplamente divulgada, promovida e cultuada nas empresas. Assim, valoriza-se o entusiasmo, a energia, a disposição e paralelamente, condena-se tudo que a isso se opõem, e nessa lista pode-se incluir o sofrimento e quaisquer outras manifestações do mesmo, ou de qualquer forma de descontentamento (SELIGMANN-SILVA, 2004).

A imposição desta cultura, certamente tem seu custo e quem o paga é o(a) próprio(a) trabalhador(a). A invisibilização do sofrimento psíquico, assim como o de adoecimentos físicos, tem feito aumentar os índices de suicídios relacionados ao trabalho, bem como o número de afastamentos por doenças osteomusculares e por transtornos emocionais.

Essa invisibilização é parte do que Seligmann-Silva (2004) chamou de síndrome da insensibilidade e que geralmente se manifestam através das dificuldades para analisar a realidade que se apresenta nos locais de trabalho, fato que, possivelmente, pode estar vinculado ao descolamento da própria vida emocional, bem como da vida emocional do outro. A partir disso, é possível notar que pessoas deixam de manifestar empatia, não se interessam em cooperar com os colegas, assim como deixam de demonstrar consideração. Essa realidade quase desumana é percebida pelos(as) jovens trabalhadores(as) que, por sua vez, encaram com certo estranhamento a frieza afetiva colocada como regra no ambiente formal de trabalho. Acerca disso, uma dupla de jovens que atua na mesma empresa relata a seguinte cena:

É que assim, ó... às vezes dá medo de falar com a gestora, porque ela é uma pessoa que muda de humor muito rápido. Às vezes ela tá muito tranquila e brincando com a gente e outras vezes ela tá o próprio demônio. Ela oscila muito no humor durante o dia. Então a gente nunca sabe quando a gente pode chegar e falar de uma forma mais tranquila e quando a gente precisa ser bem formal.

Deixou a gente meio constrangida lá dentro. Deixa eu explicar: é que tem dias que eu não tô muito bem, sabe... aí ela (a colega que também é jovem aprendiz) colocou a mão no meu ombro e eu fiz carinho na mão dela pra agradecer. E tipo a gente foi chamada em uma salinha pra conversar, porque ali não era lugar de demonstrar afeto. Deu a entender que não podia ser lésbica dentro da empresa. Entendeu.... Isso deve fazer um mês. Foi tipo um recado de que não pode trocar carinho dentro do ambiente de trabalho. Sendo que às vezes elas nos pedem massagem. Como se a gente não pudesse só porque fosse jovem aprendiz, ou porque elas não nos conheciam o suficiente pra saber nossa orientação sexual. E o problema não é nem fazer massagem. Não! O problema é achar errado, pegar uma cena fora de contexto, e tipo colocar no contexto errado e taxar a gente. E mesmo se fosse, a gente não tava fazendo nada demais. Aí tipo, chamaram a gente em uma salinha e mais as nossas supervisoras e falaram: 'oh, assim... não dá pra vocês ficarem demonstrando afeto no trabalho.' Aí a minha colega ficou tipo ... e eu fiquei tipo... Aí elas falaram: 'não, não... mas não interpreta a gente mal. Se

fosse um menino e uma menina a gente ia falar igual e se fosse um menino e um menino também. A gente só queria passar isso pra vocês. Tudo bem?’ Aí nós duas ficamos lá sem reação. Eu que sempre falo preferi dispensar qualquer discussão naquele momento. Mas por dentro eu tava me correndo, porque não acho que seja atitude de um gestor ou supervisor. Sabe? Não era um carinho ... e mesmo se fosse, também. A gente não tinha nada pra fazer, eu não tava em um dia bom, minha colega só tava tentando me apoiar.

E se fosse tipo um beijo, mas era totalmente diferente... eu só coloquei a mão no ombro dela e ela passou a mão dela na minha. Só isso!

Nossa, isso tudo é um absurdo! Qualquer um se sente repreendido. Se tu tá passando por um momento ruim no trabalho tu até espera que as pessoas mais próximas cheguem e te apoiem, te de um abraço e essas coisas. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Em uma tentativa de defesa da necessidade das relações sociais como fundamentais para que o trabalho possa ser executado, Dejours (1993) afirma que as técnicas são, na maior parte das vezes, fundamentalmente, práticas humanas que se realizam na produção. E assim, as escolhas técnicas não deveriam ser feitas com base somente nas injunções prescritas, mas sim, e potencialmente, efetuadas a partir de uma razão ética que considerassem os atores do cenário de trabalho em questão, a partir da promoção dos espaços em que o sujeito que trabalha, assim como aqueles que circulam nos espaços que circundam o ambiente de trabalho, pudessem ter sua voz ouvida até chegarem em um consenso (DEJOURS, 2003), ainda mais em se tratando da população jovem, em sua primeira experiência de trabalho formal.

Mas não é este o cenário que os jovens encontram ao longo da sua formação profissional. Apesar de haver na legislação que orienta a aprendizagem profissional o discurso de que estes (as) trabalhadores (as) não poderiam ser alocados em locais ou funções insalubres, o que fica evidente, é que se deixa de considerar os riscos à saúde mental e a somatização que o sofrimento psíquico pode gerar no corpo do adolescente.

A empresa é um ambiente bastante estressante, passar todos os dias lá meio que desmotiva... No meu setor, eu não digo nem que é o ambiente, são mais as pessoas mesmo. Eu sinto que elas são muito arrogantes, principalmente aqueles que tão nos níveis mais altos. Eles te olham como se tu tivesse fazendo um favor. Aí, quando tu não sabe fazer alguma coisa, eles vão lá e te xingam e já fazem um “escarcel” desnecessário. Eu

cuido da parte administrativa junto com outra secretária e se tu não sabe fazer alguma coisa, tem um em especial, que te julga como se tu fosse a pior pessoa do mundo. Alguns chamam a gente de secretária, ou de aprendiz, como se a gente fosse menos que eles por ser isso. Eu sempre fico mais nervosa quando tô falando com determinadas pessoas, porque tenho medo que elas explodam. Aí evito até de ficar no mesmo ambiente que eles. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Quando não há espaço para a expressão do sofrimento, assim como quando se é limitada a possibilidade de cooperação, apoio e compreensão, ou seja, quando a carga psíquica acumulada nas rotinas de trabalho não encontra formas de ser descarregada e o trabalho se torna fatigante, não é raro que os sinais de sofrimento emocional se expressem no corpo físico. Além dos pouquíssimos espaços de acolhimento e apoio dentro do ambiente de trabalho, os aprendizes enfrentam a descredibilidade social.

Relata-se agora a fala de um dos aprendizes que foi desacreditado não somente em seu local de trabalho, mas também por sua família. Considera-se aqui que esta família, por sua vez, não está apartada desse sistema no qual o jovem está sendo iniciado e, por conseguinte, são pressionados por meta, pelos fantasmas do desemprego, dos baixos salários e, ainda, fazem parte de uma cultura na qual a criança e o jovem não são imbuídos de legitimidade. O aluno conta:

Eu comecei a perder muito cabelo. Foi bem na fase que eu tava saindo do Ensino Médio e começando a trabalhar. A minha mãe achava que perder cabelo era normal, então eu tive que passar muito tempo pedindo pra eles me levar no médico, porque não tinha dinheiro pra pagar sozinho. Eu tava me sentindo muito mal e vivia dizendo pra mãe que eu tinha que procurar um médico, mas ela dizia 'aah, mas gastar dinheiro com isso [...]' e hoje eu sei que era por causa do estresse. Na verdade ainda perco. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Além do estresse gerado no ambiente de trabalho pelo clima que se estabelece entre as pessoas, o grupo de aprendizes sinaliza para o sofrimento que a culpa de por vezes estarem “sem fazer nada”, que o pouco espaço para a expressão da inteligência prática de cada um, que a falta de clareza sobre as atividades ou funções que deveriam desenvolver, assim como a insegurança

que a falta de retorno dos superiores sobre as atividades que eles executam lhes causam. Os três relatos a seguir são claros frente a função de expressar os sentimentos enfrentados por essa classe de trabalhadores:

A gente não tem autonomia. A gente não tem nada que a gente possa tomar a iniciativa de fazer, sabe. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

E tem outra, falando em *feedback*, eu nunca sei se tô fazendo certo ou errado, se tão gostando ou não, porque eu sempre recebo o serviço de um setor e entrego para outro, então fico sem saber se gostaram ou não. Tá bem difícil pra mim. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Acho que todos aqui sofrem um pouco com a insegurança [...] Eu não sei a função de um jovem aprendiz, por exemplo. Eu não sei bem o que a gente precisa fazer, ou como. Fico pensando se tô correspondendo ao que eles esperam, fico pensando em como o jovem que tava antes de mim fazia o trabalho dele. Se tá parecido, se não tá. Queria saber como era antes de mim. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Destaca-se que o ambiente de trabalho gera sofrimento entre os jovens e que isso passa a refletir em todos os segmentos da vida do sujeito. Sabe-se que essa não é a única atividade executada por eles ao longo do dia e que as demais são atravessadas pelos reflexos que a organização do trabalho gera, além de concomitantemente, contribuírem com o possível agravamento da condição de saúde dos que se apresentam mais fragilizados frente à realidade. Como já citado, a maior parte deles está envolvida com projetos paralelos ou mesmo com outras atividades profissionais tendo em vista a necessidade de complementar o salário no final do mês, ou mesmo de alimentar o currículo já prevendo a necessidade de disputar vagas futuras no mercado de trabalho.

Apresentam-se comuns os relatos como os citados em seguida:

Porque eu tenho que ler o que tem da faculdade, eu tenho que ler o que tem do cursinho. Então quando tu não faz nada tu te sente culpado porque tu poderia estar fazendo alguma coisa, independente de onde tu tá, se tu tá no trem ou onde tu tá, e quando tu faz alguma coisa aí pega o peso do tipo: bah, mas falta muita coisa ainda. Aí quando tu não tá fazendo tu pensa que dá tempo pra tudo, mas quando tu começa tu vê que falta muita coisa assim, aí eu acho que é mais um terror nesse

sentido, de sempre achar que não vai dar certo. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

O(A) trabalhador(a) desde o início da sua preparação para o mercado, enfrenta a necessidade de assumir um conglomerado de tarefas que quanto maior, mais apontará para a capacidade e competência em se adequar às exigências do mercado e, portanto, maiores serão também as chances de se manterem empregados. O que se tem deixado para trás é a reflexão acerca dos prejuízos humanos atrelados a essa realidade. É justamente frente a esse cenário de precariedades e de sofrimento mental que se faz urgente repensar os modelos de trabalho possíveis para as juventudes. As políticas públicas de geração de emprego, bem como as organizações e instituições precisam atentar ao que está sendo ofertado para o jovem enquanto opção de primeiro emprego ou de formação profissional, já que, aparentemente, está se preparando não apenas uma geração de trabalhadores apáticos, mas em especial, formando uma geração de trabalhadores (as) doentes e que naturalizam o sofrimento.

Eu tenho essa rotina desde o ano passado, eu fazia SENAI de tarde, fazia o estágio e estudava. Daí eu comecei a sofrer de ansiedade e eu tive que tomar medicação e tudo. Agora parece que acostumou. Eu também larguei algumas coisas e parece que tá mais tranquilo. Mas foi muito ruim. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

4.3.8 O Corpo passa a dar sinais

É sabido que quando o sofrimento psíquico não tem espaço para ser expresso e, por conseguinte, ressignificado, existe a possibilidade de somatização. Essa, por sua vez, se caracteriza por uma manifestação de conflitos e angústias emocionais por meio de sintomas corporais. Geralmente se manifesta em resposta a eventos de vida estressores ou situações conflitivas (COELHO; ÁVILA, 2007).

No presente escrito, os estressores considerados estão relacionados às organizações de trabalho precárias, fragilizantes e que colocam a saúde mental e física do trabalhador e da trabalhadora em risco. Assim, entende-se que da mesma forma que o trabalho pode ser considerado equilibrante, ele pode ser

também considerado fatigante. No segundo caso, quando o trabalho faz acumular carga psíquica, essa, por sua vez, transforma-se em fonte de tensão e de desprazer. A carga psíquica aumenta até o momento em que aparecerem a fadiga e depois a astenia, e, por conseguinte, a patologia.

Entende-se então, que quando não há espaços que permitam a ressignificação do sofrimento que todo o trabalho gera, a tendência é de que sintomas emocionais como os citados anteriormente eclodam, assim como sintomas físicos. No caso dos jovens aprendizes, pouco se relata em pesquisas anteriores sobre os sinais e sintomas físicos que um trabalho precarizante pode gerar.

Muitos são os relatos de dores no corpo, de cabeça, entre outros que podem estar relacionados aos sentimentos de culpa, de incapacidade, de isolamento, assim como à pressão social imposta frente ao primeiro emprego, dos conhecimentos que devem ser adquiridos e da participação que devam ter no processo produtivo. Algumas falas deixam claro que os próprios jovens já entendem isso como reflexo do próprio trabalho: “Acho que algumas pessoas podem ficar tão mal que pode refletir no corpo e criar problemas físicos com fundo emocional e um exemplo são as dores de cabeça” (Comunicação pessoal, Grupo 01, Abril de 2019).

Outra trabalhadora relata:

Fora os medicamentos que a gente se obrigado a tomar pras coisas pequenas assim: resfriado por causa do ar que fica na minha cabeça e quase congela, remédio pra renite porque colocam a gente pra arrumar o arquivo morto e é todo empoeirado... essa coisas do dia a dia que a gente não se dá conta. Eu sou uma que tenho a imunidade muito baixa, então logo me afeta. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Sem dúvida, as formas de gestão possuem relação direta com o sofrimento experienciado por parte do sujeito que trabalha. Todas as transformações ocorridas a partir da Revolução Industrial impactaram sobremaneira o mundo do trabalho e com reflexos diretos no adoecimento e nas mortes no trabalho (ANTUNES, 2018).

Sinto-me, enquanto pesquisadora e trabalhadora, aliviada em não ter que usar esse espaço para relatar casos de morte entre o público pesquisado,

no entanto, se faz eminente destacar e impossível de negligenciar, o fato de que esse mesmo público está sendo preparado para tão somente reproduzir o padrão de trabalhador (a) esperado por esse mesmo mercado de trabalho sem direito à contestações e sem motivação para a resistência ou para a mobilização para mudanças. Forma-se um(a) trabalhador(a) açoiado(a) em seus direitos de expressão, de dignidade, de liberdade e de acesso a trabalhos que não os(as) adoeçam.

Nota-se a partir das condições observadas e dos discursos dos jovens que o programa em nada se apresenta como uma opção de formação emancipatória. Pelo contrário, ele restringe os espaços para o desenvolvimento e faz reproduzir o *status quo* de população que fica as margens, sustentando as classes abastadas.

Esses jovens que tem seu tempo de lazer e de estudo reduzido pela necessidade de se preparar para um mercado, passam a vivenciar desde cedo uma realidade drástica. A flexibilização se expressa em especial, através da diminuição acentuada dos espaços entre horas de trabalho e vida privada. Como já se discutiu anteriormente, muito deles além de estarem ocupados por três turnos ao logo do dia, deixam de ter contato com familiares, com amigos, deixam de lado os espaços de interação social e de lazer, sem contar nas características do mercado em que estão sendo inseridos: com baixos salários, associados a exigência de auto responsabilização pelo desempenho, e, em especial pelo crescente “processo de individualização do trabalho e a ruptura dos tecidos de solidariedade antes presente entre os trabalhadores” (ANTUNES, 2018, p. 161).

Essa gama de influências vem então direcionando as rotinas de trabalho dos(as) jovens, afetando-lhes social, emocional e fisicamente. Os jovens entrevistados relatam mudanças nas suas rotinas o que lhes afeta diretamente: “O meu único problema é que eu acordo 5 e quarenta e vou dormir meia noite” (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019). Além do pouco tempo para recompor as energias, há relatos daqueles que já deixam a alimentação para segundo plano:

Porque quando eu comecei eu não almoçava; até hoje na verdade eu não almoço comida, assim. Só quando eu trago e dá tempo. Aí eu acabo comendo lanche e pastel. E pra comer

alguma coisa é só quando eu chego em casa às sete da noite, daí eu como e janto. Perdi peso. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Se o corpo tem necessidades básicas a serem supridas para que se possa continuar utilizando-o adequadamente, o capital pouco se importa, pois esse corpo é um corpo descartável e, assim, quando já não estiver suficientemente saudável, existem tantos outros para substituí-lo. Atualmente, os jovens começam a procurar estratégias para, pelo menos, conseguir se alimentar ao longo da rotina caótica que a imposição da obrigatoriedade de estudar, se profissionalizar e trabalhar impõe. Uma das aprendizes relata: “Agora eu tô tendo que levar comida, porque a empresa tá fornecendo restaurante, mas eu não tenho como me deslocar até o restaurante, porque eu tenho pouco tempo pra almoçar. Eu só tenho 15 minutos para conseguir almoçar” (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Já não descansam, não estudam, não convivem com a família, não se alimentam, entre outros prejuízos e, com isso, adoecem fisicamente. Antunes (2018) já pontuava que não é por coincidência que os casos de LER/Dort, assim como o aumento nos casos de afastamento por transtornos mentais ocorra concomitantemente ao processo de reorganização do trabalho e de produção.

Os jovens entrevistados tem carga horária de trabalho limitada, a partir do que sugere a legislação. No entanto, e apesar de não sofrerem com lesões por esforço repetitivo, veem seus corpos atingidos de outras tantas maneiras. Não são exceções relatos como:

Eu sempre gostei de ser atarefada assim, gosto de tá fazendo algumas coisas. Mas depois que eu comecei na empresa, passei a ter dores no peito. Aí fui ao médico e ele disse que era de ansiedade. Aí fui percebendo que eu já não dormia direito, muitas coisas sabe; aí eu tomei remédio e passou. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Outro jovem conta que

Comecei a perder cabelo, até acho que não tava relacionado ao trabalho, até hoje eu tomo remédio. Foi por causa do estresse e eu acho que ainda tô nele. Esse acúmulo de coisa

pra fazer. Acho que começou ali no final do Ensino Médio quando eu comecei a trabalhar, eu perdia muito cabelo. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Há ainda relatos de quem adoece a partir da divisão de tarefas que lhes são impostas ao longo das rotinas de trabalho. Por mais que lhes sejam disseminados os discursos de que as jovens podem fazer o trabalho cada um no seu tempo, e que a empresa respeita suas necessidades, suas individualidades e seus desejos, as trabalhadoras compreendem que nesse discurso está velada uma imposição de produtividade, dessa forma, para se manterem empregadas são necessárias algumas concessões e estas estão diretamente relacionadas à sua saúde, conforme relato:

A gente tem medo de ir no banheiro. É, porque a gente não pode abandonar o telefone. Até tinha gente lá, mas a gente não pode abandonar porque a nossa função é só atender o telefone. Aí a Maria aqui teve infecção urinária primeiro, e depois eu. Mas é porque a gente preferia terminar tudo o que a gente tinha pra fazer lá e depois a gente vai no banheiro. A gente deixava de ir no banheiro pra não deixar o posto sozinho. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Nos casos citados, lembrando a ausência de espaços para interação pessoal com colegas para a resignificação e tão pouco espaços junto aos superiores (que muitos nem conhecem) para reivindicarem funções ou atividades mais adequados às suas necessidades, uma das poucas estratégias encontradas para superação dos sintomas é a medicação. Destaca-se que o uso de medicamento entre os jovens não é uma unanimidade, porém, também não é questão a ser considerada como exceção, em especial, pelos efeitos colaterais que estes podem causar. Ao serem questionados como lidavam com os sintomas que lhes surgiam ao longo dos dias de trabalho, os discursos eram:

No meu caso, eu decidi parar de tomar o remédio, que, por mais que fosse uma dose bem pequena, já servia pra me deixar meio diferente, eu ficava assim meio lento. Como no começo eu não conseguia dormir, aquilo me fazia dormir por horas. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Ao serem questionados sobre quais outras as formas pelas quais o sofrimento se manifesta no corpo do trabalhador e da trabalhadora, por mais que não seja uma situação já vivida pelo público pesquisado, eles apontam para o risco de desenvolverem vícios,

O sofrimento pode vir em forma de vícios também. É tipo assim, tem essa coisa do estresse né. E quando a gente tá estressado e a gente quer se livrar do estresse e daí as vezes acha uma maneira de aliviar isso e isso acaba se tornando constante porque a gente tá sempre estressado e isso pode ser prejudicial a pessoa, essa maneira de dar conta... vício em café, cigarro, comida, álcool, outras drogas, ou só querer dormir. Acho que as vezes até os medicamentos né. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

4.4 A corrosão do tecido social: “Eu fico mofando em casa, porque eu tô sempre muito cansada. ”

Já se tratou em tantas outras oportunidades acerca da extensão dos reflexos da precarização do trabalho. Sabe-se que esses reflexos facilmente rompem as barreiras físicas impostas pelas empresas e, assim, tomam espaços outros que inicialmente não estariam ligados de forma nenhuma a elas. Dessa forma, a precarização das condições de trabalho, as formas de organização pautadas em baixas remunerações, promoção do trabalho individual e isolado, na competição entre os pares, em metas exacerbadas, em ritmos intensificados passam a afetar não apenas o corpo do(a) trabalhador(a), mas também, aquilo que poderia ser fonte de cuidado, de proteção e de cooperação. Todas essas características que permeiam as atuais relações de trabalho atingem em níveis catastróficos, as relações sociais, corroendo, dessa maneira, uma rede fundamental para, de acordo com Seligmann-Silva (1994), reger a proteção coletiva e os laços unem que entre si os seres humanos.

Segundo Druck (2011), as novas formas produtivas e as transformações trazidas pela era da acumulação flexível modificaram não apenas os modos de trabalho, mas também, os modos de vida, já que atravessam a individualidade de cada um, incidindo diretamente nas suas formas de se relacionar. Para além dessa reflexão, ainda é necessário apontar para a força que a nova forma de

acumulação de capital exerce sobre a configuração do próprio Estado que, por sua vez, passa a planejar seu modo de operar a partir das necessidades do capital, “tornando-se cada vez mais um gestor dos negócios da burguesia” (DRUCK, 2011, p. 42).

A própria política pública que prevê a promoção do trabalho e da renda para população jovem brasileira, pautada na lei da aprendizagem passa a ser considerada como mecanismo de captação dos corpos e das subjetividades em prol da máquina capitalista e, portanto, torna-se uma promotora dessa corrosão social. Os pressupostos e as ideologias capitalistas passam a impregnar todos os ambientes sociais, impondo uma rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade e na efemeridade das relações (DRUCKE, 2011) da qual não se vê livre o jovem que está em condição de aprendiz e em sua primeira experiência de trabalho formal, como será visto adiante.

Acerca desta temática, Druck e Franco (2011) já alertavam que a precarização das condições de trabalho possui caráter multidimensional e com configurações específicas a partir de marcadores como etnia, gênero, geracionais redefinindo configurações das relações entre família e indivíduo e, conseqüentemente, o tecido social (DRUCK; FRANCO, 2011). O primeiro grande impacto sentido pelos aprendizes ocorre no núcleo familiar. De acordo com boa parte do grupo, estão se reduzindo, gradativamente, o tempo de socialização com entes queridos, especialmente, os do núcleo familiar como se pode notar na fala a seguir:

Eu tenho dias que não vejo meus pais, porque eu chego eles já estão dormindo. Aí passa a semana sem a gente se ver. A gente vai se ver só no sábado, e isso que a gente mora na mesma casa. Mas às vezes nem parece. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

A realidade que se desenha para o jovem aprendiz, impõe, como já visto anteriormente, que além de ocupados com as tarefas demandadas pelo mercado de trabalho, atuem satisfatoriamente ao vestirem suas versões de alunos e de aprendizes. Essa sobrecarga de tarefas, acaba aumentando os tempos de trabalho e, por conseguinte, limitando aqueles destinados ao não trabalho, que se poderia interagir com familiares, amigos, pares afetivos, além das práticas de cultura, de lazer ou outras distrações. Assim, essa ferramenta

passa a ser considerada uma rica contribuição para a captura não só da mão de obra e do corpo desse (a) trabalhador(a) que vêm sendo preparado, mas em especial, da subjetividade dele.

Nas palavras de Alves (2008), “a construção do novo homem produtivo utiliza, com intensidade e amplitude, estratégias de subjetivação que implicam a manipulação incisiva da mente e do corpo por conteúdo ocultos e semiocultos das instâncias intrapsíquicas” (ALVES, 2008, p. 224). Assim, pode-se supor que a máquina capitalista busca controlar o comportamento, mobilizando os valores e os desejos do sujeito trabalhador e, para isso, é imperativo que adentrem em suas vidas em diversos níveis. Essa vulnerabilidade a que está exposto o sujeito que trabalha e que está paulatinamente sendo segregado e isolado das suas relações sociais (que, por conseguinte, podem ser consideradas fatores de proteção frente ao adoecimento físico e mental), o coloca a mercê do capital que os leva à uma desvalorização simbólica, uma inversão no sistemas de valores e autoimagem, além da desvalorização da própria representação na estrutura social (FRANCO; DRUCK; SELIGMANN-SILVA, 2010).

De acordo com Antunes (1995), a vida fora do trabalho estará sempre, em algum nível, corrompida pela desefetivação que se dá na vida dentro do trabalho. O mesmo autor ainda defende que quando a vida dentro do trabalho está desprovida de sentido, não é possível atingir ou alcançar uma vida cheia de sentido fora do trabalho (ANTUNES, 2010). Assim, a busca por uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social perpassa, incontestavelmente, pelo exercício de uma nova forma de cidadania, em que seja possível reduzir o tempo individual dedicado ao trabalho ou pelo menos que se possa garantir condições satisfatórias à saúde, para então, promover o tempo social que possa reestruturar ou promover a produção de um novo tecido social. No entanto, a realidade desenhada atualmente pelo capital faz pensar em um cenário bem distante desse.

Se para Antunes (2010) uma das poucas soluções imediatas para que se atinja uma vida com sentido fora do trabalho é a redução do tempo dentro do trabalho, para assim, além de reduzir o desemprego estrutural se possa, também e com importância relevante, evitar que continue se proliferando a “sociedade dos precarizados” (ANTUNES, 2010, p. 175), para o capital a lógica

é outra e oposta. E em consonância com a lógica do capital, e não necessariamente com o desenvolvimento pleno do sujeito, está o programa Jovem Aprendiz que mesmo amparado pela lei e pelos “Estatutos da Criança e do Adolescente” e “Estatuto da Juventude”, ainda impõe ao aprendiz a aceleração do tempo de trabalho e de estudo, reduzindo assim o seu tempo social livre e disponível, no qual a ética, a arte, a filosofia tenham espaço para operar, permitindo que a necessidade de produção e a liberdade individual se desenvolvam respectivamente. Pode se ver nas falas a seguir que, além de deixar de lado o convívio familiar, os aprendizes já não encontram tempo, e quando encontram lhes falta disposição, para atividades simples como assistir filmes ou séries, interagindo assim com a cultura ou mesmo praticando o ócio:

Eu vejo minha mãe por uma ou duas horas no dia. Ela sai às 5 e pouco de casa pra trabalhar, daí ela vai dormir bem cedo, umas 10 ela tá indo dormir já. E eu saio às 7 horas. E tem dias que eu nem vejo porque eu chego só umas 11 da noite, e já tá todo mundo dormindo. Só abro a porta do quarto dela pra dar uma olhada e ver se tá tudo bem. Em dia normal das rotinas eu deixo de fazer muita coisa que eu gostava de fazer antes. Quando eu ficava mais tempo em casa eu olhava muita série, agora eu tento começar e depois de 20 minutos eu já tô dormindo. Acordo de manhã cedo com o telefone sem bateria porque ficou rodando a noite toda. De tão cansado eu sempre acabo dormindo e acordo três temporadas depois. Eu chego em casa e mal consigo enxergar, de tão cansado (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019)..

Além do prejuízo junto às relações familiares, o contato com as demais redes também passa a ser afetado. Se a adolescência é um período da vida que requer contato com grupos, em que o sujeito possa se experimentar em outros papéis para além das relações com seus familiares, as ideologias capitalistas não chegam a ser aquilo que se poderia chamar de “facilitador”. Além de se depararem, dentro do ambiente de trabalho, com relações distantes e com a falta de cooperação, lhes são também, ceifadas as horas e a disposição para o contato com amigos, pares afetivos e possibilidade de novas relações. Acerca desta temática, uma das aprendizes conta o que faz em seu pouco tempo livre:

Eu fico mofando em casa, porque eu tô sempre muito cansada. A única coisa que eu tento manter e olha que tem sido muito

difícil, é a academia. E daí, às vezes eu tô tão cansada que eu chego em casa e digo pro meu pai: 'bah pai, eu tô podre, vou dormir!'. Mas daí é a única coisa que eu gosto de fazer, tá ligado... aí eu digo: Bah, não vou nem conseguir ir na academia! Às vezes nem eu acredito que cheguei nesse ponto (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

O relato acima aponta para a necessidade imposta aos jovens aprendizes de deixar em segundo plano as atividades que lhes geram satisfação e prazer, bem como, negligenciar o próprio cuidado ao corpo e à saúde. Enquanto trabalhador(a) ele(a) é, antes de mais nada, considerado mercadoria pelo mercado e, sendo assim, a única coisa que se pode esperar é que ele se prepare o mais cedo possível e da forma mais adequada quanto puder para ser adquirido pelo capital. A lógica capitalista tem impelido ao sujeito que este se coloque na vitrine cada vez mais cedo, sendo os reflexos, por vezes, irreversíveis. Destaca-se, assim como Antunes (2010) já o fizera, que o tempo disponível é concebido pela lógica capitalista como elemento a ser explorado e utilizado tão somente com o objetivo de sua própria expansão. Por sua vez, esse mesmo tempo livre, na perspectiva de quem trabalha, é o tempo necessário para que sejam supridas as necessidades efetivamente sociais.

Aos que se encontram empregados, resta trabalhar o máximo de tempo que puder, suportando suas dores, fadigas e sofrimentos em silêncio e, preferencialmente, fazendo uso da máscara de contentamento, ideologia imposta pelas técnicas organizacionais que preveem a reprodução da hegemonia imposta pelo capital, onde o que resta a quem não detém os meios de produção é, tão somente, vender sua força de trabalho à primeira oferta que lhes aparece e assim, contentar-se com o que Antunes (2018) chamou de privilégio da servidão.

A desestabilização social e a ruptura das redes que poderiam servir de apoio e de proteção frente ao sofrimento e ao conseqüente adoecimento dos(as) trabalhadores(as) passa a ser analisada enquanto estratégia de manutenção do sistema produtivo. Entende-se que, assim, o ciclo será sempre alimentado, sem questionamentos, sem tensões, sem mobilizações e com funcionamento pleno para que as classes patronais se mantenham no topo da pirâmide produtiva. Os efeitos dessa engrenagem perversa podem ser ilustrados na fala de um dos aprendizes:

Acho que ficar estressado no trabalho também é um problema. Porque às vezes tu te estressas no trabalho e vai levar isso pra casa, aí consequentemente tu te estressa em casa e acaba levando pra escola, vai descontando um pouco em cada um... que nem tem culpa de nada. Isso afasta as pessoas que não entendem. Aí tu já te estressas na escola e no outro dia leva toda essa carga pro trabalho de novo. E isso é bem convencional de acontecer, inclusive. EU acho que não é uma coisa normal, mas, acho que acontece na maioria dos casos. Agora eu tô muito estressado no lugar em que me colocaram, mas nem quero começar a falar sobre isso hoje que é pra não estraga meu dia. Pra não gerar estresse no trabalho só não indo mesmo (risadas). (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Além da individualização e da solidão no local de trabalho, o jovem, assim como os demais trabalhadores e trabalhadoras, vivenciam essa mesma experiência para além do território produtivo. Território esse que nem prevê mais delimitações, já que a lógica capitalista e os modos de gestão flexíveis tomaram diversos níveis da existência social. A experiência descrita pelo jovem, que será apresentada em seguida, aponta para a necessidade de refletir sobre a invasão do trabalho nos espaços íntimos e familiares, bem como sobre os seus reflexos. O jovem relata a mudança na dinâmica da comunicação familiar quando todos em casa trabalham:

La em casa, tanto a minha mãe como o meu pai são totalmente estressados com o trabalho deles. Então se eu chego em casa estressado também, aí não tem conversa e se tem é só gritaria. Nos dias que minha mãe trabalha, que meu pai trabalha e que eu trabalho é um estresse geral assim, só escapa meu irmão. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Diferente do que o aprendiz afirma, o irmão mais novo é, também, atingido diretamente pela precarização das relações de trabalho. Por mais sutil que possa parecer, o sofrimento vivenciado pelos(as) trabalhadores(as) da casa já é percebido pelas crianças, iniciando o seu processo de identificação com o trabalho, entendendo que o discurso dos adultos pode ser compreendido como um primeiro contato com o mundo do trabalho. E esse primeiro contato ocorre em um contexto de sofrimento, adoecimento e insatisfação: “Tipo, o estresse gerado pode acabar prejudicando a relação com pessoas próximas também. Acho que tu acaba descontando em casa. Porque são as pessoas

que tão mais próximas que sofrem mais” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Atualmente, quando não se está trabalhando, se está lutando para adquirir o privilégio de ser servo, ou se está preparando tecnicamente para o mesmo ou ainda se está aperfeiçoando para alçar lugares diferentes no jogo da servidão, no entanto, e por mais naturalizado que esse jogo esteja parecendo, ninguém sai ileso dele e o caminho esperado é justamente a promoção da individualização. A esse respeito, um dos jovens conta:

Acho que tem uma coisa que é do cansaço que o trabalho causa. Que tu chega em casa morto e tu não quer interagir mais. E tu acaba sendo meio grosso. E não porque tu quer; é porque tu te estressa lá, aí tá calor, aí é ônibus que atrasa, aí tua família tá do mesmo jeito e a guerra começa dentro de casa [...] Porque tu só trabalha e eles ainda olham pra tua cara e te dizem que tu não faz nada; (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

As marcas deixadas pelas ideologias capitalistas levam também, à fragilização das ações coletivas que outrora mobilizavam os indivíduos na busca ou na defesa dos próprios direitos por um trabalho livre do adoecimento e da morte. Assim, se vê desmontada não apenas aquelas relações mais próximas, como o suporte familiar, mas, também, são atingidas as relações que antes garantiam as “manifestações de classe historicamente antagônica aos interesses da ordem capitalista” (ANTUNES, 2018, p.162).

Em consonância com o sistema está a nova legislação trabalhista que, além de legalizar a terceirização em qualquer nível da produção ou serviços – o que cria um abismo para a garantia de direitos e para a possibilidade interação entre trabalhadores(as) que já não se consideram parte de um mesmo coletivo - , passa a tornar facultativa a participação sindical, o que, por si só, não seria a centralidade da problemática, mas passa a ser, considerando que contexto brasileiro que atualmente permite a negociação individual entre trabalhador(a) e empregador, anulando a mediação dos profissionais sindicalistas. Tais elementos causam rupturas no sentimento de coletividade, reservando ao trabalhador um papel ainda mais insignificante do que anteriormente quando estavam em coletivos, frente à grandiosidade que o capital assume atualmente.

Considerando que é pelo trabalho que nos integramos à sociedade e que ele tem força suficiente para construir a identidade e ditar as formas de relacionamento social, entende-se que as mudanças nas formas de gestão, prevendo a flexibilização e a retirada de direitos dos(as) trabalhadores(as), visando o lucro e a acumulação, só tem um destino: a reconfiguração afetiva, conduzindo os indivíduos à relações tão individualizadas, descartáveis, imediatas, competitivas tais quais Bauman (2008) já havia desenhado em sua obra conhecida como “Vida para Consumo”. O mesmo autor ainda afirma que o trabalho tornou-se um processo individual, perdendo a sua característica de coletivo. Atualmente, o(a) trabalhador(a) deve executar suas funções e seu aperfeiçoamento de maneira individual, e as próprias custas, fazendo uso do seu próprio juízo, recursos e indústria caso queiram chegar a um nível mais elevado (BAUMAN, 2000). Assim, percebe-se que “vivemos em um mundo de flexibilidade universal [...] sem perspectivas, que penetram todos os aspectos da vida individual” (BAUMAN, 2000, p.171).

E também tem uma coisa que a gente tá na idade da nossa vida que a gente precisa escolher, sabe. E a gente nas empresas... a maioria já viu que não gostou, mas a gente fica e pensando será que eu devo continuar? Será que isso vai gerar algum resultado? (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

A falta de perspectiva era elemento comum nos discursos dos jovens. Poucos deles acreditavam que o programa poderia proporcionar algo para além de uma primeira experiência de trabalho, passível de comprovação, que pudesse ser colocada no currículo. E nesse sentido, e ainda utilizando Bauman (2000) como disparador da reflexão, pode-se sugerir que quanto menor for a confiança do(a) trabalhador(a) no presente, menor também será o projeto deste para o futuro. Assim, os planos de desenvolvimento pessoal e mesmo social, têm ficado de lado partindo do pressuposto de que enquanto a vida for guiada pela “flexibilização, as estratégias e planos de vida só podem ser de curto prazo” (BAUMAN, 2000, p. 173).

O mundo do trabalho passa a perder seu valor ético e passa a assumir principalmente características estéticas, deixando de ser mensurado pelos efeitos que poderia criar para as futuras gerações em prol do desenvolvimento

dos próprios semelhantes, e menos ainda da prosperidade das gerações futuras. Todas as relações com o trabalho passam a ser fugazes e o que se considera a partir de então, são os efeitos imediatos de cada ação (BAUMAN, 2000), mesmo porque, é assim que são avaliados os trabalhadores(as): a partir de seus rendimentos individuais.

Não faz mais sentido se preocupar com o colega de trabalho, estender-lhe as mãos para ofertar auxílio e tão pouco disponibilizar o ombro para que chore seu sofrimento. O(A) trabalhador(a) é assim inserido na lógica produtiva e já não pode mais se apartar dela, pelo menos não do lugar isolado onde se encontra, e assim, carrega tal ideologia para sua vida pessoal, familiar e social.

Nesse sentido, ainda pode-se notar uma fagulha de esperança entre a população de jovens pesquisada que acredita que o ambiente de trabalho pode sim ser fonte de apoio, servindo como suporte para evitar adoecimentos graves que por sua vez, podem acarretar a morte: “Imagina se não pudesse falar com ninguém, ou dar um abraço... sei lá, acho que é esse tipo de coisa que pode salvar a vida de alguém” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019),

Outro jovem ainda aponta para soluções possíveis na tentativa de reverter a atual precarização das relações de trabalho:

Acho que conversando com o funcionário, dando o material que precisa, ensinando. Tem também aquelas ações que ajudam na saúde e que são legais porque fazem a gente pensar que não é uma empresa voltada só pro capital, e que se preocupam com quem tá trabalhando. Fica parecendo que a gente faz parte de uma coisa maior. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

4.5 Estratégias de enfrentamento e o engajamento para a mudança da realidade

Ao escutar os trabalhadores e as trabalhadoras jovens e em condição de aprendiz, pode-se notar um apagamento de cada um em seus ambientes de trabalho, motivada, da mesma forma que acontece com outras tantas categorias de trabalho, pela reorganização produtiva que passa como já visto anteriormente, a ser pautada em avaliações individuais, intensificação do ritmo de produção, flexibilização dos direitos trabalhistas, precarização das relações

de trabalho e outras estratégias que visem o desenvolvimento da organização, e que quando tratam sobre a saúde do(a) trabalhador(a), o fazem como instrumento necessário para a produção e não como direito.

No entanto, e em busca da própria sobrevivência nesses espaços de trabalho que negligenciam o cuidado à vida e a promoção da saúde enquanto direito do sujeito humano, o próprio trabalhador e a própria trabalhadora, por si mesmo, ou por seu coletivo, engendram modos de enfrentamento à lógica capitalista. Enfrentamentos que se dão no cotidiano de trabalho, na micropolítica do dia-a-dia formando uma rede de pequenos boicotes que contrapõem as características das rotinas de trabalho que lhes são desfavoráveis (SATO; BERNARDO; OLIVEIRA, 2008). Sem que seja, necessariamente consciente, surgem no grupo pesquisado relatos como: “eu vou pedir um atestado pra relaxar um pouco” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019). É especialmente no cotidiano que a resistência acontece, assim como a militância pelas melhores condições de trabalho. Acerca disso, uma das aprendizes relatou:

[...] a gente tava se se sentindo inútil e desvalorizada, porque só davam arrumações pra gente fazer, daí, a gente tem mesa uma do lado da outra, então a gente começou a conversar até se tornar insuportável. Aí eles encheram a gente de mais trabalho. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

De acordo com Sato, Bernardo e Oliveira (2008), esses pequenos boicotes diários, por menor número em que ocorram, tendo em vista o lugar sem valia que esses jovens julgam ocupar, surgem como ações que amenizam alguns sofrimentos gerados pelo cotidiano do trabalho, já que não atingem alcance suficiente para modificar a realidade. No entanto, com pouco espaço até para exercer o enfrentamento diário através dos boicotes, em virtude do medo de serem interditados e da culpa frente a possibilidade de “desperdiçar a oportunidade que tantos queriam”, os aprendizes passam a naturalizar a precariedade das relações de trabalho assim como o sofrimento que isso lhes causa.

Porque se não, assim, eles te designam pra uma empresa, daí tu faz a entrevista e se tu não gostar tu meio que sabe que tu não pode recusar, porque se tu negar aquela tu pode demorar

muito tempo pra conseguir outra. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Essa naturalização pode ser percebida em algumas falas do grupo como as que se seguirão: “Eu sou muito do tipo, ah, aconteceu, mas vamo seguir a vida. Eu tento não me deixar afetar, tento não me estressar. Agora ela não se dirige à mim e tá tudo certo” (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019). Outro jovem relata: “eu acho que essa falta de sentido e de motivação é comum. Todo o trabalho cansa” (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

A naturalização da precariedade do trabalho enquanto estratégia de proteção frente ao sofrimento é essencial para a continuidade do trabalho. Porém, a proteção também incide sobre a manutenção das regras e normas que causam o próprio sofrimento. Ao naturalizar, banalizar e tomar como comum as relações cotidianas que fazem sofrer, o trabalhador e a trabalhadora se colocam em posição de inércia, corroborando assim com a manutenção da hegemonia imposta. Há de se considerar que talvez essa seja a única possibilidade que encontram de se manter vivos no mercado de trabalho enquanto aprendizes.

De acordo com Mendes (1995), não raras são as formas de organização do trabalho pautadas na fragmentação, na repetição e falta de significado das tarefas, na competição e controle, fazendo assim com que se proliferem entre os trabalhadores e trabalhadoras as vivências de sofrimento. Diante disso, são engendrados comportamentos defensivos que têm por objetivo principal a intenção de evitar conflitos ou sentimentos dolorosos, da mesma forma que são úteis para equilibrar o aparelho psíquico já que mascaram o sofrimento (MENDES, 1995).

As defesas relacionadas ao trabalho, assim, são compreendidas como formas de adaptação às realidades impostas, minimizando a percepção do sujeito sobre estas. Esse é considerado um processo estritamente mental e impede ou retarda que a desestabilização emocional se instale (MENDES, 1995). Na tentativa de fazer face ao sofrimento já identificado pelos aprendizes em seus locais de trabalho, estes, como já visto, também elaboram suas estratégias.

A naturalização pode ser analisada enquanto estratégia defensiva dos(as) trabalhadores(as), tendo em vista que é de uso coletivo. Essa operação é mental e, como já citado anteriormente, não modifica a realidade (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990). Assim, essas estratégias atuam sobre a percepção, proporcionando a construção de uma nova realidade, com uma percepção menos realista. Esse processo é sempre construído a partir de um coletivo (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990). Destaca-se, portanto, que no caso dos aprendizes essa construção se dá a partir das relações coletivas que estabelecem entre si, sendo possível que ocorra tão somente nos ambientes escolares, onde executam a parte teórica do programa, já que nos ambientes de trabalho, não encontram espaço para vínculos com outros trabalhadores.

Isso posto, destaca-se que não são apenas as relações de trabalho que se naturalizam entre os sujeitos aprendizes. Eles precisam, concomitantemente, enfrentar as demais rotinas e normativas que lhes são comuns como as atividades da sala de aula, as exigências acadêmicas, as dificuldades com transporte, as relações familiares e para estas, também encontrar estratégias. Dessa forma, se nos espaços de trabalho não encontram acolhimento para que suas estratégias sejam criadas, no ambiente do curso profissionalizante sim.

Entre o conformismo da naturalização e a confrontação que os pequenos boicotes representam, os(as) próprios(as) trabalhadores(as) encontram uma forma outra de enfrentamento. Foi nos encontros proporcionados pelo presente estudo que novas possibilidades para a mudança de estruturação no programa Jovem Aprendiz foram se desenhando pelos próprios – haja vista que isso se fez possível, em especial, pelo clima de segurança proporcionado pelos encontros, local onde ao longo do tempo, os jovens sentiram-se confortáveis para expor seus sofrimentos e reivindicações.

Há de se considerar que em virtude do entendimento teórico que norteia essa discussão, bem como o posicionamento ético e político da própria pesquisadora, o cotidiano do trabalho é foco central da pesquisa, assim como a valorização do saber que só o(a) trabalhador(a) possui e que adquiriu ao longo do seu contato com as rotinas e meios de trabalho. Dessa forma, entende-se que ninguém melhor dos que os trabalhadores e as trabalhadoras poderiam promover a mudança necessária para que se atinja um ambiente de trabalho

mais humanizado e mesmo que em algum nível, engajado com a promoção da saúde do(a) trabalhador(a) enquanto direito humano e garantido na constituição. Da mesma forma que Coutinho, Oliveira e Sato (2016), entende-se que a pesquisa é também um compromisso assumido para que se possa promover espaços de expressão do singular, do novo, do inesperado e da construção de possibilidades.

Assim, e considerando os participantes dessa pesquisa enquanto sujeitos sociais cognoscentes, o que implica na valorização do conhecimento que os(as) próprios(as) trabalhadores(as) aprendizes adquiriram ao longo da sua experiência no programa acerca da realidade, da mesma forma, que os considera capazes de atuar sobre a sua própria realidade (ESTEVES; BERNARDO; SATO, 2017). Os mesmos autores ainda fazem refletir acerca daquilo que é possível, porém, por vezes, negado pelas condições de possibilidades atuais. Assim, durante a pesquisa, os encontros grupais proporcionaram além da análise objetiva das condições de trabalho e das relações que delas se desenvolvem alguns disparadores que buscavam conhecer as reivindicações ou desejos de mudança desses jovens, na busca por um futuro melhor (ESTEVES; BERNARDO; SATO, 2017). Da mesma forma, buscou-se estimular a reflexão acerca do que os grupos de jovens consideravam condições ideais para o trabalho. Nesse sentido, os jovens contribuíam com aquilo que consideram o ideal para uma vida saudável dentro do ambiente de trabalho. A seguir, as contribuições em relação a temática:

Seria bom se a gente tivesse, alguém da empresa, pra receber a gente e falar assim, o que a gente ia fazer, a experiência dos outros jovens, aquilo que a gente de repente não faz, aquilo que a gente vai fazer, aquilo que a gente vai passar [...] è que a gente sabe que alguns jovens tiveram isso. Coisas que a gente pode fazer, o que a gente não pode fazer. Sei lá, qualquer dica é útil. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Outro jovem diz:

Acho que em especial, estar mais preparado pra receber o jovem, assim, no nosso caso. E é tipo, super importante isso. É o nosso primeiro contato como o nosso gestor, com o nosso supervisor ali, com os nossos colegas. Então é super importante que eles tenham uma preparação melhor. Não é só deixar que a gente chegue lá, colocar a gente em um canto e dizer que 'a gente vai dar um jeito de achar um lugarzinho pra

vocês'. Porque eles têm que ter uma noção de que um hora vai chegar um jovem pra eles, então já teria que ver isso. Eu acho que também tem uma questão da empresa em se mostrar aberta pra escutar, ou algo assim, o que a gente tem a dizer e não deixar a gente de lado só porque é passageiro. Acho que o cuidado com a saúde tá muito ligada as políticas de recursos humanos que a empresa tem [...] ajudar no final de ano com cestas, eles tavam sempre fazendo avaliação, há cada seis meses a minha chefe sentava pra conversar comigo e me mostrar o que eu tinha pra melhorar, também tinha auxílio escolar pros filhos, forneciam alimentação, plano de saúde, então era todo um contexto em que o ser humano estava presente. Tinha melhor funcionário do mês que ganhava bonificação, tinha o décimo quarto salário, tipo eu acho que é muito dessas políticas, porque pra empresa não é muito, sabe. Se for comparar todo o lucro que a empresa recebe, se ela investir um pouco no funcionário ela vai ganhar mais ainda em cima. Mas pro jovem aprendiz nunca tem nada disso. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Da mesma forma, ao longo do processo de identificar e conhecer as formas como as organizações de trabalho refletem na própria vida, os aprendizes deram-se conta de que as regras, normas, métodos e estruturas das aulas profissionalizantes faziam tanto parte disso como aquilo que acontecia na empresa, e assim, considerações acerca de melhorias no programa também foi surgindo, como é possível perceber na fala a seguir:

Acho que seria legal falar de direitos trabalhistas, direito do consumidor... eu não trabalho diretamente com isso, mas acho que podia ser legal, porque bastante gente tem o contato direto com isso. E também pensando de maneira geral, pra todo mundo que tá entrando no mercado de trabalho, saber esse tipo de coisa pode ajudar de maneira geral. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Entende-se que a pesquisa assumiu o compromisso junto aos(as) trabalhadores(as) ao problematizar o cotidiano vivenciado por eles no programa jovem aprendiz, promovendo assim espaços de troca de conhecimento, reflexão e de enfrentamento das causas geradoras de sofrimento. Ao desnaturalizar o sofrimento proporcionando espaço para a reflexão sobre a saúde do(a) trabalhador(a), bem como o compromisso de divulgar os resultados e produzir material com conteúdos sugeridos pelos próprios aprendizes para as próximas turmas, a pesquisa exerce sua função ética.

De acordo com Ribeiro, Oliveira, Bernardo e Navarro (2017), a constituição de espaços de interação entre os(as) trabalhadores(as) pode ofertar além de suporte social através do acolhimento do sofrimento e reconhecimento enquanto trabalhador(a), a troca de experiência e, especialmente, a ressignificação ou questionamentos de verdades que passam a ser aparentemente absolutas a partir do cotidiano do trabalho, como a sensação de incompetência e o isolamento vivenciado pelos jovens.

A mobilização para a mudança e para a criação de vivências mais saudáveis parte espontaneamente dos próprios aprendizes que sugerem como estratégias alguns materiais ilustrativos no formato de cartilhas ou apresentações em *PowerPoint* com informações importantes aos novos participantes do programa, ou ainda encontros entre grupo novos e veteranos para que dúvidas sejam esclarecidas e ainda, e com mais ênfase, sugerem que o programa exclua das suas parcerias aquelas empresas que expõem o aprendiz a condições de trabalho que geram sofrimento excessivo. Algumas das soluções são apontadas em seguida:

Acho que o que eu vou sugerir talvez nem tenha tanto a ver com a empresa, mas acho que seria legal a gente ter um momento pra encontrar as pessoas que trabalhavam no mesmo lugar antes de nós. Talvez não na mesma função, mas alguém que passou pela empresa. Saber o que eles faziam quando não tinha nada pra fazer [...] essas coisas. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Acho que uma boa maneira de deixar um recado pro outros que ainda vão vir, seria uma carta, uma palestra ou uma cartilha... Alguma coisa assim. Sei lá! (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Outro jovem, de maneira mais enfática sugere: “Se eu pudesse sugerir, a única coisa que eu diria é: cancela a parceria com a minha empresa! ” (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

De acordo com Navarro, Maciel e Matos (2017), a valorização por parte do pesquisador das diferentes experiências vividas pelos(as) trabalhadores(as), assim como o fato de não impor ao grupo os próprios desejos, conhecimentos e necessidades, permite uma organização deste último. Esse olhar dialético da Psicologia Social é também um movimento político já que os fortalecem enquanto sujeitos militantes e engajados na negociação em prol da própria

saúde e bem-estar, assim como de novas e diferentes relações de trabalho (NAVARRO, MACIEL E MATOS; 2017).

Todas essas estratégias são apresentadas, frente às condições de possibilidades que os jovens vivenciam, para a organização do projeto e não, necessariamente, para a e direção das empresas que os contrataram. Dessa forma, o programa passa a ser considerado mediador da discussão para melhores relações de trabalho dentro dos ambientes organizacionais onde alocarão os próximos aprendizes.

Isso posto, é relevante apontar para o sentimento de despertencimento vivenciado pelo jovem em seu local de trabalho (como já apontado anteriormente) fato que os impede de se mobilizar junto aos seus colegas de trabalho, dentro dos ambientes laborais. Assim, ações mobilizadoras como greves, paralizações ou reivindicações pessoais ou coletivas junto aos superiores de trabalho, não são nem cogitadas pelos aprendizes. Suas estratégias se limitam ao espaço de aprendizagem teórica, tendo em vista que no ambiente de trabalho os jovens pouco espaço encontram para se organizarem em coletivos que possam exercer representatividade.

Do ponto de vista do desenvolvimento social dos jovens, ocorre aí reflexos negativos, pois as organizações que acolhem as primeiras experiências de trabalho promovem um trabalho isolado, sem sociabilidade e esvaziado de representação sindical (ANTUNES, 2018). Diante disso, vale destacar que apesar da maior parte dos jovens terem descontado de sua folha de pagamento a contribuição sindical, nenhuma referência foi efetuada ao longo dos encontros sobre as ações ou possibilidades sindicais em busca do cuidado com o(a) trabalhador(a) e melhores condições de trabalho. A população jovem, diante do mercado de trabalho, está abandonada e a mercê das imposições do capital.

Diante do fato de que a promoção de um espaço onde fosse possível pensar e agir para a mudança dependeu exclusivamente da chegada de um pesquisador externo, pode-se discutir que para além do sofrimento que a organização do trabalho gera no(a) aprendiz, além da corrosão do tecido social já tratado anteriormente, o programa jovem aprendiz atua também de maneira a pacificar e colonizar o(a) jovem participante, para que assim, não se sinta permitido caminhar em busca de melhores condições de trabalho e

consequentemente, de saúde. Retira-lhes o papel de sujeito atuante na militância para garantia de acesso a direitos básicos, e coloca-lhes, desde cedo, uma mordada.

O fato de serem escassas as referências do público pesquisado acerca das possibilidades de mudanças da organização de trabalho, bem como do seu próprio poder de ação sobre isso, não é, de forma nenhuma, elemento aleatório. É sim, por conseguinte, um projeto de docilização dos corpos e modelação subjetiva para que, de fato, o(a) trabalhador(a) não vislumbre outra saída se não a venda da sua força de trabalho, independente do valor a ser pago por ela e das condições de trabalho que lhes oferecerão. A lógica que já fora bem descrita por Antunes (2018) em “O Privilégio da Servidão”.

Ao refletir acerca da docilização dos corpos que se contrapõem à ideia de uma juventude composta por atores sociais, trabalhadores(as) aprendizes munidos de conhecimento e força para que se mobilizem em prol de melhores condições de trabalho, faz notar que o capitalismo exerce sua força frente ao cidadão(ã) o mais cedo possível. É essa uma das formas que o capitalismo vem utilizando para aprimorando suas estratégias de dominação. Antunes (2018) afirma que a juventude é a classe mais precarizada, tendo em vista que já nasce em um contexto em que os direitos estão sendo corroídos, tendo que assim, o(a) jovem, encontrar formas de reconquistá-los. Diante disso, o jovem precariado, de acordo com Antunes (2018), apresenta-se ainda de forma desorganizada em suas lutas, apesar de desejarem e sonharem com um mundo melhor. Em um outro polo, estariam os trabalhadores(as) com maior experiência e maturidade em relação ao mercado, aqueles mais organizados sindical e politicamente que, por sua vez, querem evitar um desmonte ainda maior dos direitos outrora alcançados, mas que, no entanto, não encontram formas de se conectar de maneira solidária aos jovens em prol da causa e tão pouco de articular suas lutas. Caso esse hiato continue ocorrendo entre polos que por vezes vivenciam questões tão distintas, mas que não por isso, deixam de sofrer também por questões similares, a precarização será cada vez maior (ANTUNES, 2018).

Um destaque relevante se dá ao fato de que da mesma forma que as relações e o próprio mundo do trabalho são dinâmicos, a precarização também o é. Não se pode considera-la estática, tendo em vista que é mais um modo de

ser peculiar do capitalismo, com suas nuances e oscilações, com seus altos e baixos. Sendo este um processo, será tanto mais presente ou menos presente e atuante na vida do(a) trabalhador(a), quanto a própria capacidade deste de resistir e confrontar as regras (ANTUNES, 2018) que, por imposição, passaram a ser consideradas incontestáveis, intocáveis, apesar de não o serem.

Considerando que a lei da aprendizagem prevê que programa não seja prejudicial ao desenvolvimento social do sujeito vinculado, potencializar o jovem em seu papel de cidadão atuante e fazê-lo conhecer a legislação que rege a sua condição de sujeito de direito (e dentro destes o direito de um trabalho que não lhes cause adoecimento ou morte), passa a ser considerado não apenas uma necessidade pedagógica, mas em especial, um compromisso ético e de cuidado com o outro.

4.6 Prazeres do trabalho

Entendendo que as relações de trabalho não se limitam às vivências de sofrimento, às defesas e às mobilizações para a mudança da realidade, e que as atividades desenvolvidas no trabalho, bem como os reflexos destas e assim como as relações que se estabelecem a partir delas podem ser também, geradoras de satisfação, se tomará esta última categoria de análise para tratar dessa temática.

Parte-se do entendimento que a saúde tanto física como a mental do(a) trabalhador(a), perpassam, impreterivelmente, pela dinâmica que se estabelece a partir das relações com e no trabalho. Essas relações podem ser fonte de prazer/sofrimento e apesar de essa ser uma questão subjetiva onde cada sujeito toma para si uma compreensão individual e particular dos ocorridos, a partir de suas vivências anteriores, já é sabido e comprovado que algumas situações, condições e experiências de trabalho têm maior probabilidade de serem compreendidas enquanto fator de sofrimento, como por exemplo a distância existente entre a prescrição e a realidade do trabalho que se precisa desenvolver (como já tratado anteriormente).

Da mesma forma que já se conhecem elementos que, em sua maioria, são fontes de sensações e experiências de sofrimento, sabe-se também, aquelas que podem ser fontes de prazer ou proporcionar a ressignificação das vivências de sofrimento, dando a elas outro sentido, ou mesmo gerando o sentimento de que o investimento que tanto fez sofrer “valeu a pena”. Essa realidade pode ser percebida na citação a seguir:

Eu também acho isso, até esses tempos, um colega de trabalho me mandou e-mail agradecendo uma coisa que eu tinha feito e eu pensei que bom, pelo menos meu trabalho tá valendo a pena, sabe! (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Entre os elementos capazes de proporcionar tais sensações estão as possibilidades de investimento da inteligência prática (do saber-fazer), da autonomia, o reconhecimento, o sentido de trabalho e a impressão de que existe cooperação e que todos(as) fazem parte de algo que é maior do que tão somente um meio de produção.

Ao tratar sobre a influência que a possibilidade de investimento da inteligência prática exerce sobre a saúde mental do(a) trabalhador(a), tomar-se-á, novamente, a Psicodinâmica do Trabalho enquanto aporte teórico. De acordo com Dejours, a inteligência prática são as estratégias utilizadas pelos(as) trabalhadores(as) para que seja possível a realização da tarefa. De acordo com o mesmo autor, todas as atividades necessitam da utilização dessa inteligência, pois, caso contrário, não seria possível a realização de nenhuma delas, em outras palavras, não seria possível a realização de tarefa alguma somente com a execução das regras prescritas. Assim, todos(as) os(as) trabalhadores(as), em algum nível, se esforçam para resolver ou corrigir os problemas do cotidiano de trabalho, fazendo uso dos conhecimentos que adquiriram *a priori*. Em diálogo com o grupo acerca do que gerava satisfação em suas rotinas de trabalho, uma das aprendizes conta:

Lá na empresa também me elogiaram por ter organizado umas pastas. E o mais legal é que eu fiz do jeito que eu achei que devia. Minha supervisora só me deu uma luz assim, de como ela tava querendo as coisas. Então eu tive a liberdade de fazer como eu queria, mas ela mandou alguns requisitos de como ela queria. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Outra jovem destaca:

A partir daquilo ali eu organizei como achei que ficaria melhor. Organizai tudo pelas empresas, porque lá a gente recebe produto químico, então as fichas eram divididas por produtos químicos e ela disse que eu era pra reorganizar como eu achasse que ficaria melhor. Mas como eu não entendo muito de produto químico, achei melhor separar por empresas, né?! E no fim ela ainda disse que tava ótimo. Então foi bem legal. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Destaca-se que uma das características da inteligência prática é a de que esta deva valorizar tanto mais os resultados da atividade do que o percurso em si (LANCMAN; SZNELWAR, 2004). Na citação acima, é possível identificar que a incumbência da aprendiz era a de organizar os produtos que ali chegavam e, desde que a mesma chegara na empresa, os produtos eram organizados a partir de seus componentes químicos, algo que para ela, não era corriqueiro. No entanto, e para não deixar a atividade sem resolução, a aprendiz utilizou o conhecimento que já havia adquirido e assim, reagrupou as fichas dos produtos que chegavam por empresas produtoras e não mais por componentes químicos como era feito antes de sua chegada.

O que prevalece no emprego da inteligência prática é a astúcia, a esperteza, a sagacidade de cada trabalhador(a), isso porque, além de proteger o(a) trabalhador(a) de possíveis riscos, a inteligência prática tem a função de obter o resultado mais adequado quanto for possível, porém, com o emprego de menor esforço (LANCMAN; SZNELWAR, 2004). Essa intenção de economia estaria fundamentalmente ligada à saúde do corpo e da mente de quem trabalha, essencialmente.

Há de se destacar, no entanto, que a utilização da inteligência prática por parte desta trabalhadora não foi, por si só, a única situação para que o sentimento de prazer fosse gerado. Entendendo que a relação de trabalho é uma dinâmica entre vários fatores que dialogam, por vezes convergem e em outras tantas divergem, se faz necessário olhar para as demais nuances que compuseram a situação descrita acima pela aprendiz. Além do investimento por parte da aprendiz da sua inteligência prática, houve, por parte da organização do trabalho a permissão para que isso ocorresse. Quando a

supervisora diz: “organiza da forma que você achar melhor”, ela possibilita que a trabalhadora use da própria criatividade, do próprio conhecimento e assim, invista algo que é da sua própria individualidade no seu trabalho. De acordo Lancman e Sznelwar (2004), uma das grandes fontes de sofrimento seria o entrave ou a recusa indiscriminada da utilização da inteligência criadora, tão necessária para a efetivação do atividade em si.

Além do investimento da inteligência por parte da trabalhadora e do espaço proporcionado pela organização do trabalho para que isso aconteça, outro fator fundamental para que a atividade se tornasse fonte de prazer e não de sofrimento foi o reconhecimento. Se por um lado, como já discutido anteriormente, a falta de reconhecimento é fonte de sofrimento e de possível alienação mental, em contrapartida, quando o reconhecimento dos superiores ocorre o trabalho ganha validade, oferecendo concomitantemente, uma significação social para o investimento do(a) trabalhador(a) (GERNET; DEJOURS, 2009). Assim, destaca-se a fala de um dos aprendizes: “nossa, lá no meu setor eles confiam de mais na gente. Isso motiva muito!” (Comunicação pessoal, grupo 02, Abril 2019)

De forma especial, é o reconhecimento da qualidade da atividade executada pelo(a) trabalhador(a), bem como o reconhecimento de que a criação de novas formas de executar a tarefa pode ser integrada ao roteiro de técnicas aceitáveis, tornando então aquilo que era algo próprio do sujeito, a sua inteligência prática, em algo público que passa a ser chamado de sabedoria prática, podendo então ser utilizado por todo o coletivo de trabalho (DEJOURS, 2004; GERNET; DEJOURS, 2009) que desperta no trabalhador a sensação de satisfação e prazer. No entanto, não é apenas o reconhecimento dos superiores que gera essa sensação aos jovens aprendizes. O reconhecimento que os pares lhes conferem são, sobremaneira, relevantes. Acerca da temática, um jovem afirma:

Já pra mim, quando eu falo que sou jovem aprendiz é bem ao contrário. Tu falas que nem, na escola, por exemplo, [...] às vezes eu até esqueço que tô com o crachá. E as pessoas me perguntam onde eu trabalho e quando eu falo o nome da empresa o pessoal diz: ‘nossa, sério! Que legal!’ E eu digo: sério, e é pelo jovem aprendiz. E é normal o pessoal dizer:

'nossa, que tri'. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Outro aprendiz ainda destaca: Ah, eu acho que quando os colegas olham pro teu trabalho e falam: 'ah, legal o que tu fez! ', ou algo parecido. Acho que isso levanta a autoestima e ajuda na saúde.

O reconhecimento, de acordo com Dejourns, é para o(a) trabalhador(a), fundamentalmente de natureza simbólica e sendo assim, composto por duas dimensões: a constatação e a gratidão. Enquanto a primeira dimensão faz referência a contribuição individual que o(a) trabalhador(a) ofertou à organização de trabalho, a segunda diz respeito às contribuições no âmbito da coletividade (DEJOURS, 1994).

Sabe-se que os aprendizes são atravessados por relações sociais que, por sua vez, extrapolam as paredes do ambiente de trabalho. A percepção por parte dos jovens de que alguém está notando a sua parcela de contribuição social, os inscreve enquanto sujeitos em outro lugar, um lugar representado pela maturidade, pela responsabilidade e autonomia. Da mesma forma que lhe é relevante ser percebido enquanto trabalhador(a) pelos(as) colegas e amigos(as), também o é ser reconhecido pelos pais, mãe e outros familiares, assim como é demonstrado no recorte a seguir:

Não tem nada muito a ver, mas como lá em casa todo mundo trabalha, e eu antes não trabalhava, é como se agora a minha opinião tivesse mais poder, sabe. Tem mais valor agora. Quando eu não trabalhava – é que eu sou muito avoado, ao extremo assim- a minha mãe dizia que ah, mas tu não trabalha, tu não sabe como as coisas são [...] e diziam que quando eu trabalhasse eu ia ver e eu realmente vi muita coisa, mas isso muda bastante. Porque eu acho que é um amadurecimento. Porque eu acho que quando tu começa a trabalhar tu larga a mão de, sei lá, depender tanto dos pais. Não que eu ainda não seja dependente, obviamente eu sou. Mas é aquela coisa de estudar e voltar pra casa. Agora tem que se organizar porque tem que trabalhar também. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

De acordo com a percepção dos(as) aprendizes, o trabalho inscreve a cada um(a) deles(as) em um lugar do mundo que é real; onde não se pode mais ir para casa depois da aula e lá ficar sem nenhum tipo de atividade ou compromisso e, nesse sentido, os resultados encontrados se assemelham ao

que já havia sido citado por Amazarray et al (2009), ao apresentar dados sobre os participantes que consideram que o trabalho consiste em compromisso e responsabilidade. Os mesmos autores ainda afirmam que tais atributos estariam relacionados ao processo de amadurecimento vivenciado pelos aprendizes (AMAZARRAY et al, 2009). A partir do momento que passam a fazer parte de uma organização, consideram-se também pessoas responsáveis, com as quais outras pessoas contam para que algum resultado seja atingido.

Para além das questões referentes à satisfação que o reconhecimento gera, é possível analisar outros pontos relevantes nas citações anteriores. Uma delas faz referência ao valor simbólico que o trabalho possui na sociedade brasileira, ainda representado pelos marcadores morais de honestidade e dignidade. É possível discutir a partir das mesmas falas, a necessidade desses jovens em dar conta de demandas financeiras, ou mesmo sobre a necessidade de complementarem a renda doméstica. Criticamente, nem sempre é possível de se pensar tais aspetos como positivos ao desenvolvimento juvenil (apesar de serem apresentados pelos(as) aprendizes como tal), tendo em vista que a necessidade de complementar a renda familiar denuncia a situação de vulnerabilidade social de algumas famílias.

Da mesma forma, considerando o risco para a infância e juventude está o fato de considerar a empregabilidade do jovem como a única comprovação de seus valores morais e sociais como sendo essa uma questão tão somente relacionada às escolhas dos jovens e negligenciando ao fato de que a condição de possibilidade para a empregabilidade se remete não somente às vagas de emprego, mas em especial, à preparação desse jovem, a educação, as condições sociais e acesso a direitos básicos que deveriam ser disponibilizados ou facilitados ao público muito antes deste tentar ingressar no disputa do mercado de trabalho.

De acordo Tolfo e Panccinini (2007) tais elementos (honestidade, dignidade) são realmente considerados para caracterizar pessoas que se encontram em uma relação de trabalho, assim como o termo se vincula concomitantemente a noção de utilidade, valor e organização social, porém, não podem ser essas as únicas formas de conceber o indivíduo. Para os mesmos autores, a palavra trabalho permite uma diversificada gama de

significados, mas se faz necessário atentar para a colonização pela qual esses mesmos significados passaram. Atualmente, a palavra trabalho está diretamente ligada ao termo “trabalho assalariado”, o que nos alerta para uma discussão paradoxal, onde somente quem está inserido nesse modelo é de fato, digno do título de sujeito produtivo e útil.

No entanto, apesar da relevância dessa discussão, os jovens entrevistados ainda percebem a maturidade e responsabilidade adquiridas a partir do vínculo com o programa e da primeira experiência de trabalho formal, enquanto positivas. Assim, ser reconhecido, ser valorizado significa ter sua própria remuneração é para o aprendiz fator de orgulho. Esses mesmos elementos foram encontrados em outras pesquisas que apontam para a satisfação do jovem ao inserir-se no programa. Uma delas aponta que os jovens veem o trabalho como um meio de ajudar as famílias, de adquirir independência financeira e uma maneira de conquistar a liberdade (AMAZARRAY et al, 2009), enquanto outra pesquisa afirma que em se tratando do sentido que o trabalho ganhou ao longo do programa para os jovens estava, em primeira instância, a questão financeira, em seguida a possibilidade de inserção no mercado de trabalho e em terceiro, o desejo de aprender uma profissão (MACEDO; ALBERTO, 2012).

Ao se tratar da possibilidade de colocação no mercado de trabalho como sentido para o trabalho dos aprendizes, o público entrevistado por essa pesquisa se assemelha ao entrevistado pela pesquisa recém citada. Nas palavras de uma das aprendizes, o único motivo para dar continuidade ao programa era “ter algo pra colocar no currículo”. De acordo com o grupo, as possibilidades de se colocarem no mercado de trabalho aumentam na medida que eles(as) possuem experiência de trabalho, bem como, na medida em que finalizam uma formação, mesmo enquanto jovem aprendiz, em uma instituição de ensino com o porte que essa que eles se inserem possui. Sobre isso um dos jovens afirma que

É diferente, parece que eles (os supervisores) confiam mais na gente do que nos outros, que são aprendizes do CIEE. Pra nós isso é maravilhoso e acho que é muito por causa do nível de exigência daqui, da prova de seleção que eles fazem. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Considerando tanto a Psicologia Social do Trabalho como a Psicodinâmica do Trabalho, entende-se o sentido como algo que está ligado diretamente à ação ou ao comportamento (COUTINHO; OLIVEIRA, 2017; DEJOURS, 1994). Vygotsky (1998), afirma que o sentido é elemento complexo, fluído e dinâmico, além de ser caracterizado como uma soma dos efeitos psicológicos que a palavra desperta na consciência. O sentido do trabalho, nesse contexto, se diferencia do significado, pois, se propõe a caracterizar algo que é individual e subjetivo, mas que recebe influência de todo o contexto social e histórico que permeia a vida desse sujeito.

A psicologia do trabalho, de maneira geral, entende o homem no trabalho enquanto um ser pensante, que interpreta, age e contribui com o processo de trabalho. Todas as suas vivências e condutas são fundamentadas pelo sentido. Esse sentido, por sua vez, é fortemente singularizado através da ressonância entre a atual condição de trabalho e suas experiências passadas ou desejos futuros (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990). Quanto maior a ressonância, maior também, será a satisfação do(a) trabalhador(a) em executar a sua tarefa.

Entre os entrevistados dessa pesquisa, também surgiram enquanto elementos que constroem o sentido do trabalho entre o grupo de jovens a oportunidade de aprender algo novo, assim como a possibilidade de conhecer outras pessoas e formar novas redes. Tal elemento se evidencia nas falas que serão apresentadas abaixo:

Acho que sim, tu te sente útil, tu consegue pagar tuas próprias contas, a gente vai caminhando para uma independência dos pais... eu nem imagino como eu ia me sentir hoje se eu não estivesse trabalhando. Tu conhece gente diferente, e eu acho que isso era o que eu mais esperava antes de começar a trabalhar: a oportunidade de conhecer gente nova. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

E além disso, é sempre uma oportunidade de conhecer coisas novas; fico pensando como seria ficar em casa de novo e não ver ninguém, e não aprender nada novo com as pessoas. Aí no trabalho, por mais que os outros que tão ensinando acham que é pouco o que eles passam, pra gente é sempre um aprendizado. A gente aprende um valor da empresa ou com a própria pessoa que tá passando pra gente . É sempre um aprendizado e uma chance de evoluir. E quebrou o patamar de que no trabalho não se pode ter amizades. Porque la eu

consegui fazer muitas amizades com a minha supervisora e outras colegas. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Acerca das relações estabelecidas com colegas e supervisores, um estudo anterior (SOUSA; FROZZI; BARDAGI, 2013; BRESSAN; GODOY; LUNARDELLI, 2004) já citou que essas relações, quando abertas e de confiança, podem contribuir para que o aprendiz assuma uma postura mais autônoma e crítica diante de futuras e distintas situações de trabalho.

Mas no local que eu tô super bem porque a minha gestora confia em mim. A gente lida com dinheiro e pra ela tudo certo, deixa tudo comigo. Então eu também do valor pra quem confia em mim. Eu sinto que eu to evoluindo lá. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Além disso, é possível de observar que quando o jovem aprendiz identifica uma relação agradável e de proximidade, pautada no respeito e no diálogo, sente-se especialmente valorizado. Tal elemento se apresenta ainda mais relevante ao refletirmos sobre a proteção que exerce ao psiquismo, ao reduzir o risco de alienação mental.

O pessoal lá é muito querido... por mais que às vezes eles não tenham condições de oferecer o que a gente precisaria, eles fazem um esforço pra me colocar na categoria de meio empregado. Às vezes eles pedem a minha opinião. Às vezes quando não tem o que fazer a gente conversa, eles perguntam como são as coisas em casa. É bem humano assim, eu gosto deles porque a gente fala de igual pra igual. Não é aquela coisa que coloca o supervisor lá em cima. Eu de verdade, me sinto valorizado com isso. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Outro elemento destacado pelos jovens são as mudanças no próprio comportamento, assim como a percepção sobre a própria evolução não apenas enquanto trabalhador(a), mas de modo especial, destacam como as relações de trabalho os modificaram a ponto dessas mudanças ultrapassarem as barreiras e limitações dos espaços de trabalho. Um dos jovens faz questão de dizer:

Eu quero falar uma coisa que aconteceu comigo nesse período. Amigo e o pessoal da família, todos falaram que eu já tava conversando bem melhor, Então eu acho que essa história de ter contato com várias pessoas diferentes na empresa, fizeram eu me sentir melhor ora falar na frente dos outros, ter mais segurança pra me expressar. Acho que melhorou a minha pró-atividade. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Outro jovem afirma:

Acho que a gente melhora a forma de se comunicar. Tipo, eu cheguei lá eu tinha que ligar pra vários clientes, pessoas de outras cidades e até outros estados. E hoje eu vejo que eu me comunico muito melhor com as pessoas [...] pra mim melhor bastante esse negócio de prestar atenção nas pessoas. Acho legal isso, e comecei a prestar mais atenção nas pessoas. Tipo, na voz e tal... e tentar reconhecer. Acho que eu também melhorei muito a comunicação. No começo eu tinha vergonha. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

As mudanças das características pessoais, em um sentido de evolução, foram citadas pelos aprendizes como resultado positivo do programa. Foram citadas a melhora na capacidade de comunicação, assim como a expansão e facilidade para o contato interpessoal, elementos já identificados em outras pesquisas (SOUSA; FROZZI; BARDAGI, 2013; PESSOA, ALBERTO; MAXIMO; SOUZA, 2014). No entanto, e contrariando o mesmo estudo (SOUSA; FROZZI; BARDAGI, 2013), tal elemento não foi citado por todos os entrevistados, sendo trazida a tona, ao longo desta pesquisa, tão somente quando se propôs que os jovens falassem acerca das questões positivas do seu trabalho.

A aprendizagem de tais elementos, podem, em uma análise superficial, parecer fundamental para a colocação no mercado de trabalho no que tange à preparação emocional, intelectual e de sociabilidade. Uma das aprendizes relata:

Tem muito crescimento pessoal. Porque a gente é jovem e a maioria trabalha com gente mais velha. Então tu acaba, tipo, aprendendo a como interagir com o outro. Até teu modo de pensar muda quando tu tens contato com alguém mais velho. Tu conseqüentemente amadurece. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Porém, e além de se apresentarem para os jovens, bem como para o mercado de trabalho para o qual estão sendo preparados, de forma positiva, devem ser pensado concomitantemente, enquanto instrumentos de regulação comportamental e emocional frente às exigências do capital, reduzindo os espaços para o desenvolvimento subjetivo, dos próprios modos de ser, da autonomia e do fortalecimento de si mesmo enquanto sujeito social e de direito (PESSOA, ALBERTO; MAXIMO; SOUZA, 2014).

Ao se tratar dos elementos que os(as) aprendizes consideram positivo no trabalho foi possível perceber que o ambiente físico e a organização do local de trabalho exerce influência para essa percepção. As vivências de satisfação estão ligadas especialmente aos ambientes que considerados pelos(as) jovens bem cuidados, confortáveis, bonitos e organizados, mas que, em especial, sejam lugares que tenha um espaço oficial para que o jovem se organize enquanto sujeito que além de trabalhador, é também indivíduo com outros tantos interesses e características, como é possível identificar na fala a seguir:

Quando eu cheguei no primeiro dia eu fiquei impressionada com a empresa, achei tudo muito grande, tudo bem diferente e muita gente. Aí fui entrando e vi cada um trabalhando no seu lugar e tinha o meu lugar. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

Ter um lugar destinado para si confere ao jovem a sensação de pertencimento, de ser considerado enquanto sujeito e não tão somente enquanto instrumento ou peça de alguma engrenagem. Desperta a sensação de fazer parte de algo que é maior e que vai além de apenas reproduzir ou executar uma atividade.

Tal característica pode ser considerada ainda mais relevante junto ao público estudado, pensando que em sua maioria, os participantes do programa Jovem Aprendiz são de classes baixas ou enfrentam alguma forma de privação de direitos. Assim, a percepção de fazer parte de um contexto pode ser condição importante para o enfretamento do que Silva e Mayorga (2016) chamaram de lugar de inferiorização que ocupa esse jovem. As autoras destacam que esse complexo sistema social coloca os jovens às margens sociais e os enquadram em rótulos que culturalmente estão associados à pobreza, como por exemplo, os comportamentos inadequados para se portar

social e profissionalmente, sendo essa, uma das muitas justificativas para a intervenção do Estado que passa a governar e regular essas vidas através de políticas públicas como a que serviu de base para o presente estudo.

Se o espaço para investimento individual no trabalho apareceu como relevante entre os aprendizes pesquisados, se faz necessário destacar que tal importância também foi conferida aos espaços de convivência coletiva, de encontro entre colegas. Ao serem questionados sobre como o trabalho pode auxiliar ou promover a saúde dos(as) trabalhadores(as), alguns aprendizes relatavam exemplos de suas empresas que consideravam úteis para o desenvolvimento ou manutenção da mesma: “na minha tem, com uns paletes, uns puffes, uma luz mais baixa, essas coisas pra relaxar e conversar com as pessoas” (Comunicação pessoal, Grupo 02, Abril 2019).

Ao longo da discussão acerca desta temática os aprendizes foram relatando outros momentos que lhes davam prazer e que não estavam necessariamente descritos em normas da empresa ou programas de qualidade de vida no trabalho, mas que, no entanto, ainda assim, eram úteis na manutenção da saúde e bem estar no trabalho. Nas falas a seguir, temos exemplo do que foi citado por eles: “Sempre foi muito tranquilo. A gente brinca... então, o nosso ambiente de trabalho é bem descontraído, sabe?” (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019). Outro Jovem relata que:

Eu fico numa mesa onde tem mais gente, a gente ri, conversa e eu tô me sentindo parte da empresa; o nosso setor as pessoas podem se ver, podem trocar ideia, conversar. Eu tô gostando mais agora [...] Tenho uma rotina e ela não é a mesma todos os dias. (Comunicação pessoal, Grupo 02, abril de 2019).

Pra mim tá muito legal, a gente sempre conversa muito, ri bastante, e nem sempre é sobre questões de trabalho. Esses dias a gente passou duas horas só falando e ouvindo a história de um dos gestores que tinha sido assaltado, e no final, já tava todo mundo rindo da situação. (Comunicação pessoal, Grupo 01, abril de 2019).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da pesquisa foi possível verificar que se por um lado as relações estabelecidas entre a organização de trabalho e os jovens aprendizes promovem a formação profissional através de aulas teóricas e das experiências práticas no ambiente organizacional. Ainda oferecem uma oportunidade de inclusão no mercado de trabalho, tornam-se fonte de renda e auxiliam o percurso para a tão desejada autonomia, oportunizam algum nível de reconhecimento mesmo que no núcleo familiar, além de inscreverem o jovem no mundo de preocupações e responsabilidades reais e em grupos sociais diferentes dos que até então tinham contato. Por outro lado, podem também se apresentar enquanto experiência com o precário do trabalho, colocando em risco, além da saúde física e mental desse(a) trabalhador(a), toda a composição subjetiva sobre o trabalho, tendo em vista que essa é a primeira experiência com o trabalho formal, e assim, pode ser considerado modelo para forjar padrões emocionais, comportamentais e psíquicos possíveis de serem reproduzidos posteriormente.

Como já visto anteriormente, o jovem em contato com a organização do trabalho mediada pelo programa “Jovem aprendiz” que, por sua vez, possui suas bases ancoradas no manual da aprendizagem e nas leis e decretos que o compõem, vivencia também, experiências de sofrimento. O esvaziamento de sentido frente a repetição de atividades monótonas e de pouca expressividade no cotidianos de trabalho; uma sensação de incompetência frente a falta de reconhecimento do coletivo de trabalho diante das atividades que os aprendizes executam; o despertencimento social que a exclusão vivenciada pela maior parte dos entrevistados em seu local de trabalho causa, assim como o isolamento experienciado que prejudicam o viver junto, a percepção de coletividade e, inclusive, as relações de suporte para as atividades e problemáticas do cotidiano de trabalho são condições que não passam pelo aprendiz sem deixar marcas.

Outro elemento que surgiu com relevância ao longo da pesquisa foi o tempo a que se dedicam esses jovens às atividades de trabalho e acadêmicas. De maneira geral, a grande maioria dos entrevistados passa três turnos dos seus dias ocupados com atividades acadêmicas, estágios, treino esportivo,

cursos preparatórios para ENEM ou vestibular, além, é claro, das horas destinadas ao trabalho. Sem dar-se conta, esses jovens são preparados para assumir rotinas exaustivas, em locais de trabalho insalubres e com cada vez menos espaço para lazer e cuidados com a própria saúde. Uma engrenagem perversa que prevê o aumento da mão de obra disponível ao capital e que impõe a aceitação incondicional a um mercado de trabalho precário e flexível.

Em consonância com essa discussão surge o prejuízo ao rendimento escolar. É possível perceber entre os jovens pesquisados que, da mesma forma que se reduz o tempo para o lazer e cuidados com saúde, reduz-se também, o tempo disponível para dedicar aos estudos e atividades escolares. Além disso, e em virtude da carga horária destinada ao trabalho e ao programa Jovem Aprendiz, por vezes, os aprendizes se atrasam para chegar na aula, e além de atrasados, perdem períodos inteiros estudando ou realizando atividades de outras disciplinas que, por conta do cansaço ou falta de tempo, não puderam ser realizadas em casa.

Com menor incidência, mas não por isso menos relevante, surgiu o sofrimento enfrentado pelos aprendizes frente a sobrecarga de trabalho. Se por um lado, quando eles ingressam na organização, o dia a dia é representado pela monotonia, com o passar do tempo, alguns jovens passam a enfrentar o excesso de atividade que continua monótono e repetitivo como visto, mas que porém, passa a receber um outro ritmo. E diante da ameaça do desemprego que, por conseguinte, afeta diretamente a população jovem em formação e/ou sem experiência profissional, os aprendizes se colocam à disposição de quaisquer condições de trabalho fato que é reforçado pela necessidade imposta pela organização de aceleração no ritmo de produção. Esse ciclo perverso acaba por se alimentar do medo e da insegurança de cada sujeito frente ao fantasma do desemprego.

A perda do emprego ou mesmo os fantasmas deste criam uma condição de insegurança e de um modo de vida e de trabalho precários, nos planos objetivo e subjetivo, fazendo desenvolver a ruptura dos laços e dos vínculos, tornando os(as) trabalhadores vulneráveis e sob uma condição social fragilizada, ou de “desfiliação” social (DRUCK, 2011), colocando assim, a disposição do capital e independente das condições de trabalho, todo e qualquer trabalhador(a). Essa conjuntura, tendo como pano de fundo o

desemprego estrutural, cria uma “reserva” quase inesgotável de mão-de-obra subordinada, já que trabalhar é ainda a única forma de sobrevivência para a maioria. A forma de dominação se desenha enquanto estratégia do capital frente à população de que vive do trabalho, com vistas a acumulação.

O resultado é o aumento da informalidade dos(as) trabalhadores(as), a destruição da rede de proteção social ao(à) trabalhador(a) e o aumento da desigualdade social (PICCININI, ROCHA-DE-OLIVEIRA E RUBENICH, 2006; VASAPOLLO, 2005). A imposição desta cultura, certamente tem seu custo e quem o paga é o(a) próprio(a) trabalhador(a). Claramente, ao longo da exposição e discussão dos resultados, foi possível identificar o sofrimento psíquico vivenciado pelos aprendizes inseridos no programa, bem como os reflexos na saúde. Talvez mais grave que o próprio adoecimento seja a invisibilização e a insensibilidade frente ao sofrimento e adoecimento, assim como a apatia social diante das causas destes, especialmente ao se tratar daquelas que atingem os(as) jovens que vivenciam a sua primeira experiência de trabalho formal que, além de cedo, tendo em vista que por vezes isso ocorre aos 14 anos onde ainda não podem ser escassas as ferramentas de enfrentamento, ocorrem em ambientes que não os protegem de adoecimentos e não os coloca a salvo, em alguns casos, nem da própria morte.

Frente à precariedade nas relações de trabalho, os aprendizes se apegam a estratégias fora do trabalho como forma de enfrentamento, e uma delas são as relações estabelecidas entre os próprios colegas de programa que, por mais que não venham a se encontrar no ambiente de trabalho, tomam a sala de aula do curso profissionalizante, assim como os momentos na sala de aula nas escolas regulares, como uma estratégia para o enfrentamento das mazelas diárias de trabalho. Além dessas, as redes sociais que se estabelecem de maneira geral com familiares e amigos, por exemplo, também são fonte de satisfação e proteção para o sofrimento no trabalho, porém, estas estão sendo, concomitantemente, afetadas pelas dinâmicas de trabalho.

As horas dedicadas ao trabalho, aos estudos, as atividades extracurriculares e demais exigências retiram do jovem ou ao menos reduzem a possibilidade de vivenciar experiências com seus familiares, amigos e demais afetos. Foram comuns os relatos de jovens que em virtude da quantidade de compromissos já não veem seus pais durante a semana, deixam de encontrar

os amigos, não conseguem se envolver com programas destinados ao lazer ou mesmo atividades simples como ler livros ou ver filmes e séries em consequência do cansaço ou da falta de tempo. Assim, uma maquinagem vai se instituindo na tentativa de manter a lógica capitalista e alienar profissionais para que estejam disponíveis e submissos às vagas, cargos e trabalhos precários como única opção do mercado. Esses, por sua vez, são colocados nas vitrines pelas organizações como um privilégio oferecido ao trabalhador(a).

É diante de tais conjunturas que as políticas públicas direcionadas à Saúde do Trabalhador surgem como mote central na discussão sobre promoção de trabalho e emprego. Além das conjunturas já conhecidas acerca do mercado de trabalho, a proposta já anunciada pelo atual presidente Jair Bolsonaro de redução em praticamente 90% das normas de segurança e saúde do trabalhador, que mesmo vigorando não garantem a solução para o sofrimento, adoecimento e morte de trabalhadores e trabalhadoras, tende a encaminhar a população de trabalhadores e trabalhadoras para uma carnificina organizacional. Entende-se, frente a isso, que a articulação e o comprometimento das próprias organizações com a saúde, segurança e bem estar de quem trabalha, passa a ser não apenas um elemento que garante a produtividade e qualidade do produto ou serviço prestado, mas também, e de maneira especial, a promoção da dignidade humana, através do trabalho seguro e saudável.

Sabe-se que atingir esse comprometimento por parte das empresas e organizações não é e nunca será uma equação de fácil resolução. Nesse sentido, é que se defende a influência do próprio trabalhador e da trabalhadora para que a mudança ocorra. A transformação do atual quadro vivenciado pelo trabalhador e pela trabalhadora e imposto pelas organizações do trabalho regidas pelo capital, será organizada pelos(as) que trabalham, através do empoderamento, da militância, da resistência, das propostas de novas e diferentes formas de trabalho e de trabalhar, da união das classes, da coletividade que serão sempre, conduzidas pelo conhecimento. Quanto mais se pesquisar sobre os danos e efeitos do trabalho insalubre, quanto mais se disseminar e munir cada um e cada uma que necessita vender a sua força de trabalho desses saberes, bem como das formas e estratégias possíveis para se protegerem e para repensarem a sua realidade, tanto melhor. É dessa forma

que se abrirão as brechas necessárias em uma estrutura ainda rigidamente fechada. É dessa forma que se promoverá a dignidade de quem trabalha, é dessa forma que se garantirá a saúde, é dessa forma que se garantirá a vida. Se por um lado a Psicodinâmica do trabalho pode auxiliar na análise do cotidiano de trabalho e nas influências que a organização exerce na dinâmica de saúde/doença do(a) trabalhador(a), a Psicologia Social do Trabalho oferece pistas para que se possa enfrentar a precarização do trabalho, assim como desenhar novas e diferentes formas de trabalhar.

Espera-se que a discussão acerca das influências das relações e organizações do trabalho sobre as populações jovens, assim como de outros trabalhadores (as), não se esgote aqui. Mesmo porque, apesar de consolidada, a Lei da aprendizagem não promove uma formação capaz de garantir melhores condições de trabalho, não se mostra eficaz frente a necessidade de superação das desigualdades, e tão pouco, mostra-se efetivo da redução das taxas de desemprego entre a população jovem, sendo necessária então uma revisão consistente e com bases nas vivências dos próprios aprendizes.

Propõe-se por isso, que outras pesquisas sejam elaboradas e aplicadas juntamente com as classes de trabalhadores jovens, ações que possam dar oportunidade e espaço para fala, para a expansão da voz, do sentimento, da dor, do flagelo enfrentados por cada um e cada uma em seus dias de trabalho. É necessário contabilizar afastamentos, é necessário contabilizar mortes, mas mais do que isso, é necessário olhar para o pequeno acontecimento, para o sofrimento que acontece no micro, no íntimo e para o significado disso para quem o sofre. Comprometer-se com o outro é fundamentalmente importante para que a vida possa continuar.

Não se pretendeu nesse estudo absolutizar as experiências de trabalho dos jovens em situação de aprendiz. Tão somente, foi uma tentativa de apresentar o vivido pelo grupo, em determinado recorte de tempo e espaço, para assim, fomentar a discussão acerca de como se operam as políticas públicas voltadas para a formação profissional e empregabilidade da população que é atualmente considerada a mais vulnerável frente ao mercado de trabalho precarizado.

Considerando que toda produção de informações e dados, assim como o seu uso posterior, é fruto de escolhas, assume-se que nessa pesquisa isso

não ocorreu diferente. A escolha por determinadas temáticas foram efetuadas ao se refletir sobre a necessidade de estimular o diálogo acerca das condições de trabalho das populações com menos de 24 anos, tendo em vista a relevância da primeira experiência de trabalho, as condições de empregabilidade, a precarização das relações de trabalho e o risco que estas podem gerar sobre um(a) trabalhador(a) em formação. Buscou-se da mesma forma, fazer refletir acerca dessa rapidez inédita do tempo social, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, a descartabilidade daqueles e daquelas que produzem, ou seja, os homens e mulheres que vivem do trabalho.

Diante disso é que esta pesquisa se torna mais do que uma estratégia de pesquisa que visa a disseminação de uma realidade invisibilizada. Além de dispositivo científico que propõe uma discussão acerca das normativas que conduzem o programa “jovem aprendiz”, buscando modelos que colaboram não apenas com a inserção no mercado de trabalho, mas, que também possam fomentar a superação das diferenças sociais a partir do estímulo ao posicionamento crítico deste(a) trabalhador(a) sobre a realidade que o cercam, bem como de um empoderamento individual e coletivo que busque a mobilização para a transformação, essa pesquisa é também, meio para que isso ocorra. É uma proposta metodológica que pode ser reproduzida em espaços onde esse público interage para que de fato, venha-se a abrir espaços onde suas angústias possam ser compartilhadas, seus medos possam ser expressados, suas dúvidas e seus embates possam encontrar apoio, suas experiências possam ser ressignificadas, e além disso, onde se possa ainda fortalecer o sentido de coletividade e elaborar estratégias de enfrentamento e de mudança das condições de trabalho, assim como das demais realidades sociais precárias que os cercam.

REFERÊNCIAS:

ABRINQ. *Cenário da Infância e Adolescência no Brasil 2017*. Nywgraf Editora Gráfica Ltda. Acessado em 09 de abril de 2018. Recuperado em <http://www.chegadetrabalho infantil.org.br/wp-content/uploads/2017/03/Cenario-2017-PDF.pdf>

- ALVES, D. C. B.; ALBANESE, L. A. *A produção de subjetividade em programas de aprendizagem profissional*. *PsicolArgum.*, 34(86), 318-332. 2016. doi: 10.7213/psicol.argum.34.087.AO03
- ALVES, G. *Toyotismo e subjetividade: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global*. *Org & Demo*, Marília, v. 7, n. 1/2, p. 89-108, 2006. Acessado em: 29 de abril de 2018. Disponível em: <<http://www2.marilia.unesp.br/revistas/index.php/orgdemo/article/viewFile/394/294%2019%20de%20mar%C3%A7o%202013>>
- ALVES, G. *A subjetividade às avessas: toyotismo e “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2008, vol. 11, n. 2, pp. 223-239. Acessado em 04 maio 2019. Recuperado <<http://www.estudosdotrabalho.org/ArtigoCadernosPsicologiaUSP.pdf>>
- ALVES, G. *Reforma Trabalhista, modernização catastrófica e a miséria da República brasileira*. *Blog Boi Tempo*, 2017. Acessada em 05 de abril de 2018. Recuperada de <https://blogdaboitempo.com.br/2017/03/27/reforma-trabalhista-modernizacao-catastrofica-e-a-miseria-da-republica-brasileira/>
- AMAZARRAY, M. R., THOMÉ, L.D., SOUZA, A. P. L de, POLETTTO, M.; KOLLER, S. H. *Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 329-338. 2009. Disponível em: <<https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722009000300006>>
- ANEMT. [Recurso Digital] *Levantamento inédito revela tamanho da subnotificação de mortes no trabalho*. In.: Associação Nacional de Medicina do Trabalho. 11 de abril de 2018. Acessado em 05 maio 2019. Recuperado em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2018/04/11/levantamento-inedito-revela-tamanho-da-subnotificacao-de-mortes-no-trabalho/>>
- ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 8ª reimpressão. São Paulo: Boitempo Editorial, 2006.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez. Ed.15ª: Unicamp, 2008.
- ANTUNES, R. *Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil*. *Estud. av.*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 39-53, Aug. 2014. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-

- 40142014000200004&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 02 July 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142014000200004>.
- ANTUNES, R. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. - São Paulo : Boitempo, 2018. (Mundo do trabalho)
- ASMUS, C. I. R. F, RAYMUNDO, C. M. R., BARKER, S. L., PEPE, C. C. C. A., & RUZANY, M. H. *Atenção integral à saúde de adolescentes em situação de trabalho: lições aprendidas*. *Ciência & Saúde Coletiva*, 2005. 10, 953-960
- BACKES D.S, COLOMÉ J.S, ERDMANN R.H, LUNARDI V.L. *Grupo focal como técnica de coleta e análise de dados em pesquisas qualitativas*. *Mundo Saúde*. 2011; 35:438-42.
- BARRETO, M., & HELOANI, R. *O assédio moral como instrumento de gerenciamento*. In: Merlo, Á. R. C., Bottega, C. G., & Perez, K. V. (Orgs.). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho* (pp. 52-74). Porto Alegre: Editora Evangraf, 2014.
- BAUMAN, Z. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar. 2000
- BENDASSOLLI, P. F. *Reconocimiento en el trabajo: perspectivas y cuestiones contemporáneas*. *Psicol. estud.*, Maringá , v. 17, n. 1, p. 37-46, Mar. 2012 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722012000100005&lng=en&nrm=iso>. access on 02 June 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722012000100005>.
- BERNARDO, M. E.; SOUZA, C. C.; PINZÓN, J. G.; SOUZA, H. A. *A práxis da Psicologia Social do Trabalho: reflexões sobre possibilidades de intervenção*. In: COUTINHO, M. C.; FURTADO, O.; RAITZ, T. R. (Org.). *Psicologia Social e trabalho: perspectivas críticas*. Florianópolis : ABRAPSO Editora : Edições do Bosque CFH/UFSC, 2015. 292 p.; tabs. - (Coleção Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos; v. 1)
- BEUAD, S.;WEBER, F. *Guia para uma pesquisa de campo: produzir e analisar dados etnográficos*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.
- BERNARDO, M. E.; SOUZA, C. C.; PINZÓN, J. G.; SOUZA, H. A. *A práxis da Psicologia Social do Trabalho: reflexões sobre possibilidades de intervenção*. In: COUTINHO, M. C.; FURTADO, O.; RAITZ, T. R. (Org.). *Psicologia Social e trabalho: perspectivas críticas*. Florianópolis :

- ABRAPSO Editora : Edições do Bosque CFH/UFSC, 2015. 292 p.; tabs. - (Coleção Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos; v. 1)
- BRASIL. *Estatuto da Criança e do Adolescente*, Câmara dos Deputados, Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990. DOU de 16/07/1990 – ECA. Brasília, DF.
- BRASIL. *Lei Ordinária nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000*. Diário Oficial- República Federativa do Brasil: Poder Executivo. Brasília, DF, 2000.
- BRASIL. *Decreto de Lei nº 5.598, de 1 de dezembro de 2005*. Diário Oficial da União – República Federativa do Brasil: Poder Executivo. Brasília, DF, 2005.
- BOTTEGA, C. G.; MERLO, A. C. *Linha de cuidado em saúde mental do trabalhador: discussão para o SUS*. Rev. Polis Psique, Porto Alegre , v. 6, n. 3, p. 77-102, dez. 2016 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2238-152X2016000300006&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 19 set. 2018.
- COELHO, C. L. S; AVILA, L. A. (2007). *Controvérsias sobre a somatização*. Rev. psiquiatr. clín., 34(6), 278-284
- COIMBRA, C. C.; BOCCO, F.; NASCIMENTO, M. L. *Subvertendo o conceito de adolescência*. Arquivos Brasileiros de Psicologia, 57(1), 2-11. 2005. Acessado em: 25 maio 2018. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/arp/v57n1/v57n1a02.pdf>>
- CORDEIRO, R.; SKATE, M. C.; A. P. G.; DINIZ, C. S; DONALISIO, M. R. *Subnotificação de acidentes do trabalho não fatais em Botucatu, SP, 2002*. Revista de Saúde Pública, v. 39, n. 2, p. 254-260, 2005 (a).
- COREDE. *Perfil socioeconômico Corede Vale do Rio dos Sinos. Governo do Estado do Rio Grande do Sul Secretaria do Planejamento, Mobilidade e Desenvolvimento Regional Departamento de Planejamento Governamental*. 2015. Acessado em 05 de abril de 2018. Disponível em <http://planejamento.rs.gov.br/upload/arquivos/201603/17095224-perfis-regionais-2015-vale-do-rio-dos-sinos.pdf>
- CORREA, P. R. L; ASSUNCAO, A. Á. *A subnotificação de mortes por acidentes de trabalho: estudo de três bancos de dados*. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília , v. 12, n. 4, p. 203-212, dez. 2003 . Disponível em <

- 49742003000400004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 02 jun. 2019. <http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742003000400004>.
- COUTINHO, M. C. *Psicologia Social do Trabalho em dois tempos*. In.: COUTINHO, M. C.; FURTADO, O.; RAITZ, T. R. (Org.). *Psicologia Social e trabalho: perspectivas críticas*. Florianópolis : ABRAPSO Editora : Edições do Bosque CFH/UFSC, 2015. 292 p.; tabs. - (Coleção Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos; v. 1)
- COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Orgs). *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis: Vozes. V. 1. 136p, 2017. ISBN: 978-85-326-5549-3.
- COUTINHO, M. C.; FURTADO, O.; RAITZ, T. R. (Org.). *Psicologia Social e trabalho: perspectivas críticas*. Florianópolis : ABRAPSO Editora : Edições do Bosque CFH/UFSC, 2015. 292 p.; tabs. - (Coleção Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos; v. 1)
- COUTINHO, M. C.; OLIVEIRA, F. de; SATO, L. *Olhar o cotidiano: percursos para uma psicologia social do trabalho*. *Psicol. USP*, São Paulo , v. 27, n. 2, p. 289-295, Aug. 2016 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65642016000200289&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 02 July 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420140053>.
- COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Org). *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2017. (Coleção Psicologia Social).
- D'ARISBO, A. et al . *Regimes de flexibilização e sentidos do trabalho para docentes de ensino superior em instituições públicas e privadas*. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro , v. 16, n. 2, p. 495-517, ago. 2018 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462018000200495&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 12 mar. 2019. Epub 16-Abr-2018. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00125>.
- DEJOURS C, ABDOUCHELI E. *Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho*. In: Dejours C, Abdoucheli E, Jayet C, organizadores. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas; 1994, p. 119-45..
- DEJOURS, C. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

- DEJOURS, C. et al. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 2007
- DEJOURS, C. *O fator humano*. Rio de Janeiro: FGV, 1997.
- DEJOURS, C; BÈGUE, F. *Suicídio e trabalho: O que fazer?* Trad. Franck Soudant. Brasília/DF: Paralelo 15. 2010.
- DESLANDES, S.F. *A construção do projeto de pesquisa*. In.: MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). *Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade*. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- DRUCK, G. *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?* Caderno CRH, Salvador: BA, v.24 spe 01, p. 37-57, 2011. Acessado em 05 mai de 2019. Disponível em <http://www.ufjf.br/angelo_esther/files/2012/10/RH-I-PRECARIZA%C3%87%C3%80O-DO-TRABALHO-2011.pdf>
- DRUCK, G; FRANCO, T. *Trabalho e precarização social*. Cad. CRH, Salvador , v. 24, n. spe1, p. 09-13, 2011 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792011000400001&lng=en&nrm=iso>. access on 03 June 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-49792011000400001>.
- ESTEVEES, E; BERNARDO, M. H; SATO, L. *Fontes do pensamento e das práticas em Psicologia Social do Trabalho*. 2017. In: Maria Chaufin, Marcia Hespanhol Bernado, Leny Sato (Orgs). *PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO* (pp. 49-80). Petrópolis: Vozes, 2017. v. 1. 136p. ISBN: 978-85-326-5549-3. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/320865951_Fontes_do_pensamento_e_das_praticas_em_Psicologia_Social_do_Trabalho [acessado Apr 29 2018].
- FRANCO, T; DRUCK, G; SELIGMANN-SILVA, E. *As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado*. Rev. bras. saúde ocup., São Paulo , v. 35, n. 122, p. 229-248, Dec. 2010 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso>. access on 03 June 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000200006>.

- FREITAS, M. F. Q.; OLIVEIRA, L.M.P. *Juventude e Educação Profissionalizante: Dimensões Psicossociais do Programa Jovem Aprendiz*. Psicologia em Pesquisa - UFJF, 6(02), 111-120, 2012. DOI: 10.5327/Z1982-12472012000200004
- FRIGOTTO, G. *Educação e trabalho: bases para debater a educação profissional emancipadora*. Perspectiva, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 71-87, jan. 2001. ISSN 2175-795X. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/8463>>. Acesso em: 02 jun. 2019. doi:<https://doi.org/10.5007/%x>.
- GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D.T. (org) *Métodos de pesquisa. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil -UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS*. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- GERNET, I.; DEJOURS, C. *Avaliação do trabalho e reconhecimento*. In P. F., Bendassolli & L. A. Soboll (Orgs.), *Clínicas do trabalho* (pp. 61-70). São Paulo: Atlas. 2011.
- GERNET, I. *Psicodinâmica do reconhecimento*. In: MENDES, A. M. (Org.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá, 2010.p. 61-76.
- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 1999.
- GONÇALVES, A. L. de A. *Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico*. Estudos Avançados, 28(81), 191-200, 2014. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142014000200013>
- GUIMARÃES, N.A. *Trabalho: uma categoria chave no imaginário juvenil?* In: ABRAMO, H.; BRANCO, P.P.M. *Retratos da Juventude Brasileira: análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2005. p.149-174.
- HELOANI, J. R.; CAPITAO, C. G. *Saúde mental e psicologia do trabalho*. São Paulo Perspec., São Paulo , v. 17, n. 2, p. 102-108, June 2003. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011&lng=en&nrm=iso>. access on 02 July 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-88392003000200011>.

- IBGE. *Brasil/RioGrande do Sul/Novo Hamburgo. 2015*. Acessado em 05 de abril de 2018. Disponível em <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/novo-hamburgo/panorama>
- IPEA. Instituto de pesquisa e Economia Aplicada. *A cada 1% a mais de jovens nas escolas, homicídios caem 2%*. In. Ipea Mídia. Acessado em 09 de abril de 2018. Disponível em http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27724
- IPEA. *Atlas da Violência 2018. Fórum Brasileiro de Segurança Pública*. Rio de Janeiro: junho, 2018. Disponível em http://www.forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2018/06/FBSP_Atlas_da_Violencia_2018_Relatorio.pdf. Acessado em 20 de julho 2018.
- LACAZ, F. A. C. *O Campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde*. Cadernos de Saúde Pública, 23(4), 757-766, 2007.
- LANCMAN, S; SZNELWAR, L. I. *Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho / tradução de Franck Soudant / Selma Lancman e Laerte Idal Sznelwar (orgs.) - Rio de Janeiro : Editora Fiocruz, Brasília : Paralelo 15, 2004. 346 p.*
- LATOURE, B. *Reagregando o social: uma introdução à teoria do ator-rede*. Salvador: Edufba, 2012.
- LIMA, L. A.; FROTA, F. H. da S. *As Disposições Pedagógicas da Política Pública de Educação Profissional em Cursos de Formação Inicial e Continuada: Um Estudo de caso sobre o Projeto Primeiro Passo – Jovem Aprendiz*. Rev. Conhecer – Debate entre o público e o Privado. V. 1, N. 10, 2014. Recuperado em 18 de outubro de 17, de <http://seer.uece.br/?journal=politicaspUBLICASemdebate&page=article&op=view&path%5B%5D=1084&path%5B%5D=998>
- LOURENCO, E. Â. de S. *Terceirização: a destruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores*. Serv. Soc. Soc., São Paulo , n. 123, p. 447-475, set. 2015 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-

- 66282015000300447&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 05 mar. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/0101-6628.032>.
- LOURENÇO, E. Â. De; BERTANI, Í. *Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [en línea] 2007, 32 (Enero-Junio) : [Fecha de consulta: 18 de septiembre de 2018] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100515514011>> ISSN 0303-7657
- MACÊDO, O. J. V.; ALBERTO, M. F. P. *O sentido da formação profissional no contexto da aprendizagem*. Estudos de psicologia (Natal), 17(2), 223-232, 2012. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v17n2/05.pdf>
- MACÊDO, O. J. V.; ALBERTO, M. de F. P.; ARAUJO, A. J. da S. *Formação profissional e futuro: expectativas dos adolescentes aprendizes*. Estudos de Psicologia (Campinas), 29 (Suppl. 1), 779-787, 2012. <https://dx.doi.org/10.1590/S0103-166X2012000500014>
- MACHADO, J. P. *Saúde do servidor público federal: política, discursos e práticas prescritas*. In.: COUTINHO, M. C.; FURTADO, O.; RAITZ, T. R. (Org.). *Psicologia Social e trabalho: perspectivas críticas*. Florianópolis : ABRAPSO Editora : Edições do Bosque CFH/UFSC, 2015. 292 p.; tabs. - (Coleção Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos; v. 1)
- MARTÍN-BARÓ, I. *Sistema, grupo y poder*. Psicología social desde Centroamérica II. San Salvador: UCA Ed., 1989. (Colección Textos Universitarios, 10)
- MÁXIMO, T. A. C. O. *Significado da formação e inserção profissional para gestores e aprendizes egressos do programa jovem aprendiz*. (Tese de Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa), 2012. Acessado em 12 de abril de 2018. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br:8080/handle/tede/6895>>
- MENDES, J. M. R.; WUNSCH, D. S. *Serviço Social e a saúde do trabalhador: uma dispersa demanda*. Serv. Soc. Soc., São Paulo , n. 107, p. 461-481, Sept. 2011 Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000300005&lng=en&nrm=iso>. Acessado

- em 28 June 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282011000300005>.
- MENDES, A. M. B. (Org.). *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisa*. Casa do Psicólogo. Itatiba, SP, 2007.
- MENDES, A. M. B. *Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours*. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso>. access on 02 June 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>.
- MENDES, J. M. R.; WUNSCH, D. S. *Serviço Social e a saúde do trabalhador: uma dispersa demanda*. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 107, p. 461-481, Sept. 2011 Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282011000300005&lng=en&nrm=iso>. Acessado em 28 June 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282011000300005>.
- MTB. *Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz* – 4. ed. – Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009. 80 p.
- MTB. *Modernização Trabalhista*. 2017. Recuperado de <https://www.brasil.gov.br/trabalhista/trabalhador> Acessado em: 05 de abril de 2018.
- MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MINAYO, M.C.S, (org). *Caminhos do pensamento: epistemologia e método*. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2002.
- MINAYO, M.C.S. *O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec; 2010.
- OLIVEIRA, B.R.G.; ROBAZZI, M.L.C.C. *O trabalho na vida dos adolescentes: alguns fatores determinantes para o trabalho precoce*. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 9, n. 3, p. 83-89, 2001.
- OLIVEIRA, A. A. S. de; BASTOS, J. A. *Saúde mental e trabalho: descrição da produção acadêmica no contexto da pós-graduação brasileira*. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo, v. 17, n. 2, p. 239-254, dez. 2014. Disponível em

- <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172014000300007&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 02 jul. 2018.
- OLIVEIRA, D.C., FISCHER, F.M., AMARAL, M.A., TEIXEIRA, M.C.T.V; SÁ, C.P. *A positividade e a negatividade do trabalho nas representações sociais de adolescentes*. Psicologia: Reflexão e Crítica, 2005. 18(1), 125-133.
- OLIVEIRA, D.C., FISCHER, F.M., TEIXEIRA, M.C.T.V; AMARAL, M.A. *A escola e o trabalho entre adolescentes do ensino médio da cidade de São Paulo: Uma análise de representações sociais*. Psicologia: Teoria e Prática, 5, 27-39. 2003.
- PERO, V; STEFANELLI, V. *A questão da mobilidade urbana nas metrópoles brasileiras*. Rev. econ. contemp., Rio de Janeiro , v. 19, n. 3, p. 366-402, dez. 2015 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-98482015000300366&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 16 abr. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/198055271932>.
- PESSALACIA J.D.R; MENEZES E.S; MASSUIA D. *A vulnerabilidade do adolescente numa perspectiva das políticas de saúde pública*. Rev Bioethikos [Internet]. 2010; 4(4):423-30. Disponível em: http://www.saocamilo-sp.br/pdf/Bioethikos_423-430_.pdf
- PESSOA, M. C. B.; ALBERTO, M. de F. P. *Formação profissional: as vivências dos jovens em um programa de aprendizagem*. Estudos Interdisciplinares em Psicologia, 6(1), 02-20. 2015. Recuperado em 18 de outubro de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072015000100002&lng=pt&lng=pt.
- PESSOA, M. C. B.; ALBERTO, M. de F. P.; MÁXIMO, T. A. C. de O.; SOUZA, P. C. Z. *Formação profissional de jovens: a que se destina?*. Estudos de Psicologia (Natal), 19(1), 22-30. 2014. Disponível em <<https://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2014000100004>>
- PIMENTEL, A. *O método da análise documental: seu uso numa pesquisa historiográfica*. Cad. Pesqui., São Paulo , n. 114, p. 179-195, Nov. 2001. Recuperado de <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-

- 15742001000300008&Ing=en&nrm=iso>. access
on 12 Nov. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742001000300008>.
- RESK, 2018. [recurso digital]. *Rompimentos de barragens de rejeitos minerais revelam cenário de insegurança no país*. in.: Carta Capital <http://envolverde.cartacapital.com.br/rompimentos-de-barragens-de-rejeitos-:minerai-revelam-cenario-de-inseguranca-no-pais/>
- RIBEIRO, M. A.; OLIVEIRA, F.; BERNARDO, M. H.; NAVARRO, V. L. *Práticas em Psicologia social do trabalho: pesquisa e intervenção*. In.: COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Org). *Psicologia Social do Trabalho*. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2017. (Coleção Psicologia Social).
- RIZZINI, I.; BARKER, G.; CASSANIGA, N. *Políticas sociais em transformação: crianças e adolescentes na era dos direitos*. Educ. rev., Curitiba , n. 15, p. 1-9, Dec. 1999. Recuperado de <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40601999000100011&Ing=en&nrm=iso>. Acessado em 25 Dec. 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.196>.
- SATO, L. *Psicologia, saúde e trabalho: distintas construções dos objetos “trabalho” e “organizações”*. In Z. A. Trindade & A. N. Andrade (Orgs.), *Psicologia e saúde: um campo em construção* (pp. 167-178). São Paulo: Casa do Psicólogo. 2003.
- SATO, L. *Recuperando o tempo perdido: a psicologia e o trabalho não regulado*. Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho, 16(spe1), 99-110. 2013. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v16ispe1p99-110>
- SATO, L.; LACAZ, F. A. de C.; BERNARDO, M. H. *Psicologia e saúde do trabalhador: práticas e investigações na Saúde Pública de São Paulo*. Estud. psicol. (Natal), Natal , v. 11, n. 3, p. 281-288, Dec. 2006. Recuperado de <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2006000300005&Ing=en&nrm=iso>. Acessado em 29 Apr. 2018. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2006000300005>
- SAVIANI, D. *Escola e Democracia*. 38. ed. Campinas, SP: Autores Associados, 2006.
- SELIGMANN-SILVA E. *Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo*. São Paulo: Cortez, 2011.

- SELIGMANN-SILVA, E. *Desgaste mental no trabalho dominado*. São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.
- SELIGMANN-SILVA, E. *Os riscos da insensibilidade*. In: ARAÚJO, A. et al. (orgs.). *Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma*. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- SETTON, M. da G. J.; RATIER, R. P. *A escola republicana francesa frente às exigências da lógica econômica: qual democracia? Entrevista com André D. Robert*. E Educ. Pesqui., São Paulo, v. 42, n. 2, p. 539-556, abr./jun. 2016. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-97022016420200201>
- SILVA, G. G. *Subnotificação de acidente de trabalho fatal: um estudo de caso no Município de Uberlândia*. Dissertação apresentado ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Saúde Ambiental e Saúde do Trabalhador(PPGAT) da Universidade Federal de Uberlândia: MG, 2017. Acessado em 02 de mai 2019. Disponível em <<https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/19448/1/SubnotificacaoAcidenteTrabalho.pdf>>
- SILVA, P. R.; MAYORGA, C. *Experiências de jovens pobres participantes de programas de aprendizagem profissional*. Psicologia & Sociedade, 28(2), 298-308. 2016. Recuperado em 18 de outubro de 2017, <http://dx.doi.org/10.1590/1807-03102016aop001> Paulo
- SILVA, R. D. M.; TRINDADE, Z. A. *Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 14(1), 73-86. 2013. Recuperado em 18 de outubro de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100008&lng=pt&tlng=pt.
- SILVA, R. D. M.; TRINDADE, Z. A. *Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 14(1), 73-86. 2013. Recuperado em 18 de outubro de 2017, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100008&lng=pt&tlng=pt
- SOUSA, H. de; FROZZI, D; BARDAGI, M. P. *Percepção de adolescentes aprendizes sobre a experiência do primeiro emprego*. Psicol. cienc.

- prof., Brasília , v. 33, n. 4, p. 918-933, 2013 . Available from
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000400011&lng=en&nrm=iso>. access
on 03 June 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932013000400011>.
- SOUTO-MAIOR, J. *O dispositivo da barbárie*. Rev. Online Carta Capital. Acessado em 05 de abril de 2018. Recuperado de
<<https://www.cartacapital.com.br/revista/978/os-dispositivos-da-barbarie>>
- SOUZA, E. L. A. *Entrevista*. In.: (Org) Fonseca, T. M. G.; Nascimento, M. L. & Marachin, G. *Pesquisar na diferença: um abecedário*. Porto Alegre: Sulina, 2012. 261 p.
- SOUZA, K.O; BRAGA-JÚNIOR, J.E.T. *Todo dia é dia de festa: os sentidos e os significados do trabalho no contexto circense*. In.: COUTINHO, M. C.; FURTADO, O.; RAITZ, T. R. (Org.). *Psicologia Social e trabalho: perspectivas críticas*. Florianópolis : ABRAPSO Editora : Edições do Bosque CFH/UFSC, 2015. 292 p.; tabs. - (Coleção Práticas Sociais, Políticas Públicas e Direitos Humanos; v. 1)
- SOUZA-LOBO, E. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.
- SPINK, P. K. *A forma do informal*. *Psicologia e Sociedade*, v. IV, n. 7, p. 99-107, 1989.
- SPINK, P. K. *Saúde mental e trabalho: o bloqueio de uma prática acessível*. In: CAMPOS, F. (Org.). *Psicologia e saúde: repensando práticas*. São Paulo: Hucitec, 1992.
- SPINK, P. K. *Organização como fenômeno psicossocial: notas para uma redefinição da psicologia do trabalho*. *Psicologia & Sociedade*, 8 (11), 174-192; jan/jun, 1996. Recuperado de
<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/594745/mod_resource/content/1/A%20organiza%C3%A7%C3%A3o%20como%20fen%C3%B4meno%20psicossocial.pdf>
- SPINK, P. K. *Micro cadeias produtivas e a nano-economia: repensando o trabalho decente*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 227-241. Recuperado de
<<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25752/27485>>

- TEDESCO, J. C., 1999. *Paradigmas do Cotidiano: Introdução à Constituição de um Campo de Análise Social*. Santa Cruz do Sul: Edunisc
- TRINDADE, R. *Combater o Trabalho Infantil*. Amantra IV. Junho, 2018. Acessado em 24 de junho de 2018. Disponível em <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/artigos/1390-presidente-da-amatra-assina-artigo-sobre-o-trabalho-infantil>>
- TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. *Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros*. *Psicol. Soc.*, Porto Alegre, v. 19, n. spe, p. 38-46, 2007. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007&lng=en&nrm=iso>. access on 28 July 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>.
- TOLFO, S. da R., COUTINHO, M. C., ALMEIDA, A. R., BAASCH, D. & CUGNIER, J. S. *Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho*. In *Anais do Fórum CRITEOS*. Porto Alegre: UFRGS, 2005.
- VYGOTSKI, L. S. *A formação social da mente*. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

APÊNDICE

**APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO
(TCLE)****UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL E
INSTITUCIONAL- PPGPSI**

Eu, _____, inscrito
no CPF _____ e que represento

legalmente

_____, autorizo-o participar da pesquisa de pós-graduação, intitulada: **A formação profissional e as repercussões na saúde do jovem aprendiz**. O trabalho será realizado pela psicóloga e mestranda Fernanda Lottermann do curso de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul sob orientação da pesquisadora professora Dr. Jussara Mendes. Tem por objetivo Investigar a inserção do jovem aprendiz no mundo do trabalho e as possíveis repercussões na saúde com vistas a identificar a relação desta com a organização do trabalho no contexto de formação profissional.

A participação na pesquisa será voluntária e consistirá em participar de quatro encontros grupais. Os participantes serão convidados a falar sobre seu trabalho, as rotinas, as dificuldades, as satisfações, as relações e outras questões pertinentes ao tema em estudo. Serão realizados grupos focais, gravados em áudio. Destaca-se que este procedimento não interfere nos preceitos éticos, mas, contribui para garantir a apropriação fidedigna das falas dos sujeitos. A identidade será preservada ao longo da coleta e, em especial, na divulgação dos resultados. Se, em algum momento os participantes identificarem uma pergunta à qual não desejem responder, poderão permanecer em silêncio. Da mesma forma que, quando surgirem dúvidas, poderão solicitar maiores informações ou esclarecimentos. Se acharem necessário, poderão retirar a sua participação em qualquer momento, sem nenhuma penalidade.

As despesas decorrentes da participação nesta pesquisa, tais como deslocamento e alimentação, serão ressarcidas caso seja necessário. Os riscos envolvidos são mínimos, e como exemplo, podem ser citados: desconforto ao expor-se em grupo, constrangimento ao ser observado no seu local de interação com colegas, preocupação com o destino das informações, entre outros riscos com possíveis danos emocionais ou sociais.

No entanto, caso surja alguma intercorrência, serão tomadas as providências que possam garantir o bem-estar dos participantes, como conversas individuais com a psicóloga e mediadora do grupo ou encaminhamentos para atendimento individual com outro profissional da sua preferência.

Ressalta-se que a investigação se dará em conformidade com a Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (2000) e com a resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde que regulamenta a pesquisa com seres humanos.

Manteremos em arquivo, sob a guarda do Núcleo de Pesquisa em Saúde do Trabalhador (NEST), localizado no 5º andar, sala 506 do Instituto de Psicologia da UFRGS, por 5 anos, todos os dados e documentos da pesquisa. Após, transcorrido esse período, os mesmos serão destruídos. Os dados obtidos a partir desta pesquisa serão divulgados em palestras dirigidas ao público participante, artigos científicos e na dissertação/tese.

Você tem a liberdade de optar pela participação na pesquisa e de retirar o consentimento a qualquer momento.

Destaca-se a relevância da participação neste estudo para contribuir com as discussões sobre os efeitos dos atuais contextos de trabalho na saúde dos jovens aprendizes, conseqüentemente, para a produção do conhecimento e a proposição de ações de prevenção e promoção da saúde desta população.

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido contém duas páginas, será rubricado em todas as folhas e assinado em duas vias, permanecendo uma com você e a outra deverá retornar ao pesquisador. Abaixo, você acesso ao telefone e endereço eletrônico institucional do pesquisador responsável, podendo esclarecer suas dúvidas sobre o projeto a qualquer momento no decorrer da pesquisa.

Nome do pesquisador responsável: Profa. Dra. Jussara Maria Mendes
Nome da pesquisadora: Fernanda Lottermann
Telefone institucional do pesquisador: (51)980116826
E-mail institucional do pesquisador: nest@ufrgs.br

Assinatura do pesquisador responsável

Local e data: _____, _____ de
_____20____.

Declaro que li o TCLE: concordo com o que me foi exposto e aceito participar da pesquisa proposta.

Assinatura do participante da pesquisa ou representante legal

APROVADO PELO COMITÊ DE ÉTICA DA INSTITUIÇÃO

Instituto de Psicologia
Comitê de Ética em Pesquisa
Rua Ramiro Barcelos, 2600
Porto Alegre – RS
Cep 90035-003

Fones: (51)3308-5698 - Bernardo Linck (Secretário) ou (51)3308-5066
(Secretaria Geral do Instituto de Psicologia)

E-mail: cep-psico@ufrgs.br

APÊNDICE B - TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TALE)

Você está sendo convidado a participar da pesquisa **A formação profissional e as repercussões na saúde do jovem aprendiz**, coordenada pela professora Dra. Jussara Maria Mendes e realizado pela psicóloga e mestrande Fernanda Lottermann do curso de Pós-Graduação em Psicologia

Social e Institucional da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Seus pais e/ou responsáveis permitiram que você participasse deste estudo. Com esta pesquisa, queremos saber Investigar a inserção do jovem aprendiz no mundo do trabalho e as possíveis repercussões na saúde com vistas a identificar a relação desta com a organização do trabalho no contexto de formação profissional. Você só precisa participar da pesquisa se quiser, é um direito seu e não terá nenhum problema se desistir. Os adolescentes que irão participar desta pesquisa têm de 14 a 17 anos de idade. A pesquisa será feita no/a Feevale, em sala de aula e em horário pré-estabelecido pelo cronograma do projeto Jovem Aprendiz, onde os adolescentes serão convidados a falar sobre seu trabalho, as rotinas, as dificuldades, as satisfações, as relações e outras questões pertinentes ao tema em estudo. Para isso, serão convidados a participar quatro encontros grupais. Serão realizados grupos focais, gravados em áudio. Destaca-se que este procedimento não interfere nos preceitos éticos, mas, contribui para garantir a apropriação fidedigna das falas dos sujeitos. Sua identidade será preservada ao longo da coleta e, em especial, na divulgação dos resultados. Se, em algum momento, identificar uma pergunta à qual não deseje responder, poderá permanecer em silêncio. Da mesma forma que, quando lhe surgirem dúvidas, poderá solicitar maiores informações ou esclarecimentos. Se achares necessário, poderá retirar a sua participação em qualquer momento, sem nenhuma penalidade. Suas despesas decorrentes da participação nesta pesquisa, tais como deslocamento e alimentação, serão ressarcidas caso seja necessário.

Os riscos envolvidos são mínimos, e como exemplo, podem ser citados: desconforto ao expor-se em grupo, constrangimento ao ser observado no seu local de interação com colegas, preocupação com o destino das informações, entre outros riscos com possíveis danos emocionais ou sociais. Ninguém saberá que você está participando da pesquisa; não falaremos a outras pessoas, nem daremos a estranhos as informações que você nos der.

No entanto, caso surja alguma intercorrência, serão tomadas as providências que possam garantir o seu bem-estar, como conversas individuais com a psicóloga e mediadora do grupo ou encaminhamentos para atendimento individual com outro profissional da sua preferência.

Destaca-se a relevância de sua participação neste estudo para contribuir com as discussões sobre os efeitos dos atuais contextos de trabalho na saúde dos jovens aprendizes, conseqüentemente, para a produção do conhecimento e a proposição de ações de prevenção e promoção da saúde desta população.

Ressalta-se que a investigação se dará em conformidade com a Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia (2000) e com a resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde que regulamenta a pesquisa com seres humanos.

Manteremos em arquivo, sob a guarda do Núcleo de Pesquisa em Saúde do Trabalhador (NEST), localizado no 5º andar, sala 506 do Instituto de Psicologia da UFRGS, por 5 anos, todos os dados e documentos da pesquisa. Após, transcorrido esse período, os mesmos serão destruídos. Os dados obtidos a partir desta pesquisa serão divulgados em palestras dirigidas ao público participante, artigos científicos e na dissertação/tese.

Os resultados da pesquisa vão ser publicados na dissertação da pesquisadora e em artigos científicos que tratem da temática, mas sem identificar os adolescentes que participaram. Se você ou os responsáveis por

você tiver(em) dúvidas com relação ao estudo, direitos do participante, ou riscos relacionados ao estudo, você deve contatar o(a) responsável por esta pesquisa.

Nome do pesquisador responsável: Profa. Dra. Jussara Maria Mendes

Nome da pesquisadora: Fernanda Lottermann

Telefone institucional do pesquisador: (51)980116826

E-mail institucional do pesquisador: nest@ufrgs.br

Assinatura do pesquisador responsável

Local e data: _____, _____ de
_____ 20_____.

Declaro que li o TCLE: concordo com o que me foi exposto e aceito participar da pesquisa proposta.

Assinatura do participante da pesquisa

APROVADO PELO COMITÊ DE ÉTICA DA INSTITUIÇÃO

Instituto de Psicologia

Comitê de Ética em Pesquisa

Rua Ramiro Barcelos, 2600

Porto Alegre – RS

Cep 90035-003

Fones: (51)3308-5698 - Bernardo Linck (Secretário) ou (51)3308-5066

(Secretaria Geral do Instituto de Psicologia)

E-mail: cep-psico@ufrgs.br

APÊNDICE C – DECLARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO COPARTICIPANTE

Título do Projeto:

A formação profissional e as repercussões na saúde do jovem aprendiz

Nome do Pesquisador Responsável:

.....

Declaro conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS N°510/2016

Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante do presente projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes nela recrutados, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem estar.

Nome da Instituição:

Nome do Responsável pela Instituição:

.....

....., de..... de

Assinatura e carimbo do responsável institucional

APÊNDICE D – ROTEIRO PARA GRUPOS FOCAIS

Data	Tema	Questões norteadoras	Local
Primeiro Encontro _/_/___	Apresentação dos participantes e compreensão	Quantas horas por dia trabalha e estuda? Como é a sua rotina de trabalho?	

	acerca da Organização do Trabalho	<p>Que atividades exerce?</p> <p>Como foi a acolhida por parte da empresa e colegas?</p> <p>E dos seus superiores?</p> <p>Existe uma empresa ideal para trabalhar? Como seria?</p> <p>Quais são os principais problemas no seu local de trabalho?</p>	
Segundo Encontro _/_/_	Saúde no Trabalho	<p>Como se sente em relação ao seu trabalho;</p> <p>O que é saúde no trabalho para você?</p> <p>O trabalho é importante para a saúde?</p> <p>Como você acredita que sua saúde física ou mental pode ser afetada pelo trabalho?</p> <p>Tem algum exemplo?</p> <p>Como uma empresa pode proteger a saúde dos trabalhadores?</p>	
Terceiro Encontro _/_/_	Sofrimento no Trabalho – o que poderia ser diferente e como?	<p>Você se imagina trabalhando na empresa em que está daqui há cinco anos ou mais?</p> <p>Descreva uma situação que lhe incomodou em seu trabalho recentemente;</p> <p>Como você se sentiu?</p> <p>O que você fez em relação a situação?</p> <p>Você acredita que o trabalho pode gerar adoecimento?</p> <p>De que forma?</p> <p>Se pudesse modificar algo no seu local de trabalho, o que seria?</p> <p>Como faria isso?</p>	
Quarto Encontro _/_/_	Validação dos dados coletados junto ao grupo		