

Estratégias, limites e possibilidades para o ingresso numa indústria de alumínio

Antonio Marcos Gomes
Marcelo Sampaio Carneiro

Resumo

O artigo discute as possibilidades de inserção profissional numa indústria metalúrgica, buscando compreender como o processo de reestruturação produtiva vem afetando a configuração da oferta de empregos industriais. Analisa as estratégias utilizadas pelos candidatos ao cargo de operador para obter um posto de trabalho nessa indústria, tomando como referência a investigação de suas trajetórias sociais, os investimentos educacionais realizados e os percursos profissionais percorridos. A partir do cruzamento das características das trajetórias desses candidatos, dos limitantes do mercado de trabalho regional e da natureza do emprego industrial aponta para as dificuldades da inserção num emprego metalúrgico numa região de baixa densidade industrial.

Palavras chave

Inserção profissional; indústria metalúrgica; mercado de trabalho.

Abstract

This article discusses opportunities for employment in the metallurgical industry, including an examination of the impact of industry restructuring on jobs. It analyzes employment strategies utilized by applicants seeking operator positions, with reference to data concerning individuals' social, educational and professional backgrounds. By assessing applicants' backgrounds, the restrictions associated with regional labour markets and the nature of industrial employment, this article identifies a number of challenges faced by those who seek to enter the metallurgical industry in low-density industrial regions.

Keywords

Employment opportunities. Metallurgical industry. Labour markets.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo trata das possibilidades de inserção profissional numa indústria metalúrgica instalada em São Luís do Maranhão, buscando compreender como o processo de reestruturação produtiva incide sobre a oferta de empregos, eliminando postos de trabalho e apresentando mais exigências para a contratação de novos trabalhadores.

A partir desse objetivo, buscamos perceber de que forma essas transformações vem afetando a trajetória profissional, projetos pessoais e familiares de candidatos a uma vaga de emprego formal na indústria. Tomamos como objeto de análise, a tentativa de inserção de um grupo de pessoas (candidatos) no cargo de operador na indústria de produção de alumínio, o Consórcio Alumar, instalada em São Luis desde o início da década de 1980.

Esses candidatos participaram de um processo seletivo para o chamado Programa de Formação de Operadores (PFO) da Alumar. O chamado PFO, ocorre num período de três meses, intervalo de tempo em que os candidatos passam por treinamentos teóricos e práticos relacionados às funções desempenhadas por um operador, ao final desse processo, eles serão avaliados e poderão ser contratados como funcionários da Alumar na função de operador.

O Programa de Formação de Operadores surgiu na metade da década de 1990 com a proposta de ser um curso de formação básica para postulantes ao cargo de operador na mencionada empresa. No ano de 2008, formou-se a 22ª turma desse programa, realizado entre abril e junho daquele ano, sendo “(...) a maior em número de partici-

pantes até então, com 93% de aprovação e 96 treinandos concluindo o curso” (Informar, julho/2008). O processo seletivo para a seleção de membros a compor essa turma deu-se no período de novembro de 2007 a fevereiro de 2008, no qual concorreram 786 pessoas para 100 vagas disponibilizadas.

No estudo desse grupo, alguns questionamentos nortearam a nossa investigação: De que forma foi feita a seleção dessas pessoas que concorreram às vagas? Que critérios foram utilizados? Qual o perfil das pessoas que foram recrutadas? E o perfil das que não foram? Que exigências a empresa fez para os seus candidatos? Que estratégias os candidatos lançaram mão para serem aprovados? Quais limitações apareceram para os que não foram aprovados? Que representações esses candidatos têm em relação à indústria? Como eles percebem a presença dessa indústria em São Luis?

A pesquisa realizada deu-se em continuidade à uma reflexão anterior (GOMES; CARNEIRO, 2009), quando analisamos os efeitos da implantação de inovações gerenciais sobre o processo de trabalho e os trabalhadores (operários) do Consórcio Alumar.

Naquele estudo a análise concentrou-se, sobretudo, nos efeitos desse processo sobre o ambiente interno à fábrica, compreendendo os efeitos dessas transformações sobre o processo produtivo, as rotinas de trabalho, as políticas de gestão de pessoal, e como isso afetava o trabalho desenvolvido pelos operários, bem como as exigências que lhes eram impostas para que estes se adequassem às transformações operadas.

Neste artigo¹, buscamos construir uma análise que não ficasse atrelada apenas à fábrica enquanto local da produção mate-

1. O artigo apresenta algumas das questões abordadas pela dissertação de mestrado intitulada “Por um lugar na fábrica: estratégias, limites e possibilidades para o ingresso numa indústria de alumínio”.

rial, mas perceber as relações da indústria com a sociedade local em que está inserida e as determinações do ambiente global da qual faz parte, buscando saber como as transformações que *a priori* poderiam ser consideradas enquanto restritas ao espaço da produção, se projetam sobre a sociedade envolvente, interferindo em projetos de vida e, redefinindo trajetórias profissionais.

Para a concretização desta pesquisa, inspiramos-nos em Hirata (1998), que destaca a necessidade, ao se fazer pesquisas relacionadas ao *estudo sobre o trabalho*, em utilizar, de forma correlata, três dimensões teóricas: uma teoria dos mercados de trabalho, uma teoria correlativa dos processos de trabalho e uma teoria que leve em conta a subjetividade dos participantes desse processo.

O acesso aos informantes desta pesquisa se deu através de um banco de dados disponibilizado pela empresa de seleção, onde constavam os seus locais de moradia. Com posse dessas informações, foram impressas várias listas com nome e endereços dos candidatos, que mostramos para colegas da universidade, para conhecidos e lideranças do movimento popular dos bairros nos quais identificamos a presença do maior número de candidatos. Esses contatos nos permitiram chegar aos primeiros entrevistados, que, em seguida, nos apresentaram outros candidatos ao PFO, numa técnica de pesquisa conhecida como *bola de neve*, “que consiste na identificação de um informante, solicitando em seguida a indicação de pessoas com as quais ele possui relações”, e assim sucessivamente (LEMIEUX; OUIMET, 2004).

Com base nessa técnica entrevistamos sete pessoas, sendo quatro que participaram do Programa de Formação de Operadores, mas que ainda não estavam empregados como operadores na Alumar, uma que já havia participado do PFO e estava em-

pregado na Alumar como operador e duas que não foram selecionadas para o PFO.

Outra forma de pesquisa utilizada foi a consulta à documentos produzidos pela empresa, entidades de classe e outras instituições, referentes à temática em discussão, possibilitando a leitura e interpretação dos dados coletados e a construção de novas informações.

A estruturação deste artigo se deu a partir da sugestão de Hirata, citada anteriormente, com a análise da tentativa de inserção desses trabalhadores na indústria de alumínio a partir da discussão das diferentes dimensões que interferem nesse processo: o mercado de trabalho, o processo de trabalho e a subjetividade dos trabalhadores.

Dessa forma, num primeiro momento (seção 2), apresentamos uma breve discussão sobre as transformações recentes no processo de inserção profissional, tomando como referência principal o trabalho do sociólogo francês Claude Dubar (1998, 2001).

Num segundo momento (seção 3), nos atemos à análise das transformações do processo de trabalho ocorridas no interior da Alumar, buscando compreender os efeitos do processo de reestruturação produtiva efetivado nessa empresa no decorrer da década de 1990, que tem implicado na redução do número de funcionários e em maiores níveis de exigências para a contratação de novos trabalhadores.

Na última parte (seções 4 e 5), estudamos as trajetórias profissionais dos entrevistados, tentando identificar as possibilidades de inserção profissional, os percursos traçados por estes na *busca por serviço*, e em que tipos de trabalho eles vão se inserindo, para num outro momento analisar suas *inserções provisórias* na Alumar, enquanto treinandos do Programa de Formação de Operadores, e as espec-

tativas de *retorno à fábrica*, já na função de operador, criadas com a conclusão do programa de formação.

2. INSERÇÃO PROFISSIONAL EM DISCUSSÃO

A discussão sobre a inserção profissional vem sendo promovida por autores como o sociólogo francês Claude Dubar (1998; 2001), que ao analisar o caso da França, verifica que a “transição ou integração dos jovens no mercado de trabalho” é um problema social relativamente novo, surgido no início da década de 1970, com a chamada crise econômica mundial.

Segundo esse autor, na maioria dos países europeus do pós-guerra teria ocorrido uma situação de transição ou integração dos jovens no mercado de trabalho feita de forma “tranquila” e quase instantânea, com estes saindo do sistema de ensino direto para a vida profissional.

No entanto, segundo Dubar (2001), essa inserção tranqüila não existia no século XIX, sendo fruto da separação entre um espaço específico de formação (instrução e educação) e o espaço da atividade de trabalho (emprego e renda), que vai implicar numa separação entre a vida privada, desprofissionalizada, centrada na família, em oposição à vida profissional, centrada sobre a empresa e a jornada de trabalho.

Antes disso, para a grande maioria das pessoas esta separação não existia, pois os filhos dos camponeses, dos artesãos ou dos operários, aprendiam seus ofícios, nas fazendas, em casa ou nas fábricas, quando o trabalho infantil era permitido e não havia a obrigatoriedade das escolas.

Portanto, Dubar (2001) explicita que as idéias de mercado de trabalho e do problema da inserção profissional são construções sociais e datadas historicamente, sen-

do que uma outra ruptura, de caráter mais recente, relativa às décadas de 1980 e 1990 teria implicado numa maior dissociação, pelo menos parcial, entre o término dos estudos e a entrada no trabalho.

Nesse novo contexto, verifica-se que a posse de um diploma não asseguraria mais, de forma quase automática, a obtenção de um emprego – geralmente equivalente ao diploma adquirido – criando-se um novo espaço, chamado de pós escolar, considerado como intermediário entre a escola e a empresa, quebrando-se a hegemonia do sistema regido pela adequação formação-emprego.

3. A REESTRUTURAÇÃO INDUSTRIAL DA ALUMAR E A OFERTA DE POSTOS DE TRABALHO

O Consórcio de Alumínio do Maranhão – Alumar, iniciou suas atividades industriais em 1984, os trabalhos de construção da fábrica, haviam sido iniciados cinco anos antes, em 1979. Após sucessivas expansões, a Alumar, adquire em 1990, capacidade para produzir cerca de um milhão de toneladas anuais de alumina e 345 mil toneladas/ano de alumínio, empregando 3.058 funcionários diretos.

Esse primeiro momento, marcado pela construção das instalações físicas e capacitação dos primeiros funcionários, pode ser considerado como um período de estruturação da empresa (GOMES, 2006), cuja política de gestão do trabalho teria que lidar com a escassez de mão de obra qualificada, necessitando realizar elevados custos para atraí-la, provê-la e adequá-la ao trabalho industrial, fazendo-se uso extensivo da mão-de-obra semi-qualificada.

No começo dos anos 1990, a Alumar vivenciará um processo de reestruturação industrial, adotando políticas mais restri-

tivas no que tange ao pagamento de funcionários, geração de empregos e investimentos na ampliação das suas instalações fabris, desencadeando num grande volume de demissões, diminuição do poder de compra dos salários, num cenário marcado pela inflação e aumento do uso de serviços terceirizados, causando manifestações por parte dos trabalhadores, através do Sindicato dos Metalúrgicos – SINDMETAL².

Com o enxugamento do quadro de funcionários efetivos, a empresa se torna mais seletiva na contratação de novos operários, passando a fazer uso de políticas de gestão da força de trabalho que preconizam o uso intensivo de mão de obra qualificada, polivalente e cooperativa.

Além das inovações na forma de gestão da sua mão de obra, a Alumar, durante os anos 1990, passa a fazer uso intensivo da microe-

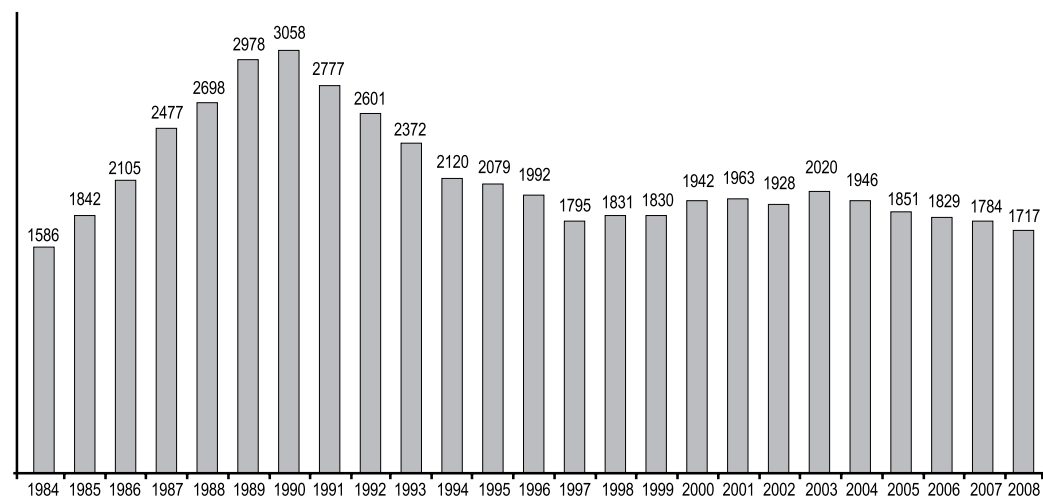
letrônica e das tecnologias da informação, o que vai acarretar na automatização de alguns processos produtivos, exigindo novas qualificações e habilidades profissionais dos seus trabalhadores e a conseqüente eliminação de vários postos de trabalho.

Após o ano de 1990, só houve uma ampliação física significativa do complexo industrial da Alumar, nos anos de 2004 e 2006, em concomitância com um incremento mínimo de novos postos de trabalhos, e remanejamento de pessoal para atender as áreas operacionais recém-criadas, implicando numa maior intensificação do processo de trabalho.

Pelo gráfico abaixo, que apresenta a evolução do número de trabalhadores empregados pela empresa, poderemos perceber como as mudanças operadas na Alumar, vem promovendo a redução do número de funcionários efetivos.

GRÁFICO 1

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS EFETIVOS DA ALUMAR NO PERÍODO ENTRE 1984-2008 NO MÊS DE DEZEMBRO.



Fonte: Dados da pesquisa

2. O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico, de Refrigeração, de Informática e nas Empresas de Manutenção e Montagem de

Nesse gráfico, podemos observar num primeiro momento um movimento ascendente na criação de postos de trabalho, assim que a empresa dá a partida para a sua produção no ano de 1984. Esse movimento ascendente atinge seu ápice em 1990, ano considerado como marco divisor na política de gestão de recursos humanos da empresa, que a partir daquele momento realiza um intenso processo de reestruturação industrial, extinguindo uma parte considerável de seus postos de trabalho.

Tal processo só vai abrandar em 1997, quando 40% dos cargos existentes em 1990 haviam sido extintos, esse momento indica também que a empresa atingiu o modelo da chamada fábrica enxuta, com um número mínimo de funcionários efetivos para tocar a produção, conforme prevê o sistema de gestão denomina de toyotismo, implantada na Alumar sob o nome de ABS (Alcoa Business System), em meados daquela década.

A implantação de inovações técnico gerenciais, inspiradas no sistema de produção adotado pela empresa japonesa Toyota e dos princípios da reengenharia e do *downsizing* (redução hierárquica) veio promover a extinção ou terceirização de setores inteiros da empresa e a reformulação de algumas funções rumo à chamada eficiência.

Com o enxugamento do quadro de funcionários efetivos, a empresa se torna mais seletiva na contratação de novos operadores, exigindo como escolaridade mínima, o equivalente ao atual ensino médio completo e um treinamento no Programa de Formação de Operadores (PFO).

A demanda contínua por novos trabalhadores foi alimentada enquanto houve a expansão das instalações físicas da fábrica e o conseqüente aumento de sua capacidade produtiva, entretanto a partir do momento em que a empresa cessa os trabalhos de construção, diminui a demanda por novos trabalhadores e passa-se também a um outro momento no processo de recrutamento e seleção de novos operários.

Assim, na década de 1990, teremos de forma simultânea, a eliminação de inúmeros postos de trabalhos com o processo de reestruturação industrial e uma política de gestão de pessoal voltada para maximizar a estabilização dos trabalhadores contratados, a exemplo do que ocorreu com os trabalhadores petroquímicos da Bahia (GUIMARÃES, 2004).

Num momento mais recente, sobretudo a partir do ano de 2004, realiza-se a expansão industrial da Alumar, com um grande aporte de capitais sendo investidos na duplicação e modernização das instalações físicas do complexo industrial, contudo, percebe-se a diminuição do número de funcionários, com índices próximos aos apresentados na partida da fábrica em 1984, destacando-se o fato que o número de postos de trabalho volta a cair justamente no período em que a empresa realiza a ampliação da sua capacidade produtiva.

Por outro lado, percebe-se o crescimento da produção industrial da Alumar, ao longo dos anos, em relação inversamente proporcional ao número de postos de trabalho (GOMES, 2009). Nesse contexto, a política de gestão da força de trabalho efe-

São Luis/MA - SINDMETAL, é filiado à Central dos Trabalhadores Brasileiros (CTB). Possuía no ano de 2007, em sua base sindical, 6.000 trabalhadores, dos quais 1.113 (18,5%) eram associados. Na Alumar, a taxa de sindicalização ao Sindimetal seria de 41,6%, segundo levantamento realizado pelo Instituto Observatório Social (2008).

tuada pela Alumar, apresenta duas facetas: a) realiza ofensivas contra o emprego, eliminando postos de trabalho e terceirizando atividades, ao mesmo tempo em que, b) mantém um número mínimo ou *enxuto*, de funcionários efetivos que têm suas tarefas de trabalho intensificadas.

Para esses trabalhadores “sobreviventes” a empresa realiza uma política de estabilização da mão de obra, concedendo benefícios não disponibilizados a contento pelo Estado, e promovendo internamente uma maior abertura à participação e colaboração dos trabalhadores nos assuntos referentes ao processo produtivo, conforme requer as modernas políticas de gestão do trabalho. Tais práticas são acentuadas pelas características de um mercado de trabalho local restritivo ao setor industrial em comparação a outras regiões do país.

Portanto, é nesse emaranhado complexo de possibilidades e limitações que se desenvolvem as estratégias daqueles que buscam ascender a um posto de trabalho na Alumar, na função de operador.

4. O PROGRAMA DE FORMAÇÃO DE OPERADORES

No último processo seletivo realizado para o Programa de Formação de Operadores, ocorrido no período de novembro de 2007 a fevereiro de 2008, candidataram-se 786 pessoas cadastradas pela empresa que realizou o processo seletivo, concorrendo a 100 vagas para treinando.

Desse total, apenas 90 eram mulheres (11,45% do total). Do total de concorrentes, cerca de 600 chegaram à quinta etapa do processo seletivo, que era o teste de personalidade, mas nem todos foram convocados para a etapa de entrevistas³, que foi realizada por um comitê composto por encarregados e supervisores das áreas operacionais da Alumar, que selecionou 100 candidatos. Desse total, houve três desistências de pessoas que optaram por outros empregos, restando ao final, 97 treinandos do PFO, dos quais 9% eram mulheres.

Analisando os dados cadastrais dos concorrentes verificamos que do conjunto (377) que declarou⁴ seu estado civil 75% eram casados e 25% solteiros. Os dados referentes a faixa de idade⁵ desses concorrentes mostram uma concentração de pessoas nas faixas de idade de 20-24 anos (38%) e 25-29 anos (30%).

Quando observamos esses dados para os candidatos selecionados para participarem do curso, verificamos que a seleção feita pelos encarregados e supervisores da Alumar não privilegia tanto o estado civil – que se distribuem em 52% de casados e 48% de solteiros – mas confere grande importância a juventude do candidato, pois mais da metade dos selecionados possuem menos de 24 anos e o percentual das pessoas na faixa de 30 a 39 anos é de apenas 15%.

A maioria dos candidatos a uma vaga de operador na Alumar, é originária de bairros populares, com destaque para os chamados conjuntos residenciais como Co-

3. Não tivemos informações sobre o número exato de pessoas que chegaram à etapa das entrevistas.

4. Analisamos os dados dos 786 candidatos, mas, nem todas as informações solicitadas pela empresa de recrutamento constavam nele. No caso do estado civil, apenas 377 pessoas indicaram a informação.

5. No gráfico acima, encontramos os percentuais referentes às faixas etárias de 389 candidatos concor-

hatrac, Cidade Operária e Maiobão, construídos no início da década de 1980 com recursos provenientes do Banco Nacional de Habitação (BNH).

A época de construção desses conjuntos corresponde ao período de implantação da Alumar, momento em que os governos apregoavam um grande surto industrial para São Luís, e a necessidade de alojar o aumento populacional decorrente de tal surto, além da formação de “bairros operários”, próximos a indústria nascente, o que parece ter sido o caso desses conjuntos residenciais que, não ficam muito distantes da Alumar.

Dentre os sete candidatos entrevistados, cinco são homens e duas mulheres, com média de idade de 26 anos, cinco deles foram selecionados para o PFO e dois foram até a última etapa do processo seletivo, mas não foram selecionados. Todos possuem o Ensino Médio completo, e apenas um deles fez a maior parte de sua vida escolar em colégio particular no próprio bairro onde mora, residindo em três tipos principais de bairros: periféricos tradicionais, conjuntos habitacionais populares e ocupações espontâneas.

A maioria dos pais desses candidatos, não é originária do município de São Luís, mas, migraram para a capital do estado do Maranhão com o projeto de melhorar de vida, saindo de cidades do interior do estado ou de outros estados da região nordeste como Piauí e Paraíba. Essa situação coaduna-se com levantamentos que destacam o intenso fluxo migratório ocorrido em São Luís durante as décadas de 1970 e 1980.

No caso dos candidatos a operadores que entrevistamos, foi constatado como padrão familiar dominante, a situação do(a) filho(a) morando com os pais, mesmo no caso em que esses filhos já possuem

mulher e filhos. As exceções a esse padrão ficam por conta de dois casais, que, em certo sentido, confirmam a regra anterior (morar com os pais), pois, já tinham resolvido a situação de emprego.

Tais situações nos indicam que a chamada estabilização financeira é uma condição necessária para a efetiva concretização de projetos pessoais, como a constituição de uma família e, por conseguinte, aquisição de moradia própria e o sustento do cônjuge e filhos. Na ausência dessa estabilidade, os parentes servem de apoio.

Portanto, para a realização de projetos pessoais e familiares, numa sociedade de mercado, na qual as mercadorias não são igualmente disponíveis para todos os indivíduos e cuja aquisição é mediada pelo acesso ao dinheiro ou ao crédito, o fato de possuir um emprego numa grande firma e uma ocupação profissional assume um peso importante.

Atualmente os filhos exercem funções onde é exigido um maior nível de escolarização do que era requerido nas ocupações dos pais, no entanto, as possibilidades de emprego e de inserção estão atreladas às trajetórias profissionais dos pais que, fornecem os referenciais simbólicos e as condições materiais básicas para que os filhos possam construir seus projetos profissionais que são, no entanto, tangenciados pela própria trajetória social do grupo familiar e os diferentes tipos de capitais disponibilizados por este.

Para essas famílias, cujos pais possuem baixos níveis de escolaridade, o investimento na formação escolar dos filhos, torna-se uma prioridade que, no entanto é regulada pela situação financeira, levando-os a investir em determinados filhos, em detrimento de outros.

Nascidos entre os anos de 1975 e 1986, possuindo idade média de 26 anos no ano

de 2008, os candidatos a vaga no Programa de Operadores da Alumar (PFO) entrevistados nesta pesquisa, fazem parte de uma coorte, no sentido de, ao nascer no mesmo período histórico, estão fadados a passar pelas mesmas vicissitudes políticas e econômicas, e a estágios vitais semelhantes como: concluir os estudos, casar, ter filhos. (SINGER, 2005).

Um desses momentos *juntos* é a inserção no mercado de trabalho, que é tornado embaraçoso devido às significativas mudanças ocorridas nos ambientes produtivos e suas conseqüências sobre a dinâmica dos mercados internos e externos de trabalho.

É nesse contexto, marcado por uma *crise social* que acompanha uma coorte desde o seu nascimento até a sua inserção no mercado de trabalho⁶ (SINGER, 2005), que esse conjunto de entrevistados vivenciariam aquilo que Dubar (1998 e 2001) denomina de “inserção aleatória”, provocada principalmente pela alteração de três condições importantes no sistema de emprego: o rompimento da equiparação entre trabalho e emprego remunerado; a queda do padrão do trabalhador permanente e contratado a tempo completo, dando lugar a uma diversificação nas formas de relações de trabalho, como tempo parcial, auto-emprego, trabalho a domicílio; e finalmente, a fuga dos contratos de longa duração, onde o vínculo empregatício mantinha o trabalhador a um mesmo empregador por praticamente toda a sua vida produtiva.

Comparando as trajetórias dos entrevistados com os estudos de Dubar (2005) so-

bre trabalhadores franceses com o grupo de trabalhadores maranhenses, percebe-se semelhanças em relação aos vínculos cada vez mais acentuados entre trabalho/emprego e a formação, seja ela escolar ou profissional (inicial ou contínua).

No caso maranhense, esse processo de valorização da formação no acesso ao emprego, teria sido decorrência da expansão e universalização da educação escolar, conforme percebido nos entrevistados, que fizeram a maior parte de seus estudos em escolas públicas, apesar das limitações financeiras de alguns pais, percebido também nos índices de escolarização em São Luís (MA) durante a última década.

Uma outra razão estaria nas exigências impostas pelos padrões recentes de gestão da produção e do trabalho no sentido de requerer força de trabalho com níveis médios de escolaridade e qualificação.

Portanto, a formação escolar de nível médio adquirida por todos os candidatos entrevistados, corresponde às expectativas criadas no cenário atual do mercado de trabalho, constituindo-se no primeiro critério de seletividade para ingressar em empresas como a Alumar.

Portanto, podemos destacar que os entrevistados, não tinham o Ensino Médio completo como um diferencial, mas apenas um critério mínimo de seletividade. A conclusão desse nível de ensino tornou-se um padrão, um patamar a partir do qual cada um deve se diferenciar, acrescentando cursos de formação e qualificação profissional, tendo em vista a grande disponibilidade

rentes ao PFO e de 73 selecionados

6. Segundo pesquisa do Projeto Juventude, o grupo de brasileiros que tinham entre 20 e 24 anos no ano de 2004, (coorte onde se inserem os entrevistados neste trabalho), 36% trabalhavam, 32% já tinham trabalhado e estavam desempregados, 8% estavam procurando trabalho e 24% nunca trabalharam e nem

de de mão de obra com a mesma formação diante de um mercado de trabalho formal bastante restrito.

Dessa forma, os candidatos a operários desenvolveram estratégia de realização multifocada dos cursos, realizando investimentos de formação em áreas diversas até que uma destas lhes propicie uma *oportunidade* de trabalho ou então, até o surgimento da primeira proposta de trabalho, não importando se distinta dos cursos de formação realizados, ou seja, vale a oportunidade que aparecer primeiro, não importando a área de formação, nos levando a chamada inserção profissional aleatória.

Os chamados padrões flexíveis vêm dando a tônica na relação entre a qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho. Flexibilidade que se manifesta tanto nas exigências por maior escolarização e qualificação da força de trabalho o que facilitaria a multi-funcionalidade exigida por esse padrão produtivo, quanto nos investimentos realizados pelos trabalhadores em diferentes tipos de cursos de capacitação profissional, como estratégia de inserção num mercado de trabalho identificado como limitado e, ao mesmo tempo, bastante competitivo.

O processo de flexibilização também pôde ser percebido nas trajetórias profissionais dos entrevistados, marcado pela heterogeneidade nas ocupações profissionais, na rotatividade de empresas trabalhadas e nos tipos de regimes de trabalho encontrados.

Percebe-se, na trajetória profissional do entrevistados, uma intensa mobilidade ocupacional, que vem se dando entre vínculos empregatícios frágeis, instáveis e precários, alguns deles não regulamentados (cujas alternativas estavam em se submeter ou não a tal condição), mas também entre esses tipos de vínculos empregatícios,

momentos de desemprego e a montagem do negócio próprio.

Nessas condições, os entrevistados *projetam para si*, a possibilidade de *inserção* em serviços mais estáveis, que proporcionem uma renda regular ou fixa. Mas para isso, é necessário que se construam estratégias que passam pela formação escolar e profissional, saber fazer a apresentação de si (*aprender a se vender*) aos possíveis empregadores, processo relacionado às construções identitárias, e lançar mão de estratégias pessoais onde são acionados redes de conhecidos, ou ser acionado por essas redes.

Analisando as trajetórias profissionais dos entrevistados, podemos notar o desenvolvimento daquilo que Machado da Silva (2003) chama “*empregabilidade*”, uma categoria que vem ocupando uma posição central na cultura do trabalho em gestação, de forma diferente distinta ao que ocorreu com a história do assalariamento, devendo se ampliar, sobretudo porque as condições do trabalho assalariado “convencional” se deterioraram, o que pode bombardear os valores de solidariedade social tão dificilmente institucionalizados sob a fórmula: “trabalho livre, mas protegido”.

Nessas condições, a ascensão da noção de empregabilidade e sua extensão, o “*empreendedorismo*”, seriam expressões de uma fonte de legitimação para novas formas de controle social, menos objetivadas e assentadas em requisitos subjetivos relacionados a trabalhadores individuais, portanto, dependente mais fortemente do engajamento pessoal dos trabalhadores.

5. BUSCANDO UM LUGAR NA FÁBRICA

Diante de um cenário marcado por restrições ao acesso a empregos regulamentados e às possibilidades de se obter uma ren-

da regular, conforme percebido nos relatos dos candidatos, a possibilidade de se empregar numa grande indústria como a Alumar, ou numa grande mineradora como a CVRD, aparecem para os entrevistados, como um *emprego ideal* a ser almejado.

Supoe-se que tal atração está associada a uma configuração do mercado de trabalho local no que se relaciona às recorrências no descumprimento de direitos trabalhistas regulamentados por lei, onde a Alumar emerge com a possibilidade de acesso a alguns desses direitos, como carteira assinada, salário fixo e constante, férias remuneradas, plano de saúde familiar, vale transporte e ticket alimentação.

Em associação a esses direitos trabalhistas, percebe-se também a questão dos chamados *benefícios* proporcionados pela empresa, e que fazem parte da estratégia empresarial em obter o envolvimento e a colaboração de seus trabalhadores, situadas naquilo que Ruas (1994) denomina *recuperação social*, consistindo no suprimento de lacunas sociais deixadas pelo serviço público, oferecidos de forma insuficiente ou precário e que a empresa passaria a encampar.

Tais condições ofertadas, aparecem como um contraponto às experiências de trabalho vivenciadas pelos nossos informantes, muitos deles trabalharam em empresas que não regulamentaram de seus contratos de trabalhos, interditando-lhes o acesso a direitos trabalhistas básicos, além de baixa remuneração e ausência de perspectivas de ascensão profissional.

Outro fator de atração poderia estar relacionado ao intenso proselitismo realizado pela empresa, em especial nos meios de comunicação locais, com a divulgação de várias matérias jornalísticas promovendo ações e programas efetuados pela Alumar, que ganham projeção maior no período de

aniversário da empresa, onde são publicados encartes especiais nos jornais impressos e vídeos institucionais na televisão aberta, destacando-se sempre as benesses de se trabalhar ali e os benefícios que a empresa estaria proporcionando à sociedade local.

Um outro elemento de atratividade percebido nas entrevistas, se deve à visão da Alumar como uma empresa multinacional, uma das maiores do mundo em seu setor, possuindo um grande volume de dinheiro investido, trabalhando com equipamentos e práticas de trabalho modernas, e antenada às novidades existentes em outras empresas, sendo vista como um diferencial no mercado de trabalho local.

A conjugação desses elementos propicia a construção de imagens sobre a empresa, bem como sobre o processo de trabalho realizado internamente e as relações de trabalho que ali são instauradas. Dessa maneira, a idealização sobre o trabalho nessas empresas, foi construída em torno de trajetórias profissionais marcadas pelo confronto com a realidade do mercado de trabalho local, cujos resultados nem sempre foram considerados favoráveis ou satisfatórios, para o grupo de informantes.

Assim, com o Programa de Formação de Operadores da Alumar, são criadas expectativas para a *conquista de um emprego*, na maior indústria em operação no Maranhão, ocasionando uma série de representações sobre o trabalho nessa indústria.

O acesso à informação sobre a realização de processo seletivo para o Programa de Formação de Operadores da Alumar (PFO), se constitui no primeiro crivo para quem almeja uma vaga na empresa. Tal informação é veiculada basicamente nos informativos internos da Alumar, e no site e murais da empresa de consultoria que realiza o processo seletivo.

Dessa forma, a informação circula entre aqueles que já estão inseridos no quadro de funcionários da empresa, que vão repassar aos parentes e pessoas conhecidas, e entre trabalhadores terceirizados, que repassarão ou não essa informação de acordo com suas pretensões em relação ao cargo concorrido.

Assim, a circulação dessa informação no que poderíamos denominar o “mercado de trabalho interno” da empresa (Alumar e terceirizadas) acopla-se a alguma rede social⁷ (amigos, vizinhança, familiar) permitindo que um número maior de pessoas saiba da realização do curso.

Com exceção de duas pessoas que colocaram seus currículos na empresa de consultoria sem saber do processo seletivo para o PFO da Alumar, nas demais situações, prevaleceu o fato dos candidatos terem algum tipo de contato com funcionários da Alumar, o que lhes facilitou o acesso às informações sobre a realização do processo seletivo.

Após quatro meses de processo seletivo, os candidatos passam por entrevistas realizadas por um comitê para avaliação de candidatos ao PFO da Alumar, cujas perguntas são feitas no sentido de se averiguar como tais critérios *colam* aos candidatos e no intento de colocá-los a par das dificuldades referentes às tarefas executadas por um operador. Perceber se o modo

de vida ou projetos de vida futuro dos candidatos se adequam ao cargo pretendido, mencionando-se o baixo nível salarial pago inicialmente, ascensão profissional não imediata e as impossibilidades de se fazer um curso universitário devido aos horários de trabalho.

Segundo os entrevistados há uma pressão muito forte por parte dos entrevistadores no momento das entrevistas do comitê, formulando-se perguntas que buscam testar a capacidade do candidato em lidar com pressões e a viabilidade de sua permanência e adequação ao posto de trabalho requerido.

Os candidatos que foram selecionados após um exaustivo processo seletivo, ainda não serão admitidos como funcionários da empresa, passarão por um treinamento de três meses, com aulas teóricas e práticas referentes às atividades desempenhadas por um operador da Alumar.

Trata-se de uma situação de liminaridade, onde os candidatos estão *dentro da fábrica, trabalhando na Alumar*, mas ainda não pertencem ao quadro de funcionários da empresa. Nesse período são chamados de PFO, que é o nome do programa de formação, e cada candidato, de acordo com as habilidades requeridas pelos entrevistadores, é designado a ter suas aulas práticas num setor específico da fábrica.

As aulas teóricas têm duração de dois meses e são ministradas pelo SENAI (Servi-

estavam procurando emprego.

7. Granovetter (2003) identificou uma forte correlação entre a obtenção de um bom posto de trabalho e a existência de redes sociais de laço fraco. Na tipologia construída por esse autor, existem dois tipos básicos de redes interpessoais. As redes baseadas em laços fortes são aquelas nas quais as ligações entre as pessoas ocorrem através de relações fortes (familiares, por exemplo), que, por essa característica tendem a formar grupos homogêneos e fechados. Já as redes estruturadas através de laços fracos, são marcadas pela ligação de pessoas com menor afinidade e menor intensidade, tendo o potencial em colocar vários grupos homogêneos em contato, possibilitando uma difusão mais rápida e mais extensa do conhecimento de uma oportunidade trabalho, por exemplo. No nosso caso, as relações fortes foram dominantes.

ço Nacional de Aprendizagem Industrial), com tópicos referentes ao processo produtivo realizado na fábrica, noções de segurança do trabalho, proteção ao meio ambiente e outros assuntos pertinentes ao cargo pretendido.

Após as aulas teóricas, os treinando passam dois meses no setor da Alumar ao qual foram designados, recebendo as orientações de operadores instrutores, denominados tutores, ali é que de fato, eles têm contato com o ofício de operador, e começam a dissipar a visão superficial que porventura possuísssem sobre a função e as tarefas de trabalho.

Com a finalidade de averiguar se os candidatos estavam “aprendendo”, os participantes do PFO, tanto nas aulas teóricas, quanto nas atividades práticas desenvolvidas na fábrica, foram submetidos a constantes avaliações, sendo aplicado por último, um teste com questões relacionadas ao processo produtivo e a procedimentos operacionais aprendidos *na área*, que possui caráter eliminatório, quem não obtiver a nota mínima será excluído da possibilidade de ser contratado como operador pela empresa.

Passar três meses como “PFO”, implica também numa espécie de *investimento de risco*, onde, para quem já possuía um emprego, terá que abdicar de salários maiores em comparação com a bolsa custeada pela empresa durante o treinamento, sendo dispensado ao final deste, para ser ou não convocado posteriormente a ingressar na função de operador na Alumar.

O discurso que é colocado é que a capacidade de sucesso dos candidatos é de cunho individual e de sua exclusiva responsabilidade, com a empresa ofertando as *oportunidades* necessárias para os candidatos a operadores, cabendo a estes *saber aproveitar*.

No entanto, por mais bem preparados que tenham sido esses participantes do PFO, a possibilidade de retorno à fábrica como efetivos no cargo de operador, não dependerá unicamente de seus desejos individuais, mas sim da dinâmica do mercado interno da empresa no que tange à criação ou eliminação de postos de trabalho.

O final dos treinamentos representa para os que participaram do PFO, o retorno à realidade do “mercado de trabalho”, muito embora nunca tivessem sido alçados à condição de empregados da Alumar. Portanto, trata-se de uma inserção profissional provisória, pois foram selecionados num extenso e concorrido processo seletivo, conseguem se inserir no ambiente de trabalho da fábrica, mas ainda não são efetivados pela empresa.

Esse retorno ao mercado de trabalho externo, e à “condição de sem emprego”, é marcado pela angústia e incerteza em relação à possibilidade de retornar a Alumar, como funcionário efetivo, angústia que aumenta na medida em que são criadas expectativas pelos próprios chefes das áreas onde os treinandos fizeram experiência laboral, ao afirmar que o candidato tem possibilidades em ser convocado e é alimentada pela construção de uma *identidade profissional para si*, (DUBAR, 2005), realizada na confrontação com as práticas de trabalho.

A identificação profissional com o trabalho da empresa, obtida com a prática de trabalho, se dá também pela comparação com experiências de trabalho anteriores e com a configuração do mercado de trabalho local, bem como parte de uma “construção por si de seu projeto, de suas aspirações e de sua identidade possível” (DUBAR, 2005, p. 149).

A angústia de *estar sem serviço*, e da expectativa em poder ser admitido pela

empresa, gera uma situação de *desempregado em espera*, ou de *emprego em aberto*, ou seja, o ex-candidato vivencia na prática uma situação de desemprego, mas sabe que segundo o acordado ao final do PFO, está habilitado a qualquer momento assumir um posto de trabalho na empresa. Com a indefinição provocada por essa espera, o candidato traça em paralelo, estratégias para garantir sua sobrevivência e a inserção em outro emprego, caso o esperado não se cumpra

Efetivada num contexto marcado pela produção flexível - representado na Alumar pelo Sistema de Negócios da Alcoa (ABS) - que tem como um de seus principais pressupostos a produção feita sob *demanda*, a formação de turmas do PFO também ocorre também sob *demanda*, bem como a contratação de novos operadores formados pelo Programa, que vai se dando de acordo com as necessidades da empresa, segundo os mesmos princípios da chamada produção puxada só que com grande volume de estoques.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No grupo de pessoas entrevistadas nesta pesquisa, verificou-se que seus pais, em sua maioria, haviam migrado para São Luís com o *projeto de melhorar de vida*, e que, dentro dessa perspectiva, a educação dos filhos torna-se um investimento prioritário, na esperança de que estes venham a obter uma melhor inserção profissional do que a obtida pelos pais.

Contudo, deve ser ressaltado que essa estratégia de investimento educacional é limitada pelas condições financeiras dos pais, do que decorre uma formação escolar centrada na escola pública ou em escolas particulares situadas nos locais de mo-

radia e na realização de cursos de capacitação profissional.

A trajetória profissional dos entrevistados demonstra a inserção em vínculos empregatícios frágeis, instáveis e precários, quer pela não regulamentação dos contratos de trabalho, a regulamentação às vésperas de uma demissão ou o pagamento de baixos salários. Tendo estes, realizado enquanto estratégias de sobrevivência, a alternância entre o vínculo com esses tipos de emprego, *ficar em casa* (estar desempregado) e momentos de montagem do próprio negócio.

Possuindo escolaridade média, idades entre 22 a 33 anos, morando com os pais, até obter certa estabilidade financeira, em bairros classificados como: periféricos tradicionais, conjuntos habitacionais populares e ocupações espontâneas, a inserção em serviços mais estáveis, que proporcionem uma renda regular ou fixa, torna-se um projeto de futuro, necessário para dar concretude tanto às aspirações pessoais quanto aos projetos familiares desenhados pelos pais, em *melhorar de vida*.

Nesse contexto, a inserção numa empresa como a Alumar, idealizada por alguns dos entrevistados, como a que proporciona emprego regulamentado, renda fixa, benefícios trabalhistas e possibilidades de ascensão interna, é percebido como a possibilidade de dar vazão aos seus projetos pessoais e familiares.

Para garantir essa inserção, monta-se uma verdadeira estratégia de guerra, desde o *saber fazer* a apresentação de si diante dos entrevistadores, ressaltando-se experiências profissionais adquiridas, cursos profissionalizantes realizados, comportamento e valores ajustados ao que empresa exige, bem como no acionamento de redes de conhecidos que lhes garantam a seleção.

Entretanto, o ingresso no PFO, dá-se na condição de inserção provisória na empresa, recebendo treinamentos básicos, são constantemente avaliados, desconstruindo ou reafirmando idealizações feitas em relação às atividades realizadas na Alumar e à empresa. Mas ao final de três meses, estes retornam à realidade do mercado de trabalho, mesmo nunca tendo sido empregados da Alumar.

O retorno ao mercado de trabalho externo, e à “condição de sem emprego”, é marcado pela angústia e incerteza em relação à possibilidade de retornar ou não à Alumar, como funcionário efetivo, gerando uma situação de *desempregado em espera*, ou de *emprego em aberto*, ou seja, o ex-candidato vivencia na prática uma situação de desemprego, mas sabe que segundo o acordado ao final do PFO, está habilitado a qualquer momento assumir um posto de trabalho na empresa.

Com a indefinição provocada por essa espera, o candidato traça em paralelo, estratégias para garantir sua sobrevivência e a inserção em outro emprego, caso o esperado não se cumpra. No momento atual, com a chamada crise econômica mundial, esse retorno veio se tornando improvável.

Entretanto, os limites à entrada de novos trabalhadores não vem se dando apenas na conjuntura da chamada crise, mesmo num período de expansão das atividades industriais, como o que ocorreu entre 2004 e 2006, foi marcado pela redução do efetivo de funcionários.

Nessas condições, as possibilidades de realização de projetos pessoais e familiares, assentados sobre a aquisição de um *trabalho*, tornam-se cada vez mais tenebrosas ao se analisar a trajetória profissional dessas pessoas, marcada pela passagem em ocupações instáveis e precárias, e a di-

ficuldade de se ascender a um posto de trabalho regulado segundo os marcos legais, mas cujas regras se dão de acordo com o jogo promovido pelo capitalismo.

Nota sobre os autores

Antonio Marcos Gomes é mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), tendo sido bolsista do Convênio entre CAPES/FAPEMA. Marcelo Sampaio Carneiro é doutor de Ciências Humanas (Sociologia) pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Professor do Departamento de Sociologia e Antropologia e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais e Coordenador do Grupo de Estudos e Pesquisa em Trabalho e Sociedade (GEPTS), da UFMA.

Referências Bibliográficas

DUBAR, Claude. *A socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

_____. La construction sociale de l'insertion professionnelle. In: *Éducation et Sociétés*. N. 7, 2001/1, p.23-36.

_____. Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion. In: CHARLOT, B. e Glasman, D. (Eds). *Les Jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris, Presses Universitaires de France, 1998.

GOMES, Antonio Marcos. *Por um lugar na fábrica: estratégias, limites e possibilidades para o ingresso numa indústria de alumínio*. 2009. 163 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal do Maranhão, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, São Luís, 2009.

GOMES, A. M.; CARNEIRO, M. D. S. *Transformações no mundo do trabalho e a emergência de um novo trabalhador: a experiência do Consórcio de alumínio do Maranhão*. Novos Cadernos do NAEA, 2009. (no prelo)

GUIMARÃES, Nadya Araújo. *Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: Editora. 34, 2004.

GRANOVETTER, Mark. La fuerza de los lazos débiles. Revisión de la teoría reticular. In: REQUENA SANTOS, Félix Requena. *Análisis de Redes Sociales*. Orígenes, teorías y aplicaciones. Madrid: Centro de Investigaciones Sociales/ Siglo XXI, 2003, p.196-230.

HIRATA, Helena. Reorganização da produção e transformações do trabalho: uma perspectiva norte/sul. In: CARVALHO NETO, Antonio Moreira; CARVALHO, Ricardo Augusto (Orgs). *Sindicalismo e Negociação coletiva nos anos 90*. Belo Horizonte: PUCMINAS, 1998.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. Estudo da cadeia produtiva do Alumínio na Região Norte do Brasil (Pará e Maranhão). Disponível em: <http://www.observatoriosocial.org.br/portal/images/stories/publicacoes/aluminio_pt.pdf>. Acesso em: dez. 2008.

LEMIEUX, V.; OUIMET, M. *L'analyse structurale des réseaux sociaux*. Bruxelles: De Boeck, 2004.

MACHADO DA SILVA, Luis A. Mercado de Trabalho, ontem e hoje. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. *Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

RUAS, Roberto. Reestruturação sócio-econômica, a adaptação das empresas e gestão do trabalho. In: GITAHY, Leda (Coord). *Reestructuration productiva, trabajo y educacion em America Latina*. Campinas, IG/UNICAMP; Buenos Aires: RED IID-CENEP, 1994.

SINGER, Paul Israel. A juventude como coorte: uma geração em tempos de crise social. In: *Retratos da Juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional*. ABRAMO, Helena Wendel; BRANCO, Pedro Paulo Martoni. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.

RECEBIDO EM: 04/10/09

APROVADO EM: 17/12/09