

1

Introdução

1.1

Problema de Pesquisa

A ourivesaria é uma arte milenar com registros nas civilizações egípcias, maias, astecas e gregas surgiu como a arte de trabalhar metais preciosos. Os artesãos aprendiam o ofício com seus familiares, a técnica era passada de pai para filho e os trabalhos iam desde brincos, colares, pulseiras e anéis para a ostentação do alto clero até a manifestação da sociedade nas peças de arte. Os profissionais que trabalhavam neste ofício, assim como os lavradores, não tinham muita tecnologia ou utensílios que facilitassem seu trabalho. Estes artesãos também eram responsáveis pelo sustento de suas famílias e não podiam se dar ao luxo de possuir ajudantes, pois isso significava aumentar o custo de sua produção. Por conta disso, era muito comum, filhos, sobrinhos e outros parentes ajudarem na produção e aprendendo o ofício.

Hoje, na sociedade moderna, com a vasta oferta de novos ofícios é cada vez mais raro o interesse da nova geração em aprender a ourivesaria ou mesmo seguir esta profissão, principalmente por ser uma profissão de difícil aprendizado e longo tempo de treinamento. Apesar dessa dificuldade, a demanda por esses profissionais é significativa, principalmente em decorrência do crescimento do mercado de luxo, na última década. À dificuldade de encontrar ourives qualificados soma-se o desafio de retê-los nas empresas, pois por se tratar de mão-de-obra escassa, a disputa entre as empresas do ramo por profissionais é grande.

É com esta nova realidade que se coloca a questão de pesquisa que norteou a presente dissertação: os valores do trabalho para as novas gerações de profissionais de ourivesaria são relevantes para a sua retenção nas empresas?

1.2

Objetivos

A presente dissertação tem o objetivo de identificar, descrever, comparar e analisar os valores e atributos do trabalho para as novas gerações de profissionais de ourivesaria em relação às gerações mais antigas com vistas a identificar semelhanças e diferenças.

1.3

Questões de Pesquisa

A questão central desta pesquisa é:

Quais são os valores do trabalho das novas gerações de profissionais de ourivesaria?

As questões subsequentes, oriundas da questão central, são:

1. Quais são os valores do trabalho em comum das gerações de profissionais de ourivesaria?
2. Quais são os valores do trabalho distintos das gerações de profissionais de ourivesaria?
3. A hierarquia de valores do trabalho destas gerações são semelhantes?
4. Os valores das gerações antigas foram relevantes para a retenção destes profissionais?
5. Os valores das gerações mais novas serão relevantes para a retenção destes profissionais?

1.4

Relevância do Estudo

Este trabalho tem o objetivo de identificar, descrever, comparar e analisar os valores e atributos do trabalho para as novas gerações de profissionais de ourivesaria em relação às gerações mais antigas.

Nos últimos dez anos tem se observado uma grande dificuldade de formação, captação, recrutamento e retenção dos profissionais de ourivesaria por parte de uma grande empresa joalheira do Rio de Janeiro. Esta dificuldade se dá, principalmente, devido à falta de instituições de ensino focadas nesta atividade. Existem limitadas fontes de recrutamento para este tipo de mão-de-obra, o que acaba gerando um rodízio de profissionais entre as empresas do setor. Muitas vezes a empresa se vê “obrigada” à recontratar um antigo funcionário desligado, independente do motivo de desligamento, por falta de opção de mão-de-obra.

Atualmente, existem pouquíssimas instituições que oferecem cursos técnicos voltados à formação destes profissionais. Na maior parte das vezes estes cursos são pagos e possuem elevadas taxas de mensalidade, que variam de R\$430 a R\$1.000, não sendo possível atingir à população de menor renda.

Para piorar a situação existe uma confusão com relação à outra profissão: o design de jóias. Esta profissão não requer, necessariamente, uma formação técnica em ourivesaria, ou seja, o design de jóias nem sempre será um profissional de ourivesaria. Contudo, a técnica de ourivesaria poderá contribuir para o desenvolvimento da atividade do profissional de design, trazendo-lhe maior noção de metais preciosos, pedras, ferramentas, equipamentos, técnicas e tecnologias utilizadas. Por este motivo, muitos dos cursos disponíveis de ourivesaria não atingem as pessoas que poderiam seguir a carreira de ourives e não a carreira de design de jóias, carreira esta mais elitizada e a oferta de seus cursos, incluindo a parte técnica de ourivesaria, são na maioria das vezes, cursos de pós-graduação e ainda mais caros do que os cursos técnicos de ourivesaria oferecidos pelo mercado. Além disso, a empresa também enfrenta uma outra dificuldade: esta é uma profissão muito pouco conhecida. Não existem grandes divulgações e incentivos ao aprendizado desta profissão. No caso do recrutamento e seleção para aprendizes da escolinha de ourivesaria, segundo dados da área de Recursos

Humanos da empresa, a maior parte das pessoas que participa do processo seletivo não conhecia a profissão e caso não fosse a indicação de parentes, amigos e funcionários da empresa, sua maior fonte de recrutamento, muitos candidatos sequer compareceriam à primeira etapa do processo seletivo.

Após toda a dificuldade de captação e recrutamento destes profissionais, percebe-se também uma grande dificuldade na retenção dos mesmos, principalmente com relação aos novos e médios profissionais, com até dez anos de profissão.

Dado o tempo de formação de um profissional iniciante, será definido como novos e médios profissionais àqueles que tiverem como experiência nesta profissão um tempo menor do que quinze anos. Vale salientar que um ourives é considerado um mestre de ourivesaria, ou seja, capaz de fabricar à mão qualquer tipo de peça, em qualquer nível de complexidade e/ou metal (ouro, prata, platina, etc), com aproximadamente vinte a vinte e cinco anos de profissão. Também é importante mencionar que o tipo de jóia fabricado atualmente é bem diferente das jóias fabricadas no passado. As jóias iniciais eram enormes, usadas somente em ocasiões muito especiais, tinham uma complexidade de fabricação extremamente alta e demandavam profissionais de elevada experiência técnica e o objetivo de usar tal adereço era a ostentação ou a demonstração de poder e status. Estas jóias são bem menos usadas. Hoje em dia o conceito é outro, as jóias são criadas para o uso diário, com foco no conforto e como um incremento à roupa. A complexidade de fabricação é outra e até pela questão da segurança, são adereços bem menores.

Dadas estas dificuldades, há uma luta constante da empresa pesquisada e da indústria como um todo em tornar-se um atrativo para estes profissionais. As possibilidades do mercado moderno são muitas. Os perfis dos profissionais mais antigos e dos novos são completamente diferentes. Seus valores, seus sonhos, suas perspectivas, suas formações e seu nível de comprometimento são outros.

Além disso, a qualidade técnica do profissional de ourivesaria é outra dificuldade encontrada pela indústria joalheira. No caso da empresa pesquisada, inicialmente, a escola de ourivesaria existiu na informalidade, quando alguns profissionais mais experientes ensinavam, à sua maneira, aos auxiliares e ourives mais jovens as primeiras atividades técnicas da profissão como: limar, lixar, puxar

fio, como segurar as ferramentas, como utilizar os equipamentos etc. Contudo, estes profissionais ganhavam por produção e nem sempre estes ensinamentos seguiam uma lógica ou tinham continuidade dada a sua prioridade em fazer o seu salário. Assim, somente os mais interessados em aprender o ofício conseguiam desenvolver-se, mas a maioria, por dificuldades ou falta de interesse acabavam desistindo da profissão.

Para reduzir as dificuldades de captação, recrutamento e seleção, bem como garantir o futuro do negócio a H.Stern em 2004 decidiu investir na formação técnica de jovens com interesse na carreira de ourives. No começo, era uma iniciativa dentro da própria fábrica em Ipanema, mas a escolinha foi crescendo e hoje conta com uma estrutura bem diferente. Esta não é uma iniciativa barata, pois requer uma grande estrutura por trás: equipamentos, profissional técnico capacitado, suporte administrativo, etc. Para se ter uma noção, uma banca, mesa utilizada pelo profissional de ourivesaria no desenvolver de suas atividades, com todas as ferramentas e equipamentos básicos, não sai por menos de sete mil reais. Sem contar que este é um investimento que somente trará retorno no médio/longo prazo, uma vez que um profissional é considerado apto a exercer suas atividades de maneira básica/satisfatório, apenas após um período médio de quatro anos de treinamento e orientação técnica freqüente. Os alunos desta escolinha têm seus direitos assegurados: férias, FGTS, 13º salário, recebem meio salário mínimo, vale transporte, fazem a refeição no refeitório da empresa e possuem um profissional da empresa com uma vasta experiência técnica à disposição para sua orientação quando os mesmos encontram-se no módulo prático na empresa.

Desde setembro de 1999, juntamente com a Associação de Joalheiros e Relojoeiros do Rio de Janeiro (AJORIO), o Sindicato de Jóias (SINDJÓIA) e o Instituto Brasileiro de Gemas e Metais Preciosos (IBGM), o SENAI do Rio de Janeiro abriu a sua primeira escola de ourivesaria e por esta escola passaram mais de mil alunos que foram formados na profissão de ourives. O objetivo da mesma é formar e qualificar os profissionais deste ofício. Em fevereiro de 2005, a H.Stern firmou parceria neste projeto com esta instituição. Os alunos possuem aulas teóricas sobre metais, pedras preciosas, a história da ourivesaria, as ferramentas utilizadas e tecnologias empregadas. Depois deste módulo, estes alunos passam a ter aulas práticas dentro da H.Stern e sob supervisão técnica de

um profissional, por ela destinado, para este ensinamento. A escolinha possui duração de dois anos. Ao final do curso, de acordo com a capacitação e habilidade técnica do aluno e disponibilidade da empresa, o mesmo pode ser aproveitado como funcionário da empresa onde recebe o cargo de Auxiliar de Ourivesaria e permanece ainda em treinamento, por mais dois anos, desta vez nas oficinas técnicas da empresa. Somente após este novo período de treinamento, o profissional pode ser indicado à promoção de ourives I, já habituado às técnicas e nível de qualidade exigidos pela empresa. Em 2007, com a formatura da primeira turma de oito alunos, todos foram aproveitados pela empresa e hoje quatro são profissionais prontos e produzem na fábrica da empresa. Em 2009, com a formatura da segunda turma com nove alunos, quatro foram aproveitados e estão, atualmente, como auxiliares de oficinas cumprindo a segunda parte do treinamento. São os primeiros frutos desta parceria. Em 2010, ampliando suas parcerias neste projeto, a empresa abriu uma nova turma de aprendizes e desta vez, com o SENAC-RJ. A escolinha funciona em módulos semelhantes de aprendizado e a parte técnica também é dada e supervisionada na própria empresa. Hoje a H.Stern possui duas turmas de aprendizes, uma com o SENAI-RJ e a outra com o SENAC-RJ. Ambas possuem um total de vinte e dois alunos no aprendizado do ofício da ourivesaria. Foi a estratégia encontrada pela empresa para suprir a falta de mão-de-obra qualificada, garantir a continuidade do negócio e contribuir para a sociedade.



Figura 1: Escolinha de Ourivesaria da H.Stern.

Fonte: Documentos internos da empresa.

Ilustradas as dificuldades e os obstáculos enfrentados pela indústria joalheira, os resultados desta pesquisa poderão servir de base para as empresas do ramo joalheiro ou de qualquer outro ramo que possuam como mão-de-obra o trabalho artesanal ou com pouca disponibilidade no mercado ou ainda com escassez de cursos de formação, a melhor administrarem as recompensas tangíveis e intangíveis, com o objetivo de atrair, desenvolver e reter uma força de trabalho mais qualificada.

1.5

Delimitações do Estudo

Este trabalho estudou os valores do trabalho, a partir das percepções, origens, experiências de vida e opiniões de ourives, modelistas e auxiliares de oficinas que estão sendo treinados na etapa de ourivesaria da empresa escolhida como objeto de estudo. Não fez parte dos objetivos desta pesquisa o entendimento e descrição dos valores do trabalho de outros profissionais técnicos de outras etapas de fabricação de jóias, bem como cravadores, polidores, lapidários e auxiliares treinados nestas etapas.

Também não foi objetivo desta pesquisa o julgamento dos valores elencados pelos profissionais pesquisados.

1.6

Estrutura da Dissertação

Esta dissertação está estruturada da seguinte forma:

O capítulo 1 descreve o objetivo do trabalho, sua relevância, a delimitação do mesmo e sua possível contribuição para a indústria da joalheria ou outros segmentos de outras indústrias que possuem a mão-de-obra artesanal como fonte de recurso para o seu negócio.

O capítulo 2 apresenta o referencial teórico utilizado que inclui as literaturas sobre valores, valores do trabalho e gerações.

No capítulo 3 é descrita a metodologia de pesquisa que foi utilizada neste trabalho, explicando o tipo de pesquisa realizada, o papel do pesquisador, a

seleção dos entrevistados para a pesquisa, os procedimentos de coleta e registro de dados e as limitações do método.

No capítulo 4 são apresentados os resultados da pesquisa, bem como a análise e discussão dos mesmos. Esses resultados são discutidos a partir do referencial teórico utilizado para fundamentar o presente estudo.

O capítulo 5 apresenta as conclusões e recomendações para novos trabalhos.

Finalmente, o capítulo 6 lista as referências bibliográficas utilizadas em toda a pesquisa.