

5

Conclusões e Recomendações

O presente trabalho teve o objetivo de identificar e entender quais são os valores do trabalho para os novos profissionais de ourivesaria e compará-los com os valores dos profissionais das gerações anteriores, com vistas a identificar semelhanças e diferenças. As literaturas sobre valores, valores do trabalho e gerações orientam conceitualmente a condução do estudo e os dados analisados foram obtidos por meio de aplicação do questionário elaborado por Porto e Tamayo (2003) sobre valores no trabalho e através de entrevistas pessoais junto a profissionais de ourivesaria de diferentes níveis técnicos e idades.

Os relatos das entrevistas mostraram que os valores dos jovens profissionais desta categoria não diferem muito dos valores do trabalho das gerações mais velhas ainda que alguns valores distintos tenham sido identificados. Desta forma, a título de síntese, foi enfatizada a comparação e descrição destes valores com maior atenção à geração Y de profissionais de ourivesaria, uma vez que esta é a geração que está ingressando nas empresas, trazendo o desafio às organizações de atraí-la e retê-la. Na análise do dados obtidos por meio do questionário fechado (Porto e Tamayo 2003), sobressaíram, quatro grandes áreas para os valores do trabalho: área de estabilidade, área de prestígio, área de realização pessoal e a área de relações pessoais.

No que diz respeito a segurança, cabe destacar que, apesar da literatura considerar que os Yrs são menos propensos a privilegiar a estabilidade, esse aspecto (HEWLLET, 2009; TERJESEN, VINNICOMBE & FREEMAN, 2007; DRIES, PEPERMANS & DE KERPEL, 2008), foi considerado importante pelos jovens profissionais de ourivesaria, aproximando-os das gerações mais velhas (*Baby Boomers* e X). Ter a segurança do seu emprego, ter trabalho para executar, ter salários em dia, ter boas condições de trabalho e ambiente propício à sua realização com as ferramentas e tecnologia a disposição e seus direitos trabalhistas assegurados são questões importantes para este grupo de profissionais, independente da geração a qual pertencem. Uma possível explicação para a valorização desta área por todos os profissionais pesquisados pode ser encontrada

no fato de serem, em sua totalidade, indivíduos de origem humilde e, por isso, o trabalho representa uma fonte de ganhos além do financeiro: segurança, crescimento profissional, aprendizado de um ofício, possibilidade de contato com outras pessoas de diferentes níveis sócio-econômicos, convívio num ambiente de grande empresa e com uma localização (Ipanema) muito diferente de seus lares. Apesar de contrariar a literatura americana acerca dos Yrs, a valorização da estabilidade está em linha com o trabalho de Cavazotte, Lemos e Viana (2010), realizado com profissionais desta geração, que já mencionava a valorização da estabilidade.

Na área de relações sociais, para este grupo de profissionais da geração Y, também houve convergência entre as expectativas dos jovens e dos profissionais mais velhos entrevistados, pois todos valorizam as relações sociais no trabalho e um bom convívio entre os colegas. Essa constatação também não está em sintonia com a literatura (GLASS, 2007), pois esta geração é caracterizada por preferir utilizar as ferramentas eletrônicas (MSN, sites de redes sociais e Google Talk) aos encontros pessoais. Como possível explicação para este fato pode-se destacar o fato da ourivesaria ser uma atividade fundamentalmente empírica, logo, o seu aprendizado e aperfeiçoamento dependem, na maioria das vezes, dos ensinamentos e aconselhamentos dos profissionais mais experientes, o que acaba por propiciar maior interação no ambiente de trabalho. É importante mencionar que, de uma maneira geral, o ambiente da empresa estudada é propício às relações sociais em todas as áreas, mais especialmente na área de produção.

No que diz respeito ao prestígio, semelhante aos profissionais mais velhos, os mais jovens não indicaram ambição em alcançar cargos de liderança ou de grande destaque na empresa, nem supervisionar equipes, o que contrasta com a literatura (HEWLETT, 2009; TERJESSEN, VINNICOMBE & FREEMAN, 2007; PASCARELLA, SALLES & BALASSIANO, 2008) que os apresenta como muito ambiciosos. Talvez pela natureza artesanal do trabalho ou mesmo pela limitação de instrução, esta ambição não seja enfatizada. O que não quer dizer que estes profissionais não almejam crescer em sua atividade, ao contrário, eles apreciam o crescimento profissional e o aperfeiçoamento da técnica de ourivesaria e querem ser reconhecidos por isto tanto pelos seus chefes imediatos como pela empresa, através de aumentos salariais e promoções. Existe a percepção de crescimento na empresa pela maioria dos profissionais de ourivesaria, independente da geração a

que pertencem. A geração Y dos profissionais de ourivesaria demonstrou em seus relatos perceber oportunidades de crescimento na empresa, principalmente quanto à evolução do aprendizado da profissão. Inclusive, ainda que tidos pela literatura (HEWLETT, 2009) como ansiosos e impacientes, estes profissionais revelam paciência e entendem que, nesta profissão, a questão do tempo na função e o tempo levado para o aprendizado é aceitável e justificável devido à complexidade da mesma. De qualquer forma, seria interessante que estes jovens profissionais tivessem a informação dos critérios e evolução, em termos de ganhos e competências necessárias, da carreira de ourives para que possam se planejar e se empenhar na mesma dentro da empresa.

A competitividade não aparece como um item valorizado por esta geração. O grupo de ourives pesquisado, de uma maneira geral, não compete entre si. Os profissionais parecem trabalhar em equipe e não reconhecem a competição no seu meio ao contrário, é um grupo muito unido e disposto a colaborar com seus colegas de profissão.

No que diz respeito à realização pessoal, a geração Y de ourivesaria demonstra, da mesma forma que os profissionais mais velhos, o orgulho da profissão, a satisfação com o trabalho realizado e o prazer no que faz. Esses profissionais confirmam a literatura (DULIN, 2008; PASCARELLA, SALLES & BALASSIANO, 2008; GLASS, 2007) que afirma que os Yrs são movidos por desafios. Gostam de fazer peças cada vez mais complexas, de acordo com seu nível e a dificuldade, o trabalho de ourivesaria parece estimular o seu aprendizado e a superar obstáculos. Esta atividade parece suprir as necessidades da geração no que diz respeito a desafios. Da mesma forma que as gerações mais velhas (*Baby Boomers* e X), também relatam gostar do desafio de criar novas peças, desenvolver novas ferramentas e contribuir para o lançamento de novas linhas e novidades que encantam os clientes deste ramo.

Quanto à imagem que os outros têm da profissão, foi comum a todos os profissionais a percepção de que, a maioria das pessoas, não conhece este ofício. Inclusive os profissionais mais novos, em sua maioria, só ficaram sabendo da profissão através de familiares ou amigos e muitos, quando se candidataram às vagas da escolinha de ourivesaria, sequer sabiam o que iriam fazer. Ainda segundo os profissionais, e independente da geração a que pertencem, é grande o cuidado em não mencionar a todos de seu convívio o tipo de trabalho que exercem

e o material que utilizam em função da violência. Este cuidado, segundo os relatos, decorre do fato das pessoas acreditarem que os profissionais que lidam e fabricam peças de metais e pedras preciosas possuem grandes retornos financeiros. E como a maioria destes indivíduos mora em áreas de risco, eles acabam não comentando sobre a sua profissão, apesar de terem grande orgulho da mesma.

No retorno financeiro, conforme citado pela literatura (HEWLLET, 2009; GLASS, 2007; TERJESEN, VINNICOMBE & FREEMAN, 2007), os profissionais da geração Y também são ambiciosos e valorizam muito o retorno financeiro. Se, por um lado, os profissionais de ourivesaria mais velhos são gratos pela oportunidade de trabalho e seu retorno financeiro, apesar de sua pouca instrução escolar, os profissionais da geração Y pretendem ir mais longe. Muitos deles, em suas entrevistas, demonstraram o desejo de cursar uma faculdade e seguir profissionalmente nas áreas escolhidas. Também mencionaram que utilizariam a profissão de ourives para financiar seus estudos. Outros mencionaram a vontade de atuar em outras áreas da empresa ou ainda que gostariam de ganhar mais. Quanto à atualização profissional, os profissionais da geração Y, em sua maioria, a não ser pelo curso oferecido pela empresa em parceria com o SENAI e SENAC, não fizeram nenhum tipo de atualização ou curso. Mesmo com todo o acesso à internet, facilidade no manuseio de novas tecnologias e de ser uma geração que nasceu em meio a tanta informação (GLASS, 2007), estes profissionais não utilizam esta facilidade para pesquisar sobre a sua profissão, nem mesmo para fazer cursos de aperfeiçoamento. Possivelmente influenciados pelos profissionais mais velhos, os mais jovens não acreditam nem percebem que podem obter ganhos com os cursos oferecidos pelo mercado e preferem a atualização dentro da própria empresa pesquisada ou consultando colegas mais experientes de profissão.

A escolha da profissão, para a maioria dos profissionais de ourivesaria, foi casual: indicações de parentes e amigos foi decisiva em muitos casos. Assim, não houve grandes diferenças no processo de escolha da profissão entre os indivíduos da geração Y e das demais gerações. Este fato evidencia um problema dessa indústria que permanece, apesar de hoje existir um curso de formação profissional, a dificuldade de captação de pessoas interessadas no aprendizado deste ofício, pois esta é uma profissão muito pouco conhecida. Não se ouve falar

da atividade de ourivesaria, o que acaba prejudicando o processo de recrutamento e seleção de pessoal. Segundo a área de Recursos Humanos da empresa pesquisada, a melhor e mais efetiva fonte de recrutamento segue sendo a indicação e o boca-a-boca de funcionários, amigos e parentes para as vagas disponíveis tanto para aprendizes da escolinha como também para as vagas de profissionais já formados.

Foi mencionado nos relatos dos profissionais, a sua identificação com a empresa e com a profissão. No caso dos profissionais da geração Y, apesar de também se identificarem com a empresa e de gostarem da profissão que escolheram, estes não pretendem segui-la por muito tempo. A maioria dos profissionais desta geração planeja cursar uma faculdade, fazer outros cursos e a profissão de ourivesaria financeira estes projetos. Ou seja, a perspectiva é permanecer na empresa somente até concluir esses planos. Desta forma, caso esses jovens não tenham uma real perspectiva de carreira ou não percebam de forma satisfatória os retornos, principalmente os financeiros desta profissão, será uma tarefa difícil a retenção destes profissionais nos próximos anos.

Este trabalho teve 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 estas informações e recomendações espera-se que este trabalho venha a contribuir para melhorar as relações de trabalho destes profissionais com a empresa pesquisada, além de aumentar a perspectiva de retenção dos mesmos nesta empresa. Para trabalhos futuros, recomenda-se a ampliação da amostra destes profissionais, se possível incluindo outras empresas do mesmo ramo e também estendê-lo a todos os profissionais técnicos envolvidos na fabricação das jóias: lapidários, cravadores e polidores, para o conhecimento dos valores e expectativas dos mesmos.