



LINHA BASE

Pesquisa sobre a inclusão de jovens nos sindicatos dos serviços públicos

Michel Szurkalo
Abril de 2010

EXPEDIENTE

Publicação da Internacional de Serviços Públicos - ISP Brasil

Organização: Monica Valente

Pesquisa e texto: Michel Szurkalo

Apoio: SASK/JHL/FINLANDIA

São Paulo, abril de 2010

Essa pesquisa foi organizada pela Internacional de Serviços Públicos no Brasil, no contexto da elaboração de projeto com trabalhadores jovens da administração central, utilidades, saúde e municipais patrocinados pela SASK – Centro de Solidariedade Sindical da Finlândia e pela JHL – Sindicato dos Serviços Públicos e Bem-Estar da Finlândia. Sua elaboração foi feita por Michel Szurkalo, sociólogo, que pode ser contatado pelo e-mail michels.ads@gmail.com. Sua reprodução integral ou parcial pode ser feita, mediante citação de créditos à ISP Brasil.

INTERNACIONAL DE SERVIÇOS PÚBLICOS - ISP

Presidenta: **Ylva Thörn**

Secretário Geral: **Peter Waldorff**

Endereço: **45, Avenue Voltaire, BP 9, F-01211**

Ferney-Voltaire Cedex, France

Telefone: + 33 (0) 4 50 40 64 64. Fax: + 33 (0) 4 50 40 73 20

Web site: <http://www.world-psi.org>

E-mail: psi@world-psi.org

Secretário Regional: **Jocélio Drummond**

Oficina Regional da ISP

Endereço: **1100 H St NW., Suíte 650**

Washington, D.C. 20005, USA

E-mail: jocelio.drummond@world-psi.org

No Brasil

Diretor: **Edvaldo Gomes Souza**

Representante no Comitê Mundial de Mulheres: **Junéia Batista**

Secretária Sub-regional: **Mônica Valente**

Coordenadora de Projetos: **Élida Cruz**

Endereço: **Rua Sete de Abril, 105 – conjunto 5B – Centro**

São Paulo - SP - CEP 01043-000

E-mail: ispbrasil@uol.com.br

1- APRESENTAÇÃO

O movimento sindical vem trabalhando para sua renovação, com responsabilidade e compromisso com sua história. A renovação depende de um conjunto de ações junto aos jovens trabalhadores (as) e aos trabalhadores (as) adultos – (chamaremos nessa pesquisa de adultos, as pessoas com mais de 35 anos). Existem muitas iniciativas em curso, que dependem do contexto e da realidade que os diversos setores dos serviços públicos enfrentam. Atualmente, o acesso ao emprego público por parte dos/as jovens se dá de maneira bastante diversa da maneira mais tradicional em nosso país.

A ISP luta pela qualidade nos serviços públicos. A precarização do trabalho é marca de uma década de fortes políticas neoliberais que impactaram negativamente sobre os serviços públicos e os/as jovens se aglomeram nas filas por uma oportunidade de trabalho nos serviços públicos, que se dá, de forma geral, através de mecanismos flexibilizados e mais precários.

Seja pelo sentimento de cidadania que propicia ou pela estabilidade empregatícia, o serviço público é atrativo aos/as jovens. Mas, no contexto atual de funcionamento do aparelho de estado, onde são numerosos os casos de privatização e terceirização, nos últimos anos esse interesse vem diminuindo.

Os governos estaduais, municipais e as empresas prestadoras de serviços públicos cada vez mais usam dispositivos para reduzir direitos, salários e piorar as condições de trabalho, e os/as jovens, ansiosos/as por uma oportunidade de emprego, aceitam essas novas formas de contratação para poderem dar o primeiro passo em sua vida profissional. Mas, com o tempo, se decepcionam, mudam de emprego e/ou trabalho, conforme encontram alternativas pouco melhores, especialmente as salariais.

O serviço público ganhou o contorno do trabalho na iniciativa privada, com ampla redução de garantias e ausência de leis que amparem condições melhores. Os jovens encaram essa condição com “naturalidade”, como parte de um cenário já estabelecido, de difícil transformação.

Como podemos mudar esse cenário e melhorar a vida dos trabalhadores propiciando e construindo serviços públicos de qualidade? A inserção de jovens nos sindicatos apresenta-se como uma resposta necessária e histórica, mas, quem são esses jovens hoje, como é possível dialogar com suas demandas e representá-los de forma adequada?

O presente estudo é o resultado de 32 entrevistas com dirigentes sindicais de 20 afiliadas da ISP Brasil, procurando construir um diagnóstico para se trabalhar com ações apropriadas e de acordo com a relevância que deve ser dada ao jovem como protagonista de sua própria história. O presente material não pretende esgotar o tema, mas, definir alguns pontos iniciais relevantes para a ação sindical.

Boa leitura,
Michel Szurkalo
Sociólogo e Consultor da ISP Brasil
Responsável pela pesquisa

2 - METODOLOGIA

As entrevistas ocorreram entre novembro de 2009 e abril de 2010. Foram realizadas 32 entrevistas, envolvendo 20 entidades afiliadas, representando os quatro setores da ISP: Administração Central, Municipais, Saúde e Serviços de Distribuição/Utilidades (1)¹.

As coletas foram realizadas por telefone (65,6%), pessoalmente (28,1%) e por e-mail (6,3%), tendo sido realizado um piloto da pesquisa junto a FETAM-RN, muito importante para se fazer ajuste de tempo e questionário.

O tempo para se realizar a entrevista (por telefone ou pessoalmente) variou de 20 minutos a 70 minutos; e foi desenvolvida com um questionário, com cinco questões com subquestões abertas, de caráter qualitativo, com investigação de alguns dados quantitativos, conforme a seguir:

- Perfil das afiliadas (quantidades de trabalhadores e trabalhadoras, jovens e adultos, na base e afiliados, existência de ferramentas de comunicação virtual e física);
- Perfil do(a) entrevistado(a) (stakeholder) (idade, tempo e motivos da militância);
- Perfil do jovem no setor (Se há jovens: onde estão; qual o setor de atividade de maior concentração de jovens; quais os tipos de contrato de trabalho mais comum dos jovens no setor, problemas advindos dos diferentes tipos de contrato de trabalho);
- Qual a condição de trabalho do jovem (qual(is) a(s) principal(is) queixa(s) do (a) jovem trabalhador (a) em seu local de trabalho);
- Sobre o comportamento, inserção e as formas de diálogo com os(as) jovens. Como ocorre a participação dos jovens. Em quais momentos e locais podemos identificar essa participação. Se há participação, quais são os mecanismos de comunicação com os jovens, como dialogar com esse público; se há alguma estrutura na sua entidade voltada aos jovens (coletivo, comissão, secretaria, comitê, etc.). Se a escolaridade (ensino fundamental e médio) na atual conjuntura política influencia na participação do jovem e como;
- Ações para a inclusão (se é possível incluir jovens, se a entidade tem procurado construir uma estratégia para isso, o que motiva e o que desmotiva a participação e a inclusão de jovens nos sindicatos);
- Conjuntura e perspectivas (quais as aspirações e expectativas que os/as jovens de seu ramo/setor têm em relação a: a) o trabalho e a profissão. (os/as jovens têm clareza de seu papel como trabalhador no serviço público?); b) o sindicato e movimento sindical. (os/as jovens têm clareza da importância do sindicato para a mudança da realidade?).

A circunscrição territorial, ou seja, os Estados em que as entidades afiliadas estão presentes por setor estão divididos pelos seguintes setores: Serviços de Distribuição/Utilidades, Administração Central e Saúde em todos os 26 Estados e o Distrito Federal, perfazendo todo território nacional. Já o setor municipal tem afiliadas em 14 Estados, em três das cinco regiões político-administrativas: Sul, Sudeste e Nordeste; excetuam-se as regiões Norte e Centro Oeste do Brasil.

¹ Os diversos setores são assim distribuídos na ISP no Brasil: Administração Central: CSPB, CONDSEF, SINDSER/DF, FENAJUDE, FESSERGS e FASUBRA; Municipais: Federações de Municipais, SindSep/SP e CSPB; Saúde: CNTSS/CUT, CNTS, Sind dos Enfermeiros de SP, Sind dos Enfermeiros do RJ, SindSaúde/SP; Serviços de Distribuição/Utilidades: FNU/CUT, Sind. dos Eletricitários de SP, Sindilimp/Bahia, Contracs/Setor Asseio e Limpeza.

3 - PERFIL

A coleta de dados procurou entrevistar 50% de homens e 50% de mulheres (equilíbrio entre mulheres e homens nas direções das afiliadas), porém no desenvolvimento da pesquisa houve algumas limitações desse critério. Obtivemos assim o seguinte resultado:

ENTREVISTADOS/AS

Gênero X Geração	Homem	(%)	Mulher	(%)	Total	(%)
Jovem	10	55,6	8	44,4	18	56,3
Adulto	8	57,1	6	42,9	14	43,7
Total	18	56,2	14	43,8	32	100

Podemos observar, portanto, que a presença de mulher foi um pouco menor (43,8%) que a de homens (56,2%), o que é reflexo da participação majoritária de pessoas do sexo masculino na direção das entidades sindicais no Brasil. Quando analisamos o perfil geracional ou etário, observamos que os jovens perfazem a maioria dos que responderam a entrevista (56,3%), o que indica que as direções sindicais têm procurado dialogar e dar voz ativa aos jovens.

ENTREVISTADOS/AS

Cargo	Jovem	(%)	Adulto	(%)	Total	(%)
Dirigentes de afiliadas	9	42,9	12	57,1	21	65,6
Dirigentes ou representante sindical de base	9	81,8	2	18,2	11	34,4
Total	18	56,3	14	43,7	32	100

Das pessoas entrevistadas a maioria dos jovens (81,38%) são dirigentes ou representantes sindicais de base e dos adultos a maioria (57,1%) são dirigentes das entidades afiliadas. Ressaltamos ainda que 42,9% dos jovens indicados à pesquisa são dirigentes das entidades afiliadas a ISP Brasil, denotando empoderamento de jovens por conta de experiências prévias e sensibilização ao tema jovem.

Tempo de movimento sindical dos/as entrevistados/as:

Os jovens têm ao menos 2 anos de militância, os adultos ao menos 5 anos de militância, ativismo. Ao serem questionados sobre as razões para estarem no movimento sindical, duas respostas foram dadas:

- Militância anterior em outros movimentos (igreja, graduação, movimento estudantil, família ativista, movimentos sociais, associação de moradores e ou de bairro) 81,25%;
- Reivindicação de melhores: salários e condições de trabalho: 93,75%.

Quando não se optava apenas pela primeira ou pela segunda afirmação, a resposta do(a) entrevistado(a) envolvia ambas as afirmativas, por isso, a soma das respostas é superior a 100%.

O tempo de militância e a razão para estar no movimento sindical indicam uma identidade com as lutas dos trabalhadores por mudanças. Esse perfil identifica a existência de uma geração com facilidade em compreender a gênese do movimento sindical e popular sabendo como reproduzi-lo.

Perfil da sindicalização segundo os/as entrevistados/as

As entidades representadas pelos/as entrevistados/as, em sua maioria, não possuem cadastro de sindicalizados/as sistematizado, principalmente as entidades de nível nacional e estadual. Os sindicalistas apenas conseguem estimar o número de trabalhadores/as na base, número de mulheres e homens, jovens e adultos.

Essa limitação ocorre pelas seguintes razões: dificuldades de reconhecimento legal da representação sindical no setor público, gerando dificuldade de arrecadação e organização sindical; falta de estrutura das entidades sindicais em diversas regiões do Brasil devido à baixa remuneração dos/as trabalhadores/as e a conseqüente baixa arrecadação dos sindicatos; distorção patronal na informação dos afiliados e repasse da mensalidade sindical; ausência de uma cultura cadastral por conta da ditadura e suas perseguições a partir de informações cadastrais.

Todavia, das entidades que responderam o questionário com relação ao perfil de seus sindicalizados, 50% afirmou terem mais mulheres, 25% afirmou haver equilíbrio entre homens e mulheres e 25% afirmou terem mais homens no setor público. Quanto aos jovens estima-se que há até 20% de jovens (pessoas com 35 anos ou menos) trabalhando no setor público.

Comunicação com a base sindicalizada por parte das entidades:

Os mecanismos de comunicação utilizados pelas entidades afiliadas são:

- ❖ Eletrônicos/virtual (blog, site e e-mail): 84,6%
- ❖ Físico/convencional (jornal, boletim, panfleto, etc.): 100%
- ❖ Quanto à comunicação eletrônica, as pessoas entrevistadas afirmaram que 84,6% das entidades afiliadas possui Web site, e todas as entidades afiliadas e pessoas entrevistadas possuem endereços eletrônicos.

Embora, todas elas afirmem ainda fazerem uso de ferramentas físicas de diálogo com os trabalhadores/as como os jornais e boletins, assim como, o boca-a-boca.

Perfil das direções (Gênero)

Entidade	♂	(%)	♀	(%)	Total
CNTSS	6	46,2	7	53,8	13
CNTS	13	81,3	3	18,7	16
CONDSEF	21	77,8	6	22,2	27
CONTRACS	10	66,7	5	33,3	15
FESSERGS	13	59,1	9	40,9	22

FESSMUC PR	5	62,5	3	27,5	8
FETAM MG	4	57,1	3	42,9	7
FETAM RN	2	40	3	60	5
FETAM SP	7	63,6	4	36,4	11
FETAMAL	6	54,5	5	45,5	11
FETAMCE	4	30,8	9	69,2	13
FETRAM MA	6	37,5	10	62,5	16
FETRAM SC	2	28,6	5	71,4	7
FNU	28	87,5	4	12,5	32
SINDILIMP BA	7	77,8	2	22,2	9
SINDSER DF	26	83,9	5	16,1	31
STIEESP	7	87,5	1	12,5	8
FASUBRA	16	59,3	9	40,7	27
SINDSAUDE-SP	8	50	8	50	16
SINDSEP-SP	4	30,8	7	69,2	13
Total	195	63,5	108	36,5	307

Das entidades pesquisadas, atualmente, as direções executivas e/ou cargos com pastas (com atribuições estatutárias específicas) são compostas, em média, majoritariamente por homens (63,5%), ficando as mulheres com pouco mais de um terço das direções (36,5%). Embora, as entidades: FETRAM-SC (71,4%), FETAMCE (69,2%), SindSep-SP (69,2%) e FETRAM-MA(62,5%), tenha índice inverso de participação de mulheres nas direções.

Perfil das direções (idade)

Entidade	≤ 35	(%)	> 35	(%)	Total
CNTSS	0	0	13	100	13
CNTS	0	0	16	100	16
CONDSEF	0	0	27	100	27
CONTRACS	1	6,7	14	93,3	15
FESSERGS	0	0	22	100	22
FESSMUC PR	2	25	6	75	8
FETAM MG	1	14,3	6	85,7	7
FETAM RN	0	0	5	100	5
FETAM SP	0	0	11	100	11
FETAMAL	0	0	11	100	11
FETAMCE	3	23,1	10	76,9	13
FETRAM MA	3	18,8	13	81,2	16
FETRAM SC	1	14,3	6	85,7	7
FNU	0	0	32	100	32

SINDILIMP BA	0	0	9	100	9
SINDSER DF	0	0	31	100	31
STIEESP	0	0	8	100	8
FASUBRA	0	0	27	100	27
SINDSAUDE-SP	0	0	16	100	16
SINDSEP-SP	0	0	13	100	13
Total	11	3,6	296	96,4	307

Atualmente, nas entidades pesquisadas, as direções executivas e/ou cargos com pastas (com atribuições estatutárias específicas) são compostas, em média, majoritariamente por pessoas de mais de 35 anos (96,4%), os jovens – pessoas com 35 anos ou menos – ficaram com uma quantidade residual (3,6%) dos cargos. Embora, seis entidades do setor municipal (5) e utilidades (1): FESSMUC-PR (25%), FETAMCE (23,1%), FETRAM-MA (18,8%), FETAM-MG (14,3%), FETRAM-SC (14,3%) e CONTRACS (6,7%), tenham a participação de jovens nas direções, dos quais a FETRAM-MA, FETAMCE, FESSMUC-PR e CONTRACS tem Secretaria de jovens, com dirigentes com 35 anos ou menos.

4 - RESULTADOS

Jovens trabalhadores na base

Todos(as) entrevistados(as) afirmaram haver jovens trabalhando nos serviços públicos, propiciando, portanto trabalhar sindicalização com jovens.

Os setores em que os(as) entrevistados(as) estimam encontrar mais jovens são os seguintes:

- ✓ **Educação:** Municipais: trabalhadores concursados
- ✓ **Saúde:** Municipais e Saúde: trabalhadores concursados
- ✓ **Área operacional, segurança e serviços gerais** - Municipais, Administração Central, Serviços de Distribuição/Utilidades e Saúde: empresas terceirizadas e temporárias;
- ✓ **Área Administrativa** - Municipais, Administração Central, Serviços de Distribuição/Utilidades e Saúde: empresas terceirizadas, temporárias e trabalhadores/as concursados.

Observações importantes:

- 1 - a maioria dos homens jovens estão nos serviços operacionais, como o de: limpeza de vias públicas, segurança, condução de veículos e obras;
- 2 - as mulheres jovens estão massivamente nas funções de cuidados como: saúde, na área de enfermagem, educação, assistência, creches, limpeza, asseio e conservação em espaços internos (particular ou público);
- 3 - Há relatos de jovens em setores administrativos ou em atividades que exigem maior escolaridade, mas a concentração maior de jovens, negros e negras está em atividades

que exigem menor escolarização, como o ensino médio, fundamental e alfabetização, cujas relações de trabalho são mais precárias;

4 – Os dados sobre a presença de jovens na base das afiliadas são estimados pelos/as entrevistados/as em torno de 20%, pois, há dificuldade em mensurar objetivamente quantos/as são os/as jovens nos serviços públicos, por falta de estrutura e recurso das entidades afiliadas.

Contrato de trabalho e sindicalização de jovens

Há diferentes formas de trazer os jovens para os sindicatos, uma vez que a relação contratual dos jovens é diferenciada em todos os setores (contratos mais estáveis ou menos estáveis) e é isso o que diferencia o tipo de relação possível com o sindicato.

Nas relações contratuais mais estáveis (o/a trabalhador/a tem estabilidade por ser concursado ou por ter um contrato fixo pela Lei da Consolidação das Leis Trabalhistas, norteadora das contratações formais na iniciativa privada), a filiação sindical, nesses casos, depende mais do trabalho mais tradicional de convencimento político do sindicato.

Nos contratos “instáveis” ou precários, citados pelos entrevistados, há desde contratos por tempo determinado até terceirizados, casos com ausência de garantias contratuais: o assédio, o medo e outros instrumentos de perseguição são ferramentas eficazes na inibição ou da filiação ou da participação do/ a jovem nos sindicatos. Neste contexto, os/as entrevistados relatam não terem conseguido até o momento criar formas de sindicalização de jovens mais eficazes.

Vínculo do/a jovem com o trabalho no setor público

Quanto ao vínculo foram colocados pelas pessoas entrevistadas alguns desafios para os quais eles não conseguem respostas: ausência de Plano de Cargos, Carreira e Salários para o/a jovem com contratos mais instáveis, não existência legal de critérios para concessão de promoções; o trabalho com metas; o estágio probatório de 3 anos; as diferenças salariais nas mesmas funções, mas com contratos diferentes entre si. Tudo isso, dentro de um contexto em que é grande a perspectiva de grande número de trabalhadores(as) efetivo-concursados se aposentando nos próximos anos e sem as garantias sociais para os recém contratados – previdência, assistência e saúde.

Demandas mais comuns aos sindicatos

Nesse item os entrevistados localizam diferenças quanto aos jovens e adultos. Segundo os(as) entrevistados(as) as reclamações mais comuns dos trabalhadores quando procuram o sindicato são:

- 1 - Salários baixos (jovens);
- 2 - Plano de Carreira, Cargos e Salários(PCCS) inadequado ou inexistente (jovens e adultos);
- 3 - Instabilidade e ou insegurança no trabalho(jovens e adultos);
- 4 - Assédio moral e ou sexual (jovens e adultos);
- 5 – Limitações/baixa eficácia do trabalho do sindicato (jovens).

Comportamento e diálogo com os/as jovens

Todos afirmaram ter jovens ativistas nos sindicatos, todavia, a quantidade é baixa e a frequência oscila, dependendo do momento que a categoria vive e o tipo de necessidade de intervenção do sindicato. Quando há questões salariais ou relativas às carreiras, itens mais individuais dos/as trabalhadores/as, é possível identificar jovens interessados no trabalho sindical. No entanto, quando há uma demanda de mobilização, ações mais coletivas como greves, assembleias, etc., é mais difícil identificar os jovens presentes. O contexto de precariedade de condições de trabalho também motiva o interesse dos jovens, apesar de os jovens nessa condição terem medo de se expor e perderem seu emprego.

Formas de participação

Também neste item, os entrevistados localizam diferenças quanto aos jovens e adultos. Segundo as pessoas entrevistadas, as formas comuns de participação são:

- 1 - Individualmente nas panfletagens de boletins e ou jornais(jovens e adultos);
- 2 - Nos corredores, em particular, durante assembleias (jovens e adultos) ou momentos de convívio com a categoria na base(jovens);
- 3 - Visita ao sindicato fora do horário de expediente para conversar e ou pedir orientação (adultos);
- 4 - Contato telefônico anônimo com o sindicato (adultos e jovens);
- 5 - Intervenção em assembleia (jovens).

Instâncias de participação

Superadas as barreiras que limitam a participação dos jovens, quando há a presença de jovens nas entidades, os entrevistados(as) responderam que as instancias mais comuns de participação (nos sindicatos) são:

- 1 - Participação/presença nas assembleias (jovens e adultos);
- 2 - Participação nos Comitês e/ou coletivos (jovens e adultos);
- 3 - Representação de base, no local de trabalho (jovens e adultos).

Outro aspecto importante que foi explorado pelo levantamento foi o de haver estrutura específica de participação: 45% das entidades entrevistadas afirmaram haver: Secretaria de juventude, ou de igualdade de oportunidades ou social, ou comitê ou coletivo para cuidar do tema.

Estruturas de participação e ou empoderamento específica aos/às jovens

Entidade	Estrutura(s)	Tem	Não Tem
CNTSS	Coletivo de Juventudes	X	
CNTS	Comitê unificado de igualdade de oportunidade	X	
CONDSEF	-		X
CONTRACS	Secretaria de Juventudes	X	
FESSERGS	-		X

FESSMUC PR	Secretaria de Juventudes	X	
FETAM MG	-		X
FETAM RN	Coletivo de Juventudes	X	
FETAM SP	-		X
FETAMAL	-		X
FETAMCE	Secretaria de Juventudes	X	
FETRAM MA	Secretaria de Juventudes	X	
FETRAM SC	-		X
FNU	Coordenação Nacional de Juventudes	X	
SINDILIMP BA	-		X
SINDSER DF	-		X
STIEESP	-		X
FASUBRA	-		X
SINDSAUDE-SP	Coletivo de Juventudes	X	
SINDSEP-SP	-		X
Total	-	9	11

Para a participação de jovens a metade das afiliadas que responderam a pesquisa afirmou ter algum tipo de estrutura (das quais quatro são estatutárias – Secretaria de juventudes - e 5 não estatutária – Coletivos, comitês ou coordenação). Já as outras 11 entidades pesquisadas não tem estrutura ou por não ter se apropriado do tema ou por ter dificuldade em implementar ações para o público jovem ou por ter poucos jovens na categoria ou por falta de sensibilização e convencimento para incluir o tema na agenda e empoderar o segmento na entidade.

Do que depende a inclusão dos/as jovens no movimento sindical

Segundo as pessoas entrevistadas, o aumento de jovens no movimento sindical depende de:

- 1) De uma escolarização/formação que propicie a percepção crítica da realidade: 96,9%
- 2) Da realização de mais concursos públicos: 93,8%
- 3) Da garantia de contratos de trabalho mais seguros e com perspectivas de carreira: 78,1%
- 4) Da conquista e ampliação de direitos: 62,5%
- 5) Da extinção dos processos de terceirização, OS (Organização Social), OSCIPS (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) e demais formas de contratação que tenham “apadrinhamento” como mecanismo: 50%
- 6) De maior acesso à informação: 12,5%
- 7) Da desacomodação atual dos jovens: 6,25%

Como incluir o jovem

Alguns desafios apontados pelos(as) entrevistados(as) para a inclusão dos jovens: há dificuldades de ouvir o jovem e encaminhar de fato suas demandas, de lidar com sua bagagem formativa prévia que privilegia o individualismo, de tirar o jovem de certa acomodação em sua condição precária, dentre outras. Por conta desses desafios procurou-se questionar os(as) entrevistados(as): O que motiva e o que desmotiva o jovem a participar?

A. O que motiva

- 1 – Ação sindical contínua, com materiais de comunicação, atividades formativas e espaços de participação (jovens e adultos);
- 2 - Conquista e ampliação de direitos – resultados rápidos (jovens e adultos);
- 3 – Novas culturas e trocas de experienciais (jovens);
- 4 – Atividades culturais e ou esportivas (jovens e adultos);
- 5 – Possibilidade de participar de espaços de decisão com autonomia, protagonismo juvenil (jovens).

B. O que desmotiva

- 1 – Ausência de espaços de empoderamento e de decisão, potencializando as disputas entre os jovens (jovens);
- 2 – Rotatividade no trabalho (por insegurança ou por projetos pessoais – concursos para melhorar na carreira) (Jovens e adultos);
- 3 – Assédio moral e outras práticas anti-sindicais (jovens e adultos);
- 4 – Demora nos resultados sindicais (ineficiência da entidade, sempre as mesmas pessoas na direção dos sindicatos) (jovens e adultos);
- 5 – Discursos tradicionais em linguagem sindical que não acessíveis aos jovens (jovens).

Conjuntura e Perspectivas

Ao questionar sobre as limitações e dificuldades dos jovens após acessar o emprego, foram apontados as seguintes perspectivas pelas pessoas entrevistadas:

- 1 - Aperfeiçoar a ferramenta do concurso – planos de carreiras, promoções, progressão; hoje falta regulamentação sobre o tema e os jovens temem envelhecer na mesma função (jovens e adultos);
- 2 - Superar as dificuldades com a remuneração inapropriada e as condições de trabalho ruins, incluindo a agenda do trabalho decente ao jovem nos serviços públicos (jovens e adultos);
- 3- Superar a ausência de tempo e de estímulos para o estudo e ou a qualificação do jovem para que o mesmo alcance novos patamares salariais (jovens e adultos);
- 4- Superar a precarização e o excesso de trabalho que geram demissões, depressão(adultos);
- 5- Superar a falta de apoio à jovem trabalhadora-mãe (jovens);
- 6- Superar a falta de condições de trabalho principalmente nos trabalhos mais operacionais e braçais; (jovens)
- 7- Superar a violência moral (assédio) e os problemas de saúde ocupacional.(jovens)

Trabalho, profissão e carreira: aspirações e desejos

Quando perguntadas as pessoas entrevistadas sobre aspirações e expectativas dos jovens para o trabalho e a carreira; e quanto ao movimento sindical, obtivemos os seguintes resultados:

- 1- Inicialmente vê um futuro próspero, mas, se frustra pela desvalorização dos serviços públicos, pela falta de perspectiva de ascensão, pela precarização;
- 2- O/a jovem tem clareza nos limites do trabalho exercido, mas está sempre em busca melhorar o salário independente se no setor público ou privado, o que gera rotatividade;
- 3- O/a jovem terceirizado/a ou temporário/a sonha em entrar pela porta da frente, via concurso público.

Percepções sobre o sindicato e movimento sindical

Quando perguntado sobre a percepção do sindicato e do movimento sindical, as reflexões dos(as) entrevistados(as) apontaram um desafio: medo de aproximação com o sindicato por assédio implícito ou explícito do chefe ou dos superiores, e certa acomodação por conta de receber salário ao final do mês mesmo com condições precárias de trabalho.

As pessoas entrevistadas apontaram, ainda, que os jovens têm dificuldade em entender o papel do sindicato. Em geral, eles buscam resultados rápidos, como se o sindicato tivesse a responsabilidade de “entregar” o “produto” em troca da mensalidade sindical, independente da participação maior ou menor da categoria.

Considerações finais

Nas considerações finais foi solicitado que as pessoas entrevistadas abordassem quais os desafios para a inclusão da juventude no movimento sindical, ficando assim sintetizado:

- 1 - Criar mecanismos de participação sindical dos jovens em grupos mais abertos, sem limitar-se a “panelinhas”;
- 2 - Criar mecanismos para lidar como lidar com as demandas dos jovens sem cair nos discursos velhos e trazendo novos elementos;
- 3 - Superar as dúvidas de como organizar os jovens no contexto das novas formas de contratação (mais precárias).

5 – CONCLUSÕES

A renovação do movimento sindical depende do diálogo com as demandas dos(as) jovens trabalhadores(as), uma vez que esse representam o futuro e o presente no mundo do trabalho. Esse diálogo enfrenta alguns desafios, que podem e devem ser trabalhados para serem superados.

Os problemas apontados pelos jovens não são exatamente a idade de entrada nos serviços públicos, uma vez que a idade é critério definido em lei nos editais de concursos públicos. No entanto, a principal porta de entrada para o emprego no setor público para os/as jovens é através das empresas terceirizadas, onde a precariedade do contrato de trabalho é muito grande.

A entrada do jovem no mercado de trabalho depende de sua qualificação e seu perfil sócio econômico, regularmente, as famílias mais abastadas conseguem qualificar seus filhos e filhas em tempo e idade adequada para ascensão nas principais carreiras dos serviços públicos. Diferente das classes menos abastadas, que iniciam sua vida de trabalho, inclusive no setor público, assim que podem e da forma em que podem, inclusive precariamente.

Os(as) jovens costumam acessar o serviço público com o anseio de que estão resolvendo seus problemas, por conta da estabilidade no caso de serem concursados; mas, ainda assim, o concurso não assegura progressão funcional, salários decentes, boas condições de trabalho. Outro aspecto são os planos de carreira, cargos e salários, pois, a inexistência de leis que obriguem as prefeituras e os órgãos públicos empregadores a promoverem o trabalhador por sua qualificação, frustra e desmobiliza os jovens.

O sindicato, embora historicamente tenha se constituído no instrumento mais adequado para mudar essas condições, hoje não é visto pela maioria dos jovens dessa maneira. O grande desafio dos sindicatos é continuar atingindo a seu público histórico e incluir temas de interesse dos outros grupos.

O acesso dos jovens às direções sindicais também não é tarefa simples, depende, inclusive, das percepções do movimento para conciliar essas duas culturas distintas, a solidária e a individualista. Para isso, o intercambio de experiências para encontrar soluções e fomentar redes inteligentes é essencial para criação de uma ampla cultura sindical, com reconhecimento de todos os setores da sociedade e uma luta conjunta em busca de um mundo melhor e pelos serviços públicos de qualidade.