

Andreia Duarte Oliveira Costa

**Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho:
Uma análise do Programa Jovem Aprendiz – Coca-Cola FEMSA MG**

Belo Horizonte

2009

Andréia Duarte Oliveira Costa

**Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho:
Uma análise do Programa Jovem Aprendiz – Coca-Cola FEMSA MG**

Monografia apresentada ao curso de Especialização em Elaboração, Gestão e Avaliação de Projetos Sociais em Áreas Urbanas da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito para obtenção de título de especialista em Projetos Sociais.

Orientadora: Professora Andréa Branco Simão

Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas

Belo Horizonte, MG

2009



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
Departamento de Sociologia e Antropologia
Av. Antônio Carlos, 6627 - Pampulha
31.270-901 - Belo Horizonte - MG

ESPECIALIZAÇÃO EM ELABORAÇÃO, GESTÃO E AVALIAÇÃO DE PROJETOS SOCIAIS EM ÁREAS URBANAS

ATA DE APROVAÇÃO DE TRABALHO FINAL

Atesto para fins de registro e documentação do Curso de Especialização em Elaboração, Gestão e Avaliação de Projetos Sociais em Áreas Urbanas do Departamento de Sociologia e Antropologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais, que Andréia Duarte Oliveira Costa obteve aprovação de seu trabalho monográfico intitulado **“Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho: uma análise do Programa Jovem Aprendiz – Coca-Cola FEMSA MG”**.

Este trabalho foi aprovado com a nota 91 (noventa e um), conceito: excelente, e a aluna tendo cumprido com êxito seus créditos, encontra-se apta a receber o título de Especialista em Elaboração, Gestão e Avaliação de Projetos Sociais em Áreas Urbanas.

Belo Horizonte, 21 de dezembro de 2009

Profa. Andréa Branco Sim

Orientador


Profa. Dra. Danielle Cireno Fernandes

Coordenadora do Curso de Especialização em Elaboração,
Gestão e Avaliação de Projetos Sociais em Áreas Urbanas

Este trabalho é dedicado a todos os jovens que marcaram a minha história, os meus “filhos do coração”. Eu não seria nada sem a energia, a espontaneidade, a alegria e a juventude de vocês. Vocês serão os meus eternos aprendizes.

Amo todos vocês!

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus companheiros de trabalho que compreenderam minhas ausências.

A minha família que sempre me apóia incondicionalmente.

Também agradeço especialmente a todos que participaram efetivamente na conclusão deste trabalho: aos jovens presentes nos grupos que deram o toque de alegria a esta pesquisa; aos jovens que não puderam estar presentes, mas que estavam comigo no coração e aos entrevistados, que me incentivaram pelos corredores da empresa.

E, principalmente, a Andréa Simão, que aceitou o desafio de me orientar e deixou sua marca no meu caminho profissional.

“Nosso trabalho é fazer o
jovem se apaixonar pelo
trabalho. É um trabalho
dentro do trabalho.”
Ângelo Candiani

LISTA DE FIGURAS

FIGURA1Organograma Coca-Cola FEMSA MG

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CD – Centro de Distribuição

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CMDCA – Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

ECA – Estatuto da Criança e Adolescente

FEMSA – Fomento Econômico Mexicano Sociedade Anônima

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

KOF – Coca-Cola FEMSA

KOFMG – Coca-Cola FEMSA Minas Gerais

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

ONG – Organização Não-Governamental

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostragem por Domicilio

RH – Recursos Humanos

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SESI – Serviço Social da Indústria

SESC - Serviço Social do Comércio

SEST – Serviço Social do Transporte

SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo central apresentar uma análise sobre a inserção ocupacional dos jovens beneficiados pelo programa Jovem Aprendiz, desenvolvido pela Coca-Cola FEMSA – MG, a partir da perspectiva de jovens que passaram pelo programa e de representantes da empresa que atuam como gerente de Recursos Humanos, tutores, coordenadores e analistas na Coca-Cola.

Para atingir o objetivo proposto foram realizados Grupos Focais com jovens da Região Metropolitana de Belo Horizonte que participaram do programa entre 2006 e 2009 e entrevistas semi-estruturadas com o gerente de Recursos Humanos, com tutores do programa e com coordenadores e analistas da empresa.

Os resultados indicam que os jovens, assim como o gerente de recursos humanos, tutores, coordenadores e analistas da empresa percebem o programa como um aspecto positivo para ampliar a empregabilidade dos jovens. Além deste fato, o programa também é visto pelos participantes como um espaço para o estabelecimento de novos vínculos de amizade e colaboração, aspectos que, segundo eles tornam o ambiente de trabalho mais humano e agradável.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Aprendizagem, Coca-Cola-FEMSA.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. O TRABALHO	14
2.1. O TRABALHO AO LONGO DOS TEMPOS: BREVE HISTÓRICO	16
2.2. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	20
2.3. TRAJETÓRIA DOS JOVENS PARA O MUNDO DO TRABALHO	23
3. ASPECTOS HISTÓRICOS DA APRENDIZAGEM PARA O TRABALHO	26
3.1 A APRENDIZAGEM NO BRASIL: ASPECTOS GERAIS	28
3.2. ASPECTOS LEGAIS RELATIVOS A APRENDIZAGEM.....	30
3.3. COCA-COLA FEMSA: BREVE APRESENTAÇÃO.....	33
3.4. PROGRAMA DE APRENDIZAGEM COCA-COLA FEMSA	36
4. METODOLOGIA	39
4.1. POPULAÇÃO ALVO.....	40
4.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS	41
5. RESULTADOS	43
5.1. CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA PARA A VIDA DO ADOLESCENTE APRENDIZ NA PERCEPÇÃO DOS JOVENS, TUTORES E REPRESENTANTES DE RECURSOS HUMANOS.....	43
5.2. POSSIBILIDADES E LIMITES PROGRAMA JOVEM APRENDIZ	48
5.3. O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ COMO FERRAMENTA DE INSERÇÃO AO MERCADO TRABALHO FORMAL	55
5.4. A LEI DO APRENDIZ.....	58
6. CONCLUSÃO	61
REFERÊNCIAS	64

1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo central apresentar uma análise sobre a inserção ocupacional dos jovens beneficiados pelo programa Jovem Aprendiz, desenvolvido pela Coca-Cola FEMSA – MG, a partir da perspectiva de jovens que passaram pelo programa e de representantes da empresa que atuam como gerente de Recursos Humanos, tutores, coordenadores e analistas na Coca-Cola. O trabalho considera as diretrizes expressas pela Lei do Aprendiz, lei nº 10.097, de 2000, e pelo decreto 5.598, de 2005.

Dois questões centrais guiam este estudo, quais sejam: 1) Na perspectiva de jovens egressos e participantes do programa Jovem Aprendiz da Coca-Cola FEMSA – MG, o mesmo facilita na posterior colocação no mercado de trabalho formal? 2) Para o gerente de Recursos Humanos, para os tutores, coordenadores e analistas da empresa, quando contratados, os jovens que passaram pelo programa Jovem Aprendiz da Coca-Cola FEMSA – MG atendem melhor as demandas da empresa do que os jovens que não passaram pelo programa?

Para responder as questões apresentadas e atingir o objetivo central proposto, foram utilizadas duas técnicas qualitativas distintas. A primeira delas, denominada de Grupo Focal, foi empregada com jovens, da Região Metropolitana de Belo Horizonte, que participaram do programa entre 2006 e 2009. A segunda técnica utilizada foi a de entrevista semi-estruturada. Tais entrevistas foram realizadas com o gerente de Recursos Humanos, com os tutores do programa e com os coordenadores e analistas da empresa.

Os Grupos Focais com os jovens foram realizados com o propósito de captar a percepção prevalecente entre os mesmos em relação ao programa enfocando, particularmente, quais os benefícios e dificuldades que o programa trouxe para suas vidas. Já as entrevistas semi-estruturadas foram feitas para apreender a visão que representantes da empresa apresentam em relação ao trabalho dos jovens que participam de um programa por ela mesma oferecido.

A hipótese central que guiou este estudo foi a de que o programa Jovem Aprendiz é considerado, tanto pelos jovens como pelos representantes da

empresa, como uma estratégia importante para inserção de jovens no mercado de trabalho formal e a participação em um programa desta natureza representa um diferencial no momento de conquistar o primeiro emprego.

Muitos aspectos podem ser apontados para justificar a relevância deste estudo. Aqui serão apontados apenas dois deles, considerados, pela autora, como sendo, talvez, os mais importantes. O primeiro deles refere-se a atual característica etária da população do país e, também, da Região Metropolitana de Belo Horizonte. Embora o percentual de jovens no país venha diminuindo, em função do declínio da fecundidade, o Brasil ainda apresenta uma população predominantemente jovem (IBGE, 2000). Segundo dados da PNAD de 2005, cerca de 49,6% das famílias brasileiras tinham pelo menos um jovem com até 14 anos de idade em casa e que cerca de 40,0% deles viviam em lares cuja renda mensal não ultrapassava de $\frac{1}{2}$ salário mínimo per capita. Adicionalmente, de acordo com a Síntese de Indicadores Sociais de 2006, somente 81,7% dos jovens entre 15 e 17 anos freqüentavam a escola (Brasil, 2006). Este cenário foi observado apesar da melhoria no nível de escolaridade entre os jovens, nas últimas décadas e, provavelmente, a necessidade de encontrar um trabalho exerça uma influencia importante na conformação do mesmo.

O segundo ponto importante, que justifica a elaboração deste estudo, refere-se ao fato que, as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, ao longo dos tempos, afetam, sobremaneira, a trajetória dos indivíduos, particularmente daqueles mais jovens que tentam, pela primeira vez, entrar para o mercado formal. Em um mercado de trabalho cada vez mais exigente e competitivo, a menos que apresentem algum diferencial, jovens com baixo nível de capital humano encontram dificuldades para conquistar o primeiro emprego. Neste sentido, estratégias como a do programa Jovem Aprendiz são fundamentais para ampliar as chances de qualificação e, conseqüentemente, de oportunidades de um trabalho digno daqueles que não são privilegiados em termos financeiros.

O desenvolvimento deste estudo tem um significado especial não somente para a equipe de profissionais que atua diretamente com programa de Jovens Aprendizes da Coca-Cola FEMSA, mas também para empresa como um todo: ao

conhecer as possibilidades e limites do programa, a partir da percepção de sujeitos nele envolvidos pode auxiliar na melhoria do mesmo e, conseqüentemente, das habilidades dos que por ele passam e são treinados.

Os resultados indicam que os jovens, assim como o gerente de recursos humanos, tutores, coordenadores e analistas da empresa percebem o programa como um aspecto positivo para ampliar a empregabilidade dos jovens. Além deste fato, o programa também é visto pelos participantes como um espaço para o estabelecimento de novos vínculos de amizade e colaboração, aspectos que, segundo eles tornam o ambiente de trabalho mais humano e agradável.

Este trabalho está organizado em seis partes distintas, mas interligadas, sendo a primeira delas esta introdução. A segunda parte trata da categoria trabalho, apresentando algumas reflexões acerca de suas transformações ao longo dos tempos. Já a terceira parte faz uma exposição sobre o programa de aprendizagem da Coca-Cola FEMSA. A quarta parte aborda os aspectos metodológicos do estudo, esclarecendo pontos relevantes a respeito das técnicas utilizadas e do local e população investigada. A quinta parte apresenta e analisa os resultados obtidos e a sexta e última parte oferece algumas considerações finais acerca da análise desenvolvida.

2. O TRABALHO

O conceito trabalho, de acordo com Outhwaite e Bottomore (1996), é ambíguo e disputado, indicando diferentes atividades em diferentes contextos históricos. Para estes autores, em seu sentido mais amplo, trabalho pode ser entendido como “o esforço humano dotado de um propósito e envolve a transformação da natureza através do dispêndio de capacidades mentais e físicas” (Outhwaite e Bottomore, 1996, p.773). Os referidos estudiosos apontam, contudo, que esta interpretação do significado atribuído ao trabalho entra em conflito com a experiência e significado mais limitado conferido à atividade que, nas atuais sociedades capitalistas é compreendido como sinônimo de emprego remunerado e muitas atividades que se qualificariam como trabalho na definição mais ampla são descritas e vivenciadas como ocupações em horas de lazer, como algo que não significa verdadeiramente trabalho.

Ainda de acordo com Outhwaite e Bottomore (1996), dentro das ciências sociais é possível encontrar inúmeras explicações concorrentes acerca do significado do termo trabalho. O paradigma neoclássico, por exemplo, dentro das ciências econômicas defende que as forças de demanda e oferta presente nos mercados influencia os valores relativos atribuídos a diferentes atividades produtivas e serviços e, conseqüentemente, afetam as recompensas e o status daqueles que o realizam (p.773). Diferentemente dos pensadores neoclássicos, existem estudiosos que explicam o trabalho a partir da perspectiva da sociologia industrial. Nela, as definições de trabalho são historicamente definidas e refletem os valores, pressupostos e relações de poder dominantes na sociedade. Segundo esta abordagem, o trabalho não é realizado para atender as necessidades imediatas daqueles que o desenvolvem. Pelo contrário, ele é desenvolvido para que possam acontecer trocas de mercadorias no mercado (Outhwaite e Bottomore, 1996, p.773).

Uma das perspectivas que mais tem influenciado as análises sobre trabalho é a marxista. Para os marxistas, o propósito central do trabalho é reproduzir e expandir o domínio material e político dos capitalistas. Os trabalhadores, segundo esta perspectiva, estão separados dos meios de produção e subsistência e, por

esta razão, são compelidos a ingressar no mercado assalariado, a fim de sobreviver. De acordo com Outhwaite e Bottomore (1996), a perspectiva marxista é amplamente aceita pelos estudiosos das ciências sociais. Mas, apesar disto, segundo estes autores, muitos pesquisadores da área aceitam a perspectiva de Wrigth Mills, que postula o seguinte:

o trabalho pode ser mera fonte de sustento ou a parte mais significativa da vida interior de um ser humano; pode ser vivenciado como expiação ou como exuberante expressão da própria personalidade; como inelutável dever ou como desenvolvimento da natureza universal do homem (Mills, 1951, citado por Outhwaite e Bottomore, 1996, p.774)

Ao desenvolver sua análise sobre o trabalho, Albornoz (2008) argumenta que o mesmo pode assumir significados diferentes, de acordo com a situação ou percepção dos indivíduos. No entendimento da autora, o trabalho pode ser entendido como:

*... uma obra que te expresse, que dê reconhecimento social e permaneça além da tua vida; ... esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável.
... aplicação de forças e faculdades humanas pra alcançar determinado fim; atividade coordenada de caráter físico ou intelectual, necessária a qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; exercício dessa atividade como ocupação permanente, ofício, profissão. (p.9)*

Adicionalmente, Araújo et al. (2008), citam Engels para apontar a relação entre trabalho e humanidade, que, segundo este influente pensador, eram coisas entrelaçadas. Para Engels:

Toda riqueza provém do trabalho, asseguram os economistas. E assim o é na realidade: a natureza proporciona os materiais que o trabalho transforma em riqueza. Mas o trabalho é muito mais do que isso: é o fundamento da vida humana. Podemos até afirmar que, sob determinado aspecto, o trabalho criou o próprio homem. (Engels, s.d., citado por Araújo et al. 2008, p.13)

Apesar desta relação, Araújo et al. (2008) sugerem que, atualmente, o que caracteriza as sociedades não é mais a representação simbólica da capacidade humana, mas sim o trabalho realizado meramente para garantir a subsistência do homem. Nas palavras destes autores:

Se na formulação marxiana o trabalho é o ponto de partida do processo de humanização do ser social, também é verdade que, tal como se objetiva na sociedade capitalista o trabalho é degradado e aviltado. Torna-se estranhado. O que deveria se contribuir na finalidade básica do ser social – a sua realização no e pelo trabalho – é pervertido e depauperado. O processo de trabalho torna-se, com tudo, uma mercadoria, cuja finalidade vem a ser a produção de mercadorias. O que deveria ser a forma humana de realização do indivíduo reduz-se a única possibilidade de subsistência do despossuído. (p. 13)

Depois de tratar do significado atribuído ao termo trabalho, o item a seguir apresenta, de forma sintética, uma história do trabalho ao longo dos tempos. O propósito deste item é resgatar as transformações ocorridas na dinâmica da sociedade e, conseqüentemente, da organização do trabalho, ampliando, assim, o entendimento do movimento dos indivíduos neste cenário de transformações.

2.1. O trabalho ao longo dos tempos: breve histórico

A dinâmica de organização do trabalho, bem como a percepção de indivíduos e coletividades sobre o mesmo mudou ao longo dos tempos. Este item trata, brevemente, de tais mudanças e percepções, pois elas são importantes para o entendimento da inserção e papel dos jovens no mundo do trabalho e, conseqüentemente, do sentido da aprendizagem para o trabalho. Vale ressaltar que as mudanças no trabalho e o seu significado para a dinâmica da vida contemporânea é um aspecto relevante para muitos pesquisadores que, ao analisarem suas transformações e relevância, apontam o lugar do mesmo em diferentes momentos do tempo.

Ao resgatar a história do trabalho, Albornoz (2009) esclarece que, para os gregos havia distinção entre ser trabalhador do campo, ser artesão e discutir livremente os problemas da comunidade. De acordo com a autora, na antigüidade grega o trabalho no campo e na lavoura, ou seja, aquele que incluía o esforço físico, era comparado à imagem de um guerreiro. No período helenístico, por outro lado, o trabalho que demandava algum esforço físico passou a ser realizado por escravos e deixou de ser tão valorizado.

Segundo Albornoz (2009), era no espaço da *polis* que os cidadãos livres discutiam os seus negócios e perpetravam o exercício da palavra, considerado como uma atividade relevante para o homem livre (p.49). Neste contexto, a prática material produtiva ocupava um lugar secundário. O trabalho intelectual das classes livres, aquele liberto do contato com a matéria, era valorizado e o trabalho físico era considerado humilhante e indigno, devendo ser realizado por escravos e por mulheres.

De acordo com a tradição judaica, o trabalho era apresentado como uma tarefa penosa àqueles condenados ao pecado original. Nos primeiros anos do cristianismo o trabalho continuou sendo visto como castigo, como punição para o pecado e como uma fonte de atividades para afastar os maus pensamentos originados pela ociosidade e preguiça (Albornoz, 2009).

Na Idade Média, entre os séculos V e XV, período caracterizado pelo modo de produção feudal, predominava o regime de trabalho servil. Nesta época, devido a influências do catolicismo, o trabalho também era considerado como uma tarefa penosa e humilhante e realizado por aqueles que necessitavam de “penitência para o orgulho da carne” (Albornoz, 2009, p.52). Dado esta conotação negativa, qualquer atividade ligada ao trabalho era evitada tanto pelo clero quanto pela nobreza.

A partir da Reforma Protestante o trabalho passou a ter uma nova configuração. Quanto a isto, Albornoz (2009) esclarece o seguinte:

Para Lutero, o trabalho aparece como a base e a chave da vida. Embora continuando afirmar que o trabalho era uma consequência da queda do homem (...) Lutero acrescentava que todo aquele capacitado para trabalhar tinha o dever de fazê-lo. O ócio era uma evasão antinatural e pernicioso. Manter-se pelo trabalho é um modo de servir a Deus (Albornoz, 2009, p. 52)

Se, para Lutero, o trabalho era a base e a chave da vida, para Calvino, o trabalho era associado à predestinação divina, ou seja, algumas pessoas são predestinadas a terem êxito e outras a ficarem na miséria. Entretanto, a vontade de Deus era que todos trabalhassem, pois era pelo trabalho árduo que o homem poderia chegar ao êxito e se incluir entre os eleitos do Senhor (Albornoz, 2009).

Os puritanos, segundo Albornoz (2009), possuíam uma ética mais rígida no que se referia ao trabalho. Nas palavras da autora, o discurso puritano sobre o trabalho defendia o seguinte ponto de vista:

A perda do tempo é o primeiro e principal dos pecados. Toda hora perdida no trabalho redundando em perda de trabalho para a glorificação de Deus. Pois o trabalho constitui a própria finalidade da vida. (...) A falta de vontade de trabalhar é um sintoma da ausência do estado de graça. Para o cristão há o dever de trabalhar. (pp.54-55)

É possível, segundo Albornoz (2009), estabelecer um paralelo entre os argumentos baseados na vontade divina, utilizados para explicar várias questões relacionadas ao trabalho durante o cristianismo, com a teoria de Adam Smith. Segundo a autora:

O trabalho de cada um, cada indivíduo no seu setor e em sua posição, leva a uma soma de trabalho coletivo que gera riqueza das nações, como se a mão invisível impedisse o caos e o desencontro de interesses. A mão invisível de que falava o economista clássico é, no protestantismo, a mão da providência divina (...) Tal ideologia do trabalho diz que a especialização das ocupações, enquanto possibilita o desenvolvimento das habilidades do trabalhador, leva a progressos qualitativos e quantitativos na produção: e, assim, serve ao bem comum. (Albornoz, 2009, p. 55).

Na seqüência, Albornoz (2009) ressalta que no século XIX, com o crescimento demográfico e o processo de urbanização experimentado pelas sociedades, parte da massa populacional do campo migrou para as cidades em busca de serviços menos arriscados e de maior bem-estar. Diferente do esperado, contudo, muitos não conseguiram alcançar o bem-estar desejado, pois as cidades também se caracterizavam pela divisão do trabalho e pela diferenciação dos homens segundo camadas sociais e profissões.

No período Renascentista surge uma nova visão relativa ao trabalho. Tal visão era permeada pela noção da liberdade e pela idéia do indivíduo, ou seja:

o trabalho foi concebido por alguns como um estímulo para o desenvolvimento do homem e não como um obstáculo. O trabalho seria expressão do homem e expressão da personalidade, do indivíduo. O homem se torna um criador por sua própria atividade; pode realizar qualquer coisa. O trabalho é a melhor maneira de preencher a vida (Albornoz, 2009, p. 58).

Neste contexto, o trabalho assalariado passou a ser visto pelos indivíduos enquanto opção de libertação da vida de servidão. Aliado ao desenvolvimento industrial, ele gerou mudanças sem precedentes no mundo. A partir daí, a burguesia emerge enquanto classe dominante, estabelecendo as bases para o modo de produção capitalista (Araújo et al., 2008).

A transição entre os séculos XIX e XX foi marcada pela necessidade de adaptação dos homens as máquinas, consequência da Revolução Industrial. Surge uma nova divisão de classes: a classe que trabalha e produz e a que se apropria das riquezas produzidas. Dentro deste cenário, solidifica-se o trabalho alienado, ou seja, aquele realizado não mais para garantir a subsistência do indivíduo, mas sim para gerar produção de excedentes que propiciem e permitam o desenvolvimento e fortalecimento da classe dominante. O trabalhador não domina toda a atividade criadora. A partir daí, faz parte de um processo fragmentado de produção.

Além destes aspectos, a modernização das cidades traz dois outros diferenciais que distinguem a dinâmica de trabalho, que são a clara separação entre o local de trabalho e a moradia e a separação das etapas de trabalho. Neste contexto, as indústrias se tornam conglomerados de centros especializados e o processo de produção é desmembrado. Diferentemente dos artesãos da idade média, o trabalhador deste período não tem mais conhecimento do processo completo. Ele deixa de conhecer o alcance de seu trabalho, desconhece, também, para onde e para quem é dirigido o fruto do seu trabalho. Desta forma, conforme Albornoz (2009), "... o trabalho é alienado pelo trabalhador porque o produtor não detém, não possui, nem domina os meios de produção" (p.34).

Neste cenário, os métodos e procedimentos pelos quais o trabalho humano se desenvolve se transformam e afetam a vida de milhares de pessoas e a análise do mesmo, nos tempos mais recentes, deve considerar tais mudanças, denominadas por vários estudiosos da área como reestruturação produtiva (Antunes 1999; Cardoso Júnior, 2001; Goerender, 1977). Assim, o próximo item trata da questão da reestruturação produtiva e, em seguida, procura estabelecer

um elo entre processo e a inclusão de jovens no mercado de trabalho no Brasil.

2.2. Reestruturação produtiva

Nos últimos 30 anos de desenvolvimento capitalista, ocorreram transformações significativas nas diversas instâncias da vida do ser social, com destaque para o mundo do trabalho e da reprodução social. As mutações no mundo do trabalho trouxeram conseqüências para a classe trabalhadora.

O modelo de organização do trabalho, baseado na ideologia fordista, que vigorou quase todo o século XX e caracterizou-se pela exploração intensa do trabalhador, começou a entrar em crise nos anos 60. Este modelo atribuía as responsabilidades manuais aos operários do chão de fábrica e as intelectuais aos gerentes e diretores. O regime de trabalho dos operários do chão de fábrica era rígido, e visava, além da economia máxima de tempo, um novo padrão de conduta dos trabalhadores. Tal padrão estava fundamentado na produção em série e padronização dos processos. Adicionalmente, a reunião dos trabalhos em uma única planta, ação consolidada nesta fase, possibilitava a redução de custos e, conseqüentemente, o barateamento de produtos considerados, até então, como sendo produtos de luxo. O automóvel pode ser citado como um exemplo deste tipo de produto. De maneira resumida, o trabalho desenvolvido dentro da perspectiva fordista se caracterizava por especialização de atividades, pela repetição das ações, por ser um trabalho em cadeia e por ser contínuo. É possível dizer que o lema era produzir muito, intensamente e economicamente (Heloani, 1996).

Esta nova forma de organização do trabalho gerou não somente um contingente de trabalhadores com características homogêneas, particularmente no que se refere ao baixo nível de qualificação, mas também, a massificação dos produtos, os quais passaram a apresentar preços mais baixos e um padrão de qualidade mais homogêneo (Gorender, 1997).

Por volta da década de 1970, em decorrência da crise do capital iniciada nos anos 70, o modelo de organização do trabalho até então vigente passou a apresentar uma série de problemas, dentre os quais estavam a desmotivação para

o trabalho, o baixo desempenho na execução das tarefas, os altos índices de absenteísmo, a alta rotatividade e problemas com alcoolismo. Diante desta situação, a produção se caracterizava por um baixo nível de qualidade e alto estoque de insumos, resultando em altos custos para armazenagem.

Neste cenário, as mudanças no processo produtivo foram se intensificando por meio de avanços tecnológicos e pela constituição de formas de acumulação flexível. Aos poucos, o padrão produtivo taylorista e fordista passou a ser substituído, ou alterado, por formas flexibilizadas de acumulação flexível características do modelo toyotista, o qual apresentava um discurso voltado para o fortalecimento do trabalho em equipe, para a ampliação da qualidade no e do trabalho, para a multifuncionalidade, para a flexibilização e qualificação do trabalhador. Apesar das novas possibilidades que surgiram a partir deste modelo de organização, pesquisadores como Antunes (1999) sugerem que a época de transição do modo de produção fordista para o toyotista acabou se configurando num dos períodos mais críticos para a classe trabalhadora, que, em função da crise estrutural do capitalismo, teve que enfrentar uma série de complexas modificações que repercutiram no processo de trabalho.

Em contraposição ao taylorismo e ao fordismo, o toyotismo se caracteriza pela produção vinculada à demanda. Tal produção se fundamenta no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade de funções e baseada no princípio do melhor aproveitamento do tempo de produção. O objetivo deste padrão de produção é o aumento dos lucros e redução de custos e produção orientada pelas exigências de consumo. Em relação a isto, Gorender (1997) elucidada:

...a produção a equipes de trabalho, que se encarregariam de um conjunto de tarefas, com margem decisória para estabelecer seu programa de trabalho tendo em vista a meta fixada pela gerência, sob os aspectos da qualidade e da quantidade. Cada equipe seria responsável pela qualidade de sua produção, podendo inclusive paralisar a cadeia produtiva ao notar algum defeito. Em última instância, o objetivo deveria ser zero - defeitos. Assim, eliminava-se todo o setor de reparos ao final da cadeia de montagem, poupando os gastos que implicava. Também o setor de manutenção seria eliminado ou significativamente reduzido, na medida em que as equipes se encarregassem de realizá-la. Os integrantes das equipes de produção deviam ser operários polivalentes, com o domínio de vários ofícios, o que lhes permitiria a rotação de uma tarefa a outra, tornando o trabalho mais interessante. Semelhante divisão

do trabalho permitiria ainda que cada integrante da equipe tocasse não apenas uma, mas várias máquinas ao mesmo tempo.

O trabalho por equipes também possibilitaria sair da camisa-de-força das máquinas dedicadas – características do fordismo – e passar a máquinas de ajuste flexível e rápido, que poupariam o tempo requerido a fim de preparar a produção de novos modelos e introduzir modificações em cada um deles (p.315).

(...)

Por conseguinte, a organização japonesa, ao tempo em que impele uma parte dos operários a níveis mais altos de qualificação, submete-os a uma intensidade de trabalho maior do que a da esteira de montagem fordista. Os tempos mortos são anulados precisamente para serem substituídos por tempos de trabalho vivo. O esforço intensifica-se e aumenta o gasto de energias psico-somáticas dos operários, enquanto continua com a administração – como é inerente à organização fabril – a prerrogativa hierárquica da fixação de metas para as equipes, da avaliação do desempenho individual e da designação para os postos de trabalho.(p.319)

Desta forma, o novo modelo de acumulação capitalista, baseado na reengenharia dos processos, ao reduzir postos de trabalho estáveis, constitui um novo proletariado e passa a ser denominado com trabalho precarizado, pois, ao invés de favorecer a classe trabalhadora, intensificou a competitividade e a insegurança dos trabalhadores. Um dos resultados deste processo, conforme Antunes (1999), foi a fragmentação e o aumento da complexidade da classe, a qual se tornou mais qualificada em vários setores, mas desqualificada e precarizada em uma série de outros ramos. Ao tratar deste assunto, Antunes (1999) aponta o seguinte:

Criou-se, de um lado, em escala minoritária, o trabalhador polivalente e multifuncional da era informacional, capaz de operar máquinas com controle numérico e de, por vezes exercitar com mais intensidade sua dimensão mais intelectual. E, de outro lado, há uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação, que hoje está presenciando as formas de part-time, emprego temporário, parcial, ou então vivenciando o desemprego estrutural.

Estas mutações criaram, portanto, uma classe trabalhadora dividida entre trabalhadores qualificados e desqualificados, do mercado formal e informal, jovens e velhos, homens e mulheres, estáveis e precários... (p.25)

Dentro deste novo contexto, é possível dizer que a classe trabalhadora teve que lidar com o ônus do reordenamento do padrão de acumulação e alguns segmentos foram mais penalizados, entre eles estão os jovens e os trabalhadores

acima dos quarenta anos. Diante disso, tanto para os jovens quanto para o mercado onde os mesmos procuram se inserir, o trabalho passou a ter um novo significado. Assim, a trajetória dos jovens para o mundo do trabalho é abordada no próximo item.

2. 3. Trajetória dos jovens para o mundo do trabalho

De acordo com Camarano e seus colaboradores (2004), em 2002, quase 20% da população brasileira era composta por jovens, os quais representavam 47,7% do total dos desempregados do país. Segundo estes pesquisadores, a escola tem um papel fundamental no processo de inserção dos indivíduos no mercado de trabalho, independentemente das demandas impostas pelas transformações sociais e econômicas que ocorrem ao longo dos tempos em todas as sociedades. Além de promover a conquista da cidadania, o capital humano adquirido na escola possibilita que milhares de jovens consigam se inserir em melhores posições no mercado de trabalho.

Uma análise mais detalhada da trajetória escolar dos jovens brasileiros revela que, ao longo dos tempos, apesar das altas taxas de evasão e do baixo desempenho acadêmico de muitos jovens, houve um aumento da escolaridade. No período de 1982 e 2002 pode-se verificar de acordo os dados do IBGE citado por com Camarano et al. (2004) que há um acréscimo em média de um ano na escolaridade dos jovens que estudam e trabalham.

Já no que diz respeito à dimensão socioeconômica Camarano et al. (2004) alega o seguinte:

...o processo de reestruturação econômica e a adoção de novas tecnologias apresentam um novo desafio para os jovens. A nova forma de organização da produção se caracteriza por ser ao mesmo tempo menos dependente de mão-de-obra e demandante de uma maior capacitação e experiência profissional de jovens em busca de sua primeira experiência de emprego. Esses fatores constituem-se em obstáculos à contratação da mão-de-obra jovem, postergando a formação de novos núcleos familiares e aumentando o período de dependência econômica em relação aos pais (p. 27).

De acordo com Camarano et al. (2004), o mercado de trabalho atual revela

três fenômenos relevantes: a diminuição da atividade masculina, o aumento da taxa de mulheres jovens em atividade e a expressiva elevação da taxa de desemprego.

O fenômeno do desemprego entre os jovens sempre foi caracterizado por altos índices, mas se agravou nas últimas décadas. Assim, a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostragem por Domicílio) de 2006, descreve que entre os anos de 1995 e 2003 a taxa de desemprego do grupo de jovens de 15 a 19 anos teve o aumento de 13% para 23% e de 20 a 24 anos um salto de 10% para 16%. Esta taxa só não se demonstrou mais crescente, pois os jovens estão ingressando mais tarde no mercado de trabalho, principalmente entre os jovens de 15 e 19 anos, que teve a queda na taxa de participação entre os anos de 1995 e 2005 de 57% para 49%, enquanto a o grupo de 20 a 24 anos manteve-se estável, em torno de 76%. Porém é percebido por Camarano e seus colaboradores (2004) que jovens de escolaridade mediana possuem os maiores índices de desemprego, pois tendem a ser mais seletivos, ficam mais tempo a procura de emprego e esperam encontrar oportunidades mais adequadas a escolaridade que possuem. Por outro lado, os jovens com menor escolaridade tendem a aceitar mais prontamente qualquer proposta de emprego, ficando menos tempo desempregados.

A explicação da alta taxa de desemprego tem justificativas controversas. O diagnóstico dominante conforme Cardoso Jr. et al. (2006) é justificado pela diminuição de vagas e alta exigência de escolaridade e experiência. Já por outra linha, o diagnóstico do problema de inserção do jovem é pautado na alta rotatividade dos jovens. Cardoso Jr. et al. (2006) sugere que "... a curta duração das ocupações dos jovens é o principal fator explicativo para sua alta taxa de desemprego, em comparação com outras faixas etárias (p.11)".

Os dados mencionados anteriormente não significam que programas voltados à preparação do jovem para entrada no mercado de trabalho tenham importância menor, pois há evidências de que a qualidade da primeira inserção produtiva do jovem influencia a probabilidade de ele permanecer em bons empregos ao longo da sua vida laboral. Cardoso Jr. e seus colaboradores (2006) salientam, porém, a importância de pensar essa preparação levando em conta

que: *i*) a escolaridade continua a ser um critério fundamental para a inserção no mundo do trabalho; e *ii*) as primeiras experiências de trabalho são necessariamente efêmeras e, portanto, o importante é que sejam boas referências para o futuro. (Cardoso Jr. et al., 2006, p.11)

Diante esse quadro, mesmo com evolução da escolaridade, é necessário abordar algumas questões relativas à aprendizagem como ferramenta de inserção do jovem no mercado de trabalho, tema central deste estudo. Em um primeiro momento é feito um apanhado sobre a história da aprendizagem, enfocando-a desde a Antiguidade até os nossos dias. Em seguida, são apresentadas algumas considerações sobre a aprendizagem no Brasil, dando ênfase aos aspectos relativos as origens da aprendizagem e ao programa de aprendizagem implantado no país a partir da Lei do Aprendiz, de 2000.

3. ASPECTOS HISTÓRICOS DA APRENDIZAGEM PARA O TRABALHO

Na Antigüidade, os gregos apresentavam a condição de aprendiz como sendo a prática de “ocupar-se de si”. Em tal prática, o aprendiz adquiria experiências a partir da aproximação com a pedagogia e com a política, não possuindo respostas prontas e atitudes formadas diante de algumas situações. Era “um ser lançado em meio a experimentações e que abria mão de fórmulas prontas, fazendo valer um aprendizado vivo” (Lima et al., 2003, p. 932). Considerado como um ser inacabado, o aprendiz era posto a prova por meio da aprendizagem e de confrontos, os quais faziam dele um experimentador de si. Segundo Lima et al. (2003), neste período da história, o aprendiz podia ser visto da seguinte maneira:

um experimentador de si mesmo que busca, fundamentalmente, produzir sentidos, uma vez que, em sua postura própria, não há mundo naturalmente objetivado. Aprender é a arte fundamental, é ignorar os sentidos comuns dados pela civilização. E essa arte deriva de uma experimentação. (p.933)

No período medieval, mais especificamente entre os séculos XIII e XVII, a aprendizagem não era considerada como uma atividade para a qual pudesse ser atribuído um valor especial. Nas famílias desta época, em torno dos sete ou nove anos de idade, as crianças, tanto meninos quanto as meninas, eram encaminhados às casas de outras pessoas para realizarem atividades doméstica e aprenderem, a partir da convivência com adultos, boas maneiras. Em geral, permaneciam nestes lares por um período que durava cerca de sete a nove anos e neles eram chamadas de aprendizes. Nesta fase da história, todas as famílias, independente de sua riqueza, mantinham o costume, tanto de enviar como de receber crianças em seus lares, (Ariès, 1981).

Ao ser confiada a um mestre, a criança deveria servi-lo devidamente. O serviço doméstico dos aprendizes não despertava nenhuma repugnância e não era considerado como um estágio definitivo, mas sim como um período provisório. O mestre, por meio do serviço doméstico, transmitia ao seu aprendiz, não ao seu filho, "... a bagagem de conhecimentos, a experiência prática e o conjunto de valores humanos que pudesse possuir" (Ariès, 1981, p.228).

Sobre a questão da aprendizagem, Hurberman (1986) esclarece que, a partir do desenvolvimento das cidades, algumas formas de aprendizagem se tornaram mais especializadas, pois quando necessitavam aumentar sua produção, muitos artesãos estabeleciam um contrato de aprendizagem com determinadas famílias. Tais contratos estabeleciam que o artesão, denominado como mestre, deveria ensinar seu principal ofício ao aprendiz. O contrato de aprendizagem era feito entre a criança, os seus pais e o mestre artesão. O aprendiz, em troca de um pequeno pagamento, ou mesmo de um pouco de alimento, prometia a seu mestre ser trabalhador e obediente. A partir do contrato, o jovem era iniciado aos segredos do ofício e permanecia morando com o artesão durante todo o período do aprendizado.

Para ascender ao ofício de mestre, o aprendiz deveria ser aprovado em um exame e, caso fosse bem sucedido e possuísse recursos próprios, podia abrir sua oficina, se tornar jornaleiro do seu próprio mestre, recebendo um salário ou, então, tentar conseguir um emprego com outro mestre.

Já no século XVII, com a proliferação das escolas, a aprendizagem perde seu caráter prático e passa a assumir uma configuração mais teórica. Esta transformação afeta muito mais os jovens do sexo masculino, já que as meninas continuavam sendo educadas em casas alheias. Em relação aos meninos, a escola atendeu primeiramente a classe média, pois os artesãos e a alta nobreza continuavam fieis a antiga forma de aprendizagem. Contudo, com o aumento do número efetivo de unidades escolares, a aprendizagem, em seus moldes antigos, declinou mesmo possuindo certo contingente de adeptos nas extremidades da escala social (Ariès, 1981, p.230).

Este breve panorama da história da aprendizagem no mundo gera um questionamento importante para este estudo: e no Brasil, como ocorre o processo de aprendizagem? O próximo item deste trabalho procura abordar este ponto.

3.1 A Aprendizagem no Brasil: aspectos gerais

No Brasil, os primeiros registros de aprendizagem estão ligados à exploração de mão-de-obra, inclusive a infantil. Com a extinção da escravatura, instituições, tanto públicas quanto privadas, passaram a preparar crianças e adolescentes para trabalharem na agricultura e indústria. O trabalho desta parcela da população era percebido como uma solução para diminuir o número de “menores abandonados” e “delinqüentes” que vagavam pelas cidades do país. Nesta fase, os problemas sociais envolvendo crianças e jovens começavam a ganhar visibilidade e, autoridades da época, acreditavam que recrutando jovens e crianças em asilos de caridade poderiam proporcionar aos mesmos uma ocupação e distanciá-los da vagabundagem. Desta forma, muitos asilos de caridade se transformaram em locais de preparação da mão-de-obra através de instituições, escolas profissionais e patronatos agrícolas. Alguns destes asilos foram fundados pelas próprias indústrias para adequar o menor às necessidades de produção das mesmas e formando assim, desde cedo, a futura mão-de-obra (Rizzini, 2004).

De acordo com Rizzini (2004), em acessos de “limpeza e ordenamento social, a polícia recolhia os garotos que vagavam pelas cidades, chamados de “pivetes” – expressão utilizada desde 1938”. O Juizado de Menores enviava estes garotos aos patronatos, ou seja, instituições que recebiam o limbo da sociedade e que, depois dos anos de 1930, foram extintos por terem se tornado “centros dos indesejáveis”, verdadeiros “depósitos de menores”, denunciados por utilizarem os internos como mão-de-obra escrava (Rizzini, 2004).

Neste contexto, o processo de aprendizagem no país se configurou como uma política voltada para o ordenamento do espaço urbano e de sua população e culminou no uso oportunista do trabalho. A análise deste período da história revela que o mercado pedia um grande contingente de trabalhadores baratos e não qualificados, porém, dóceis e facilmente adaptáveis. Isto porque a preocupação estava voltada para o crescimento econômico do país, o qual dependia, além de outras coisas, de uma mão-de-obra barata e disciplinada para impulsionar a

indústria e agricultura. Com isto, na década de 20, a aprendizagem foi marcada por práticas de intervenções tutelares e excludentes.

Conforme Fenelon (1984), no período compreendido entre 1930 a 1945, conhecido como Era Vargas, os esforços governamentais para reprimir a organização da classe trabalhadora e, ao mesmo tempo, atrair seu apoio, resultaram em leis de proteção ao trabalhador. A reunião destas leis, em um documento denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ocorreu em 1943. Com ela, também o trabalho dos menores de 18 anos passou a ser regulado.

No governo de Getúlio Vargas o ensino profissional se tornou ensino secundário. Neste mesmo período foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), cuja atribuição era o ensino de jovens que trabalhavam na indústria. Aos poucos, o SENAI se firmou como instituição de capacitação, unindo-se ao sistema “S”, integrado, também, pelo Serviço Social da Indústria (SESI), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), pelo Serviço Social do Comércio (SESC), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e pelo Serviço Social do Transporte (SEST) (Lima, 2003). Em 1952 a aprendizagem é reforçada pelo Decreto 31.546/52, o qual tinha por objetivo central regulamentar a contratação de aprendizes e instituir o SENAI e o SENAC como instituições formadoras de aprendizagem (Decreto 31.546,1952) .

A partir da década de 1970 surgem, no país, programas voltados para a juventude e trabalho, dentre os quais podem ser mencionados os programas alternativos para meninos e meninas de rua. Estes programas eram justificados pelo aumento do contingente de crianças de rua e pelo volume crescente de delitos e uso de substâncias tóxicas observado entre os mesmos. Os programas eram pautados na profissionalização daqueles que, por ordem judicial, passavam a ser internos em alguma instituição social. Tais programas se caracterizavam como uma intervenção socioterapêutica, cujo objetivo central era voltado para a ressocialização dos menores internos. Esta intervenção terapêutica e ressocialização eram buscadas por meio da exclusão do convívio social e a

educação profissional reclusa. Em algumas instituições as atividades laborais e profissionalizantes eram utilizadas, inclusive, como medidas de punição (Lima et al., 2003).

Já na década de 1980, as políticas em torno do encaminhamento de jovens ao mercado de trabalho passaram por uma descontinuidade, devido à fortes pressões sociais em relação ao redimensionamento do papel do Estado nesta esfera. Ao mesmo tempo, com a Constituição Federal de 1988, crianças e jovens passaram a ser considerados como sujeitos de direitos (Lima et al., 2003). Na década seguinte, com o aparecimento das Organizações Não-Governamentais (ONGs), projetos e programas dirigidos para a população específica ganham força. Atualmente, as ações destas organizações do terceiro setor encontram-se articuladas com as ações governamentais. Porém, ao contrário do que aconteceu nas décadas de 1970 e 1980, com a redução da presença do Estado no atendimento na área social, houve uma proliferação de ONGs desvinculadas dos movimentos sociais, assumindo, com isso, um perfil mais empresarial de intervenções diversificadas.

3.2. Aspectos legais relativos a aprendizagem

Como já mencionado anteriormente, a história da aprendizagem foi marcada por práticas exploratórias e excludentes. Contudo, a instituição da Constituição Federal, em 1988, trouxe mudanças neste cenário, particularmente no que se refere a aprendizagem de adolescentes. Diferente do que caracterizou a história em anos anteriores, o artigo 7º, parágrafo XXXIII, e artigo 227, inciso 3º, da Constituição Federal de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, conferiram aos adolescentes a proteção para o trabalho, apresentando-os como cidadãos portadores de direitos. Segundo o artigo 227 da Constituição Federal de 1988:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação,

exploração, violência, crueldade e opressão.

(...)

§3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

- I- idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado no art. 7º XXXIII;*
- II- garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;*
- III- garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola; (Constituição Federal, 1988, art. 227).*

Dois anos após a Constituição Federal, em 1990, o Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) - Lei 8.069/90 - dedicou um capítulo exclusivamente ao Direito a Profissionalização e à Proteção no Trabalho, reforçando o que a Constituição Federal de 1988 havia promulgado. Todavia, a questão da aprendizagem não se limitou apenas às legislações sancionadas até então. Em 2000, o Governo Federal sancionou a Lei do Aprendiz – Lei 10.097/00, que reformulou os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que tratavam do sistema nacional de aprendizagem, deixando claras as obrigações das empresas na contratação e cumprimento das cotas de aprendizagem. Cinco anos depois, o Decreto-Lei 5.598/05 modernizou o programa de aprendizagem, ampliando a faixa etária dos participantes do programa que era de 14 a 18 anos incompletos, para 14 a 24 anos e promovendo a aprendizagem para pessoas com deficiência física ou mental, independentemente da idade (Decreto-Lei 5.598, 2005).

Diante disso, conforme o ECA, no seu artigo 62, aprendizagem pode ser entendida como a “formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementadas conforme um contrato especial de aprendizagem”. Este contrato é ajustado formalmente, com prazo determinado, com a duração máxima de 24 meses, conforme o programa da instituição formadora. A empresa, contratante se compromete a oferecer “... uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico” (Lei do Aprendiz - 10.097/00).

O programa de aprendizagem tem como objetivo proporcionar ao aprendiz a realização de atividades teóricas e práticas, sob a orientação da instituição formadora, entidade qualificada para a formação técnico-profissional. O conteúdo programático a ser ministrado, período de duração, mecanismos de acompanhamento e certificação do aprendiz são de responsabilidade da

instituição formadora, observando os parâmetros estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Além da definição apresentada pelo Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), também é possível encontrar um conceito de aprendizagem no Manual de Aprendizagem do Governo Federal, de 2009. De acordo como o referido programa, a aprendizagem pode ser definida da seguinte maneira:

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica (p. 11).

Neste contexto, o aprendiz pode ser um jovem entre 14 e 24 anos, que tenha concluído o ensino médio ou esteja devidamente matriculado e freqüentando a escola e inscrito em programa de aprendizagem. Caso o aprendiz seja uma pessoa com deficiência, não há limite de idade para a contratação.

O processo de seleção do aprendiz é de responsabilidade do estabelecimento cotista, que deve observar, de acordo com o Manual da Aprendizagem (2009), o seguinte aspecto:

o princípio constitucional da igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais, o empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, observados os dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional. (p. 14)

Estabelecimentos de qualquer natureza, com mais de sete empregados, são obrigadas a contratarem aprendizes, conforme as diretrizes do artigo 429 da CLT. Com exceção as entidades classificadas como microempresas, empresas de pequeno porte e Entidades sem Fins Lucrativas, para as quais este tipo de contratação é facultativa. A cota de aprendizes por estabelecimento deve obedecer à orientação do artigo 429 da CLT, a qual estipula um número que varia entre cinco e quinze por cento do número de empregados, cuja função exija

qualificação profissional.

As instituições qualificadas para ministrar os cursos de aprendizagem devem contar com estrutura adequada ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, assim como monitorar e avaliar os resultados do programa. Estas instituições formadoras poderão ser as de Serviço Nacional de Aprendizagem – Sistema “S”. Caso estas não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender a demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica como Escolas Técnicas de Educação ou Entidades sem Fins Lucrativos, que tenha por objetivo a assistência ao adolescente e educação profissional, com registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e Adolescente (CMDCA) (Decreto 5.598/05).

Como os contratos dos demais empregados da empresa, o contrato de aprendizagem é regido pela CLT, exceto pelo recolhimento do Fundo por tempo de serviço do Trabalhador – FGTS, cuja base de cálculo é fixada em dois por cento do valor do salário nominal do aprendiz. É de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) a fiscalização do cumprimento do programa de aprendizagem (Decreto 5.598/05).

3.3. Coca-Cola FEMSA: breve apresentação

Para tratar do programa Jovem Aprendiz da Coca-Cola FEMSA MG, é necessário, antes de mais nada, conhecer um pouco da empresa que acolhe o referido programa. Para traçar um breve histórico da organização, informações advindas do setor de Comunicação da Coca-Cola FEMSA MG e site corporativo são utilizadas neste item.

Fundada em Monterrey, México, em 1890, a Fomento Económico Mexicano Sociedade Anônima (FEMSA) é uma empresa integrada de bebidas, líder na América Latina. Esta empresa opera através de três unidades de negócios: FEMSA Cerveja, Coca-Cola FEMSA, FEMSA Comércio, as quais, juntas,

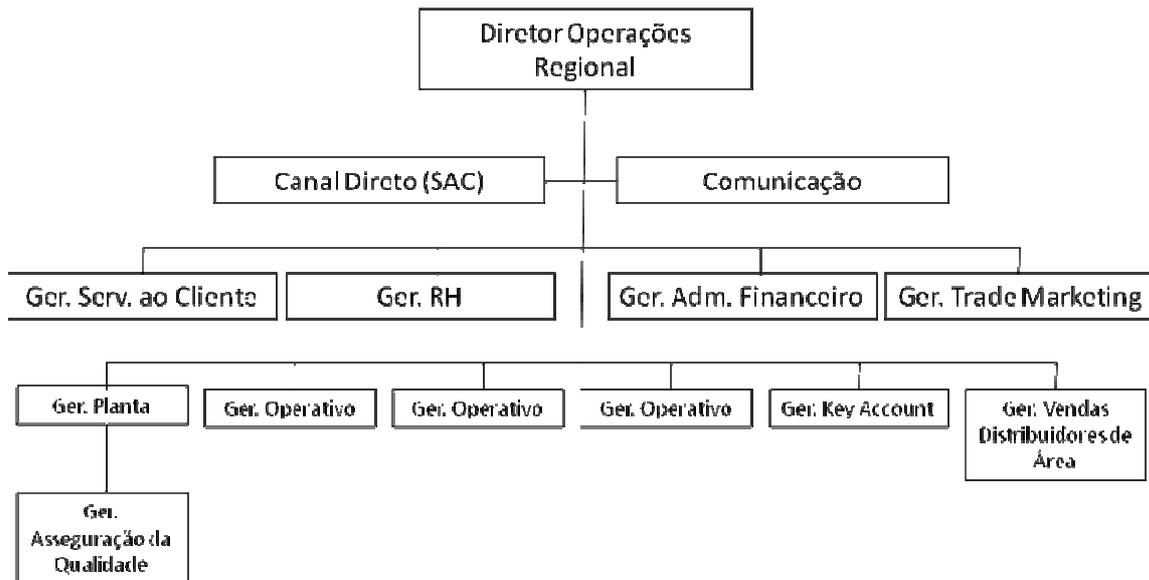
oferecem produtos que vão desde marcas diferenciadas, embalagens, pontos de vendas até sistemas de distribuição. Além do Brasil, a FEMSA opera em outros oito países da América Latina, que são o México, a Guatemala, a Nicarágua, a Costa Rica, o Panamá, a Colômbia, a Venezuela, e a Argentina e exporta seus produtos para países da América, Europa e Ásia.

A Coca-Cola FEMSA (KOF), empresa alvo deste estudo, está presente em nove países da América Latina, através de setenta e três (73) marcas de refrescos. Em parceria com a *The Coca-Cola Company*, a Coca-Cola FEMSA administra um expressivo portfólio de marcas e engarrafados, líder das marcas Coca-Cola na América Latina.

No Brasil, a Coca-Cola FEMSA se estabeleceu em 2003, com a aquisição da maior franquia do sistema Coca-Cola da América Latina (PANAMCO) e, em 2008, adquiriu a franquia Refrigerantes Minas Gerais Ltda. (Remil), ampliando em mais de um terço seu mercado no Brasil.

A KOFMG é uma das unidades do Grupo FEMSA e está presente em grande parte do território mineiro e na Zona Serrana do Estado do Rio de Janeiro. São 16 unidades entre uma fábrica, uma central de vendas e 14 Centros de distribuição (CD), incluindo as mais diversas áreas de atuação profissional (Comunicação KOFMG, 2009). A Figura 1, a seguir, apresenta o organograma da Coca-Cola FEMSA.

Figura 1. Organograma Geral Coca-Cola FEMSA MG



Fonte: Informações laborais, 2009.

O Programa Jovem Aprendiz está presente em oito das unidades da empresa, conforme determinação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). São elas: Fábrica, em Belo Horizonte; Central de Vendas, em Belo Horizonte; Centro de Distribuição (CD) Contagem; Centro de Distribuição (CD) Divinópolis; Centro de Distribuição (CD) Governador Valadares, Centro de Distribuição (CD) de Montes Claros; Centro de Distribuição (CD) de Juiz de Fora todos em Minas Gerais e Centro de Distribuição (CD) Petrópolis no Estado do Rio de Janeiro. A história deste programa esta abordada no item a seguir.

3.4. Programa de Aprendizagem Coca-Cola FEMSA¹

Os primeiros registros relativos a aprendizagem na KOFMG datam do final do ano de 1996. Nesta época, o formato das atividades de aprendizagem ainda seguiam as diretrizes estabelecidas pelo extinto programa denominado Menor Aprendiz. De 1996 até 2005 não há registros, na empresa, de um programa estruturado com o objetivo de atender além da obrigação legal de contratação. No ano de 2005, o programa existente na empresa consistia no cumprimento da cota, por meio da contratação de menores aprendizes e capacitação do profissional pelas instituições formadoras: SENAC e SENAI. Neste período, a seleção dos aprendizes era realizada a partir de indicações, e priorizava filhos de empregados, com idades entre 14 e 18 anos incompletos. No momento de serem inseridos nas atividades práticas da empresa, os jovens aprendizes enfrentavam certa rejeição por parte setores, pois prevalecia, entre os gestores, a percepção de que os mesmos não estavam adequadamente capacitados para as atividades. Em muitas ocasiões, os gestores atribuíam aos aprendizes atividades que não eram condizentes ao desenvolvimento profissional dos mesmos. Em relação a esta fase do programa, não existem registros acerca de acompanhamentos dos adolescentes participantes do programa ou dele egressos. As primeiras ações de melhoria do programa Menor Aprendiz foram identificados em 2005, com o primeiro encontro de encerramento de uma turma em setembro de 2005, registrado pelo setor de Desenvolvimento Social por meio de relatórios. E, a partir destes dados, ao final de 2005, o programa Menor Aprendiz passou por mudanças que permitiram sua reformulação. Tais mudanças aconteceram paralelamente a promulgação do Decreto - Lei 5.589/05. Em 2006, com intuito de incentivar o acolhimento dos agora aprendizes (devido a alteração do termo no Decreto-Lei 5,589/05) pelas áreas foram realizados treinamentos introdutórios para adaptação a cultura da empresa e encaminhamento do aprendiz para um setor conforme o

¹ Não existem registros na empresa sobre a história do Programa Jovem Aprendiz. Assim, todas as informações aqui apresentadas estão fundamentadas no conhecimento adquirido pela autora ao longo dos quatro anos de trabalho como responsável pela gestão do programa em análise

perfil profissional.

Ao final do programa, por meio de uma reunião de encerramento, foram realizadas avaliações individuais do desenvolvimento dos aprendizes que participavam das atividades.

Em 2007 as ações de modernização do programa Jovem Aprendiz foram ampliadas com a padronização da seleção dos aprendizes, a qual deveria acontecer por meio de processo seletivo, incluindo testes de matemática e língua portuguesa de nível fundamental. Tal estratégia foi utilizada para tornar o processo seletivo mais transparente e justo. Adicionalmente, a determinação que jovens de 16 a 18 anos incompletos poderiam participar do programa ampliou as chances de retenção e futura contratação dos mesmos, devido a exigência mínima de 18 anos para efetivação como colaborador efetivo. Nos anos anteriores, quando o programa recebia os adolescentes a partir de 14 anos não havia chance de retenção ou mesmo participação de processos seletivos.

O processo de melhoria do programa contemplou, também, o desenvolvimento de novas intervenções para o desenvolvimento profissional. Dentre tais intervenções podem ser citadas o acompanhamento social e as reuniões esporádicas realizadas pelo setor de Desenvolvimento Social, responsável pela gestão do programa, estabelecimento do processo de padronização da avaliação de desempenho do aprendiz, por meio de formulário padrão, incentivando a realização de reuniões de retorno ou avaliativas chamadas, neste estudo, de *feedback*. Além destas intervenções, também foi instituído um tutor para cada aprendiz. O tutor tem como função central designar atividades diárias ao aprendiz e auxiliá-lo no desenvolvimento individual das mesmas. Ao final do processo, as informações relativas a cada adolescente são encaminhadas para o setor de recrutamento e seleção, onde ficam armazenadas para serem utilizadas no banco de dados para futuras contratações da empresa. Com o intuito de manter o processo de melhoria, em 2008 o programa passou por novas modificações.

Embora o programa já tenha alguns anos de existência dentro da empresa, ele nunca passou por nenhum processo de avaliação. Para suprir esta

lacuna e oferecer maiores subsídios para o funcionamento do mesmo, o propósito inicial deste estudo, tal como consta nos objetivos, foi o desenvolver uma avaliação do mesmo a partir da percepção de diferentes atores envolvidos no processo. Os resultados obtidos ao longo do estudo estão sistematizados logo depois da apresentação da metodologia utilizada para alcançar o objetivo proposto.

4. METODOLOGIA

Considerando os objetivos proposto neste estudo, optou-se pelo emprego de uma metodologia qualitativa para o desenvolvimento do mesmo. Conforme Minayo (2007), a metodologia qualitativa é aquela que:

... se aplica ao estudo da história, das relações, das representações, das crenças, das percepções e das opiniões, produtos das interpretações que os humanos fazem a respeito de como vivem, constroem seu artefatos e a si mesmos, sentem e pensa (...), além de permitir desvelar processos sociais ainda pouco conhecidos referente a grupos particulares, propicia a construção de novas abordagens, revisão e criação de novos conceitos e categorias durante a investigação (p.57).

Dentro da metodologia qualitativa existem diversas técnicas se, para atingir os objetivos deste estudo, duas delas foram escolhidas, quais sejam: a entrevista semi-estruturada e o grupo focal.

A entrevista semi-estruturada é caracterizada por conter em seu roteiro perguntas abertas e fechadas, nela "...o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada" (Minayo, 2007). Por conter uma seqüência de questões, este tipo de entrevista facilita a abordagem e assegura que os pressupostos lançados pelo entrevistador sejam contemplados ao longo do processo. Para sintetizar, é possível alegar que as entrevistas compreendem representações da realidade, indicam comportamentos, sentimentos, idéias, opiniões e percepções dos entrevistados.

Já o grupo focal É uma técnica utilizada para trabalhar com um grupo de pessoas, as quais se reúnem para discutir uma problemática apresentada pelo pesquisador. Ou seja, o grupo de indivíduos selecionado para participar é convidado a conversar coletivamente sobre um tema de interesse do pesquisador. Esta técnica, diferente da entrevista, enfatiza a interação dos participantes. Há interesse não só pelo o que as pessoas pensam e expressam, mas também como elas pensam e porque elas pensam e o que pensam. Assim, conforme Gatti

(2005), o grupo focal possui o

... objetivo captar, a partir de trocas realizadas no grupo, conceitos, sentimentos, atitudes, crenças, experiências e reações, de um modo que não seria possível com outros métodos, como, por exemplo, a observação, a entrevista ou questionários. O grupo focal permite fazer emergir uma multiplicidade de pontos de vista e processos emocionais, pelo próprio contexto de interação criado, permitindo a captação de significados que, com outros meios, poderiam ser difíceis de manifestar (p. 9).

4.1. População alvo

A população alvo deste estudo é formada por três grupos distintos de atores. O primeiro deles refere-se aos tutores, que representam os indivíduos que têm contato direto com os beneficiados. São os tutores que acompanham os aprendizes nas atividades práticas no dia-a-dia da empresa. O segundo grupo inclui os atores que atuam na área de Recurso Humanos – RH, que são gerentes, coordenadores, analistas e assistentes de recursos humanos da empresa. Estes atores são responsáveis por selecionar ex-aprendizes para fazerem parte do quadro de empregados da empresa. É possível dizer que estes são avaliadores do Programa. O terceiro grupo é composto por egressos do Programa Jovem Aprendiz, que participaram do programa entre os anos de 2006 e 2008 das unidades da empresa localizadas na Região Metropolitana de Belo Horizonte – RMBH.

4.2 Coleta e análise de dados

Os dados analisados neste estudo são provenientes de três entrevistas semi-estruturadas, realizadas com tutores do programa Jovem Aprendiz da Coca Cola FEMSA, de três entrevistas feitas com representantes do setor de Recursos Humanos e de três grupos focais realizados com jovens egressos do programa. No total, 49 jovens (homens e mulheres) participaram dos grupos focais.

Todas as entrevistas foram realizadas no espaço da empresa e ocorreram entre 06 e 17 de julho de 2009, sob responsabilidade da pós-graduanda Andreia Duarte Oliveira Costa e da estagiária voluntária de Serviço Social Noélia Freire. Já os grupos focais, que ocorreram entre 16 e 30 de maio, também foram realizados na empresa, em espaço cedido pelo setor de Recursos Humanos. Assim como as entrevistas, os grupos foram realizados pela pós-graduanda Andreia Duarte Oliveira Costa e anotados pelas estagiárias voluntárias de Serviço Social Noélia Freire e Dailza Aparecida Santos. Os convites para os grupos focais foram feitos de maneira aleatória e a participação foi voluntária. Os participantes tinham entre 17 e 21 anos e os grupos contaram com a presença de 11 a 15 pessoas².

Todas as entrevistas e grupos focais foram gravados, transcritos e, posteriormente, analisados. A análise foi desenvolvida a partir dos passos apresentados por Simão (2005). Em sua tese, a pesquisadora sugere os seguintes passos: 1) a codificação do material; 2) identificação dos temas; 3) construção de redes temáticas; 4) descrição e exploração das redes temáticas; 5) sumário dos temas e; 6) interpretação dos padrões encontrados. Ao seguir estes procedimentos, a autora alega que é possível reduzir o material coletado e encontrar os segmentos de textos que possuem significado relevante para análise, colocando e nomeando temas semelhantes num mesmo grupo. Depois, as redes

² Embora a literatura recomende que um grupo focal tenha, no máximo, 12 participantes, alguns grupos realizados na empresa contaram com 15 participantes. Este fato ocorreu porque muitos jovens, embora não tivessem sido convidados, compareceram voluntariamente no encontro. A autora, que conduziu os grupos, considerou pertinente a participação e avaliou que um número mais elevado de participantes não afetaria a dinâmica dos trabalhos, dado que alguns jovens são mais falantes e outros bastante calados.

de temas são estabelecidas e exploradas, permitindo a criação de um sumário dos temas principais e padrões verificados. O item, a seguir, revela os principais achados deste estudo.

5. RESULTADOS

Os resultados obtidos a partir das entrevistas semi-estruturadas e dos grupos focais realizados para atingir os propósitos deste estudo estão apresentados a seguir e revelam questões que foram amplamente discutidas pelos participantes do estudo.

É importante salientar que, nos grupos focais, a discussão girou em torno de como os jovens avaliam o programa, quais os efeitos que o mesmo tem em suas vidas. Já as entrevistas com os tutores focalizaram a percepção que mesmos apresentam sobre as contribuições do programa para a vida profissional dos jovens e como vem seu papel, enquanto tutores, na formação dos jovens que participam do programa. Estes entrevistados também puderam expressar suas idéias a respeito do mercado de trabalho para jovens e sobre a Lei do Aprendiz.

As entrevistas com gerentes de recursos humanos (especificamente com aqueles que atuam na área de recrutamento e seleção) giraram em torno de questões relativas a recrutamento e seleção e a relação destes aspectos com a participação de jovens em programas como o do Jovem Aprendiz.

As questões mais relevantes são apresentadas e discutidas a seguir.

5.1. Contribuições do programa para a vida do adolescente aprendiz na percepção dos jovens, tutores e representantes de Recursos Humanos.

Nas conversas sobre a contribuição do programa na vida dos adolescentes as opiniões se desdobram em vários eixos distintos. Para os tutores e representantes de Recursos Humanos as contribuições do mesmo se concentram na idéia de primeira oportunidade de trabalho, de amadurecimento do adolescente e da criação de uma identidade. A visão dos entrevistados, que aponta o programa como uma primeira oportunidade de trabalho para os jovens vai em direção ao que está proposto pela Constituição Federal, ou seja, de que o programa gere, por meio de formação teórico e prática, a profissionalização de adolescentes e facilite a absorção dos mesmos, posteriormente, no mercado de trabalho. A opinião expressa por um entrevistado está apresentada a seguir.

ENTREVISTADORA: Em sua opinião o programa jovem aprendiz contribuí de alguma forma na vida dos adolescentes participantes?

ENTREVISTADO: Contribui porque é uma forma deles já começarem a ter contato com o mundo organizacional vai além de um curso que qualquer jovem poderia fazer. Quer dizer, eles têm o conhecimento teórico e aqui vem para prática eu acredito que agregue sim pra o início de carreira deles é um passo inicial mesmo.

Em relação a formação, é importante lembrar, como mencionado por Camarano e seus colaboradores (2004), que uma parcela considerável da população do país é composta por jovens desempregados e que a qualificação dos mesmos é fundamental para que se insiram no mercado de trabalho e conquistem melhores condições de vida e ampliem sua cidadania.

Adicionalmente, de acordo com outro entrevistado, o programa também contribui para o amadurecimento dos jovens, substituindo, algumas vezes, a função da própria família na formação dos mesmos. As falas a seguir ilustram a percepção dos entrevistados nesta direção:

ENTREVISTADO: Quando eles entram aqui é muito bacana perceber que todos eles falam assim: 'eu nunca passei por isso então eu não tenho malícia nas coisa que eu faço e nos erros que cometo'. Às vezes é uma função que a família, o pai, a mãe não vai exercer que eu acho que de alguma forma a empresa consegue colocar de essa realidade e começar a trabalhar um pouco do futuro da carreira profissional deixar o imediatismo permaneça sim, mas tentando colocar um pouco da realidade mesmo. Acho que existe um pouco dessa função social e uma função de formação mesmo deles que eu acredito que contribua.

ENTREVISTADO: No mercado nesse programa é algo muito bom na vida deles. Porque eles percebem desde cedo as necessidades ele conseguem focar em outras coisa e não ficar com o tempo ocioso pra pensar em coisas que não são apropriadas na idade de deles.(...) Então a relação de hierarquia familiar a relação de autoridade estão abaladas eu acredito que a empresa também contribui muito pro adolescente neste programa olhando este ângulo, porque a empresa faz também uma função de autoridade frente a este adolescente. (...) É mais uma oportunidade para eles, se ele não tem isso em casa é mais uma oportunidade de desenvolver isso aqui. Então até nisso eu acho que a empresa contribui muito. Colocar limites para eles. Até essa questão de limites fica mais fácil para eles.

A competitividade do mercado de trabalho, discutida por autores como Albornoz (2009), por exemplo, exige uma postura cada vez mais madura dos empregados. Tal postura, como sugerem as falas apresentadas, podem ser

adquiridas por meio da experiência profissional que, para alguns jovens pode vir ao longo do processo de participação em programas como o do Jovem Aprendiz.

Além do amadurecimento o programa também apresenta um papel relevante na percepção que os jovens apresentam sobre o trabalho e, conseqüentemente, sobre o rumo que podem dar as suas vidas a partir de tal percepção. A fala deste entrevistado também vai além deste ponto ao frisar que a participação no programa influencia tem uma influencia na, formação de uma identidade dos jovens. Este aspecto, pouco discutido na literatura analisada, surge como uma novidade e é apontado como um aspecto positivo pelo entrevistado.

ENTREVISTADO: A gente dá para eles um lugar, um lugar que às vezes eles não tem . em casa, na escola, na sociedade acho que se perguntar para alguém se gosta de trabalhar provavelmente vai te falar que não 'ah eu queria estar em casa assistindo TV, bebendo uma Coca-Cola', mas eu acho que o trabalho tem essa função de dar um lugar te nomear o aprendiz é o aprendiz da Coca-Cola é o fulano de tal é a 'Maria' é a 'Joana'... Eu acho que isso dá para eles uma identidade e é o momento que eles estão construindo tudo isso. Eu acho bacana porque dá essa identidade , identidade que às vezes não consigo em outro lugar e no momento muito crucial um momento que eles realmente precisam disso.

Por fim, as contribuições do programa à vida do adolescente, para alguns entrevistados, vão além da formação para a inserção do mercado de trabalho. De acordo com algumas falas, a integração de jovens em atividades como o Jovem Aprendiz é um fator positivo porque diminui as chances dos mesmos entrarem para o mundo da delinqüência.

ENTREVISTADO: Eu acredito que sim, sabe porque hoje a gente sabe que o mundo esta caminhando de uma forma muito negativa em relação aos adolescentes. Então os delinquentes estão aumentando cada vez mais, então a pessoa começando a trabalhar desde cedo mesmo que seja uma atividade como essa, já é um benefício muito grande para a vida deles.

As palavras do entrevistado ilustram um ponto de vista também enfatizado por estudos que tratam da prevenção da criminalidade no Brasil século XX . Tal como pode ser observado na literatura anteriormente apresentada (Rizzini, 2004 e Lima et al., 2003), em muitos períodos da história do país, o trabalho foi considerado como uma das principais formas de afastar crianças e jovens de

situações incomodas a sociedade, tais como a vagabundagem e o uso de drogas. Além disso, a fala do entrevistado remete a uma reflexão sobre o fato do trabalho ter sido utilizado, em determinados momentos da história, como uma punição. No caso deste estudo, os resultados indicam que esta visão não prevalece entre os jovens que participam do programa e dos demais autores envolvidos em sua implementação. No caso dos egressos do programa, esta questão fica evidente extratos de falas oriundos dos grupos focais.

Os egressos do programa, além de considerarem a participação no mesmo como uma mola propulsora para conquistarem o primeiro emprego, também ressaltam que ele trouxe uma série de contribuições na dimensão da vida pessoal, dentre as quais podem ser citadas o amadurecimento, a responsabilidade e a melhoria na relação familiar. Exemplos destes pontos estão nas falas a seguir.

MODERADORA: Todos vocês tiveram a mesma oportunidade em participar do programa jovem aprendiz, mesmo que em anos e unidades diferentes. No ponto de vista de cada um, qual foi a contribuição do programa na vida de vocês?

PARTICIPANTE: Para mim e para todo mundo o que o próprio nome do programa fala aprendizagem, pois foi a oportunidade de aprender e... A lidar com o mercado de trabalho...

PARTICIPANTE: Entramos todos novinhos... para nós era como se abrissem as portas para o mercado. Pelo menos para mim foi o meu primeiro emprego aqui tal. (...) foi de grande importância lembro até hoje, passo na porta aí, acho ótimo a época que trabalhei aqui, aprendi demais e cada dia foi me fazendo uma pessoa melhor...

PARTICIPANTE: Depois uma outra coisa que eu fui pensar depois que eu saí, que ninguém aqui fez grandes coisa. A gente também aprende a valorizar as pequenas coisa também. Tudo bem!

PARTICIPANTE: Bom!... Quando esse caso o que o programa ajudou a minha vida foi desenvolvimento pessoal mesmo, a parte de lidar com as pessoas. [Participante A], [Participante B] até você mesma lembra. Eu entrava mudo e saía calado (risos). No início o programa, eu achava o programa um saco por que foi rejeitado por várias áreas que fui passando (vários risos) até chegar na [Área X] foi onde eu fiquei um bom tempo. Que... Eu identifiquei com as pessoas, eu aprendi lidar com os meus erros, a crescer, tanto na parte pessoal como profissional. É... Aprendi também explorar meus pontos fortes e melhorar os fracos. E até hoje tô aprendendo.

A percepção de que o programa permitiu o contato com exemplos positivos a serem seguidos também é um aspecto importante ressaltado na fala de alguns jovens que participaram dos grupos focais. O depoimento apresentado a seguir ilustra esse ponto e traz a tona o fato de que, a oportunidade de observar e vivenciar novas experiências pode fazer com que muitos jovens almejem novas oportunidades em suas vidas.

PARTICIPANTE: Para mim além de tudo que todos já tenham falado aqui, para mim o top do programa jovem aprendiz, de ter entrado aqui foi os exemplos porque no meu caso talvez de outras pessoas que passaram pelo programa dependendo da comunidade que você vive ou colégio que você estuda por exemplo eu estudei o ensino médio a noite em um colégio de escola pública você não tem muitos exemplos...

PARTICIPANTE: Para mim foi uma experiência única para mim foi relação a compromissos essas coisa... Eu tava vivendo uma vida pesada e assim foi assim... Foi a partir do momento... Minha vida tava meio desandada... A partir do momento que eu entrei aqui que assim, minha vida melhorou bastante bacana mesmo...

Além disto, segundo o depoimento de alguns participantes, a convivência familiar também foi influenciada pelas novas experiências que vivenciaram como participantes do programa. As falas indicam que os jovens, em geral, passam a adotar uma postura de mais diálogo com os familiares e experimentar uma certa independência em relação aos mesmos. Tais fatos podem estar associados ao fato de que o trabalho ainda é visto como um aspecto que amplia a responsabilidade..

PARTICIPANTE: Afetou muito a questão familiar mesmo.(...) Com a minha mãe também, a gente discutia sempre. Foi uma coisa é... Me aproximou, me aproximou realmente dos meus pais , porque eu não tinha muita... Eu não era muito de conversar com eles. Só que eu sempre chegava e conversava uma coisa nova que eu tinha aprendido. Uma coisa nova que eu tinha ouvido. E isso aproximou mais a família mesmo. Os amigos que sempre interessam mesmo. Para mim foi muito bom.

PARTICIPANTE: Particularmente o que mudou na minha vida foi uma certa independência que eu tive, porque meus pais sempre me prenderam muito.

PARTICIPANTE: Para mim também foi muito bom. Porque lá na minha casa eu também não tinha tanta liberdade. Quando o meu pai viu eu

pegando mais independência assim, ai ele foi dando mais liberdade.

A partir dos resultados apresentados é possível argumentar que o programa é visto de maneira positiva tanto pelos dirigentes da empresa como pelos egressos do mesmo. Para todos os personagens, o programa facilita o ingresso futuro no mercado de trabalho não só por treinar tecnicamente o adolescente, mas também por que o mesmo gera mudanças na sua postura pessoal que são fundamentais para quem deseja ingressar em um mercado competitivo e seletivo como o atual. Neste quisto, o fato do programa despertar, mesmo que indiretamente, entre seus participantes, a percepção da importância do diálogo, da vida em grupo e das pequenas conquistas, pode ser considerado como um ponto forte do mesmo e que deve ser mantido e fortalecido.

O item a seguir lança luz nos pontos fortes e oportunidades de melhorias

5.2. Possibilidades e limites programa Jovem Aprendiz

Os tutores e representantes de Recursos Humanos consideram a possibilidade de efetivação do aprendiz, como colaborador da empresa, um ponto forte do programa. Tal efetivação, no entanto, só ocorre quando há uma boa evolução profissional do adolescente ao longo de todo o período do programa. Outro ponto forte do programa relaciona-se ao papel do aprendiz nas rotinas do setor.

ENTREVISTADORA: Você consegue identificar algum ponto forte no programa?

ENTREVISTADO: um ponto forte que me veio agora é a real possibilidade de aproveitar essas pessoas na empresa. Tenho ene exemplos, enfim, tem... eu acho, que o próprio ponto positivo do programa dentro da Coca-Cola, é a possibilidade de aproveitar essas pessoas.

O reconhecimento, por parte dos tutores e representantes de Recursos Humanos da importância das atividades realizadas pelo aprendiz, reforça a importância da realização do programa na empresa. Neste sentido é possível argumentar, a partir das falas, que, além do cumprimento da cota obrigatória de

jovens na empresa e da possibilidade de inserção dos mesmos no mercado de trabalho, o programa, ao abrir espaços para a contratação de alguns deles, legitima a importância das atividades exercidas por eles e incentiva os que ainda estão em processo de aprendizagem a darem o melhor de si ao longo do período, no sentido de aproveitarem ao máximo as oportunidades que o programa oferece. O extrato de fala de um entrevistado da área de Recursos Humanos exemplifica a importância do papel atribuído ao aprendiz dentro da empresa.

ENTREVISTADO: contribui significativamente para a área e a gente consegue desembolar vários processos e eu acho que isso funciona com empresa como um todo. Prova disso é que as áreas estão cada vez mais crescendo para pedir aprendizes e daqui a pouco terá muita demanda e pouca oferta.

Os aprendizes, diferentemente dos gestores, apontaram a relação entre os colegas, assim como, a relação de confiança depositado neles durante o programa como os pontos positivos do mesmo. A fala de dois participantes dos grupos focais ilustra este ponto.

MODERADORA: Nos 10 a 12 meses de participação do programa vocês vivenciaram muitas experiências. O que marcou positivamente na vida de vocês em relação ao programa?

PARTICIPANTE: Amizade, dentro com a gente, porque algumas pessoas citaram o convívio com outras pessoas que a gente aprende e leva bagagem tal. O que pelo menos no setor que eu caí, o pessoal, trabalho em equipe, a carga que cada um já tinha, que eles passaram para mim, entendeu? Isso aí, que foi o mais marcante. Ah, quando fala processo jovem aprendiz ou cita em alguma empresa fora de Senai Coca-Cola qualquer coisa assim, tem outras instituições e empresas que fazem mesmo programa, primeira coisa que lembro foi as pessoas que eu conheci neste processo, que passaram por mim e o que elas deixaram para mim.

PARTICIPANTE: Bom!... O que eu acho que foi melhor de tudo foi a confiança que eles depositaram em mim. Isso só serviu para que eu pudesse confiar mais em mim mesma e acreditasse mais nas possibilidades.

É importante ressaltar que as atividades complementares de formação profissional também foram citadas como pontos positivos do programa tanto entre os tutores como entre os representantes de Recursos Humanos e os egressos,

aspecto que revela a importância de continuidade das mesmas.

No que se refere as atividades de formação complementar, a execução do projeto aplicativo pelo jovens aprendizes no decorrer da realização da prática profissional foi lembrada por muitos participantes do grupo e apontada como bastante interessante e um dos pontos fortes das atividades.

MODERADORA: Nos 10 a 12 meses de participação do programa vocês vivenciaram muitas experiências. O que marcou positivamente na vida de vocês em relação ao programa?

PARTICIPANTE - O que eu achei muito interessante foi o projeto final dos aprendizes foi muita confiança nos aprendizes eu não imaginava que eu era capaz de fazer, planejar alguma coisa e eu... Gostei muito! Eu acho que eu superei meus limites.

ENTREVISTADORA: Você consegue identificar algum ponto forte no programa?

ENTREVISTADO: O que eu vejo hoje como ponto forte do programa é exatamente o final do programa onde os meninos podem demonstrar efetivamente o que eles aprenderam é o projeto que eles apresentam no final assim que é algo inovador e especial aqui isso foi o grande ganho no programa.

Para alguns jovens, as atividades complementares de formação, tais como palestras, foram fundamentais, pois serviram como fonte de inspiração e motivação para o desenvolvimento profissional.

PARTICIPANTE – para mim foi a palestra do Wellington [Diretor de Recursos Humanos] aquele aquela palestra mexeu muito comigo ele falou em relação aos estudos. A partir daquele dia eu comecei a correr atrás de um curso fiz um curso de computação eu comecei a correr atrás de tudo mesmo eu tava meio devagar nos estudos e aquela palestra para mim foi muito marcante. E até hoje eu guardo aquela palestra que ele deu, guardo ela aqui no coração (bateu no peito).

Já em relação às oportunidades de melhorias que devem ser feitas no programa, o grupo de tutores e representantes de Recursos Humanos considerou o *feedback* com os jovens como um dos pontos nevrálgicos do programa, enquanto outros apontaram questões relacionadas a gestão de pessoas. Conhecer melhor a realidade dos jovens e suas reais necessidades e anseios é o ponto ressaltado por um dos gestores. Já no que se refere a gestão de pessoas,

as falas sugerem que existem diversos pontos relativos a gestão de pessoas que merecem ser olhados com mais atenção para serem, futuramente, trabalhados para que a melhoria do programa seja assegurada e contínua.

ENREVISTADORA: Você poderia indicar o que precisa ser aprimorado no programa?

ENTREVISTADO: Eu acho que a gente poderia ajudar mais se nós tivéssemos oportunidade de realmente de ter feedback com eles.(...) Então eu acho que a gente pode fazer para ajudar mais é ter mais momento de feedback, de pontuando para eles aos poucos de ter esse tempo para poder conhecê-los mesmos ah quem é aquela aprendiz que esta vindo pra [área], quem é que esta entrando, conhecer um pouco da vida dela , como eu posso ajudar algumas coisa. Às vezes eu vejo que fica faltando isso. Algumas pessoas da equipe ficam mais próximas porque conversam mais com ele ou tem mais tempo para isso outras estão envolvidas com outras coisa passa, mas eu acho que precisava criar momentos, habito de desenvolvê-los , como nossas lideranças fazem aqui dentro que nós pudéssemos fazer isso com eles de ter essa responsabilidade mesmo de desenvolver embora o programa tenha um tempo de inicio, meio e fim acho que a gente podia exercer melhor essa função e que o feedback não fosse um formulário que veio preestabelecido mas que gente fazer e a gente se responsabilizasse de realmente desenvolvê-los.

ENTREVISTADO: As melhorias vêm com tempo. As próprias pessoas que estão no processo buscar informações junto aos coordenadores, chefes de divisão alguns pontos, fazer reunião para tentar vislumbrar, melhorar tanto para os candidatos [aprendizes] e para empresa também.

Alguns dos egressos confirmam a necessidade de um *feedback* por parte dos tutores a respeito das atividades que realizam. Além disso ressaltam a importância do treinamento de tutores e lideranças, para que os mesmos saibam, mais claramente, orientar as atividades dos aprendizes.

MODERADORA: E vocês eram aprendizes. E tivessem o poder de apagar ou mudar algo. O que vocês transformariam?

PARTICIPANTE - Eu acho que também a questão, não sei se foi com todos, mas. Eu acho que o retorno da pessoa que ta lhe acompanhando eu acho que é muito importante e às vezes falhou neste caso às vezes deixava o aprendiz lá, no caso da gente fazendo porque o trabalho já foi falado é isso que você tem que fazer foi gerado aquela uma rotina mas, não tinha alguém para que falasse para você: você esta indo bem aqui você esta indo mal aqui, você precisa melhorar aqui eu acho que eu senti falta disso.

PARTICIPANTE – Porque muitas vezes a gente não tinha o feedback, você não tinha o retorno, você fazia com medo porque o seu líder

imediate não dizia se tava certo se tava errado se tava bom se tava ruim...

PARTICIPANTE – ou deixava de fazer também.

Já para outros egressos a necessidade de um acompanhamento social mais próximo foi levantada como uma forma de melhorar o programa.

MODERADORA: E vocês eram aprendizes. E tivessem o poder de apagar ou mudar algo. O que vocês transformariam?

PARTICIPANTE: Na nossa época de 2008 estava tendo a troca para FEMSA, né! Então a gente quase não teve contato com você acho que a gente teria crescido mais se tivesse tido mais contato com você, a gente teria crescido mais.

A falta de conhecimento sobre a lei do aprendiz também é apontada como uma lacuna por alguns tutores entrevistados. Por desconhecimento desta lei, alguns tutores sugerem como melhorias pontos que são estabelecidos legalmente e não podem ser modificados em função do que prescreve a lei. No entanto, estas falas merecem ser analisadas em função do significado que têm para a análise em termos da preparação dos tutores.

ENTREVISTADORA: Você poderia indicar o que precisa ser aprimorado no programa?

ENTREVISTADO: O que deve ser aprimorado é a quantidade de candidatas [aprendizes] que a empresa disponibiliza, eu acho pouco.

ENTREVISTADO: O trabalho demanda tempo e às vezes o que eu percebo no programa é um tempo menor do que aquele que eu acredito que precise para ter um trabalho mais efetivo que eu vejo que esses jovens eles entram como uma expectativa existe uma fase de adaptação alguns deles são mais rápidos nisso outros não porque é um ambiente muito diferente e eu vejo às vezes o tempo que a gente poderia trabalhar melhor. Não sei se é pouco, mas acredito que no trabalho que a gente pretende fazer talvez demandaria mais tempo.

Enfim, mesmo com as pontuações realizadas por alguns entrevistados e participantes do grupo focal a maioria considerou que o programa não tem muito a ser aprimorado. As opiniões dos entrevistados reforçam o processo de melhoria contínua do programa.

ENTREVISTADORA: Você poderia indicar o que precisa ser aprimorado

no programa?

ENTREVISTADO: Eu acho que isso está acontecendo a cada edição do programa eu vejo o seu cuidado como gestora do programa. Você tem um contato muito pontual com os meninos, você faz uma triagem quando eles estão chegando, você faz essa triagem no final e consegue absorver todos os detalhezinhas para ele melhorar.

ENTREVISTADO: Eu acho que ele já é um programa muito bom no escopo que tem. Por agora eu não consigo identificar um ponto de melhoria, sabe eu acho que atende muito bem.

Os egressos, ao contrário dos tutores, não mudariam nada no programa, demonstrando em seus relatos a aprovação do programa.

MODERADORA: E vocês eram aprendizes. E tivessem o poder de apagar ou mudar algo. O que vocês transformariam?

PARTICIPANTE – Não. No início achei que não era bom...

PARTICIPANTE (interrompe) – a gente via o lado positivo depois...

PARTICIPANTE – Eu assim, do programa nada. Mas o que eu apagaria seria o último dia, pra mim foi o pior. (Um participante ri). Quando a gente foi fazer aquela dinâmica, lá no auditório e...

PARTICIPANTE – e os meninos começaram a chorar...

PARTICIPANTE – Tudo foi válido, se apagar alguma coisa estraga. (vários risos).

PARTICIPANTE – E se alguém apagar, a gente ai lá escrever de caneta para ninguém apagar mais. (Um participante ri)

PARTICIPANTE – Uma das coisa que a gente aprende é que não precisa apagar nada, até com as coisa ruins elas tem algo a acrescentar, então, por mais talvez que na época pudesse apagar, acho que hoje tudo o que a gente passa sempre traz um benefício. Então por mais que na época tenha sido ruim, hoje é uma coisa boa.

É importante concluir expondo a aprovação também por parte dos representantes de Recursos Humanos, pois estes são permanentes avaliadores do programa, pois são responsáveis diretos pelo recrutamento e seleção dos colaboradores efetivos da empresa.

ENTREVISTADO: o programa que a gente tem hoje a minha nota é 10. Eu falo isso com tranquilidade e até pelo trabalho eu na minha área eu tenho uma pessoa que foi jovem aprendiz que a gente conseguiu efetivar e que desempenha um bom trabalho.

Enfim, além de todas as informações levantadas neste item, os representantes de recursos humanos também conseguem perceber um novo

papel social do programa na vida dos adolescentes e a responsabilidade dos envolvidos na formação profissional.

Entrevistadora: Qual é a contribuição da empresa na vida destes adolescentes?

ENTREVISTADO: Eu acho que tem que estar muito claro que a vida de uma pessoa e é uma carreira profissional que está em nossas mãos poder fazer disso uma coisa bacana ou não. Então o que o programa passa para nós essa tranquilidade essa segurança de poder ter processos mais assertivos e poder efetivamente poder investir em alguém que quer crescer. E acho que esses meninos saem daqui com essa visão mesmo de futuro de crescimento é o que a gente tem acompanhado.

ENTREVISTADO: (...) E tem nossa responsabilidade nisso, porque eu tô criando um coisa que vai ter uma consequência, poxa a primeira experiência profissional dele eu tenho que ter muito cuidado com que eu vou fazer, porque pode ser tanto motivante ou quanto desmotivante eu não quero saber de trabalho! Não quero saber de empresa! Então eu acho que a gente essa responsabilidade muito grande. E fazer uma lei por si só minha opinião como psicólogo acho não resolve o problema tem que dá estrutura para isso tem que dá uma forma de fazer e acho que é uma responsabilidade muito grande.

ENTREVISTADO: Então eu acho que o programa é muito legal é muito bonito é uma proposta muito bonita. De fato se ele tem um apelo social ele funciona muito bem eu acredito que funciona ainda melhor porque tem essa proposta mesmo de fazer um trabalho social, desenvolver essas pessoas para o mercado para serem felizes lá fora. Então nesse sentido eu acredito que vai além. Além do que a proposta do governo, além do que é a proposta das parcerias eu acho que é um trabalho que não pode acabar não. Não pode acabar, não!

Neste item pode-se identificar as oportunidades de melhoria do programa, principalmente no que se refere à gestão de pessoas e que já se apresenta em um processo de melhoria constante. Mas o mais relevante foi o destaque dos pontos fortes do programa, demonstrando a importância de manter algumas ações como as atividades complementares de formação. O papel dos envolvidos no processo, como os tutores também são apresentados como fundamentais, dessa forma, faz-se necessário a realização de treinamentos para conscientização da sua importância na formação dos jovens e assim como desenvolver técnicas de gestão de pessoas que facilitarão na promoção do desenvolvimento profissional dos beneficiários do programa.

5.3. O Programa Jovem Aprendiz como ferramenta de inserção ao mercado trabalho formal

Com base nas entrevistas e discussões dos grupos pode-se perceber que os adolescentes assumem nova postura e comportamento, considerados fundamentais para inserção no mercado de trabalho. Esta evolução foi percebida pelos três grupos pesquisado e também definida como um diferencial entre os aprendizes da empresa.

Os adolescentes avaliam que a participação em um programa de aprendizagem é, sim, um diferencial na busca de uma vaga no mercado de trabalho.

MODERADORA: Imaginando um processo seletivo no qual vocês iriam participar (ou mesmo se já participaram). Entre os candidatos todos nunca foram aprendizes e nunca tiveram outra experiência profissional, exceto vocês. Vocês acham que teriam algum diferencial no processo seletivo?

PARTICIPANTE: Até... Não falando só de currículo, mas como se portar também. Acho que nossa postura lá fora ficou muito diferente. E as vezes a gente não precisa abrir a boca.(...) Mas se a pessoa tiver só avaliando por comportamento a gente já sai na frente. Por ter o prático, por ter um berço, né. Não foi jogado no mercado de trabalho. Teve um cuidado.

PARTICIPANTE: Continuando ai o que ele falou, eu participei de um processo de 25 pessoas e eu tava tentando um cargo e por causa, não só de aprendiz da Coca-Cola que é uma coisa grande, mas como pessoa. Eu consegui além de desbancar todo mundo. A pessoa ao em vez de colocar naquele cargo, ele colocou em um melhor, que nem tava naquela hora do processo seletivo. Sabe, então? O programa me ajudou ter uma coisa que... Igual ela falou... Foi melhor ainda, superior... A tudo e não tem outra coisa igual. Não tinha mais ninguém lá que tinha isso, só eu e... É uma coisa ótima, que não tem nem como falar.

PARTICIPANTE – Pra mim foi realmente diferencial que eu tive no processo seletivo, foi a aprendizagem que eu tive aqui, entendeu? Muitos dos candidatos, lá. Teve uma dinâmica de grupo, então, deu para conhecer os outros a concorrência, e deu para notar que muitos candidatos, tinham uma experiência acadêmica muito boa, vários cursos e tal, e realmente assim, neste cargo que consegui, foi realmente o que eu pude diferencial realmente foi a experiência prática que eu tive. Foi realmente o que me diferenciou e por ventura tive... Eu ganhei esse cargo.

PARTICIPANTE - O que marcou muito também pra mim foi que mesmo lá fora o mercado te valorizar aqui também você é valorizado. Quando eu sai como menor aprendiz todo mundo ficou triste com certeza e assim,

um ano depois eu não esperava e me ligaram de novo e acabou que eu tive a oportunidade de voltar de novo como funcionaria mesmo que uma coisa temporária a gente vê que é valorizada e o tempo que você ficou aqui dentro valeu a pena tipo assim, te observaram viram que você tinha responsabilidade e competência e com todo mundo.

Entre os tutores as afirmações sugerem que o programa proporciona uma oportunidade real de inserção ao mercado de trabalho.

ENTREVISTADORA: Há algum diferencial para inserção no mercado de trabalho para egressos do programa jovem aprendiz?

ENTREVISTADO: Se esses candidatos estiverem tentando uma vaga na empresa que ele participou a chance dele é muito maior, por ele ter ficado na empresa já ter conhecido a cultura da empresa, as normas da empresas. A possibilidade dele é muito grande em relação aos outros candidatos. Em outras empresas também, vejo também, porque como ele agregou um tempo de conhecimento e de prática, acho que isso aí ele vai levar para sempre.

ENTREVISTADO: Então isso é um diferencial para uma pessoa que esta indo pra o mercado ele vai muito mais amadurecido vai com uma postura diferente, a nossa organização trata muito disso acho quem passa aqui sai diferente e tá preparado melhor para o mercado.

Já os representantes de Recursos Humanos percebem a relevância do programa de aprendizagem, pois consideram a participação dos adolescentes no Programa Jovem Aprendiz um diferencial na inserção no mercado de trabalho.

ENTREVISTADORA: Você consegue identificar alguma diferença dos egressos e candidato não participantes do programa em um processo de seleção?

ENTREVISTADO: O pessoal às vezes por já tinha passado por aqui eles conseguiam entender o que a gente efetivamente esta buscando como nos desse uma assertividade maior no processo. A gente tem uma norma, claro de aproveitá-los sim. E quando a gente vai para a seleção a gente vê que existe uma nítida diferença mesmo. Porque aquele não tem essa experiência às vezes a gente vai apostar, as vezes vai assumir o risco, mas quando tem um aprendiz nesta turma a probabilidade de risco é muito menor. A assertividade do desse processo e que essa pessoa continue efetivamente é muito maior.

ENTREVISTADO: Tem muita diferença. Primeiro que ele já vem com o conhecimento de processos. Processos da empresa. Dependendo da área que atuou ele já conhece bastante tanto das atividades da área quanto da empresa como um todo. Então quando eles vêm para um processo de seleção tendo participado daqui ele consegue até assim, aproximar mais da cultura organizacional. (...) Ele já conhece a política da empresa, os valores da empresa e isso é muito mais fácil.

ENTREVISTADO: Ah, ele tem diferença sim! Eu acredito que alguém que tenha participado desse programa ele consegue se expressar melhor, ele entende o mundo organizacional de alguma forma já vivenciou esse processo um pouco de postura. Por mais que você fale para uma pessoa o tipo de postura que tem que ter quem participa do programa já vivenciou isso então de uma certa forma ele já teve uma experiência vamos dizer assim, apesar de ser primeiro emprego ele já teve uma vivencia ele já teve a oportunidade de ser inserido no mundo organizacional, mas de contato com outras pessoas cada um com um valor, cada um com um costume, com áreas e demandas diferente e isso a gente percebe até ao longo do próprio programa...

Ao ouvir a trajetória dos egressos do programa, pode-se identificar que a maioria dos jovens que atingiram a maioridade, já está inserida no mercado de trabalho formal e alguns foram absorvidos pela própria KOFMG. Além disso, buscam por meio da educação a evolução profissional.

PARTICIPANTE: Depois de aprendiz, eu virei estagiário técnico, porque eu não tinha 18 anos e não podia ser efetivado. Fui estagiário durante seis meses. Logo depois teve um problema, o meu contrato não pode ser renovado, só que eu tinha 18 anos, mas não tinha é... terminado o ensino médio... Então fui contratado como auxiliar de produção, mas nunca cheguei executar a função. Eu trabalhava na parte de sistema da gestão da qualidade, que era voltado para treinamento e manutenção das ISOs 14 e 18 e logo após fui promovido a auxiliar administrativo, exerci 7 meses essa função é... nos três primeiros meses continuei na parte de SGI e depois foi na área de apoio operacional, na parte de desenvolvimento dos indicadores e gerenciamento dos mesmos. Participei de um processo seletivo para analista de qualidade. Graças a Deus deu certo! Que é onde eu estou hoje, vai fazer três meses e to no segundo período no curso de Sistema de Informação.

PARTICIPANTE: Eu também terminei, acabei esse curso aqui em fevereiro, continuei estudando, fiz o terceiro ano, formei durante esse ano, fiz uns cursos também e agora em 2009, no início do ano a LC, lá de construção me chamou para trabalhar e eu to lá até hoje.

Este item pode ser classificado como um dos mais relevantes deste estudo, por indicar a credibilidade do programa no que se refere a formação dos aprendizes, além de confirmar que o objetivo principal do programa vem sendo alcançado. Diante disso, percebe-se que os jovens que participam de programas como o Jovem Aprendiz são realmente inseridos no mercado de trabalho seja pela retenção ou processo seletivo na própria empresa ou mesmo absorvidos por outras empresas ao perceberem o valor agregado na formação profissional adquirida. É por meio destes relatos de aprovação que se pode reconhecer a

importância do programa como uma ferramenta de geração de valor e diferencial dos jovens ao buscarem uma colocação no mercado de trabalho.

5.4. A Lei do Aprendiz

A juventude brasileira contemporânea está marcada pelo aumento do número de jovens, considerado a maior coorte da população brasileira segundo Esteves (2005). Desta forma, políticas públicas para a juventude passam a ser um desafio, principalmente no que refere inserção dos jovens no mercado de trabalho. Assim:

a implementação da Lei de Aprendizagem (10.097/2000) que possibilita ao jovem lapidar suas habilidades com geração de renda apresenta-se como um dos instrumentos para melhorar de vida– 60% dos adolescentes entrevistados pelo Unicef acreditam que seu futuro será melhor que a vida dos seus pais.

Para o ilustre pedagogo, Antônio Carlos Gomes da Costa, aquilo que uma pessoa se torna ao longo da vida depende basicamente de duas coisas: das oportunidades que teve e das escolhas que fez. Indubitavelmente, viabilizar a Lei do Aprendiz é transformar milhões de sonhos em oportunidades de progressos, de vida melhor para milhares de cidadãos brasileiros (Pedrosa).

Baseado neste contexto analisar a efetividade da Lei é essencial para a evolução do programa de aprendizado. Desta forma fez-se necessário conhecer o ponto de vista dos grupos pesquisado a fim de cruzar os resultados do programa Jovem Aprendiz da KOFMG e a percepção da aplicação da lei.

As opiniões entre os grupos são bem coerentes em todos os pesquisado, nenhum conhecia completamente a legislação, apenas tinham conhecimento superficial da lei, inclusive os adolescentes que haviam sido beneficiados pelo programa.

Em sua maioria, os pesquisados tutores e representantes de Recursos Humanos, desconhecem a legislação do aprendiz, situação muito comum na maioria das empresas ou mesmo da sociedade, o que pode dificultar a disseminação da lei e a legitimação dela todas as partes interessadas.

ENTREVISTADORA: Você conhece a Lei do Aprendiz?

ENTREVISTADO: Não!

ENTREVISTADO: pouco. O que eu conheço é assim, que as empresas precisam fazer esta contratação mesmo.

Interessante observar que alguns participantes deste estudo consideram que as empresas percebem a lei apenas como obrigação. Conseqüentemente, são poucas aquelas que realmente consideram o programa como um benefício. No ponto de vista de alguns entrevistados, a lei em geral é apenas uma imposição onerosa do Governo Federal.

ENTREVISTADO: Eu conheço pouquíssimo, eu acho que tudo que é muito imposto geralmente não é bom. Mas eu percebo que em relação ao programa aprendiz, mesmo sendo uma imposição do governo funciona muito bem. Funciona muito bem. (...) Na minha visão, mas tem alguns programas funcionam muito. O aprendiz é um.

Eu acredito que seja a inserção no mercado de trabalho o primeiro emprego, proporcionar, levar essa pessoa adquirir uma experiência para entrar no mercado de trabalho, já que hoje se exige tanto essa questão da experiência.

Eu acredito que aqui, pelo menos quem passo por aqui. Algumas pessoa que eu conheço eu tenho visto por aqui na Coca-Cola tem funcionado eles acabam saindo daqui e conseguindo um outro emprego. A gente tem exemplo daqui da área saiu daqui e já conseguiu lá fora e tá feliz ta se dando bem ta contribuindo para essas empresas eu acredito que é muito valido e funciona.

ENTREVISTADO: As empresas recebem este jovens inicialmente porque é obrigatório.(...) Acho que deveria ser feito alguma coisa para que a empresa enxergasse isso como benefício. Eu também acho que o tempo que ele permanece na empresa é pouco pra ele vivenciar o que ele precisaria vivenciar para dar uma expertise para ele, passar por duas áreas em um tempo maior. O ideal é que esse jovem permanecesse mais tempo na empresa.

A percepção dos adolescentes é de que a maioria das empresas não dá o devido valor ao programa e, muitas vezes, apenas cumprem a cota como uma obrigação.

MODERADORA: Gostaria de estimular uma última reflexão. A lei do aprendiz foi criada para inserir o jovem ao mercado de trabalho. O que vocês pensam a este respeito?

PARTICIPANTE – Muitas empresas como a da minha mãe, foi notificada pelo Ministério do Trabalho, não sei, para ter um jovem aprendiz. Só que o gerente já tava vendo como um ponto de negativo. Porque o projeto

aprendiz de lá não é igual a gente que vai lá, tem a parte prática não. O gerente já tava vendo assim, a gente vai ter que pagar esse menino ficar estudando e nem vai ficar vindo nessa empresa.

PARTICIPANTE – Uma coisa assim que eu acho, como a [Participante A] falou. Aprendiz para a empresa é investimento. A empresa também tem que saber aproveitar este investimento, como muito disseram aqui, jovens tem a facilidade tremenda de pensar fora da caixa...

PARTICIPANTE – Não são todas as empresas que tem esse cuidado com o aprendiz, o devido cuidado mesmo. Tem haver, mas depende muito da empresa para esta lei tem dê certo. Igual o programa da Coca a gente vê que todo mundo tem maior carinho como programa e realmente ta formando profissionais e nem toda empresa é assim, eu falo porque as vezes...alguns colegas meus foram para o Senai foram indicados para outras empresas mas não gostaram tanto quanto eu gostei daqui da coca então tem essa grande diferença então para a lei dar certo a empresa tem estar disposta em engajar mesmo e ir a fundo no programa

Mas os jovens também reforçam a importância da própria participação como fator essencial para o reconhecimento do programa.

PARTICIPANTE – Eu acho isso importante porque quando a gente fala de lei tem mania de falar assim que o problema é só do governo. O problema é sempre de como a lei é aplicada, mas não acredito que tem seus erros sim. Mas a maioria dos erros tá nos próprios aprendizes da nossa turma teve muito mesmo que fizeram o curso, mas não teve importância para eles. Então eu acredito que é a pessoa certa no lugar certo. Nos que formamos, fomos bons alunos, que fomos para o mercado de trabalho, a nossa obrigação é propagar isso. Porque senão a lei para de onde ela tá. Uma árvore, tem um processo... Sei lá... A gente planta, ela cresce, ela dá flor, ela dá fruto, o fruto cai, nasce outra árvore... Então eu acho que a gente é esse fruto que amadureceu e caiu, agora tá na hora de nascer outra árvore. Assim vai...até que vai...até que o programa floresce é muita gente... E vai funcionando bacana, a lei tem o lado errado dela, mas acho que a nossa função com cidadão mesmo é fazer com que ela funcione e não olhar para o problema da lei, mas para a solução ela vem trazer.

Ao finalizar os resultados com este item, pode-se perceber que a Lei do Aprendiz, mesmo depois de quase dez anos de existência, ainda não adquiriu um espaço reconhecido. Apesar da legitimação da lei pelos beneficiados do programa é nítido que as empresas ainda não os reconhecem como ferramenta de inclusão e, muito menos, como investimento para o desenvolvimento de novos profissionais para empresa.

6. CONCLUSÃO

O estudo proposto procurou analisar o Programa Jovem Aprendiz da Coca-Cola FEMSA MG como uma ferramenta de inserção do jovem no mercado de trabalho. Ao analisar os resultados apresentados nesta avaliação pode-se concluir que o Programa Jovem Aprendiz da Coca-Cola FEMSA MG, na percepção dos diferentes atores pesquisados, é considerado como uma ferramenta efetiva na inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Na visão dos tutores e representantes de recursos humanos o programa, além de ampliar as possibilidades de inserção do jovem no mercado de trabalho, também possibilita melhorias em outras dimensões da vida dos mesmos, tal como na vida familiar. . As possibilidades de inserção no mercado de trabalho se expressam nas efetivações de jovens dentro do quadro da própria empresa e, também, fora dela. As melhorias na dimensão pessoal transparecem nos depoimentos que afirmam o estabelecimento do diálogo mais fácil com pais e amigos, por exemplo e a formação de novos círculos de amigos e o contato com bons exemplos de vida.

Adicionalmente, na perspectiva dos jovens egressos do programa, o mesmo pode ser considerado como uma possibilidade de obtenção de capital humano para aqueles que, como eles, têm oportunidades mais limitadas na vida. A possibilidade de ampliar o volume de capital humano ao longo do processo de aprendizagem diferencia os participantes dos não participantes do programa no momento de contratações. Por já terem alguma experiência de trabalho e, conseqüentemente, vistos como mais maduros, os jovens aprendizes são, em geral, preferidos pelos responsáveis pela contratação.

Considerado como uma estratégia de sucesso para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, o programa Jovens Aprendiz da Coca-Cola FEMSA, na percepção dos egressos do programa, deve ser divulgada como uma experiência de sucesso. Para estes participantes, a divulgação do programa entre empresários de diferentes setores poderia conscientizá-los sobre a importância de ampliar oportunidades que preparem os jovens para os desafios impostos pelo mercado de trabalho, a partir de experiências concretas. O sucesso do programa, para os

participantes, e que deveria ser transmitido a outros setores, é que a adoção de programas de aprendizagem, além de possibilitar a inserção social e laboral de jovens, proporciona à empresa a possibilidade de desenvolvimento de novos colaboradores capacitados e formados dentro da cultura organizacional.

O papel da instituição formadora é citado como fundamental para a preparação para o mercado de trabalho porque a oportunidade de absorver conteúdo técnico, tão valorizado nos espaços profissionais na atualidade, é adquirido a partir de experiências práticas que permitem que o jovem conheça e entenda os diferentes tipos de situações pelas quais pode passar no mercado de trabalho contemporâneo.

No que se refere a evolução do Programa Jovem Aprendiz da Coca-Cola FEMSA MG, os resultados do estudo demonstram que o mesmo se modificou ao longo dos anos, procurando acompanhar não só as transformações do mercado de trabalho, mas também as novas práticas de gestão advindas de tais transformações. Contudo, embora o programa seja aprovado internamente pelos tutores e representantes de recursos humanos e, principalmente pelos jovens que dele participaram, ainda existem pontos que precisam ser aprimorados, tal como ficou claro na fala de alguns entrevistados. Um ponto fundamental a ser trabalhado se refere a necessidade de esclarecer alguns tutores sobre os dispositivos legais que tratam do programa. Outro aspecto que também merece atenção, de acordo com os resultados obtidos, diz respeito a maior aproximação entre gestores e jovens. A fala de um dos participantes reforça muito este ponto quando ressalta que seria muito importante conhecer mais o jovem que vai trabalhar no setor, quem é esse jovem, o que ele pensa, como pode um gestor ajudá-lo, etc. Diante dos resultados é possível dizer que o do programa tem um papel fundamental na formação do adolescente enquanto cidadão, pois, por meio dele vários jovens podem desenvolver competências e habilidades desejáveis não somente no mercado de trabalho, mas também na vida cotidiana, tais como responsabilidade, autonomia, independência e respeito pelos familiares e colegas.

É importante ressaltar que os egressos do programa, os tutores e os

representantes de recursos humanos percebem a importância do papel de cada um deles para o desenvolvimento das atividades realizadas na empresa e na melhoria e consolidação do programa dentro da mesma.

Diante disso, podemos concluir que o Programa Jovem Aprendiz da Coca-Cola FEMSA MG encontra-se um momento de evolução e que vem contribuindo de forma gradativa na inserção de jovens no mercado de trabalho. Tal prática poderia ser ampliada por outras empresas de iniciativa privada, ou seja, não apenas cumprir com a cota obrigatória designada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, mas sim ampliar ações que contribuam para a formação profissional e desenvolvam aos jovens um diferencial competitivo.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana, **O que é Trabalho**, São Paulo, Brasiliense, 2008.

ANTUNES, Ricardo, **Crise capitalista contemporânea e as transformações no mundo do trabalho**. In: Capacitação em Serviço Social e Política Social. Módulo I – Brasília, 1999

ARAÚJO, Geovana C., MACHADO, Cintia C., PAULA, Ellen C., SANTOS, Samanta N.; **O trabalho do Adolescente como Possibilidade de Prevenção à Criminalidade**, Monografia de Graduação do curso de Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica, Contagem, 2008.

ARIÈS, Philippe, **Da Família Medieval à Família Moderna** in História Social da Criança e da Família, 2 ed., Rio de Janeiro, LTC Editora, 1981, pp.154-189.

BOUDON, Raymond, **Métodos Qualitativos** In Os Métodos em Sociologia, Ática, 1989, pp.43-61.

Brasil, 2006 - **Síntese de Indicadores sociais - 2006** - http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2006/indic_sociais2006.pdf

CARDOSO JR., José Celso, COSTA, Alysson, GONZALES, Roberto, SANTOS, José Carlos dos, STVALINI, Matheus, **Longa Caminhada, fôlego curto: o desafio da inserção laboral juvenil por meio dos consórcios sociais da juventude**, Brasília, Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2006

Decreto 31.546 de 06 de outubro de 1952 – **Contratação de Aprendiz**, in <http://www.dji.com.br/decretos/1952-031546-cea/031546-1952-cea.htm> acessado em 13/04/2009.

FEMSA, <http://www.femsa.com/pr/> consultado em 18/06/2009

FENELLON, Déa R. **Estado e Planejamento Econômico no Brasil – 1930-1979** in 50 textos de História do Brasil, São Paulo, Hucitec, 1984

FREIRE, Lúcia M.B., **Reestruturação produtiva e destruturação social do trabalho no Brasil no limiar do século XXI** In Revista Ser Social, n.5, jul./dez, 1999.

GATTI, Bernardete Angelina, **Introduzindo o Grupo Focal** In Grupo Focal na Pesquisa em Ciências Sociais e Humanas, Série Pesquisa em Educação, v.10, Brasília, 2005, pp.7-15

GORENDER, Jacob, **Globalização, tecnologia e relações de trabalho** in Dossiê Globalização, Estud. av. vol.11 no.29 São Paulo Jan./Apr. 1997, in

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017
consultado em 17/06/2009

HELOANI, Roberto. **Organização do Trabalho e Administração – uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 1996.

HUBERMAN, Leo. **História da Riqueza do Homem**, 21 ed., Rio de Janeiro, Guanabara, 1986.

JACOBINA, Olga Maria Pimentel, COSTA, Liana Fortunato, **Para não ser bandido: trabalho e adolescente em conflito com a lei**, 2007 in <http://pepsic.bvs-psi.org.br/pdf/cpst/v10n2/v10n2a08.pdf> consultado em 10/08/2009

LIMA, Silvana Mendes e MINAYO-GOMEZ, Carlos, **Modos de Subjetivação na Condição de Aprendiz: embates atuais**, 2003, Disponível em:

Manual da Aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz, 3. ed., Brasília, MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.

MINAYO, Maria Cecília S., **Contradições e Consensos na Combinação de Métodos Quantitativos e Qualitativos** In O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde, 10 ed., São Paulo, Hucitec, 2007, pp.54-76.

MINAYO, Maria Cecília S., **Técnicas de Pesquisa** In O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde, 10 ed., São Paulo, Hucitec, 2007, pp.261-297.

MUNIZ, Jerônimo Oliveira, **As descontinuidades demográficas exercem efeitos sobre o mercado de trabalho metropolitano dos jovens?** In Revista Brasileira de Estudos de População, v19, n.2,jul./dez. 2002.

NOKANO, Marilena, ALMEIDA, Elmir, **Reflexões acerca da busca de uma nova qualidade da educação: Relações entre juventude, educação e trabalho**, 2007 in http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302007000300021&script=sci_arttext&tlng=. Consultado 10/08/2009

PEDROSA, Renato, **A Lei do Aprendiz: Sonhar e viabilizar**, <http://www.redeamigadacrianca.org.br/textos-e-pesquisas/103-a-lei-do-aprendiz-sonhar-e-viabilizar.html> consultado em 18/08/2009

Presidência da República, Decreto-Lei 5.589 de 1º de dezembro de 2005 – **Contratação de Aprendiz** in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm acessado em 13/04/2009.

Presidência da República, Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000 – **Lei do Aprendiz**, in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm acessado em

13/04/2009.

RIZZINI, Irmã, **Pequenos Trabalhadores do Brasil** in História das Crianças no Brasil, 4.ed., São Paulo, Contexto, 2004, pp. 376-391.

WATARAI, Felipe, ROMANELLI, Geraldo, **Trabalho e Identidade de adolescente do sexo masculino de camadas populares**, 2005 in http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?pid=MSC0000000082005000200089&script=sci_arttext&tlng=pt consultado em 10/08/2009

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Síntese dos Indicadores de 2005, in <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2005/sintesepnad2005.pdf> acessado em 27/09/2009.