



CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**BIANCA MONIQUE PEREIRA DA SILVA
JENIFFER GOMES VIEIRA
JESSICA SILVA MOREIRA
TAYNARA NUNES DE SOUSA**

**A VISÃO DO CENTRO SALESIANO DE GOIÁS COM RELAÇÃO AO PROGRAMA
JOVEM APRENDIZ**

**ANÁPOLIS, GO.
DEZEMBRO/2017.**

**BIANCA MONIQUE PEREIRA DA SILVA
JENIFFER GOMES VIEIRA
JESSICA SILVA MOREIRA
TAYNARA NUNES DE SOUSA**

**A VISÃO DO CENTRO SALESIANO DE GOIAS COM RELAÇÃO AO PROGRAMA
JOVEM APRENDIZ**

Projeto acadêmico apresentado à Coordenação do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade Católica de Anápolis, como requisito parcial para validação de estudos da disciplina Projeto Integrador III sob a orientação do Prof. Esp. Rodrigo Messias de Souza.

**ANÁPOLIS, GO.
DEZEMBRO/2017.**

RESUMO

Esta pesquisa tem por finalidade apresentar o Programa de Aprendizagem CESAM do Centro Salesiano de Goiás na intenção de descobrir como é executado o Programa Jovem Aprendiz dentro das empresas atendidas pelo CESAM. Realizou-se uma pesquisa qualitativa através de uma entrevista semiestruturada para obterem-se mais informações sobre o assunto. Através do resultado da pesquisa, percebeu-se que o CESAM está focado em “trabalhar com adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade, sem exclusão de raça, cor, nacionalidade e classe social” (Rosangela, Entrevistada) reparou-se ainda que existe um acompanhamento familiar, escolar e nas empresas, sendo que este acompanhamento é realizado de 03 (três) em 03 (três) meses. É feito também um processo de integração no qual esses jovens “aprendem sobre relações interpessoais, respeito, apresentação visual e higiene pessoal” (Rosangela, Entrevistada). O treinamento destes jovens é realizado por meio de cursos cadastrados no MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) e nota-se um significativo desenvolvimento destes tantos dentro da empresa quanto no CESAM.

Palavras-chave: Jovens, aprendizes, CESAM.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
1.1 Justificativa	5
1.2 Objetivos gerais	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 Recursos humanos	7
2.2. Gestão de pessoas	7
2.3.1 Processos de desenvolver pessoas	9
2.3.2 Treinamento	9
2.3.3 Conceito de desenvolvimento	11
2.4 JOVEM APRENDIZ	12
2.4.1 Seleção do Aprendiz.	12
2.4.2 Estabelecimentos obrigatórios para contratar aprendizes.	12
2.4.3 Contrato de aprendizagem	13
2.3.4 A formação técnico-profissional	13
3. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO PROGRAMA CESAM	14
4. METODOLOGIA	16
4.1 Entrevista transcrita	18
5. ANÁLISE	23
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	25
REFERENCIAS	26

1. INTRODUÇÃO

Os jovens brasileiros têm anseios e expectativas em diversos campos, com destaque para a cultura, o lazer, a educação e o trabalho que são objetos de diversas políticas públicas. A inclusão dos jovens no mercado de trabalho é um desafio para o governo, para as empresas públicas e privadas, que compartilham a responsabilidade da execução da Lei 10.097/2000 conhecida como a Lei da Aprendizagem.

O objetivo principal da Lei é preservar e resguardar os direitos e deveres dos aprendizes. Os jovens entre 14 e 24 anos que são inseridos no programa têm como dever cumprir uma carga horária definida pela lei dentro das empresas, no qual estarão exercendo uma determinada função. Este contrato de trabalho pode se estender por até dois anos, e durante esse período de integração o jovem é capacitado no centro Salesiano (modo teórico) e na empresa (modo prático). Esta ação oportuniza a inserção do aprendiz com o primeiro emprego, assim desenvolvem-se competências para a inclusão deste no mercado de trabalho posteriormente. Em relação aos empresários, eles têm a oportunidade de contribuir na formação de futuros profissionais, difundindo os valores e costumes da empresa.

A lei exige que empresas com o número de funcionários maior que 7 (sete) pessoas devem ter jovens aprendizes, somente empresas sem fins lucrativos estão livres desta responsabilidade. Tal dever não é somente de introduzir o jovem à organização, a tarefa é mais complexa, pois além de introduzi-lo na empresa, o gestor deve também treiná-lo e desenvolvê-lo com o propósito de adequá-lo ao mercado de trabalho.

Depois disto, nota-se como o empresário percebe a necessidade, pelo jovem, tendo seu treinamento viabilizado pelo programa jovem aprendiz. Realizou-se uma entrevista aprofundada com a Gerente Sócio educativa do Centro Salesiano (CESAM) Rosângela Cruz Ferreira Rodrigues, o qual se adquiriu conhecimento para a realização deste estudo.

1.1 Justificativa

Antes da lei da aprendizagem ser regulamentada, o Jovem não tinha grandes possibilidades de inserção no mercado de trabalho de maneira formal, uma

vez que, se surgisse à necessidade de ajudar na renda familiar, esse jovem optava em desistir dos estudos para trabalhar.

Com a aprovação da Lei 10.097/2000, regulamentada em 2005, e com o surgimento das instituições formadoras, o jovem ganhou a oportunidade de se especializar e, ao mesmo tempo continuar sua jornada acadêmica.

Logo, entende-se que, investir no treinamento desenvolvimento do jovem e em seu crescimento tanto social quanto profissional, acareará em jovens preparados para a vida adulta em sociedade. Assim fará jus à frase “os jovens são o futuro da nação”.

1.2 Objetivos gerais

Apresentar o Programa de Aprendizagem CESAM do Centro Salesiano de Goiás a fim de desvelar como é executado o Programa Jovem Aprendiz dentro das empresas atendidas pelo programa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Recursos humanos

O gestor de RH tem como principais funções segundo a pesquisadora Jane Kelly (UNIPE,2016) o recrutamento e seleção de profissionais com o perfil qualificado conforme as necessidades da empresa, treinar e desenvolver competências dos funcionários, definir e gerenciar salários e benefícios, garantir o cumprimento dos pisos salariais, coordenar os processos e atividades da folha de pagamento, ser a ponte de comunicação entre os empregadores e os funcionários colhendo sempre feedbacks, fazer a análise de desempenho dos funcionários, agendar os exames admissionais e demissionais, organizar eventos de prevenção contra acidentes de trabalho, organizar o plano de carreira dos funcionários e incentivá-los a se desenvolverem pessoal e profissionalmente, essas são algumas das funções de um gestor de RH (DESSLER, 2003).

2.2. Gestão de pessoas

Chiavenato (2010, p. 11) afirma que:

As pessoas constituem o principal ativo das organizações". Ele completa o pensamento dizendo que a Gestão de pessoas está em constantes mudanças e transformações, ela consiste em vários aspectos como; conservar e controlar o capital humano de uma empresa. "Gestão é falar de gente, mentalidade, inteligência, vitalidade, ação e proporção.

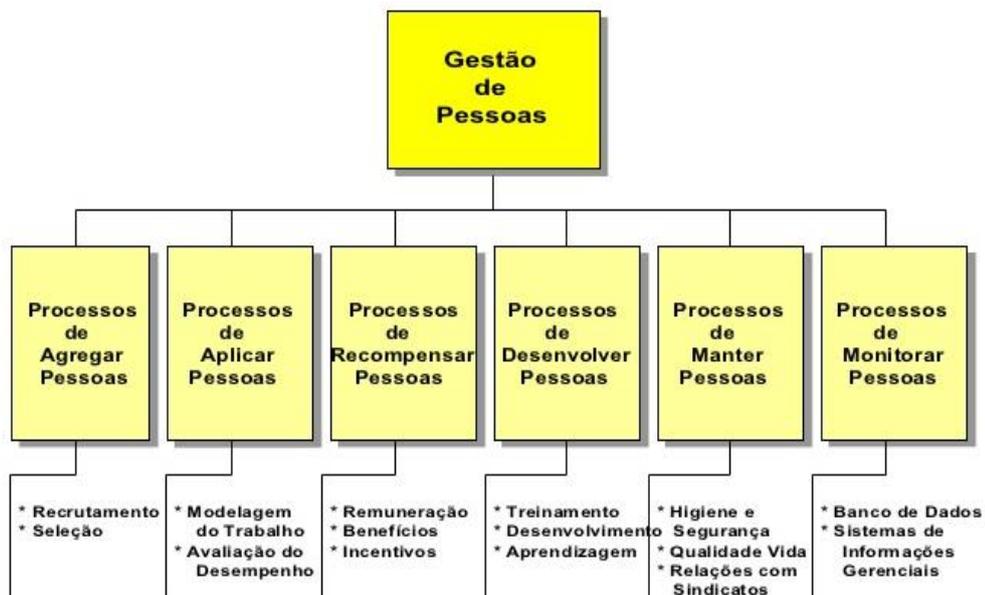
A gestão de pessoas como princípios e métodos aplicados para a realização da tomada de decisões, sendo assim "Um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo" (DUTRA, 2008 p.17).

A organização que possui a gestão, que segue suas regras internas, são aquelas que formam colaboradores mais bem qualificados e motivados para desempenhar as suas principais funções. Chiavenato (2008 p.11), afirma que "Não existe organizações sem pessoas, pois são elas que geram e fortalece a inovação e o que deverá vir a ser." São as pessoas que produzem, vendem e servem ao cliente, são elas que tomam decisões, lideram e motivam outras pessoas. Afinal, as organizações são um conjunto de pessoas.

Objetivos da gestão de pessoas segundo Chiavenato (2010) é ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão, visão e valores, proporcionar mais oportunidades de criar, desenvolver e aplicar as habilidades e competências para organização, proporcionar pessoas bem treinadas e bem motivadas, aumentar a auto realização e a satisfação das pessoas no trabalho, desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho, organizar e promover mudanças, manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável, construir a melhor empresa com a melhor equipe.

Os seis processos de Gestão de pessoas segundo Chiavenato (2010 p.15) são os de agregar pessoas, aplicar pessoas, recompensar pessoas, desenvolver pessoas, manter pessoas e os de monitorar pessoas.

Fonte1: Os seis processos de gestão de pessoas (CHIAVENATO, 2010 pg. 15).



Os Processos de gestão de pessoas podem ser definidos da seguinte forma:

Processos agregar pessoas São os processos utilizados para incluir novas pessoas na empresa. Processos de aplicar pessoas: São os processos utilizados para desenhar as atividades que as pessoas irão realizar na empresa, orientar e acompanhar seu desempenho. Processo de recompensar pessoas: São os processos utilizados para incentivar as pessoas e satisfazer suas necessidades individuais mais elevadas. (CHIAVENATO, 2004, p.14).

Também são definidos enquanto:

Processo de desenvolver pessoas: São os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas. Processo de manter pessoas: São os processos utilizados para criar condições ambientais e psicológicas satisfatórias para as atividades das pessoas. Processo de monitorar pessoas: São os processos utilizados para acompanhar e controlar as atividades das pessoas e verificar resultados. (CHIAVENATO, 2004, p.15).

2.3.1 Processos de desenvolver pessoas

“São os processos utilizados para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal das pessoas”. (CHIAVENATO, 2013 p.16).

2.3.2 Treinamento

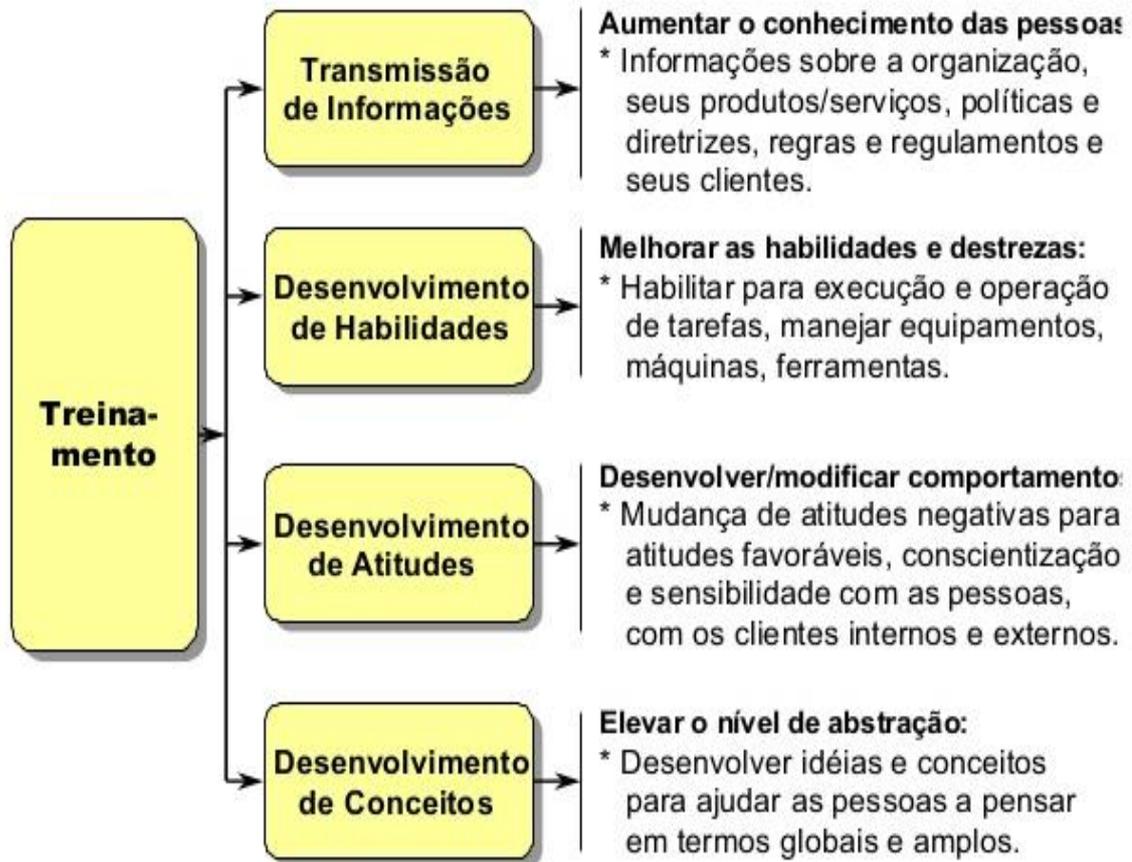
Chiavenato(2010), afirma que o treinamento é o processo de devolver qualidades para que os colaboradores sejam mais produtivos para que possam contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais, completou a ideia com a seguinte afirmação “Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados as habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos.” Chiavenato, (2004, p.339)

Segundo no mesmo pensamento França, nos afirma que o treinamento é uma ferramenta muito importante para organização.

O treinamento não pode ser visto pela empresa como uma série de cursos e eventos. A expectativa da empresa é que o treinamento possa, identificado com seus objetivos, contribuir para melhor capacitação dos empregados, visando a um aumento de moral, de eficiência de produtividade e melhoria do ambiente do trabalho e da própria empresa. (FRANÇA, 2011, p.88).

Chiavenato(2008), afirma que são vistas as quatro etapas do treinamento e as suas consequências. Transmitir informação, desenvolvimento de habilidade, desenvolvimento de atitudes e por último desenvolvimento de conceitos, cada um desses tópicos foi detalhado a imagem a seguir:

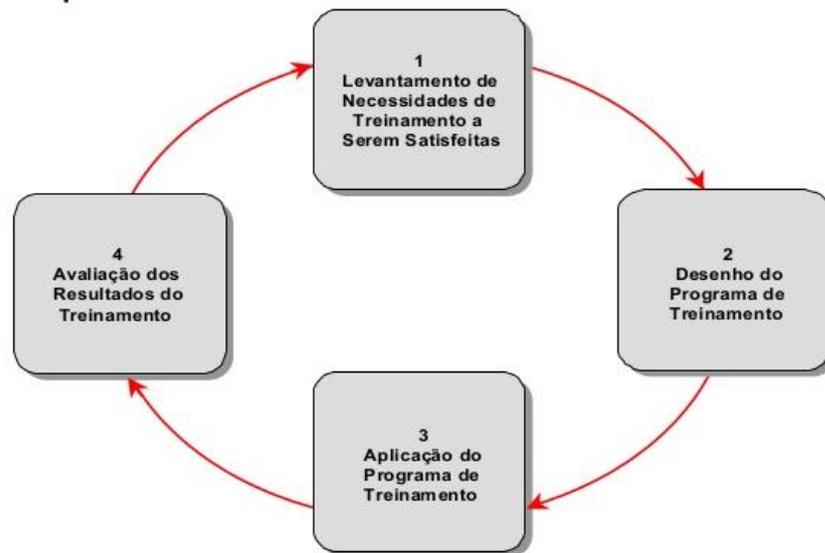
Fonte 2: As quatro etapas do processo de treinamento. (CHIAVENATO, 2008).



A fonte 2 demonstra a mudança de comportamento através do treinamento, sendo que “A informação guia o comportamento das pessoas e o torna mais eficaz”. E ele tenta exaltar a importância de um bom treinamento nas organizações, e como a tal afeta os recursos humanos. (CHIAVENATO, 2008, p. 367).

Os processos de treinamento são, segundo Chiavenato (2008), o Diagnóstico da situação que é o levantamento das necessidades da organização o Desenho do treinamento que se baseia na elaboração do processo para aplicação do treinamento a aplicação do plano de ação e a execução do mesmo são pôr fim a avaliação para ter os resultados do treinamento.

Fonte 3: Tipos de mudanças de comportamento. (CHIAVENATO,2008, p.368)



2.3.3 Conceito de desenvolvimento

“Desenvolvimento é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização”. (MILKOVICH, 2006, p.338)

Segundo Araújo e Garcia (2009), treinamento é um processo de aprendizagem voltado para acatamento de regras e tarefas para as pessoas, já o desenvolvimento é o processo de aprendizagem voltado para o crescimento da pessoa melhorando assim suas habilidades e atitudes.

Segundo Araújo e Garcia (2009,p.102) Desenvolver pessoas é dedicar atenção especial pois, vivemos em uma sociedade onde se valoriza o conhecimento, as pessoas são peças-chaves das organizações, desta forma quando a organização investe em cursos e conhecimentos para seus colaboradores, ela poderá desfrutar das vantagens de ter profissional bem qualificados em sua organização.

“Adquirir novas habilidades e novos conhecimentos modificando comportamento e atitudes” (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA,2001) diz que é fundamental utilizar a capacidades com o objetivo de maximizar o desempenho profissional buscando preparar os colaboradores para ocupar posições na organização.

Segundo Chiavenato, (2008 p.360) O desenvolvimento frequente entre as empresas e pessoas é primordial na gestão de pessoas. A originalidade está fortemente ligada à capacidade de desenvolver pessoas, a única maneira de enfrentar as dificuldades que se colocam para o futuro das organizações e torná-los permanentemente capazes para atuar com mais credibilidade no mercado de trabalho.

2.4 JOVEM APRENDIZ

2.4.1 Seleção do Aprendiz.

Segundo o manual da aprendizagem (a seleção do jovem aprendiz e de total liberdade de escolha do empregador.

O empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz desde que observado a princípio constitucional da igualdade e a vedação a quaisquer tipos de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, p. 16).

Segundo Manual da aprendizagem (Ministério do trabalho e emprego p. 16). O empregador deve estar ciente das leis que engloba o aprendiz, tais como o Art. 428 que diz:

O contrato de Aprendizagem é o contrato de trabalho especial, por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se responsabiliza a segurar ao maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos de idade inscritos no programa de aprendizagem, sendo esse programa de formação técnico-profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, cabe ao aprendiz executar sua função com zelo e diligência. (CLT, ART.428. Pg. 337).

Trata-se da Lei 11.180, que altera, em seu artigo 18, os artigos 428 e 433 da Consolidação das leis do Trabalho (CLT). Em vigor desde setembro de 2005, essa Lei eleva a idade-limite de adolescentes aprendizes de 18 para 24 anos e não estabelece limite de faixa etária para aprendizes com deficiência. (Art. 428 da CLT, *apud* Da Redação, 21/03/11

2.4.2 Estabelecimentos obrigatórios para contratar aprendizes.

Conforme determinada o art. 429 da CLT, toda empresa com mais de sete (7) funcionários deve ter jovem aprendiz.

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem

número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Segundo o Manual da aprendizagem (Ministério do trabalho e emprego p. 17) entidades sem fins lucrativos estão dispensadas de cumprir a cota, (art. 430). Porem as demais que não cumprir, será penalizado em multas conforme o art.249.

Caso haja infração na disposição do Art. 429, ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados que não estejam em acordo com a lei, não podendo a soma das multas ultrapassar a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, exceto no caso de residência, em que esse total poderá ser elevado ao dobro. (CLT Art. 434 pág. 394)

2.4.3 Contrato de aprendizagem

Conforme o manual da aprendizagem do Ministério do trabalho e emprego na (pg. 13) o contrato do aprendiz é um contrato ajustado e especial, com prazo determinado, com duração até no Máximo dois anos, (em regra) para jovens entre 14 e 24 anos o mesmo não é aplicado em jovens com deficiência, escrito em programas de aprendizagem.

“O contrato de aprendizagem não poderá ser superior a 2 (dois) anos, exceto quando for de aprendiz portador de deficiência. ” (CLT Art. 428 da pág. 377). O contrato de trabalho de aprendiz segue algumas exigências tais como:

No contrato de trabalho de aprendizagem e necessário anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência na escola caso não tenha concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de uma entidade qualificada em formação técnica profissional metódica. (Parágrafo com redação dada pela Lei nº 11.788, de 25-9-08.)

A duração do trabalho do aprendiz não poderá ultrapassar 6 (seis) horas diárias, sendo ocluso a prorrogação e a retribuição da jornada.

1º (redação do caput e parágrafo determinados pela Lei nº 10.097, de 19-12-00.) O máximo previsto poderá ser de até 8 (oito) horas diárias para aqueles aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem avaliadas as horas marcada à aprendizagem teórica. (CLT Art. 432 da pág. 391).

2.3.4 A formação técnico-profissional

Segundo o art.428 os jovens além de ter a oportunidade do primeiro emprego, recebem formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

A formação técnico-profissional caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas nas organizações. (Parágrafo com redação determinada pela Lei nº 10.097, de 19-12-00.)

De acordo com o programa de aprendizagem (art.23, S1, do decreto nº 5.598/05) as empresas devem escolher formalmente um orientador, uma profissional responsável de guiar o jovem dentro da organização, tal profissional ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para o seu desenvolvimento integral e em harmonia com os conteúdos estabelecidos nos cursos em que foi matriculado.

3. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO PROGRAMA CESAM

O fundador da família salesiana, São João Bosco tornou se padre com o objetivo de ajudar adolescentes e jovens ensinando e pregando através de um projeto, em conformidade com o que se encontra no site do CESAM, (2017).

A palavra “salesianos” foi empregada pelo próprio Dom Bosco para nomear seus seguidores, em honra a São Francisco de Sales. Ele nasceu na Itália, perto de Turim, no dia 16 de agosto de 1815; faleceu no dia 31 de janeiro de 1888. Era filho de pobres camponeses. Quis ser padre para trabalhar com crianças e jovens, educando e evangelizando segundo um projeto de promoção integral, que visa à formação de “bons cristãos e honestos cidadãos.

A Instituição Cesam tem como foco as pessoas mais vulneráveis para que possa contribuir para uma sociedade mais justa e fraterna conforme o site do Cesam nos afirma “A Inspetoria São João Bosco (ISJB) é uma associação sem fins lucrativos, de assistência social, beneficente e de caráter educativo-cultural.”(Cesam, 2017).

Em 1883 um grupo encaminhado por Dom Bosco surgiu para colocar em prática seu carisma e educação para ajudar uma população de jovens desprovidos.

O trabalho dos Salesianos de Dom Bosco no Brasil começou em 1883, quando um grupo de religiosos vindos da Itália, encaminhados por Dom Bosco (São João Bosco), chegaram para colocar em prática seu carisma e

pedagogia baseados na “razão, na religião e no carinho” e atender às necessidades de uma população jovem e carente. Ao longo dos anos, criaram escolas, paróquias, centros juvenis (também conhecidos como oratórios), obras assistenciais e sociais, escolas de educação básica e universidades, rádios comunitárias, editora, centros de produção de audiovisuais, além da obra missionária junto aos povos indígenas. (CESAM, 2017)

Os Salesianos são encontrados presentes nos estados Brasileiros ordenados em 06 (seis) regiões que são chamadas de inspetorias. No site “A Inspetoria São João Bosco tem presenças no Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo, Goiás, Tocantins e o Distrito Federal. ” (CESAM, 2017).

4.METODOLOGIA

A abordagem escolhida para essa pesquisa foi a qualitativa. Todavia, a mesma é mais complicada de se executar, pois o foco dela é compreender o comportamento de uma determinada amostra. Por isso os métodos de pesquisa não apresentam resultados em números exatos, a coleta pode ser feita de maneiras variadas. Como por exemplo, entrevista de profundidade e observação de comportamento. A amostra é geralmente pequena determinada visando suprir uma cota específica. A entrevista ajuda a compreender as motivações de um determinado grupo, analisar as suas tendências, identificar hipóteses para um problema, descobrir opiniões e expectativas de indivíduos.

De acordo com Piovesan (1995), a pesquisa exploratória é muito utilizada para realizar um estudo preliminar do principal objetivo da pesquisa que será realizada, ou seja, familiarizar-se com os acontecimentos investigados, de modo que a pesquisa possa posteriormente ser feita com uma maior compreensão e precisão. A pesquisa exploratória pode ser realizada através de diversas técnicas, geralmente com uma pequena amostra, que permite ao pesquisador definir o seu problema de pesquisa e formular a sua hipótese com mais precisão, ela também lhe permite escolher as técnicas mais adequadas para suas pesquisas e decidir sobre as questões que mais necessitam de atenção e investigação detalhada, e pode alertá-lo devido a potenciais dificuldades, as sensibilidades e as áreas de resistência.

Uma pesquisa pode ser considerada de coisa exploratória, quando esta envolver levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram, ou têm experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão. A pesquisa exploratória é realizada sobre um problema ou questão de pesquisa que geralmente são assuntos com pouco ou nenhum estudo anterior o seu respeito. O objetivo desse tipo de estudo é procurar padrões, ideias ou hipóteses. A ideia não é testar ou confirmar uma determinada hipótese, e sim realizar descobertas. As técnicas tipicamente utilizadas para a pesquisa exploratória são estudos de caso, observações ou análises históricas, e seus resultados fornecem geralmente dados qualitativos ou quantitativos. A pesquisa exploratória avaliará quais teorias ou conceitos existentes podem ser aplicados a um determinado problema ou se novas teorias e conceitos devem ser desenvolvidos.

No tocante a coleta de dados utilizou-se a entrevista que, segundo Maria Elizabete (2009) tem uma influência muito grande entre o pesquisador, entrevistador e entrevistado. Por meio de um diálogo entre perguntas e respostas existem dois tipos de entrevistas: A Entrevista estruturada, ou seja, o entrevistador segue um roteiro para obter respostas padrões, e temos a Entrevista semiestruturada não é necessário o roteiro e não segue uma ordem rígida de questões. O entrevistador sugere um assunto e o entrevistado fala sobre o assunto proposto. A entrevista tem diversas vantagens, como aprovar o tratamento de argumentos pessoais e individuais, informação de assuntos propostos, aprimoramento de questões feitas através de coletas de dados, um melhor conhecimento a respeito da instituição em questão.

A mesma autora alerta a respeito dos Cuidados para realização de uma entrevista. O candidato precisa estar ciente do local e hora marcados para a entrevista; A privacidade da entrevista é fundamental, o respeito e a atenção ao vocabulário, o entrevistador deve estar atento a esses detalhes. É fundamental e de interesse que o entrevistador crie um momento para que o candidato se sinta livre para expor pensamentos e ideias a respeito do seu futuro profissional, visão e valores. Não há uma ordem exata e um padrão de entrevistas, mas deve haver um cuidado a ser seguida, uma dica de interesse é conhecer um pouco da linguagem corporal, assim podemos distinguir algumas características básicas. Mas como dito anteriormente o respeito durante a entrevista, dedicação, criatividade e observação são os pontos chaves para se analisar e agregar um futuro profissional de interesse para a empresa.

A fase da coleta de dados foi iniciada a partir da definição do local de pesquisa com a ajuda do professor Wilton Alves Ferreira Junior, que forneceu o contato do gestor financeiro do Cesam, o qual foi responsável por organizar a entrevista, no dia 6 (seis) de dezembro de 2017. Realizou-se a entrevista com a gestora Rosângela Cruz Ferreira Rodrigues, de maneira virtual com o uso do software Skype. A entrevista teve duração de 50 minutos. Dentro dos diversos relatos, foram selecionadas 14 questões para serem trabalhadas nesta pesquisa.

O tratamento dos dados coletados, conforme o professor Búlgaro (CEPPAD/UFPR), foi realizado mediante o estudo comparativo, o qual consiste em uma técnica de análise fundada nos inícios do século XX. Sua utilização tem como objetivo a identificação de problemas, específicos ou comuns em uma organização.

Para realizar tal análise devem ser levados em consideração os objetivos da organização, seu ambiente, os indivíduos, e diversos outros fatores que possam influenciar. Búlgaro, afirmou também, que a para a aplicação ser bem-sucedida requer cuidados e definições de todos os passos ou procedimento de investigação, tais como fundamentação teórica empírica, metodologia e procedimentos de levantamento e instrumentos de coleta de dados.

Portanto, os dados desta pesquisa foram analisados de modo comparativo, visando o que está pré-estabelecido na lei, e a opinião da entrevistada Rosângela Cruz Ferreira Rodrigues.

4.1 Entrevista transcrita

A entrevistada Rosângela Cruz Ferreira Rodrigues, casada, mãe, com 54 anos. Formados em pedagogia pela universidade Federal de Goiás e se especializou pela Universidade Lusófona de Portugal e políticas públicas para educação, trabalha na Função CESAM, como gerente sócia educativa pastoral, entrou em janeiro de 2014. Respondeu as seguintes questões:

1-Quais são valores que o programa agrega aos jovens?

Respeito à pessoa humana independente de raça, nacionalidade, cor e de posição social; “Criar bons cristãos e honestos cidadãos” que é Lema de Dom Bosco.

2-Conte-nos um pouco sobre sua história no programa Cesam?

Em 1840 Dom Bosco cria um oratório para trabalhar com os meninos, o Cesam mesmo ele e desde 1974 onde trabalhava com os adolescentes de 16 a 18 anos e em 2000 com a lei da aprendizagem nós entramos no programa de aprendizagem, então o Cesam tem uma história de 44 anos de trabalho com adolescentes e jovens com situações de vulnerabilidade social. [...] Temos na equipe diretiva do Cesam que é o Padre Gregório Batista, Rogério gerente administrativo financeiro e eu (Rosângela) na equipe sócia educativa pastoral, trabalhamos juntos para não ter divisão de equipe só é dividido para darmos mais atenção aos departamentos ligados a nossa gestão, os departamentos que são ligados ao sócio educativo é para acompanhar o que nós estabelecemos com as empresas, porque aqui dentro do programa de aprendizagem nós fazemos a formação teórica e todos

os acompanhamentos de todos os meninos que estão aqui, eles são acompanhados sistematicamente e esse acompanhamento é todo da minha gestão (Rosângela).

3-Existe um recrutamento no Cesam? Como funciona a seleção?

Temos um site, onde eles fazem a inscrição é necessário que o jovem esteja estudando ou se ele concluiu o ensino médio a comprovação, que ele tenha de 14 a 24 anos tenha a Carteira de Trabalho, identidade e CPF. As assistentes sociais fazem o acolhimento e uma triagem. [...] a fim de colocar o jovem mais próximo a sua residência e da escola para que o programa de aprendizagem não venha atrapalhar o seu rendimento escolar. [...] em hospital eu não posso por adolescente, aí tenho que fazer a prospecção de jovens acima de 18 anos. [...] às vezes para trabalhar em almoxarifados, ligamos para a família se for menor de 18 anos porque não pode comparecer sozinho para preencher uma ficha sócia econômica deve ir com o responsável, onde só tem homens nessa empresa, então não vou por uma menina. [...] fazemos todo um conhecimento sobre o aprendiz de onde ele mora, qual a renda dos pais, quantos irmãos tem na casa, quem trabalha, se alguém tem algum problema de saúde, se toma algum medicamento, se alguém tem algum problema com envolvimento com alguma substancia ilícitas. [...] para entrar no Cesam tem que ser um adolescente ou um jovem vulnerável, pois somos uma filantropia e temos valores da missão salesianas de trabalhar com o excluído. [...] depois de fazer a ficha o encaminhamos para a empresa e tudo correndo bem nós efetivamos o contrato, [...] só entra o Cesam a partir do momento que está com a carteira assinada com todos os direitos estabelecidos pela lei da aprendizagem e pela CLT.

4-Quais são as dificuldades de encontrar jovens qualificados?

Nós compreendemos que um programa de aprendizagem não pode fazer exclusão, o manual de aprendizagem diz olha todos os meninos de 14 a 24 anos têm o direito de ingressar no programa [...] desde que esteja estudando e tenha todas as documentações [...] o adolescente o jovem for portador de necessidade especial não tem limite de idade pode entrar a qualquer momento. Então não escolhemos aqui quem está mais capacitado porque senão estaremos fazendo a mesma coisa que a sociedade faz, excluindo esse menino.

5-Quais são as maiores dificuldades enfrentadas pelo Cesam?

Fazer com que as empresas entendam [...] por que, o que acontece quando a gente vai encaminhar o jovem para a empresa, eles querem um menino que está no primeiro ano de faculdade, algumas não posso generalizar, [...] querem que tenham esse ou aquele domínio[...] então aí passa a não ser um programa de aprendizagem, é seleção de funcionário.

6-Quais são os cursos oferecidos?

[..] nós temos 11 oferecidos, nós temos bancário, [...] trabalhamos com o arco ocupacional que é uma oportunidade maravilhosa de aprendizagem pois eles vão ter um arco abre um leque de opções, por exemplo o arco ocupacional de administração ele vai ter 24 meses de aprendizagem, [...] ocupação de auxiliar administrativo, Office boy e Office girl, arquivo e almoxarifado, [...] então ele roda por essas quatro ocupações. E temos também os CBO. Que é de auxiliar administrativo

Observações. Em relação dos cursos e carga horária, estarão nos anexos desse trabalho.

7-O jovem recebe instruções sobre o seu papel dentro das organizações, porém sabemos que nem todos os gestores das empresas que tem o programa realmente estão interessados em treinar o jovem, o jovem passa a enfrentar a realidade de uma organização. Diferentemente da teoria passada. Quando existe desistência dos cursos oferecidos pelo programa qual são as ações tomadas pelo Cesam?

[...] A partir do momento que ele já está conosco [...] nós temos a responsabilidade de fazer um acompanhamento sistematizado de todos os aprendizes [...] uma equipe que acompanha no familiar, [...] na escolar [...] em loco nas empresas. [...]. Existe uma ficha de acompanhamento de no máximo 3 meses onde todas as empresas são visitadas, todos os jovens são visitados. [...] por algum motivo ele teve uma falta injustificada[...] entramos em contato com o aprendiz para saber o que houve, [...] para sair do Cesam é muito difícil porque nós vamos intervir junto da empresa sempre a favor do jovem, mas isso não passado a mão na cabeça, orientando e educando.

8-Quem vai ser o intermediador entre a empresa e o Cesam?

[...] A lei estabelece que na empresa exista a figura do orientador legal, ele vai ser o mediador entre o jovem na empresa e o Cesam, e essa comunicação tem que ser muito estreita, ágil e transparente para que dê certo. [...] a todo o

momento, ele é acompanhado, então se ele tem um problema na família que está interferindo no trabalho, nós vamos até família [...] o que nós precisamos fazer pra ajudar ele,[...] e falta de política pública,[...] problema na escola.[...] todas essas questões [...] tem fichas de acompanhamento, nós lançamos todos esses acompanhamentos em um sistema.[...] que ali tem todas as informações, que são mais sigilosas, que devem estar só nos dados do acompanhamento familiar, acompanhamento empresa.

9-O desenvolvimento dos jovens é visível tanto na empresa quanto para o Cesam?

Sim é muito visível, porque nós acompanhamos do início ao fim. [...] por que a gente acredita muito no desenvolvimento, acredita que se a gente acompanha, esse jovem só precisa de tempo.

10-Como funciona a capacitação (treinamento) dos jovens?

Temos uma exigência do Ministério do Trabalho Emprego de quais são os conteúdos que nós devemos trabalhar, tem conteúdos básicos, [...] nós alentamos todos os conteúdos com a carga horária[.] e nós temos cadastramos cada curso no site da juventude web, do Ministério do Trabalho Emprego,[.] trabalhamos em módulos de integração,[...] inclusão digital [...] de cidadania [...] o módulos específicos [...] que trabalha a sua formação[.] vamos focar mais especialidade do curso.[...] temos o modulo complementar [...] é uma sequência modular [...] e nos cumpridos rigorosamente a carga horária estabelecida por curso.

[...] No primeiro mês eles vão cumprir uma carga horária no Cesam de 100 a 121 horas dependendo da quantidade de horas semanais, durante esse mês eles vão fazer um processo de integração, vão conhecer a casa, o que é o Cesam, a história de Dom Bosco, conhecer nossos valores, as relações interpessoais, respeito, apresentação visual, higiene pessoal eles vão ser preparados para chegar na empresa. Depois de já estarem na empresa a empresa pode escolher 1(um) dia da semana para liberar o jovem para fazer o curso. [...]

11-Como funciona a parte prática e teórica da aprendizagem e a qual sua concepção?

A aprendizagem, ela acontece com a formação conjunta lado a lado entre a parte teórica e parte prática pela legislação, nós temos 30% do total da carga

horária do jovem para trabalhar a formação teórica e 70% para trabalhar a parte prática da aprendizagem, [...] temos a concepção que a aprendizagem não é um trabalho, ela é um programa de aprendizagem dividida em teoria e prática.

12-Existe alguma interferência da família no desempenho do jovem? Caso você note que a família do jovem está com alguma dificuldade financeira vocês intervêm?

[...] com muito cuidado, de não ficar no assistencialismo, de ficar dando. Ver o porquê desta família estar precisando, [...] será que tem algum direito dela que ela não está recebendo. [...] temos uma ligação em rede muito importante com os CRAS, com os CRES, com ministério público, com a defensoria pública, com o juizado [...] as assistentes sociais têm um campo de trabalho, por que aquilo que não é mais o nosso braço, [...] nós podemos pegar e criar redes para poder atender.

13-As aprendizes entram no programa com a intenção de ajudar a família?

[...] acabam ajudando com certeza, [...] trabalhamos muito com autoestima, projeto de vida para eles, importância de prosseguirem com os estudos, [...] e nos fazendo um trabalho bimestralmente com as famílias. [...] fazendo um trabalho sistematizado com as famílias, no início do ano é feito um agendamento uma pesquisa entre as famílias de quais os temas que eu gostaria de estar discutindo para ajudar na formação dos filhos, [...] fazemos reuniões nos bairros [...]e também no Cesam [...] geralmente é feito das 09:00 horas as 12:00, oferecemos um café da manhã e chamamos aqueles que estão ligados com o tema.

14- O Cesam contém alguma falha?

[...] Dentro do sistema preventivo proposto por Dom Bosco só tem uma falha, se o jovem não quiser. Se ele não quiser, aí nós não temos como fazer. [...] por que todas as orientações ele vai ter, mais se ele não quiser ir para a empresa, [...] cumprir [...] fazer, aí realmente temos que desligado do programa. [...] mais antes de desligar o aprendiz, nós fazemos de tudo para que isso não aconteça, mais se o jovem não quer também não tem como.

Observação entrevista na integra nos anexos.

5. ANÁLISE

Em relação à entrevista realizada com a Gerente Rosângela Cruz Ferreira Rodrigues, fizemos as seguintes análises e indagações dos conteúdos obtidos.

Segundo o Manual da Aprendizagem (Ministério do Trabalho e Emprego) a seleção de jovem aprendiz é de total liberdade de escolha do empregador e também o empregador deve estar ciente das leis que engloba o aprendiz, como o Art.428 que diz “o empregador se responsabiliza a assegurar ao maior de 14(quatorze) anos e menor de 24(vinte e quatro) anos inscritos no programa de aprendizagem”. Já a entrevistada Rosângela diz, para que aja o recrutamento na instituição formadora CESAM é necessário se inscrever pelo site, estar estudando ou ter concluído o ensino médio; que tenha entre 14 a24 anos o jovem, documentos como carteira de trabalho, RG, CPF e comprovante de conclusão do ensino médio.

O Manual da Aprendizagem (MTE) preserva a igualdade de direitos ao selecionar o aprendiz, a vedação a quaisquer tipos de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais”. A entrevistada (Rosângela) relatou que o programa de aprendizagem não pode estabelecer critérios na escolha do aprendiz. Afirmou que, “[...] *quando a gente vai encaminhar o jovem para a entrevista de emprego, eles querem um menino que já está no primeiro ano de faculdade [...]*”, então Rosangela definiu que a maior dificuldade do Cesam é fazer com que as empresas vejam o jovem como um aprendiz em potencial. “[...] *então, aí passa não ser um programa de aprendizagem, é uma seleção de funcionário [...]*”.

Segundo o art.428 da CLT, os jovens além de ter a oportunidade do primeiro emprego, recebem formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Durante a entrevista Rosângela nos informou que no Cesam existem cursos de: Assistente administrativo; assistente bancário; Auxiliar de produção; Auxiliar de vendas; secretario e assessoramento; Auxiliar de venda; operador de comercio, que existem também a possibilidade de rotação de cargos onde o aprendiz tem a oportunidade de aprender muito mais do que somente a sua função.

O Manual de aprendizagem diz que a empresa deve designar formalmente um monitor para a formação técnica profissional metódica, esse monitor ficará responsável pela coordenação dos exercícios práticos e acompanhando as

atividades do aprendiz no estabelecimento, quando perguntamos a Rosângela sobre essa questão ela respondeu a “[...] *A lei estabelece que na empresa exista a figura do orientador legal, ele vai ser o mediador entre o jovem na empresa e o Cesam, e essa comunicação tem que ser muito estreita, ágil e transparente para que dê certo.* [...]”

Segundo MILKOVICH (2006) o desenvolvimento é o processo de longo prazo para melhorar as capacidades e motivação dos funcionários para torná-los membros importantes para a organização. Rosângela reconhece que o desenvolvimento do Cesam é muito visível, porque os aprendizes são acompanhados do início ao fim.

“Treinamento é o processo de ensinar aos novos empregados as habilidades básicas que eles necessitam para desempenhar seus cargos” assim diz o Chiavenato, (2004, p.339). Rosângela alega que no Cesam tem uma exigência do MTE (ministério do trabalho emprego) com relação aos conteúdos que devem ser trabalhados, existem módulos de formação de integração, inclusão digital, cidadania e módulos específicos para cada formação focando nas especialidades do curso.

Conforme está no ART. 428º programa de aprendizagem é de formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, Rosângela relata que no Cesam acontece a formação conjunta lado a lado entre duas partes de teoria e prática.

O Artigo da CLT 428 a 433 diz que jovens deficientes não têm limite de faixa etária de idade para sair do programa, na entrevista Rosângela “afirma que caso o adolescente ou jovem for portador de necessidade especial não tem limite de idade pode entrar a qualquer momento. ”

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou um melhor entendimento a respeito do programa jovem aprendiz e das instituições formadoras, a instituição escolhida para o estudo foi o Centro Salesiano (CESAM), através desta pesquisa podemos observar e aprender um pouco da visão e valores que a instituição tem com os adolescentes inseridos no programa.

Ao fazer a pesquisa, foi observado que a lei da aprendizagem possui termos e artigos, que preservam e resguardam os direitos dos jovens, e muitas das vezes, e questionado se essa lei é realmente aplicada dentro das empresas. Com a entrevista realizada foi observado que o Cesam não só está cumprindo com a lei do aprendiz, como também estão fazendo a diferença na vida dos aprendizes com acompanhamentos, treinamentos, compartilhado vivências de vida, aplicando seus valores e ensinamentos.

O Cesam trabalha por que acredita no jovem, que esse aprendiz terá uma formação e se tornará profissional preparado para o mercado de trabalho, sua instituição voltada para jovens vulneráveis, transformou e transforma realidades, capacitando jovens tanto na parte teóricos quanto parte pratica. No centro Salesiano o jovem só não irá se desenvolver se não quiser ser ajudado. Pois os educadores estão sempre buscando maneiras de ensinar e envolver com respeito e dedicação esses jovens.

Acredita-se que este estudo contribuirá com formação de inteligência acadêmica com relação ao tema proposto, e também um auxílio para futuras pesquisas acadêmicas, e é de interesse realizar comparações entre instituições formadoras, pois nesta pesquisa foi vista somente a realidade de uma instituição, entre muitas outras. Sugere-se também pesquisar mais profundamente a realidade do jovem na empresa, suas dificuldades, aprimoramentos e visões.

REFERENCIAS

ARAUJO, Luis Cesar G. de; GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. In: Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional. 2009.

BRASIL. **LEI n. 10.097, de 19 de dez. de 2000**. Modificação de diretrizes da lei de Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, FERNANDO HENRIQUE CARDOSO. BRASÍLIA, p. 1-2, dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em: 04 jun. 2018.

BULGACOV, Sergio. **Manual de gestão empresarial**. Editora Atlas SA, 2006.

CENTRO SALEZIANO DO APRENDIZ, CESAM. DEPOIMENTOS. 2017. Disponível em: <<http://cesamgo.salesianos.br/>>. Acesso em: 04 jun. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Elsevier Brasil, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral de Administração**. Elsevier Brasil, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. Atlas, 2008

FRANCA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos (PRH), conceitos ferramental e procedimentos**. São Paulo, Ática. 2011.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. Prentice Hall, 2003.

EXAME, Revista. A importância do jovem aprendiz para o mercado de trabalho- Edição de 15 de março de 2016. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/negocios/dino/a-importancia-do-jovem-aprendiz-para-o-mercado-de-trabalho-dino89091934131/> Acesso em: 07/12/2017.

MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos**. Atlas, 2000.

SOUZA COUTO, Maria Elizabete. A elaboração da entrevista na pesquisa em educação. **Revista e-Curriculum**, v. 2, n. 3, 2006.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas. Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**, v. 3, 2001.

TOKARNIA, Mariana - Repórter da Agência Brasil - EBC publicado em 27/02/2016 19h28, Edição: Armando de Araújo Cardoso. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2016-02/13-milhao-de-jovens-entre-15-e-17-anos-abandonam-escola-diz-estudo>> Acesso em: 01/06/2018.