

OS SENTIDOS E AS REPERCUSSÕES DO TRABALHO EDUCATIVO PARA JOVENS LEGIONÁRIOS

THE MEANINGS AND IMPLICATIONS OF EDUCATIONAL WORK FOR YOUNG LEGIONNAIRES

Ieda Francischetti¹
Camila Mugnai Vieira
Márcia Oliveira Mayo Soares
Lilian Maria Giubbina Rolin
Elaine Camilo Fregolente
Lúcia de Fátima Furlan Borges

¹**Faculdade de Medicina de Marília – FAMEMA – Marília.**
Endereço: Rua Francisco Moreno, 59. Cep: 17514-370. Marília-SP.
iedafster@googlemail.com,
camilamugnai@gmail.com,
marciaomsoares@yahoo.com.br,
lirolin@hotmail.com,
elainefregolente@yahoo.com.br,
lucia@famema.br

RESUMO

Considerada a parceria de mais de 20 anos da Legião Mirim de Marília e a Faculdade de Medicina de Marília no Programa Legionário-bolsista era desejável e de grande relevância a realização de um estudo para sua documentação e fortalecimento. O mesmo teve como objetivo avaliar os sentidos, as fortalezas e as fragilidades do programa por meio de questionários aplicados aos adolescentes que participaram das atividades e foram egressos em 2008, 2009 e 2010. As repercussões dessa experiência em suas vidas, no âmbito pessoal e profissional foram discutidas por meio de pesquisa qualitativa. Ficou, desta sorte, evidenciada a importância desta atividade não apenas devido à pré-profissionalização, mas, sobretudo, pela capacidade de socializar e construir referenciais humanísticos para estes jovens.

Palavras-Chave: Adolescente. Trabalho de menores. Serviços de saúde do trabalhador. Qualidade de vida.

ABSTRACT

When considering a partnership of more than 20 years between Legion Mirim of Marília and Marília Medical School (Famema) about the Legionnaire Fellow Program, it was desirable and of great relevance a study for its documentation and evaluation. It was aimed to analyse the meaning, strengths and weaknesses of this kind program through questionnaire application on adolescents that took part of the activities and were graduated in 2008, 2009 and 2010. The repercussions of that experience in his personal and professional life through qualitative research were discussed. It was evidenced the

importance of this activity not only by pre- professionalization but above all, for the ability to socialize and build humanistic references to these young people.

Keywords: Adolescent. Child labor. Occupational health services. Quality of life.

INTRODUÇÃO

A Legião Mirim de Marília é uma entidade de caráter educacional, promocional e filantrópica que desde 1974 se destina a educar e encaminhar profissionalmente adolescentes, cujos recursos socioeconômicos são precários e tem idade entre 16 e 18 anos. O acesso se dá por meio de processo seletivo, que consiste em avaliação classificatória de conhecimentos, habilidades e competências gerais, sendo admitidos conforme a disponibilidade de vagas. A permanência do jovem está condicionada à sua frequência regular à escola.

Durante um período de aproximadamente quatro meses os legionários desenvolvem atividades no estacionamento regulamentado – Zona Azul e recebem treinamentos na Sede Social da Entidade, nas áreas de secretariado, vendas, marketing pessoal, informática e funções de auxiliares técnicos. Além disso, participam de atividades educativas relacionadas a artes, recreação e exercícios físicos. Os legionários recebem acompanhamento escolar, de acordo com suas dificuldades individuais, e atendimento de profissionais da saúde, como médicos, psicólogos e assistentes sociais (LEGIÃO MIRIM DE MARÍLIA, 2010).

Após este período, segundo o perfil do jovem e as necessidades das instituições parceiras da Legião Mirim, o legionário passa a ser legionário-bolsista, sendo encaminhado a uma empresa onde trabalha 8 horas diárias, fazendo jus à bolsa no valor de um salário mínimo, com direito a se manter vinculado a este trabalho até a data em que complete 18 anos de idade.

A Faculdade de Medicina de Marília (Famema) é uma instituição de ensino superior ligada à Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia do Estado de São Paulo, que oferece os cursos de Medicina e Enfermagem. A Famema vem se destacando nacionalmente por suas metodologias de ensino na formação profissional, seu grande engajamento na assistência à saúde e forte parceria com a comunidade.

Considerando o grande valor humanístico e social da Legião Mirim, a Famema, há mais de vinte anos, tem se mantido como forte parceira, recebendo anualmente jovens de ambos os sexos que são engajados em seus diferentes setores contribuindo também para a sua qualidade de serviços. Estes bolsistas permanecem períodos distintos na instituição e recebem apoio do setor de recursos humanos tendo acesso a palestras e cursos de capacitação que buscam fortalecer sua formação.

A INSERÇÃO DO ADOLESCENTE NO MERCADO DE TRABALHO

A adolescência é caracterizada pela fase de desenvolvimento localizada entre os 12 e 18 anos de vida da pessoa, segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 2008). Trata-se de período de intensas mudanças físicas, psíquicas, afetivas e de solicitações sociais. Neste sentido, as questões de sexualidade e socialização trazem o adolescente para novas experiências e necessidades (BRASIL, 2008).

Entende-se ainda, segundo a lei 8.069 de 13 de julho de 1990, que mesmo em pleno gozo de sua energia criativa e intelectual este jovem ainda não tem capacidade de

zelar plenamente por seus direitos e deveres, solicitando, desta forma, a proteção da família e do Estado. Assim, o jovem fica impossibilitado de adentrar o mercado de trabalho até que complete 16 anos, preservando-lhe o espaço de desenvolvimento psíquico, com a vivência de sua adolescência, garantindo-lhe acesso à escola e evitando a exploração física e econômica. Contudo, esta mesma sociedade o aproxima do mercado de trabalho, principalmente na periferia, onde os familiares consideram que ter o adolescente na escola ou no trabalho é antídoto contra contravenções, más influências e que o aprendizado escolar e profissional podem promover melhores perspectivas para o futuro deste como pessoa e como cidadão (GUIMARÃES; ROMANELLI, 2002).

Neste sentido, a proposta desenvolvida pela Legião Mirim consegue articular, valorizar e promover estes dois aspectos formativos do indivíduo, o profissional e o pessoal.

Ao considerar a frequência escolar como requisito imprescindível à participação do jovem no projeto, fortalece-se o vínculo com a escola e reforça-se sua ação complementar assegurando a permanência do estudante no curso (GUIMARÃES; ROMANELLI, 2002).

Assim, chamou-nos à atenção a variedade de situações e representações possíveis que vão se materializar diferentemente conforme a situação social (círculo familiar), cultural (concepções aceitas), econômica (quereres e possibilidades) de cada jovem e as solicitações do empregador, assim como seu compromisso com a pré-profissionalização do adolescente e a inserção formal deste no mercado de trabalho.

A longevidade da parceria da Famema com a Legião Mirim, o elevado número de jovens inseridos no programa e a suposta envergadura desta experiência na vida destes adolescentes foram os elementos que fomentaram a realização desta pesquisa. Este estudo buscou avaliar o sentido, fortalezas e fragilidades do trabalho de ex-legionários bolsistas na Famema bem como as repercussões dessa experiência em sua vida pessoal e profissional.

METODOLOGIA

Foram realizadas tentativas de contatos telefônicos com todos os ex-legionários bolsistas da Famema, egressos em 2008, 2009 e 2010, que nela atuaram pelo tempo mínimo de um ano, totalizando 86 jovens. Destes, apenas 16 foram localizados por telefone e então, convidados a participar da pesquisa. A entrevista foi realizada em salas da Famema, após agendamento prévio com os participantes. Compareceram para a coleta de dados 11 ex-legionários. Em uma segunda etapa, foram encaminhadas correspondências pelo correio, com o questionário autoaplicável e envelopes pré-franqueados àqueles cujos endereços estavam completos (11). Apenas 4 retornaram o questionário respondido. Ao final, totalizou-se 15 participantes do estudo.

Foi utilizado um questionário com os dados de identificação dos participantes e com 10 perguntas abertas que abordaram as respectivas experiências como legionários na Famema; aprendizados e repercussões para sua vida pessoal e profissional. O questionário foi submetido inicialmente a um estudo piloto, sendo aplicado a 10 atuais legionários com mais de um ano na instituição. A análise destes resultados indicou readequações da redação das perguntas para sua melhor interpretação pelo participante e garantia da autoaplicabilidade do questionário.

O questionário (Quadro 1) definitivo foi então aplicado aos ex-legionários que aceitaram o convite para participação. A aplicação presencial do questionário ocorreu conforme a disponibilidade dos participantes e com a presença de um pesquisador treinado. Quatro participantes responderam o questionário sem a presença do

pesquisador e retornaram por correio.

A análise quantitativa das respostas permitiu a caracterização descritiva da amostra enquanto a análise de conteúdo, modalidade temática (BARDIN, 2011) possibilitou o entendimento dos sentidos das falas. Os relatos foram organizados em categorias, identificados inicialmente por números e letras e posteriormente, foram dados nomes fictícios aos sujeitos, cujas falas são apresentadas nesse artigo para ilustrar as ideias centrais contidas nas categorias.

Quadro 1 – Questionário aplicado aos ex-legionários

“Os sentidos no trabalho legionário na Famema”	
1. Dados de identificação	
a. idade: _____	I
b. gênero: () feminino () masculino	G
c. nível de escolaridade:	N
d. profissão/trabalho:	P
2. Quanto tempo permaneceu na Famema?	
3. Em que mês e ano você concluiu o seu estágio?	
4. Descreva como você foi recebido na Famema?	
5. Antes de iniciá-lo, o que esperava com relação a este estágio?	
6. Descreva as atividades que você desenvolveu em seu trabalho na Famema.	
7. A Famema oferece cursos, palestras e outras atividades aos legionários no início e ao longo do estágio. Dentre aqueles que você participou, quais foram importantes para você? Explique:	
8. Considerando este estágio para seu aprendizado e formação profissional, cite:	
a. pontos positivos:	P
b. pontos negativos:	P
9. Considerando este estágio para seu crescimento pessoal, relações com familiares, amigos, parceiros, cite:	
a.	P

Fonte: Autoria própria (2014).

RESULTADOS

I. Caracterização dos participantes

A idade média dos 15 ex-legionários-bolsistas que responderam ao questionário foi de 19 anos e 8 meses, variando entre 19 e 21 anos, sendo que 4 (26,66%) foram do sexo feminino e 11 (73,33%) do sexo masculino. Destes jovens, com relação à escolaridade, 8 (57%) referiram ter o 2º grau completo, 6 (40%) referiram estar cursando nível superior e 1 (7%) relatou frequentar curso técnico. Atualmente, 9 (60%) encontram-se empregados enquanto 6 (40%) estão sem trabalho. As atividades desenvolvidas destacadas foram: operador de caixa, auxiliar de desenho, atendente, bolsista-estagiário em prefeitura, vendedor de planos corporativos, eletricitista, técnico em refrigeração, analista de crédito e montador de móveis. Dentre aqueles que estão empregados, 6 conseguiram o emprego rapidamente (antes do estágio terminar, assim que terminou, após poucas semanas), 3 conseguiram emprego após 4-6 meses e 4 apenas após 1-2 anos.

Estes ex-legionários contavam com 4 (13,33%), 3 (46,66%) e 2 anos (26,66%) de conclusão do estágio-bolsista. Dois (13,33%) não responderam a esta pergunta.

O tempo de permanência na Famema foi de 1 ano para 4 (28%) dos ex-legionários; de 1 ano a 1 ano e meio para 8 (53,33%) e de 1 ano e meio a 2 anos para 2 (14%).

II. Análise de Conteúdo das respostas ao questionário

Os resultados referentes às respostas dadas ao questionário foram organizados em blocos temáticos de 1 a 8, sendo estes: 1. Acolhimento; 2. Expectativas; 3. Atividades durante o estágio; 4. Capacitações oferecidas na Famema; 5. Significado do estágio para aprendizado e formação profissional; 6. Significado do estágio para crescimento pessoal e relações interpessoais; 7. Diferenças entre legionários e outros jovens e 8. Sugestões.

1. Acolhimento

Observou-se a percepção da existência de acolhimento em todas as respostas, nas quais destacaram-se duas categorias: Acolhimento formal (8 eventos) e Inclusão pessoal (7 eventos).

1.1 Acolhimento formal

Entendeu-se por **Acolhimento formal** a apresentação das pessoas, locais e procedimentos necessários ao desenvolvimento das atividades habituais. As falas a seguir ilustram esse sentido:

“Muito bem, fiz exames admissionais, almocei e fui apresentado no setor.” – Vitor.

1.2 Inclusão pessoal

Na categoria **Inclusão pessoal**, notou-se um envolvimento maior dos colegas de trabalho para com o legionário, que ficaram evidenciadas nas falas:

“Muito bem recebido por pessoas que participaram de uma evolução pessoal e profissional, das quais jamais me esquecerei”. – Marcelo.

2. Expectativas

Com relação às expectativas sobre o estágio, os entrevistados apresentaram respostas organizadas nas seguintes categorias: **Adquirir experiência e conhecimentos** (9 eventos), **Iniciação ao mundo do trabalho** (5), **Aspectos relacionados ao salário** (2) e **Questões pessoais** (3).

Como pôde ser observado, mais da metade dos entrevistados, 9 (60%), tinha como expectativa para o estágio adquirir experiências e conhecimentos durante o mesmo. As respostas incluíram expectativas de crescimento profissional, aquisição de aprendizagens e vivências que poderiam, inclusive, segundo o desejo de alguns, facilitar a conquista de um trabalho futuramente. Alguns esperavam, ainda, permanecer na Instituição após completarem 18 anos. Os relatos abaixo ilustram essas categorias:

2.1 Adquirir conhecimentos

“Que fosse me trazer novas experiências, que me trouxesse bastante conhecimento.” – Carolina

2.2 Iniciação ao mundo do trabalho

“Ficar após completar 18 anos, passar na experiência e fazer tudo certo.” – Vitor

2.3 Aspectos relacionados ao salário

“Poder ter mais independência financeira e ajudar em casa.” – Pedro

2.4 Questões pessoais

“Esperava encontrar dificuldades, pois era muito tímido.” – Júlio

3. Atividades durante o estágio

Observou-se entre as atividades referidas pelos ex-legionários, a caracterização de dois grandes grupos. Aquele grupo no qual as ações se voltaram mais ao atendimento do público, pacientes, fornecedores, portanto com um forte aspecto interpessoal foi denominado de **categoria relacional** e o outro grupo no qual prevaleceram práticas que envolviam a organização, chamou-se de **categoria organizacional**.

3.1 Relacional

Agendar consultas, recepção, serviços de contínuo, sendo esta categoria apontada por 11 entrevistados.

3.2 Organizacional

Organização de documentos e de materiais no arquivo, almoxarifado como também digitação e preparo de fotocópias, sendo esta categoria citada por 4 ex-legionários.

4. Capacitações oferecidas pela Famema

Com relação às atividades oferecidas pela instituição, observaram-se quatro categorias (Tabela 1):

Tabela 1 – Oferta e acesso às capacitações.

Categorias	Eventos
Houve oferta, mas a atividade não foi significativa	4
Houve oferta e acesso à capacitação	6
Não houve oferta específica para legionários, mas houve acesso à capacitação	1
Houve oferta, mas não participou	4

Fonte: Autoria própria (2014).

Dentre aqueles que reconheceram atividades oferecidas (6), a maioria referiu-se às palestras na área da saúde, dentre elas: normas de saúde, doenças sexualmente transmissíveis, alimentação e higiene. Um dos jovens lembrou-se da temática “segurança no trabalho”, que não foi específica para legionários, mas que foi significativa e 4 participantes não se recordaram dos assuntos discutidos nas palestras, enquanto 4 não acharam o tema interessante e não participaram.

5. Significado do estágio para o aprendizado e formação profissional:

5A – Pontos positivos:

Quando questionados sobre os pontos positivos do estágio para seu aprendizado e formação profissional, os legionários indicaram as respostas apresentadas na Tabela 2:

Tabela 2 – Pontos positivos para aprendizado e formação profissional

Categorias	Eventos
Aspectos relativos ao profissionalismo	8
Relações interpessoais	5
Conhecimentos de áreas específicas	2
Não fez diferença nesse âmbito	1
Outras respostas	3

Fonte: Autoria própria (2014).

5A.1 Aspectos relativos ao profissionalismo

Como pôde ser visto, a maioria das respostas relacionou-se aos aspectos relativos ao profissionalismo, como pontualidade, responsabilidade, maturidade, experiências, aprendizados e crescimento profissional. As falas abaixo ilustram esses aspectos:

“Aprendi a ter mais responsabilidade no serviço.” – Alice

5A.2 Relações interpessoais

Outra categoria de respostas referiu-se a aspectos ligados a relações interpessoais, indicando aprendizados sobre comunicação, lidar com as diferenças e as críticas, valorização das pessoas. Também foram citados aprendizados de gentileza, ajuda ao próximo e valores. Além disso, foram apontados trabalho em equipe e atendimento ao público:

“Aprender a me comunicar com as pessoas, ser gentil e sempre estar apto a ajudar o próximo.” – Eduardo

5A.3 Conhecimentos de áreas específicas

Nesta categoria foi referida: “organização de documentos”; “conhecimentos em informática” e “estar em contato com a área da saúde”.

5A.4 Não fez diferença nesse âmbito

Ainda houve um participante que disse não perceber pontos positivos nessa experiência para sua formação profissional, apenas observando contribuições no âmbito pessoal.

5A.5 Outras respostas

Além dessas respostas, ainda houve legionários cujo conteúdo das falas não se relacionava diretamente à pergunta feita.

5B – Pontos negativos:

Quanto aos aspectos negativos, os ex-legionários deram as respostas categorizadas na Tabela 3 e ilustradas em seguida:

Tabela 3 – Pontos negativos para o aprendizado e formação profissional

Categorias	Eventos
Não percepção de pontos negativos	7
Sensação de pouca valorização	3
Descontinuidade	5

Fonte: Autoria própria (2014).

5B.1 Não percepção de pontos negativos

Esta categoria refere-se aos jovens que não identificaram pontos negativos no estágio para sua vida profissional.

5B.2 Sensação de pouca valorização

“Às vezes somos deixados de lado por sermos funcionários da legião e não do hospital.” – Valter

“Alguns funcionários não nos olhavam com bons olhos, principalmente no café da manhã.” – André

“Muitas vezes o mais novo naquele trabalho é responsável por aturar o mau humor alheio.” – Pedro

5B.3 Descontinuidade

“Ficar desempregado depois de completar 18 anos.” – João

“O ponto negativo é que os legionários poderiam ficar após o término do estágio.” – Vera

6. Significado do estágio para desenvolvimento pessoal e relações sociais

6A – Pontos positivos

Destacaram-se duas categorias de respostas: a socialização (6 eventos), que referiu-se a conteúdos sobre as amizades feitas durante o estágio, as experiências adquiridas e a humanização (10), relacionada a aprendizados para as relações interpessoais, inclusive no âmbito familiar:

6A.1 Socialização

“Trabalhar junto e dividir experiências.” – Vitor

“Conquistei grandes amigos e parceiros, com quem me relaciono até hoje.” – Júlio

6A.2 Humanização

“Valorizar as pessoas ao meu lado, dialogar melhor.” – Fabiano

“Dar valor ao que realmente importa, como a família.” – Eduardo

“Me ensinou que ninguém é igual a ninguém, que devemos aceitar os outros como eles são, sem críticas, isso me ajudou muito na vida pessoal.” – Carolina

6B – Pontos negativos:

Ao pontuarem os aspectos negativos do estágio para sua vida pessoal, os ex-legionários o fizeram em 05 categorias: descontinuidade (1), relação de amizade (2), jornada de trabalho (1), ausência de pontos negativos (9), não houve respostas (3).

6B.1 Ausência de pontos negativos

Vários participantes responderam que não observaram “nenhum” ponto negativo.

6B.2 Descontinuidade

“Gostaria de estar até hoje no que fazia, mas não foi possível.” – Vera

6B.3 Relação de amizade, sob diferentes enfoques:

“O ruim foi ter que ir embora e não conviver mais com os amigos que fiz durante o estágio.” – Daniele

“Também fiz inimizadas.” – Pedro

6B.4 Jornada de trabalho

“Seria legal poder estudar a tarde e só trabalhar de manhã.” – João

7. Diferenças entre legionários e outros jovens.

Ao serem questionados sobre as diferenças entre a vida de jovens que atuam como legionários e jovens que não passam por esta experiência, as respostas dos entrevistados geraram as categorias ilustradas na Tabela 4 e com falas em seguida:

Tabela 4 – Diferenças entre legionários e outros jovens

Categorias	Eventos
Trabalho e Maturidade	11
Conhecimento	9
Binômio escola-trabalho	2
Autoconfiança	3
Autonomia financeira	5

Fonte: A autoria própria (2014).

7.1 Trabalho e maturidade.

“A satisfação e a responsabilidade de ter a oportunidade de ser introduzido no mercado de trabalho.” – Marcelo

“...ter carteira assinada antes dos 18 anos, responsabilidade no ambiente de trabalho.” – Vitor

“Aquele que trabalha começa ver o mundo de outro jeito, cria responsabilidades, ganha inúmeras experiências e aquele que não trabalha não amadurece tão cedo.” – Carolina

7.2 Conhecimento

“Aprender coisas novas, saber trabalhar em equipe.” – Vitor

7.3 Binômio escola-trabalho

“O que não trabalha, se quiser, pode levar os estudos mais a sério.” – João

7.4 Autoconfiança

“Ele tem desafios na vida profissional, sai da vida cotidiana para conseguir seus objetivos e interesses.” – Fabiano

“Trabalhando você tem mais expectativa de vida, sonha mais e vai atrás de realizar seus sonhos.” – Daniele

7.5 Autonomia financeira

“Trabalhando você não precisa de pai e mãe para comprar roupas e outras coisas para você, independência financeira.” – Valter

8. Sugestões

As sugestões apontadas pelos legionários geraram as seguintes categorias, ilustradas nas falas em conjunto:

8.1 Mais possibilidades de capacitação profissional (8)

“Atividades que estimulem mais o raciocínio, não limitando em tarefas manuais.” – Júlio

“Eu acho que deveria haver alguns cursos para melhorar a capacitação profissional com relação à vaga, que cada um preenche.” – Daniele

“...pesquisas e trabalhos periódicos sobre o setor de atuação ou até mesmo sobre a instituição como incentivo ao estudo, aperfeiçoamento dos conhecimentos gerais e específicos, que de alguma forma fossem avaliados e gratificados pelos esforços.” – Marcelo

8.2 Continuação do estágio após o legionário completar 18 anos de idade (2)

8.3 Melhorar alimentação (1)

8.4 Não respondeu (3)

DISCUSSÃO

Esta discussão foi feita a partir de imersão nas falas e buscou subtrair-lhes o sentido implícito para, por meio de leitura crítica, colaborar com a avaliação formativa do programa de legionários-bolsistas.

Para o jovem é importante alcançar alguma independência financeira em nome de autonomia e maturidade, além da necessidade de contribuir para a renda familiar. Este ganho financeiro, em muitos casos, muda inclusive, o papel do adolescente na estrutura da família. O trabalho lhe traz, assim, novas responsabilidades e compromissos, impulsionando-lhe à vida adulta por meio de amadurecimento psicológico e construção de valores morais advindos da nova postura no mundo do trabalho e na sua inserção em seu grupo social. Por outro lado, embora correndo o risco de encurtar-lhe a infância, para a família, esta parceria traz grande conforto pois funciona como um passaporte contra os perigos da marginalidade, diminuindo o tempo de exposição do jovem ao ócio nas ruas (GUIMARÃES, ROMANELLI, 2002).

Assim, corroboraram com esta compreensão as expectativas que indicaram **busca de conhecimento, iniciação no mercado de trabalho, independência financeira e questões pessoais.**

Observou-se que o valor de ser legionário-bolsista tem forte representação do senso comum, na crença de que este vínculo assegura acesso a um trabalho, que simboliza o bem e também à educação um bem e ambos requerem esforço e geram recompensa (THOMÉ et al., 2010).

Esta interpretação apareceu na recorrência dos termos **responsabilidade, conhecimento e amadurecimento**, enquanto frutos do estágio, mas que surgiram de forma súbita, sem denotarem ou trazerem seu processo de construção.

Sabe-se, segundo Bulgacov et al. (2011), que a taxa de desemprego no Brasil, entre jovens de 16 a 24 anos, é cerca de 3,2 vezes maior que entre adultos. Grande parcela destes jovens acaba por estabelecer-se no mercado informal ou em subempregos, sem registro em carteira (59%) o que retrata o duro cenário do mercado de trabalho para este recorte da população. Também nesta faixa etária apenas 42,3% dos jovens brasileiros frequentam escolas.

Este entendimento nos permitiu compreender o valor atribuído ao estágio de legionário-bolsista enquanto bem irrefutável e possibilidade de inserção social para um futuro melhor.

O acolhimento que receberam foi pontuado enquanto ato formal, convenção social e, em outros casos, transpareceu o reconhecimento da personalidade dos sujeitos.

O pensamento mágico, idealizado, de que ser legionário-bolsista, *a priori*, garante um futuro melhor parece-nos uma construção social forte. Ficou demonstrada na frustração da interrupção do sonho ao se completar 18 anos e pelo desejo de continuidade. Dias et al. (2007) discutem as implicações psicológicas e sociais de jovens aprendizes, que após constituírem seu papel de trabalhador durante o estágio, vêm-se repentinamente como desempregados ao final do mesmo, empenhando todas suas forças em busca de um emprego que lhes permita reaver o salário, mas também sua identidade trabalhadora construída outrora. Dentre os jovens entrevistados, 6 (40%) permanecem sem emprego.

A percepção geral do estágio como um potencial programa que assegurasse um futuro melhor apareceu acompanhada por duas tendências: de um lado a de que bastaria estar no programa e tudo seria diferente, demonstrada por falas de pouco envolvimento quanto ao aprendizado profissional e a não participação nas capacitações, e de outro lado, observou-se ex-legionários atentos, com desejo de produzir e aprender mais e melhor.

Aqui, coube-nos questionar os sentidos e significados das capacitações ofertadas uma vez que os ex-legionários pontuaram enquanto expectativas: maior tempo de capacitação inicial, mais cursos de capacitação e oportunidade de conhecerem outros setores da Famema. Do que se depreende a pertinência de readequação de seus conteúdos.

Ao longo do questionário observou-se, na esfera profissional, falas de fragilidades relacionadas à empatia e ao trabalho em equipe, que indicam a importância de trabalhos nesse âmbito. Marcelo apresenta esse aspecto em suas sugestões para o aprimoramento do estágio: “conscientização dos funcionários de que os estagiários também fazem parte da equipe atuante, para que não haja discriminação quanto ao grau de vínculo com a instituição, pois independentemente da classe hierárquica, todos possuem sua importância na evolução da equipe e da própria instituição. Isso de forma geral, embora muitos dos que conheci (quase a maioria), não precisariam, pois foram pessoas que só me acrescentaram”.

O relevante ganho pessoal pôde ser percebido no aprendizado quanto aos relacionamentos interpessoais, que puderam abranger a vida social mais ampla, relação com colegas de trabalho e amigos, mas também a vida afetiva junto aos familiares, quando alguns indicaram melhoria nas interações com suas mães, por exemplo. As formas de lidar com a diversidade humana, respeito ao outro e diálogo também estiveram presentes. Os conflitos também foram citados, quando explicitaram dificuldades em algumas relações e a própria separação dos amigos ao final do estágio, vivenciada com certo sofrimento por todos, indicando a superação de um momento difícil.

Chamou-nos a atenção a possibilidade de maior implicação dos legionários nos processos de trabalho. Notou-se espaço para uma maior inserção em atividades mais complexas, capazes de estimular-lhes o raciocínio e a importância de fornecer-lhes *feedback* por meio de avaliação formativa. Como foi exposto, muitos foram os benefícios para o adolescente em sua inserção precoce no mercado de trabalho. No entanto, pesquisas também apontam efeitos considerados negativos, principalmente quando surgem dificuldades para conciliar o trabalho e outros aspectos de suas vidas,

tais como: lazer, família e em alguns casos, a própria qualidade dos estudos. A dificuldade de compatibilidade entre trabalho e estudo permeou algumas falas, indicando a necessidade de esforço para conciliação destas atividades para os jovens.

Oliveira et al. (2005) em pesquisa sobre as representações sociais de adolescentes trabalhadores e não-trabalhadores, abordaram aspectos relacionados ao trabalho e sua associação ao estudo. Esse último aspecto foi o que trouxe mais significados negativos uma vez que provavelmente referem-se às: “[...] situações de excessivas demandas de um emprego que não promove a adaptação da atividade de trabalho ao momento da adolescência, nem respeita as demandas escolares como prioritárias nesse período do desenvolvimento”. (OLIVEIRA et al, 2005, p. 231).

No conjunto, abstraiu-se o desejo genuíno de encontrarem no estágio uma oportunidade de aprendizado para o trabalho e sua vida pessoal, tendo a maioria concretizado estas expectativas em sua experiência como legionário na Famema. A fala seguinte ilustra esta vivência em sua significação:

“Fui muito bem recebido pela empresa, aprendi a trabalhar em equipes e a valorizar o ser humano” – Valter.

Assim como no estudo de Mattos e Chaves (2006), entendemos que as experiências destes jovens neste estágio, incluindo o aumento da responsabilidade, foco dos autores citados, mas também os demais aspectos investigados, sugerem tanto pontos positivos quanto negativos, dependendo da interpretação que estes jovens fizeram e fazem de suas vivências.

O estudo de Esteves (2005) enfoca a necessidade de se entender o protagonismo juvenil por meio de estratégias de aprendizagem que auxiliem seu desenvolvimento e sua participação enquanto ator principal, compreendendo suas decisões e avaliando suas ações. Concordamos com a importância de propiciar que o jovem seja visto como sujeito capaz de transformações no cenário social, assumindo autonomia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ficou evidente a importância desta atividade não apenas para a pré-profissionalização mas, sobretudo, pela capacidade de socialização e construção de referenciais humanísticos para estes jovens. As expectativas dos legionários antes do estágio eram positivas e a maioria pôde concretizá-las desde o acolhimento institucional até os aprendizados para sua vida.

Consideramos fundamental o investimento contínuo no aprimoramento das capacitações oferecidas no início e durante todo o estágio, de modo a torná-las cada vez mais atrativas e significativas, adequando-se às suas necessidades, interesses e linguagem. As atividades laborais desempenhadas por eles também precisam ser repensadas, buscando articularem funções simples e/ou burocráticas com atividades de certa complexidade, que demandem maior raciocínio e/ou interações sociais, para que de fato estes jovens consigam abstrair deste estágio aprendizados que sirvam para seu futuro profissional e pessoal.

Os resultados também reforçam a importância de as instituições contarem com um processo mais organizado de avaliação formativa dos estagiários, no sentido de *feedbacks*, que lhes ofereçam oportunidades de perceberem-se e aprimorarem sua atuação e postura profissional, bem como de todo o processo, o que pode subsidiar constantes melhorias no estágio no que tange ao ambiente e condições de trabalho, bem como à equipe, acolhimento e capacitações, além de outros aspectos institucionais e relativos à parceria.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. 3. ed. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2008. (Série E. Legislação de Saúde).

BULGACOV, Y. L. M.; CUNHA, S. K. da; CAMARGO, D. de; MEZA, M. L.; BULGACOV, S. Jovem empreendedor no Brasil: a busca do espaço da realização ou a fuga da exclusão? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 695-720. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n3/07.pdf>>. Acesso em: 05 nov. 2014.

DIAS, M. S. L.; BULGACOV, Y. L. M.; CAMARGO, D. A Vivência do desemprego por jovens aprendizes. **Psicologia Argumento**, Curitiba, v. 25, n. 51, p. 351-360, out./dez. 2007.

ESTEVES, M. C. D. **O Protagonismo juvenil na percepção de jovens em um programa de educação para o trabalho na cidade de Ribeirão Preto**. 2005. 121f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2005.

GUIMARÃES, R. M.; ROMANELLI, G. A Inserção de adolescentes no mercado de trabalho através de uma ONG. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 2, p. 117-126, 2002.

LEGIÃO MIRIM DE MARÍLIA. **Relatório das atividades desenvolvidas no exercício de 2010**. Marília, 2010.

MATTOS, E.; CHAVES, A. M. As Representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes: um estudo piloto. **Revista Brasileira Crescimento e Desenvolvimento Humano**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 66-75, dez. 2006.

OLIVEIRA, D. C. de; FISCHER, F. M.; TEIXEIRA, M. C. T. V.; GOMES, A. M. T. Adolescência, trabalho e estudo: análise comparativa das representações sociais de adolescentes trabalhadores e não trabalhadores. **Revista Enfermagem UERJ**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 229-237, maio/ago. 2005.

THOMÉ, L. D.; TELMO, A. Q.; KOLLER S. H. Inserção laboral juvenil: contexto e opinião sobre definições de trabalho. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, Ribeirão Preto, v. 20, n. 46, p. 175-185, maio/ago. 2010.