

MENTORIA E PROFISSIONALIZAÇÃO DE JOVENS: UM OLHAR ADVINDO DAS OPORTUNIDADES DA ARENA DA COPA DE PERNAMBUCO

Camila Rodrigues da Silva¹
Mônica Maria Barbosa Gueiros²

RESUMO

O estudo buscou compreender como as relações de mentoria podem servir de apoio à inserção e ao desenvolvimento profissional de alunos do ensino médio de escolas públicas de Camaragibe-PE frente às oportunidades profissionais advindas da arena da copa. A fundamentação conceitual deste artigo utilizou textos da área de mentoria, Kram (1988), e textos referentes à inserção de jovens no mercado de trabalho. O estudo se delineou como uma pesquisa de caráter exploratória. Foram entrevistados trinta e quatro respondentes distribuídos em quatro escolas públicas. Os resultados revelaram que na vida de todos os respondentes houve alguém influente na iniciação profissional e desenvolvimento pessoal, oferecendo-lhes apoio, conselhos, caracterizando essas relações como relacionamentos informais de mentoria. As relações de mentoria estabelecidas pelos respondentes contribuíram para a inserção e o desenvolvimento profissional dos jovens. Dessa forma, infere-se que programas de mentoria podem se configurar como uma alternativa de qualificação profissional para esse público.

Palavras- Chave: copa 2014; mentoria; profissionalização de jovens.

ABSTRACT

The study pursued to understand how the mentoring relationships can serve to support the insertion and professional development of the high school students from public schools in Camaragibe PE- forward to the professional opportunities arising from the Cup's arena. The conceptual basis of this article used texts in the field of mentoring, Kram (1988), and texts related to the integration of young people into the labor market. The study is outlined as an exploratory research. Thirty-four respondents were interviewed distributed in four public schools. The results revealed that in all respondents' life there was someone influential in the professional initiating and personal development by offering them support, advice, characterizing these relations as informal mentoring relationships. Mentoring relationships established by the respondents contributed to the insertion and professional development of

¹ Graduanda do curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco- UFPE. Bolsista da Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco – FACEPE.

² Doutora em Administração. Docente pesquisadora do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Pernambuco- UFPE. Tutora do Programa de Educação Tutorial - PET Conexões de Saberes.

young people. Thus, it is inferred that mentoring programs can configure as a qualification alternative for this public.

Keywords: world cup 2014; mentoring; professionalization of young.

1. INTRODUÇÃO

A Copa do Mundo da FIFA é considerada um dos maiores eventos esportivos do planeta no qual mobiliza bilhões de pessoas de todos os quadrantes, de todas as culturas (PORTAL DA COPA, 2012). Em 2014, o Brasil será a sede do torneio e o evento agregará 183 bilhões de reais ao PIB do país além de 33 bilhões de reais em infraestrutura.

A Copa 2014 acontecerá em 12 cidades-sede e o Estado de Pernambuco promoverá esse evento através da cidade de São Lourenço da Mata, localizada na Região Metropolitana do Recife (RMR). Segundo site oficial do Governo do Estado de Pernambuco, o projeto “Cidade da Copa” prevê investimentos que chegam a R\$ 1,6 bilhão.

Acredita-se que os investimentos destinados à cidade de São Lourenço da Mata devem viabilizar o desenvolvimento econômico e social dos municípios próximos, dentre eles o Município de Camaragibe, que por meio do evento da Copa 2014, deverá ser um dos destinos dos turistas em Pernambuco, além de gerar oportunidades de inserção no mercado de trabalho para a população local.

O Município de Camaragibe possui poucos investimentos em programas educacionais voltados para o mercado de trabalho, e em específico aos alunos das escolas públicas do município. Segundo a matéria publicada em Março de 2012 pelo Jornal do Commercio (2012), constatou-se que Camaragibe tem o pior desempenho em educação de toda RMR. Segundo essa matéria, a gestão do município investiu apenas 18,74% da receita em educação, o equivalente a R\$ 30,635 milhões, não obedecendo ao investimento mínimo de 25% das receitas na área.

A falta de investimentos em programas educacionais voltados para o mercado de trabalho em Camaragibe contribui para acentuar as dificuldades que os jovens, em geral, enfrentam na busca da sua inserção no mercado de trabalho, visto que eles têm poucas oportunidades de qualificação profissional oferecidas pelo município. Segundo Pochmann (2000), os jovens enfrentam dificuldades adicionais para encontrar trabalho e se manterem pelo fato de serem inexperientes e obterem poucas oportunidades. Para Rocha (2008, p. 546), “os jovens pouco qualificados têm, naturalmente, maiores dificuldades de inserção no mercado, o que se reflete em menor taxa de atividade [...]”.

A mentoria é referida como uma assistência unilateral, que dá suporte psicossocial e auxílio técnico na carreira de um mentorado. Esse tipo de relacionamento exige do mentor dedicação já que este desempenha funções de professor, investindo no mentorado, dando-lhe instruções e informações e proporcionando um suporte pessoal, influenciando também no âmbito pessoal.

Reconhecendo a necessidade de fomentar a interiorização das atividades de pesquisas e desenvolvimento social do Estado, este estudo, tem como propósito apoiar, através das relações de mentoria, o desenvolvimento profissional de alunos de escolas públicas da cidade de Camaragibe, a fim de incluí-los nas oportunidades profissionais advindas da Arena da copa de Pernambuco. Dessa forma, o presente estudo buscou compreender como as relações de mentoria podem servir de apoio à inserção e ao desenvolvimento profissional de alunos do ensino médio de escolas públicas de Camaragibe. Especificamente, o estudo buscou

identificar as principais oportunidades profissionais advindas da Arena da Copa de Pernambuco, e a influência da mentoria na iniciação profissional dos alunos.

Na sessão seguinte, será apresentada a fundamentação teórico-empírica deste estudo. Na sessão 3, mostram-se os procedimentos metodológicos utilizados. Em seguida, sessão 4, serão apresentados os resultados obtidos e, na última sessão, serão discutidos os resultados e as recomendações para futuras pesquisas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Jovens e o Mercado de Trabalho

As recentes mudanças advindas da economia nacional, decorrentes do fenômeno da globalização e da reestruturação produtiva nas organizações, têm ocasionado profundas transformações no mercado de trabalho brasileiro, especialmente nas relações de trabalho (MONTE, 2006). Um conseqüente imediato deste contexto é o agravamento da precariedade do mercado de trabalho do país, visto a criação insuficiente de empregos formais e elevação de novas ocupações informais, principalmente para os jovens, que almejam a inserção profissional.

Em uma análise através do contexto histórico do país, a estruturação do mercado de trabalho era evidente e se dava por meio da ampliação dos empregos assalariados e da redução de ocupações por conta própria e do desemprego. Porém, a partir dos anos 80, houve uma ruptura a tendência geral de funcionamento do mercado de trabalho, tornando-o mais desestruturado, principalmente na década de 90 (POCHMANN, 2002). Segundo Pochmann (1998), o desemprego juvenil remete ao problema mais amplo de desestruturação do mercado de trabalho brasileiro, que tende a agravar as dificuldades tradicionais de inserção profissional dessa camada da população.

Conforme o autor acima, a partir da década de 80, o Brasil vivenciou mutações significativas no mercado de trabalho, especialmente em relação à situação do jovem (POCHMANN, 1998). Desta forma, “os postos de trabalho reservados aos jovens foram diminuindo nos segmentos assalariados e elevados nos segmentos autônomos. Com isso, cresceram as barreiras de acesso ao primeiro emprego [...]” (POCHMANN, 1998, p. 44).

De acordo com Rocha (2008), o problema da dificuldade de expansão da mão de obra para absorção dos que ingressam não é exclusividade da nação brasileira, e isto resulta em taxas elevadas de desocupação, afetando particularmente os jovens.

Desta forma, a qualificação profissional se apresenta como um agente de inserção atuando junto aos indivíduos no mercado de trabalho (MOURÃO, 2009). O trabalho é um dos meios responsáveis para a construção da identidade do indivíduo e o mesmo perpassa pela educação. Neste sentido, valendo-se das palavras de Mourão, o trabalho e a educação são dois conceitos inter-relacionados e “[...] a ligação da formação profissional com o sistema educacional também é fundamental, porque o trabalho é uma forma de inserção na sociedade” (MOURÃO, 2009, p. 138).

Diante do cenário pela busca da qualificação profissional, uma parcela significativa da sociedade, os jovens, precisa ser alvo de investigação buscando verificar como a juventude tem sido atingida pelas transformações no mundo do trabalho visto que esta dá seus primeiros passos para a inserção no mercado profissional.

2.1.1 Dificuldades de Jovens frente ao Mercado de Trabalho

Martins (1997) estabelece uma reflexão acerca da juventude e do trabalho mostrando as dificuldades de inserção e de permanência dos jovens no mercado profissional. De acordo com a autora, há uma discussão por parte de vários autores a respeito das dificuldades dos jovens em relação à acessibilidade ao trabalho, relacionando essa dificuldade as recentes modificações nas estruturas produtivas, em especial, na introdução de novas tecnologias. Pais (1991, apud Martins, 1997, p. 100) aborda essas questões mostrando os fatores que exprimem as dificuldades dos jovens na inserção ao mercado de trabalho:

[...] a diminuição das oportunidades de empregos para os jovens, principalmente em decorrência da introdução de novas tecnologias, com as exigências de maior qualificação e experiência; [...] a precarização do trabalho juvenil seria acompanhada pela periferação dos jovens em torno do mercado de trabalho secundário, tanto em consequência da sua fraca especialização/qualificação.

Diante dessa realidade da escassez de oportunidades de empregos, essa parcela da população se sente em desvantagem na disputa por um posto de trabalho, pela menor experiência que apresenta. Segundo Pochmann (2002), entre 1989 e 1996, o desemprego cresceu relativamente para as pessoas com mais de 11 anos de escolaridade e para os que buscam o primeiro emprego. Conforme o autor, “as ocupações que eram porta de entrada dos jovens no primeiro emprego apresentam-se, atualmente, como objeto de disputa entre os jovens e aqueles adultos que possuem maior escolaridade e qualificação” (SALM et al., 1997; POCHMANN, 1998, p. 57).

Na visão de Rocha (2008), as dificuldades que os jovens têm na inserção no mercado de trabalho, estão relacionadas, em parte, com suas características intrínsecas como a falta de experiência e a tendência à experimentação. Além disso, “os jovens pouco qualificados têm, naturalmente, maiores dificuldades de inserção no mercado, o que se reflete em menor taxa de atividade [...]” (ROCHA, 2008, p.546).

Nesse contexto, através dos estudos desenvolvidos por Pochmann (1998, p.67), “os jovens tendem a encontrar, em geral, grandes dificuldades de ingresso no mercado de trabalho”. Além do mais, os jovens enfrentam dificuldades adicionais para encontrar trabalho e se manterem pelo fato de serem inexperientes e obterem poucas oportunidades. Isso é mais significativo entre jovens pobres, pois eles são impelidos a precipitar a ocupação de um posto de trabalho para obter uma renda a fim de sustentar as despesas familiares ou a própria sobrevivência (POCHMANN, 2000).

Segundo pesquisas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), a inserção do jovem no mercado de trabalho se dá de forma distinta de acordo com a condição socioeconômica da sua família:

Para as camadas com menor rendimento, o percentual de jovens que efetivamente participam da PEA, seja como ocupados ou desempregados, é sempre inferior ao registrado para os jovens pertencentes às famílias com maior poder aquisitivo. Esta elevada proporção de inativos entre os jovens mais pobres está relacionada às crescentes dificuldades de entrada no mercado de trabalho, marcadas pelo crescimento do desemprego (DIEESE 2005, p.7).

É observável que as taxas de desemprego dos jovens decrescem à medida que a renda da família se eleva, demonstrando, assim, que níveis de renda familiar mais alto permitem melhores condições de acesso ao mercado de trabalho, pois estes jovens pertencentes a essas famílias têm condições de se preparar para disputar as vagas oferecidas, acentuando suas

chances em busca de trabalho bem sucedida. Entretanto, apesar dessa situação mais privilegiada, as dificuldades enfrentadas pelos jovens no mercado de trabalho ainda são mais acentuadas do que as identificadas para a média da população adulta (DIEESE, 2005).

Diante desse cenário, ao considerar a mentoria como uma forma de relacionamento capaz de desenvolver habilidades e competências do indivíduo, seria possível, através desse relacionamento, alavancar a empregabilidade e minimizar as dificuldades de inserção profissional dos jovens para que estes possam ingressar e se manterem no vasto mercado de trabalho.

2.2 Mentoria

A mentoria pode ser conceituada como uma relação entre mentor e mentorado. O termo mentoria implica, conforme Kram (1988), em um relacionamento entre um adulto jovem menos experiente (mentorado) e um adulto mais velho, mais experiente, (mentor) que ajuda o indivíduo mais jovem a aprender a navegar no mundo adulto e no mundo do trabalho. Ainda segundo a autora, o protótipo de relacionamento que fortalece o desenvolvimento da carreira é o relacionamento de mentoria.

Segundo Shea (2001), a mentoria é um método importante para alavancar o desenvolvimento humano, no qual uma das partes investe seu tempo, energia e conhecimento pessoal para prestar assistência ao crescimento e talento de outrem. A mentoria, em sua versão clássica, é caracterizada como um processo formal, no qual uma pessoa mais velha e experiente orientava, protegia e ministrava conhecimentos a alguém mais jovem no caminho de uma organização. Entretanto, nos dias de hoje, existem diversos meios de praticar o *mentoring* de forma espontânea e informal, podendo ser de curto ou longo prazo (SHEA, 2001).

A mentoria propicia ao mentorado ensinamentos para desenvolver habilidades, obter acesso a oportunidades de desenvolvimento, construir a autoconfiança necessária para lidar com as tarefas desafiadoras e obter orientação e aconselhamento (Kram, 1985). Já para o mentor, a relação de mentoria proporciona benefícios em relação à satisfação pessoal, respeito, atualização, energia, entre outros (Kram, 1985). Os mentores são, em sua maioria, dotados de sabedoria e experiência e não necessariamente, integrantes do âmbito profissional do mentorado. Pode-se, assim, incluir como mentores: os familiares, amigos, colegas, professores, entre outros (SILVA, 2008).

A prática da mentoria pode ser realizada “[...] por qualquer pessoa, a qualquer tempo, em quase todos os lugares” (SHEA, 2001). Nessa perspectiva mentores podem ser formais (relacionamentos criados por profissionais da empresa) ou informais: colegas, pares, parentes, membros da comunidade ou subordinados (HIGGINS; KRAM, 2001 apud RIGO; SOUZA, 2004). Para Kram (1998) os mentores são indivíduos com avançada experiência e conhecimento que proporciona ao mentorado grande suporte, mobilidade na carreira e apoio psicossocial.

2.2.1 Mentoria Formal e Informal

No que tange os tipos de mentoria, a relação pode ser distinguida em dois tipos: formal e informal (KRAM, 1985).

A mentoria formal geralmente acontece através de determinação de terceiros. Há casos em que o mentor e o mentorado nunca se encontraram antes do par ter sido formado (MURRAY, 2001 apud CARVALHO, 2003). Contudo, esse tipo de relacionamento permite que os objetivos já estejam previamente definidos e que funcionem através de programas promovidos pela organização mediante uma pré-seleção das partes envolvidas. O relacionamento formal de mentoria é bastante evidenciado nas funções de carreira (CHAO, WALTZ e GARDNER, 1992 apud SILVA, 2008).

Em contraposição, o relacionamento de mentoria informal é frequentemente dirigido para o desenvolvimento de necessidades (RAGINS, COTTON e MILLER, 2000 apud GUEIROS, 2007). A relação acontece por uma identificação mútua, no qual mentores escolhem mentorados como versões mais jovens de si próprios e os mentorados escolhem mentores como modelos. (KRAM, 1985). Destarte, essa relação informal surgiu espontaneamente entre os pares com parecidos interesses, estabelecendo, assim, uma mútua identificação entre os personagens. Esse tipo de relação é observado em funções psicossociais. (CHAO, WALTZ e GARDNER, 1992; FERREIRA, 2006 apud SILVA, 2008).

Observa-se na literatura que a distinção básica entre os dois tipos de mentoria encontra-se na forma como a relação acontece (RAGINS, COTTON e MILLER, 2000 apud GUEIROS, 2007). Outra diferença observada é o propósito do relacionamento. Nesse sentido, conforme Kram (1985), as relações informais focam em ajudar os mentorados a conquistar objetivos de longo prazo; os parceiros encontram-se quantas vezes forem necessárias durante o relacionamento, que geralmente dura entre três e seis anos. Contrapondo essa sistemática, as relações formais de mentoria, buscam forçar objetivos de carreira de curto prazo, no qual são aplicáveis apenas em posições correntes dos mentorados (GEIGER-DUMOND e BOYLE, 1995 apud CARVALHO, 2003). A frequência do encontro pode ser periódico ou especificado em contrato assinado pelo mentor e mentorado; geralmente o relacionamento de mentoria formal é contratado para durar entre seis meses a um ano (RAGINS, COTTON e MILLER, 2000 apud CARVALHO, 2003). Conforme Higgins; Kram, 2001 apud Rigo; Souza, 2004, os mentores podem ser formais (normalmente são encontrados em relacionamentos criados por profissionais da empresa); ou informais (em relacionamento constituído através de colegas, pares, parentes, membros da comunidade ou subordinados).

Além dos tipos de mentoria, essa relação é constituída de funções que auxiliam o indivíduo em pró do seu desenvolvimento pessoal e profissional. As funções mais observadas no que tange os estudos voltados para a área de mentoria são as de carreira e psicossociais, que serão abordadas a seguir.

2.2.2 Funções da Mentoria

As funções de mentoria são aqueles aspectos de uma relação de desenvolvimento que melhoram o crescimento e o progresso dos mentorados. Essas funções são as características essenciais que diferenciam as relações de mentoria de outras relações de trabalho. (KRAM, 1985 apud GUEIROS, 2009). Conforme Kram (1988), essas funções podem ser resumidas em duas grandes categorias: as funções de carreira e as funções psicossociais.

As funções de carreira são aqueles aspectos da relação que melhoram a aprendizagem do mentorado preparando-o para o progresso em uma organização (KRAM, 1988). Nessas funções são encontrados aspectos da relação que visam o crescimento e desenvolvimento da carreira profissional do mentorado através do processo de patrocínio, exposição, visibilidade, *coaching*, proteção e tarefas desafiadoras.

Já as funções psicossociais são aqueles aspectos da relação que melhoram um senso de competência, clareza de identidade e eficácia em um papel profissional (KRAM, 1988). Estas funções incluem: modelar papeis, aceitação e confirmação, aconselhamento e amizade (SILVA, 2008).

Enquanto as funções de carreira servem, principalmente, para ajudar no avanço na hierarquia de uma organização, as funções psicossociais afetam cada indivíduo em um nível pessoal através da construção de auto-estima, tanto dentro como fora da organização. Juntos estas funções permitem que os indivíduos possam enfrentar os desafios de cada fase da carreira (KRAM, 1988).

A seguir, serão relatados os procedimentos metodológicos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo conforme Vergara (2010), classifica a pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, pode ser classificada como uma pesquisa do tipo exploratória, devido à existência de poucos estudos científicos publicados no Brasil sobre o relacionamento de mentoria e a inserção de jovens no mercado de trabalho. Quanto aos meios, foram elencadas algumas técnicas de pesquisa, entre as quais se podem destacar: pesquisa bibliográfica e a pesquisa de campo.

A pesquisa em tela compreendeu a investigação de quatro estudos de casos, ou seja, quatro escolas públicas da rede estadual do município de Camaragibe, configurando-se assim, como estudo de casos múltiplos.

Para a elaboração do estudo, primeiramente foram feitas pesquisas bibliográficas a respeito da literatura referente aos temas de mentoria e a inserção de jovens no mercado de trabalho. Após essa primeira etapa, deu-se início aos preparativos para a coleta de dados. Inicialmente, definiu-se a delimitação da área de pesquisa e sondagem das escolas selecionadas. Desse modo, delimitou-se como área de estudo as escolas localizadas na área urbana da cidade de Camaragibe.

No que tange a seleção de quais escolas estariam em condições de participar do estudo, de início, foi realizado um mapeamento das escolas segundo os dados coletados no site da Secretaria da Educação de Pernambuco (<http://www.educacao.pe.gov.br/>). Nesse sentido foram identificadas quatro (04) escolas públicas estaduais, que deveriam atender aos seguintes critérios: estar localizada na área urbana do município de Camaragibe, ofertar o Ensino Médio, obter boa avaliação no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM-2011) e, por fim, estar disponível a colaborar com o estudo.

3.1 Coleta de Dados

A fase de coleta de dados foi realizada entre novembro e dezembro de 2012, sendo as entrevistas e questionários a estratégia fundamental na captação de informações que implicaram na resposta da pergunta de pesquisa desta investigação.

Este trabalho foi conduzido em três fases. A primeira fase consistiu na elaboração de um roteiro de entrevista semiestruturado e de um questionário, sendo o primeiro (roteiro de entrevista) direcionado aos diretores das escolas, e o segundo, (questionário) direcionado aos alunos participantes da pesquisa.

No primeiro momento foram entrevistados os quatro (04) diretores das respectivas escolas visando obter as seguintes informações: possibilidade de coletar dados naquele local, identificação de possíveis alunos para a pesquisa, verificação das séries de ensino médio existentes, turnos, horário e acessibilidade, além do rendimento e frequência escolar dos alunos. As entrevistas tiveram durações que variaram entre oito e catorze minutos, sendo distribuídas ao longo de quatro encontros com os diretores. Essa fase tratou-se de uma sondagem inicial cujas informações adquiridas auxiliaram na fase seguinte do estudo, ou seja, na escolha do grupo de alunos que participariam da pesquisa.

No que tange à seleção dos alunos respondentes, estabeleceu-se que eles deveriam estar matriculados no ensino médio de uma das escolas públicas já selecionadas; estar cursando o segundo ou terceiro ano do ensino médio e, por fim, possuir excelente desempenho escolar. Na fase seguinte, após as informações obtidas pelos diretores, juntamente com a colaboração voluntária de alguns professores, foi selecionado um grupo de trinta e quatro (34) alunos alinhados aos critérios do estudo. A quantidade de respondentes variou entre seis (06) e dez (10) alunos por escola e conforme disponibilidade dos alunos em participar do estudo.

A aplicação dos questionários visou colher informações acerca dos aspectos socioeconômicos e da influência da mentoria na iniciação profissional deles.

Após a aplicação dos questionários, seguiu-se para a terceira fase do estudo, ou seja, a coleta de dados referente às principais oportunidades profissionais advindas da Arena da Copa de Pernambuco. Desta forma, foi realizada uma pesquisa documental no Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) da cidade do Recife. Foram coletados materiais eletrônicos, fornecidos pela biblioteca do SEBRAE e por um consultor de orientação empresarial.

3.2 Análise de Dados

Os dados obtidos através das entrevistas semiestruturadas, questionários, e da análise documental foram tratados através da técnica de Análise de Conteúdo.

A Análise de Conteúdo é uma técnica que se estuda e analisa a comunicação de maneira objetiva, sistemática e quantitativa. Conforme o autor, “buscam-se inferências confiáveis de dados e informações com respeito a determinado contexto, a partir dos discursos escritos ou orais de seus atores” (MARTINS, 2006. p. 33).

A dinâmica da organização dos dados envolveu o processo de construção de categorias. Para Franco (2008, p.59) o processo de categorização “é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação seguida de um reagrupamento baseado em analogias, a partir de critérios definidos”. Desta forma, para a construção de categorias desse estudo foram seguidas as orientações indicadas por Franco (2008), no qual as porcentagens foram calculadas a partir do total de motivos explicitados e não a partir do número de alunos.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo Franco (2008, p.27), “os resultados da análise de conteúdo devem refletir os objetivos da pesquisa e ter como apoio indícios manifestos e capturáveis no âmbito das

comunicações emitidas”. Nesse sentido, a exposição dos dados aqui se dará em três momentos: inicialmente, apresentam-se os dados demográficos dos respondentes, em seguida, serão expostos os dados acerca das principais oportunidades profissionais advindas da Arena da Copa em PE, e por fim, os achados referentes à pergunta norteadora da pesquisa em tela que serão desdobrados conforme os principais achados resultantes dos instrumentos de coleta de dado, dispostos na sessão referente à metodologia.

4.1 Dados demográficos dos respondentes:

Nesta seção, serão apresentados os dados demográficos e as características que determinam o perfil dos respondentes pesquisados.

A amostra foi composta por trinta e quatro (34) alunos distribuídos nas quatro (04) escolas públicas estaduais selecionadas, sendo seis (06) alunos na E1; dez (10) alunos na E2; dez (10) alunos na E3 e oito (08) alunos na E4, com uma média de idade de dezessete (17) anos, compreendendo a faixa etária de quinze (15) a vinte e dois (22) anos. No que tange a distribuição do gênero, vinte e cinco (25) deles (73,53%) são do sexo feminino e nove (09) deles (26,47%), do sexo masculino.

Quadro 1- Reconhecimento das escolas e dos alunos

| Escolas Selecionadas | E1 | E2 | E3 | E4 | Total de alunos |
|----------------------|----|----|----|----|-----------------|
| Quantidade de alunos | 06 | 10 | 10 | 08 | 34 |

Fonte: Dados de pesquisa, 2012.

Legenda: E1- Escola Deputado Oscar Carneiro; E2- Escola Ministro Jarbas Passarinho; E3- Escola Professor Antônio Carneiro Leão; E4- Escola Samuel Mac Dowell.

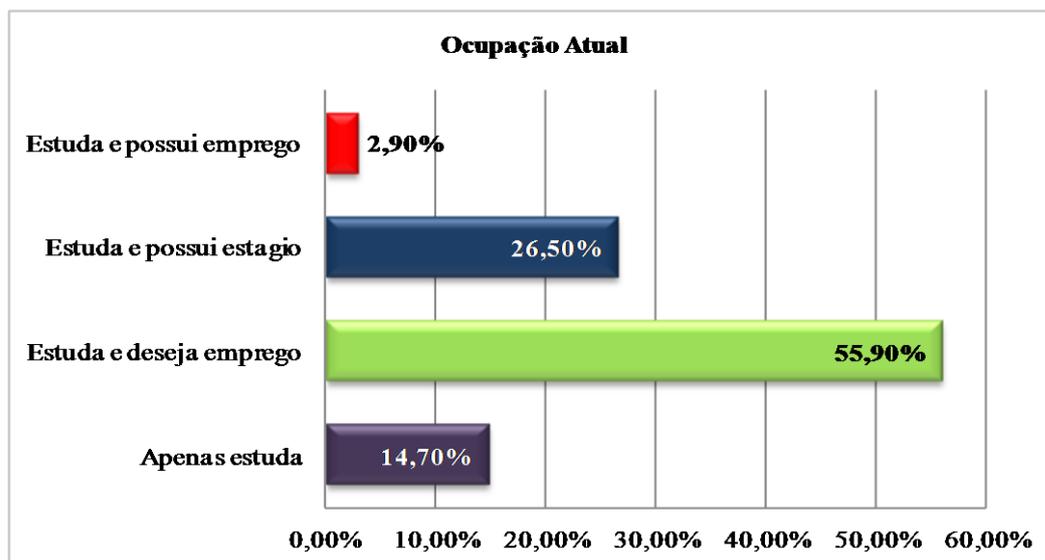
Com relação à escolaridade da amostra investigada cerca de vinte e sete (27) alunos (79,4%) dos entrevistados cursavam o 3º ano do Ensino Médio e sete (07) alunos (20,6%) o 2º ano do ensino médio.

Acerca da renda familiar, a maioria deles, dezoito (18) (53%), possui renda média entre um (01) e três (03) salários mínimos. Já, onze (11) deles (32,3%) dos respondentes afirmaram possuir renda média até um (01) salário mínimo.

Ao investigar a ocupação atual, com exceção de cinco (05) dos entrevistados, os demais demonstraram interesse em ingressar no mercado de trabalho, além do mais, alguns revelaram já estarem inseridos no mercado profissional. Assim, pode-se inferir que os alunos buscam alternativas profissionais para, possivelmente, suprir o seu sustento financeiro visto que a renda familiar da maioria gira em torno de um (01) a três (03) salários mínimos.

O gráfico n. 1 a seguir apresenta esses dados relativos à ocupação atual dos respondentes. Onde, cinco (05) (14,7%) estudam e não demonstraram interesse em ingressar no mercado de trabalho; dezoito (19) (55,9%) estão cursando o ensino médio e estão em busca de oportunidades de trabalho; cerca de nove (09) (26,5%) dos respondentes, além de estarem estudando, já possui contado com o mercado profissional, através de estágio ou outro tipo de bolsa; e apenas um (01) (2,9%) além dos estudos, já possui emprego efetivo.

Gráfico 1- Dados demográficos dos respondentes: Ocupação Atual



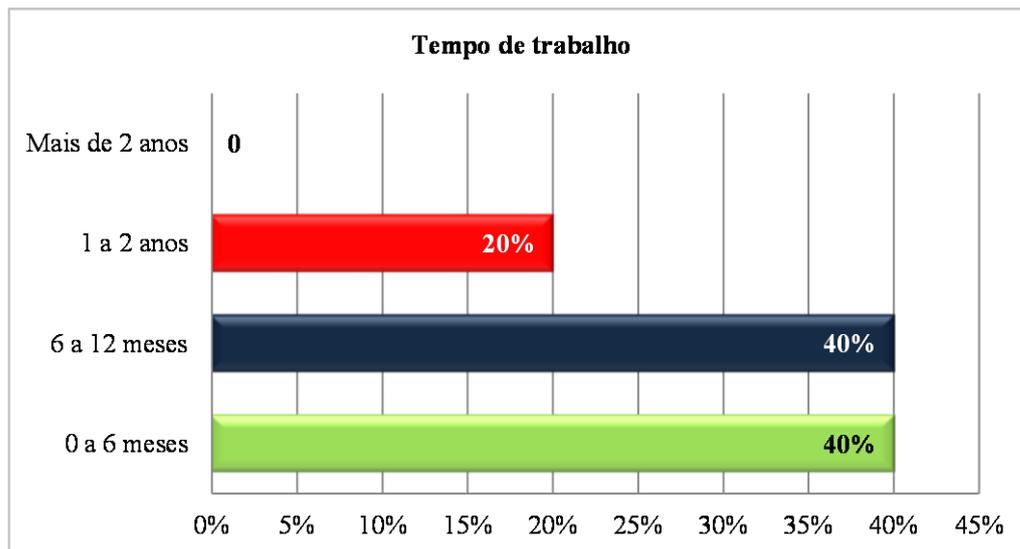
Fonte: Dados de pesquisa, 2012.

Percebe-se no gráfico n. 1 que dez (10) (29,4%) dos respondentes já se encontram inseridos no mercado de trabalho, através tanto de emprego, quanto de estágios ou outro tipo de bolsa; e que a grande maioria, vinte e quatro (24) (70,6%), ainda não conseguiu se inserir no mercado profissional. Pode-se inferir que mediante a algumas dificuldades que esses jovens possam a ter ao procurar emprego, além das poucas oportunidades oferecidas para esse público alvo, pode ser um entrave para a inserção profissional desses jovens.

Para Pochmann (1998), em geral, a camada da população jovem, tende a encontrar grandes dificuldades de ingresso no mercado de trabalho. Isso pode está relacionado à situação de desvantagem que possuem ao buscar o primeiro emprego que, para Rocha (2008), estão ligadas a falta de experiência e a busca de experimentação.

Diante da existência de alunos que já atuam no mercado profissional (total de 10 alunos), as perguntas subsequentes do questionário se propuseram a traçar o perfil de trabalho desses jovens. Para tal, foi investigado o tempo que eles se encontravam inseridos no mercado de trabalho e quanto tempo demandaram a procura do primeiro emprego, estágio ou outro tipo de bolsa. Os gráficos n. 2 e n.3 a seguir apresentam os dados relativos a essas questões.

Gráfico 2- Dados demográficos dos respondentes: Tempo de Trabalho

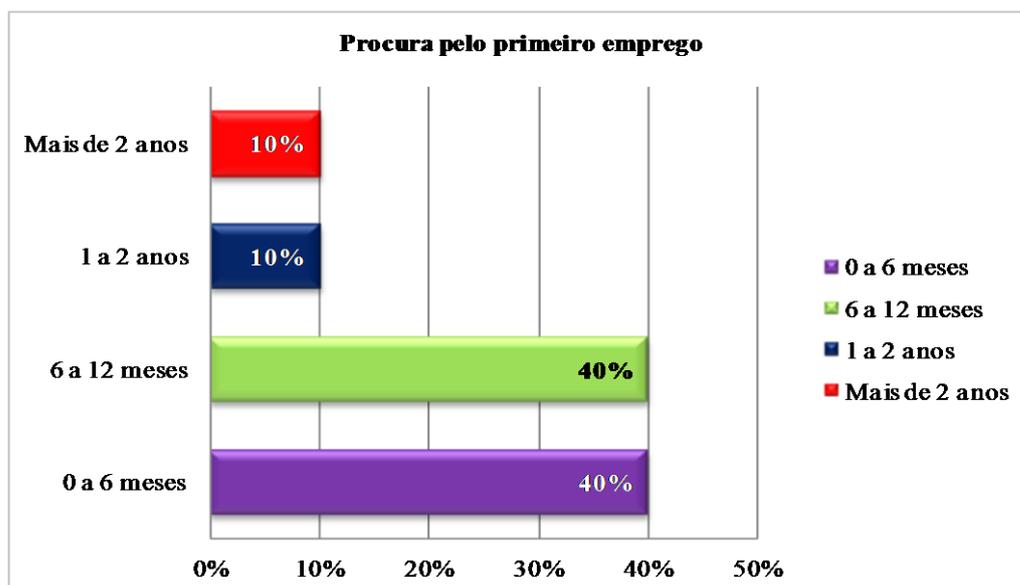


Fonte: Dados de pesquisa, 2012.

Conforme gráfico n. 2 acima, quatro (04) (40%) já atuam no mercado de trabalho entre 0 e 6 meses, assim como quatro (04) (40%) dos entrevistado atuam entre 6 a 1 ano. E apenas dois (02) (20%) dos respondentes atuam a mais de 2 anos.

Outro ponto abordado nas questões é referente ao tempo de procura para conseguir o primeiro emprego, estágio ou outro tipo de bolsa.

Gráfico 3- Dados demográficos dos respondentes: Procura pelo primeiro emprego



Fonte: Dados de pesquisa, 2012.

Como observado no gráfico n. 3, quatro (04) dos respondentes (40%) tem procurado emprego nos últimos seis meses. Igualmente, quatro (04) deles (40%), está em busca de trabalho em um tempo equivalente a 6 meses a 1 ano. Tal fato pode ser explicado por haver uma maior preocupação com o futuro financeiro já que a maioria dos respondentes está prestes a concluir o ensino médio. Pode-se inferir também que a busca pelo primeiro emprego pode está relacionado à idade que esses jovens possuem, pois, conforme a Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998, a idade mínima de trabalho estabelecida é de dezesseis anos (VALENTE, 2001). Como analisado anteriormente, a faixa etária dos respondentes encontra-se em torno dos 17 anos de idade, permitindo, assim, o exercício de um ofício por esses jovens.

4.2 As oportunidades profissionais advindas da Arena da Copa 2014.

Esta etapa de investigação teve o propósito de identificar as principais oportunidades profissionais advindas da Arena da Copa de Pernambuco a partir de análises documentais realizadas no SEBRAE. Em seguida, este estudo se propôs ainda averiguar, na visão dos respondentes, as principais oportunidades profissionais advindas da Arena da Copa no município pesquisado.

4.2.1 Mapeamento das Principais Oportunidades Profissionais:

O SEBRAE, em parceria com a Fundação Getúlio Vargas (FGV) realizou o mapeamento de 929 oportunidades a nível nacional que serão geradas com a Copa do Mundo FIFA de 2014. Entre os segmentos impactados estão: construção civil, tecnologia da informação e comunicação, turismo, produção associada ao turismo (artesanato, gastronomia, cultura e entretenimento), comércio varejista, serviços, moda (vestuário e acessórios), madeira e móveis, e agronegócio.

Após o mapeamento das oportunidades em nível nacional, foi realizada a identificação das oportunidades em nível local. Conforme pesquisa desenvolvida pelo SEBRAE; FGV (2011), para identificação das oportunidades no nível local, optou-se pela realização de grupos focais para cada setor priorizado. Desta forma, com o intuito de identificar as oportunidades, o SEBRAE de cada uma das 12 cidades-sede definiu os setores de atuação prioritários, dentre os nove citados anteriormente, a serem estudados em âmbito local. No caso da cidade do Recife, os seguintes setores foram selecionados: Tecnologia da Informação; Têxtil e Vestuário; Turismo; Produção Associada ao Turismo; Comercio Varejista; Agronegócios; Serviços. Mediante seleção dos setores, **314 oportunidades foram identificadas em Pernambuco de acordo com os setores de atuação prioritários** (SEBRAE; FGV, 2011).

O quadro n. 2 ilustra o mapeamento do número de oportunidades de cada setor prioritário, destacando as três oportunidades mais demandadas de cada um deles.

Quadro 2: Mapeamento das oportunidades profissionais advindas da Arena da Copa em Pernambuco.

| Setor | N. de oportunidades identificadas | Principais Oportunidades |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|
| Tecnologia da Informação | 80 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aluguel de equipamentos e acessórios de informática; 2. Assistência técnica, manutenção e suporte; 3. Desenvolvimento de software. |
| Têxtil e Vestuário | 50 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aviamentos; 2. Acessórios; 3. Equipamentos para indústria têxtil. |
| Turismo | 76 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Serviço de Guia de turismo; 2. Serviço de receptivo por agência de viagem; 3. Cursos de idiomas. |
| Produção Associada ao Turismo | 83 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Comercialização de artesanato; 2. Comercialização de flores e plantas ornamentais; 3. Organização de festas populares, espetáculo e shows. |
| Comercio Varejista | 79 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Comercialização de moda praia; 2. Bombonieres; 3. Lojas de conveniência. |
| Agronegócios | 55 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Fabricação de polpa de frutas; 2. Fabricação de laticínios; 3. Fabricação de Sorvetes. |
| Serviços | 42 | <ol style="list-style-type: none"> 1. Serviços de impressão de material para uso publicitário; 2. Fotografia especializada; 3. Filmagem de festas e eventos. |

Fonte: SEBRAE; FGV (2011).

Segundo o SEBRAE (2012), serão evidentes os benefícios nos setores de turismo, cultura e entretenimento, comercio, serviços, gastronomia, artesanato, entre outros. Desta forma, observa-se que mediante pesquisas desenvolvidas pelo SEBRAE; FGV (2011), sete setores terão destaque no que tange a geração de oportunidades profissionais advindas da Copa para o Estado de Pernambuco.

Sendo o município de Camaragibe possuidor de uma infraestrutura de comercio e serviços, base de sua economia, além de sua vocação espontânea para o turismo de natureza, caminhadas às trilhas ecológicas em Aldeia, e nos remanescentes de Mata Atlântica, SEDEC (2009), pode-se inferir que o município proporcionará a abertura de um leque de oportunidades profissionais para os alunos participantes deste estudo no que se refere à Copa 2014 em Pernambuco.

4.3 Relacionados à Mentoria:

Os entrevistados foram indagados a responder se havia alguém influente na vida deles que apoiou/ apoia a sua inserção profissional agido, desta forma, como mentor através de um

relacionamento que possuísse características da Mentoria. Como resposta, **todos os respondentes afirmaram existir alguém influente tanto na sua iniciação profissional quanto no seu desenvolvimento pessoal oferecendo apoio, conselhos e contribuindo para seu crescimento pessoal e profissional.**

No segundo momento, foi solicitado dos respondentes qual seria o papel social dos agentes apoiadores de seu desenvolvimento profissional. Desta forma foram obtidos os seguintes resultados:

Quadro 3: Papel social dos agentes influenciadores do desenvolvimento profissional dos alunos.

| Papel Social | N | F% |
|---------------------------|----|------|
| Familiares | 32 | 49,2 |
| Antigos professores | 12 | 18,5 |
| Capacitações (PIBIC/ PET) | 15 | 23 |
| Amigos | 03 | 4,6 |
| Outros | 03 | 4,5 |
| Antigos chefes | 0 | 0 |

Fonte: Dados de pesquisa, 2012.

Os resultados revelaram que os **familiares** (N 32, F% 49,2) agiram como mentores na vida dos respondentes. Houve ainda quem destacasse como mentor **antigos professores**, (N 12, F% 18,5) e **amigos**, (N 03, F% 4,6). Conforme a literatura, os mentores são, em sua maioria, dotados de sabedoria e experiência e não necessariamente, integrantes do âmbito profissional do mentorado. Desta forma, pode-se incluir como mentores: os familiares, amigos, colegas, professores, entre outros (SILVA, 2008). Pode-se inferir que os relacionamentos mencionados acima, possuem característica de **mentoria informal**, pois são relacionamentos que não são estruturados por organizações, Kram (1985), e são frequentemente dirigidos para o desenvolvimento de necessidades (RAGINS, COTTON e MILLER, 2000 apud GUEIROS, 2007).

Os **relacionamentos de mentoria informais** aqui identificados, possivelmente serviram de apoio pessoal e profissional para os alunos do ensino médio e podem ter contribuído para o **desenvolvimento de habilidades e competências** que fomentaram / fomentarão a empregabilidade desses jovens.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A inclusão de jovens, mediante o acesso ao mundo do trabalho, é fator de importância no desenvolvimento e no fortalecimento da cidadania. Desta forma, essa camada da

população precisa desenvolver habilidades e competências essenciais para propiciar oportunidades de empregabilidade e inserção profissional.

Entendendo a mentoria como um relacionamento que propicia ao mentorado oportunidades para desenvolver habilidades, além de obter acesso a oportunidades de desenvolvimento pessoal, os resultados desse estudo sinalizam que os relacionamentos de mentoria apoiam/apoiaram a inserção e o desenvolvimento profissional dos alunos das escolas analisadas.

O estudo possibilitou a existência de relacionamentos de mentoria na vida dos alunos. Familiares, antigos professores e amigos foram evocados como sendo os agentes de apoio à inserção profissional desses jovens, caracterizando essas relações como relacionamentos informais de mentoria.

A possibilidade de se estudar o contexto profissional da Arena da Copa em Pernambuco, permitiu identificar cerca de 314 oportunidades profissionais divididos em sete setores prioritário do estado. Acredita-se que a realização da Copa 2014, no Estado, poderá repercutir na melhoria de infraestrutura e na geração de novos empregos. Além disso, poderá trazer facilidades para o ingresso de jovens no mercado de trabalho, permitindo a abertura de um leque de oportunidades profissionais para os participantes deste estudo e para a comunidade popular urbana em geral.

A mentoria é considerada um método importante para alavancar o desenvolvimento humano (Shea, 2001). Assim, acredita-se que as relações de mentoria identificadas nesse artigo podem trazer benefícios para os alunos do ensino médio de escola pública e se configuram como uma alternativa de qualificação profissional e inserção no mercado de trabalho.

Considerando as limitações deste estudo, recomendam-se alguns direcionamentos para futuras pesquisas:

1. Comparar os resultados obtidos neste estudo com os de outros grupos de pesquisas semelhantes;
2. Reaplicar o mesmo protocolo metodológico deste trabalho, buscando assim, analisar o papel da mentoria no apoio à inserção profissional de jovens de escolas públicas de outras regiões beneficiadas com a chegada da Copa 2014.
3. Investigar a viabilidade de implementação de projetos de Mentoria nas escolas da rede pública de ensino objetivando o desenvolvimento profissional e pessoal dos alunos.

Este estudo pode auxiliar na concepção de uma agenda de programas governamentais voltados para a iniciação profissionais de jovens e adultos no mercado de trabalho, aproveitando as oportunidades econômicas e profissionais que o município pesquisado oferece.

Por fim, os resultados da pesquisa fornecem subsídios para a melhoria dos programas de mentoria e para o desenvolvimento profissional de jovens. Ademais, pode ser um ponto de partida para que sejam realizados outros estudos sobre mentoria no campo social no Brasil.

REFERÊNCIAS

CARVALHO, Mônica Gonçalves de. **O fenômeno da mentoria na vivência dos médicos residentes: o caso dos hospitais universitários de Pernambuco**. Dissertação (mestrado em administração). Departamento de Ciências Administrativas UFPE, Recife– PE, 2003.

DIEESE. Juventude: Diversidades e Desafios no Mercado de Trabalho Metropolitano. **Estudos e Pesquisas**. n. 11. Set.2005. Disponível em: <<http://www.mp.rs.gov.br/areas/infancia/arquivos/estpesq11jovens.pdf>> Acesso em: 07 set. 2012.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. **Análise de conteúdo**. 3 ed. Brasília: Liber Livro Editora, 2008.

GUEIROS, Mônica Maria Barbosa. **Aprendendo nas Teias da Mentoria**: um estudo sobre as interações de desenvolvimento profissional construídas pelos dirigentes de educacionais em faculdade de ensino superior privada. Salvador, 2007. Tese (Doutorado em Administração) – Núcleo de Pós-Graduação em Administração-NPGA, Universidade Federal da Bahia (UFBA).

GUEIROS, Mônica Maria Barbosa. **As Funções de Mentoria como um Instrumento de Apoio ao Desenvolvimento Profissional dos Dirigentes de Faculdade de Ensino Superior**. In: EnANPAD - Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração, 2009, São Paulo. XXX I IIE nANPAD 2009, 2009. p. 01-012.

JORNAL DO COMMERCCIO. **Gastos com educação "reprovam" prefeitos do Grande Recife**. 2012 Disponível em: < <http://jconline.ne10.uol.com.br/canal/politica/noticia/2012/03/08/gastos-com-educacao-reprovam-prefeitos-do-grande-recife-34850.php> > Acesso em 05 abr. 2012.

KRAM, Kathy E. e ISABELLA, Lynn A. Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationship in Career Development. **Academy of Management Journal**, vol. 28, n.1, p.110-132, 1985.

KRAM, Kathy E. **Mentoring at Work**. Lanham: University Press of America, 1988.

MARTINS, Gilberto de Andrade. **Estudo de Caso**: uma estratégia de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Heloísa Helena Teixeira de Souza. O Jovem no Mercado de Trabalho. **Revista Brasileira de Educação**. n. 5 Mai./ Ago. 1997. n.6 Set./ Dez. 1997. Disponível em: <<http://educa.fcc.org.br/pdf/rbedu/n05-06/n05-06a09.pdf>> Acesso em: 07 set. 2012.

MONTE, Paulo Aguiar do. **Empregabilidade Formal dos Trabalhadores de Primeiro Emprego e de Reemprego**. In: MACAMBIRA, Júnior (Org.). O Mercado Formal no Brasil. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006. p. 149-176.

MOURÃO, Luciana. Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. **RAC**, Curitiba, v. 13, n.1, art.8, p. 136-153, Jan./ Mar. 2009. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552009000100009&script=sci_arttext> Acesso em 07 set. 2012.

POCHMANN, Márcio. **A Batalha pelo Primeiro Emprego**: As Perspectivas e a Situação Atual do Jovem no Mercado de Trabalho. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.

POCHMANN, Márcio. **Inserção Ocupacional e o Emprego dos Jovens**. Organização de Cláudio SalvadoriDedecca- São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho- ABET, 1998. (Coleção ABET- Mercado de Trabalho, v. 6).

POCHMANN, Márcio. **Trabalho sob Fogo Cruzado**. 3. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

PORTAL DA COPA. **A Copa de 2014: O Brasil será novamente a sede do torneio**. 2012. Disponível em: < <http://www.copa2014.gov.br/pt-br/sobre-a-copa/copa-de-2014>> Acesso em 04 abr. 2012.

RIGO, Ariádne Scalfoni e SOUZA, Denise Clementino de. **Mentoria na perspectiva daquele que aprende: o caso de uma empresa multinacional de consultoria**. 2004.

ROCHA, Sônia. A inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho. **Caderno CRH**, Salvador, v.21, n.24, p. 533-550, Set./ Dez. 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v21n54/09.pdf>> Acesso em: 07 set. 2012.

SEBRAE; FGV. **Copa do Mundo FIFA 2014: Mapa de Oportunidades para as Micro e Pequenas Empresas nas Cidades- Sede**. Recife/ Pernambuco 2011.

SEBRAE. **Projeto SEBRAE 2014**. 2012. Disponível em: <<http://z13391590834fd1f151x.pe.sebrae.com.br/>> Acesso em: 07 set. 2012.

SEDEC. **Coisas de Camaragibe**. Panfleto Informativo. Secom/ 2009.

SHEA, Gordon F. **Mentoring: Como desenvolver o comportamento bem sucedido do mentor**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

SILVA, Maria Rita C. Alves da. **Mentoria e aprendizagem no contexto educacional: Um estudo sobre as percepções dos professores-dirigentes do Centro de Ciências Sociais Aplicadas da UFPE**. 2008. 45 f. Monografia (Graduação) - Curso de Administração, Departamento de Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Pernambuco-ufpe, Recife, 2008.

VALENTE, Anderson. Limitações ao trabalho do menor frente ao Estatuto da Criança e do Adolescente Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 5, n. 51, out. 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.