



**CENTRO UNIVERSITÁRIO UNA**

**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO**

**Jovanis Donizete Ribeiro**

**A INSERÇÃO DE JOVENS APRENDIZES NO MERCADO DE TRABALHO:**  
percepção dos aprendizes, da instituição formadora e dos contratantes

**Belo Horizonte**

**2017**

**Jovanis Donizete Ribeiro**

**A INSERÇÃO DE JOVENS APRENDIZES NO MERCADO DE TRABALHO:**

percepção dos aprendizes, da instituição formadora e dos contratantes

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Administração do Centro Universitário UNA, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de concentração: Dinâmica Organizacional e Inovação

Linha de pesquisa: Dinâmica organizacional, inovação e sociedade

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Iris Barbosa Goulart

**Belo Horizonte**

**2017**

**JOVANIS DONIZETE RIBEIRO**

**A INSERÇÃO DE JOVENS APRENDIZES NO MERCADO DE TRABALHO:**

percepção dos aprendizes, da instituição formadora e dos contratantes

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre no curso de pós-graduação em Administração, área de concentração Dinâmica Organizacional e Inovação, do Centro Universitário UNA.

Banca examinadora:

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Iris Barbosa Goulart – UNA  
Orientadora

---

Prof. Dr. Danilo de Melo Costa – UNA  
Professor convidado interno

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Fernanda Carla Wasner Vasconcelos - UNA  
Professora convidada interna

---

Prof. Dr. Sudário Papa Filho – Senac MG  
Professor convidado externo

## AGRADECIMENTOS

Esta é a última página a ser escrita do presente trabalho, então é momento de agradecer, mas o desafio continua para este estudante, a quem devo agradecer? Eis a questão! São tantas pessoas que contribuíram para que eu chegasse a esse momento, então fica mais fácil começar por Deus, Ele é quem nos capacita para vencermos obstáculos, que durante este curso não foram poucos, desde as disciplinas isoladas, os textos em inglês, os artigos, os seminários, os trabalhos em dupla e em grupo, quanta atividade! A entrevista para ingressar no curso regular, a prova de seleção, as disciplinas optativas, e as obrigatórias, o tema de pesquisa, o pré-projeto, o produto técnico, o artigo, a banca de seminários, avaliar e ser avaliado, quantas idas e vindas do projeto de dissertação, a banca de qualificação, a pesquisa, e agora a banca final. Ufa! Mas continuemos com os agradecimentos.

A minha orientadora, professora Iris Goulart, depois dela minha atuação como docente mudou, hoje entendo como é de fato ser um Mestre para alguém, obrigado Iris você é minha Mestra.

Aos Professores Ricardo Paiva, Cristiana Ituaçu, Mario Reis Neto, Poueri Mario Carmo, Rafael Ávila e o pessoal da secretaria, muito obrigado a cada um de vocês.

Aos colegas mestrandos, quanta troca de informações que tanto nos ajudou.

Aos professores avaliadores da banca, Danilo Costa, Fernanda Wasner e Sudário Papa Filho.

Ao Senac pelo incentivo, estímulo educacional, fundamental durante todo curso.

À Faculdade Senac e Supervisão Pedagógica, colegas professores de lá, o Louis e tantos outros apoiadores. Ao Senac Venda Nova, Iara Amorim, Ceane Braga e Lilian Cabral, que abriram as portas da unidade e tanto apoiaram o meu projeto, muito obrigado!

Aos representantes das empresas entrevistadas, aos jovens aprendizes que participaram da pesquisa.

À Una Betim, Daniela Tessele, Igor Lenon e Roberta Donato, apoio incondicional e compressão desde o começo, muito obrigado a vocês.

À minha família, minha mãe dona Tânia meu pai sr. Lili e meus irmãos, Cida, Jussara Evandro e Lindolfo, todos na torcida, ao empresário George Kohler, tudo começou com incentivo dele lá na época da graduação, muito obrigado a todos.

A minha noiva Tracy, que sempre apoiou de todas as formas desde quando decidi iniciar essa jornada de mestrando, seu apoio e incentivo foram determinantes nos momentos difíceis.

Às pessoas não mencionadas aqui que, de uma maneira ou outra, muito contribuíram nessa caminhada. Obrigado a todos.

## RESUMO

É reconhecida a importância do trabalho para a construção do sujeito, como tem apontado a produção científica sobre o assunto. Atualmente, um desafio enfrentado em todo o mundo e também na sociedade brasileira refere-se à inclusão dos jovens no mercado de trabalho. Preocupado com isto, o objetivo principal desta dissertação consistiu em analisar a percepção dos jovens aprendizes, na faixa etária de 15 a 24 anos, sobre seu processo de inclusão no mercado de trabalho, bem como a percepção dos representantes da instituição formadora e dos empresários que os empregam. Para atingimento do objetivo, desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa, que tomou como objeto de análise o Centro de Formação Profissional Venda Nova, Belo Horizonte, Minas Gerais, onde foi avaliada a percepção de alunos do curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos, oferecido pelo Senac-MG. Os alunos do curso responderam a um questionário, e foram aplicadas entrevistas semiestruturadas aos coordenadores do curso e aos representantes das empresas que empregam estes alunos. Os resultados apontaram que os jovens aprendizes consideram que o motivo que os levou a buscar o curso foi o desejo de começar a trabalhar e aprender uma profissão; a maioria se sente preparada para ingressar no mercado de trabalho com o aprendizado adquirido no curso e realça que existe uma relação entre o que foi aprendido no Senac e o que é solicitado na empresa. Foram ouvidos dez representantes de empresas e verificou-se que a maioria deles afirmou que a contratação do jovem aprendiz se dá, principalmente, em razão da obrigatoriedade prevista na legislação. Esses entrevistados foram unânimes em afirmar que o programa de aprendizagem do Senac favorece a entrada de jovens aprendizes na empresa. Foi revelada também insatisfação com a legislação que impõe a contratação de jovens aprendizes. Três representantes da instituição formadora registraram que, apesar da exigência posta pela legislação, existe pouca fiscalização do Ministério do Trabalho, sendo que algumas empresas não atendem à cota exigida e se preocupam pouco com a formação dos aprendizes. Apesar de apresentarem posições distintas, houve concordância entre os pesquisados – jovens aprendizes, empresas contratantes e representantes do Senac – quanto à importância do curso de aprendizagem e à qualidade daquele oferecido pelo Senac para a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Jovens aprendizes. Emprego. Mercado de Trabalho. Instituições formadoras para o trabalho. Inclusão no mercado de trabalho.

## ABSTRACT

It is acknowledged the importance of work for the construction of the individual, as the scientific production on this matter has pointed out. Nowadays, a challenge faced worldwide and also in Brazilian society refers to the inclusion of youngsters into the labor market. In view of that concern, the main goal of this dissertation is to analyze the perception of young trainees, at the age range of 14 to 24 years old, about their inclusion process into the employment market, as well as the perception of the representatives from the educational institution and the employers that hire these students. In order to reach that goal a semi-quantitative research was realized in the Professional Educational Center Senac Venda Nova (acronym for National Service for Commercial Learning), in Belo Horizonte, Minas Gerais as the object of this analysis, where it was assessed the perceptions of the students from the Commercial Apprenticeship in Administrative Services course, offered by Senac-MG. The students answered a questionnaire and semi structured interviews were conducted with the course coordinators and with these students' employers representatives. Results showed that what led the young trainees to seek this course was the desire to start working and learn a profession; the majority feels that they are ready to ingress into the labor market with the knowledge acquired within the course and they indicate that there is a relation between what was learned at Senac and what is required from the company. Ten company representatives were interviewed and the majority ascertained that hiring young trainees is mainly due to the current legislation that obliges them to do this. These interviewees were unanimous when it comes to the fact that the Senac learning program favors the young trainees into being hired by the company. It was also revealed the discontent with the current legislation that imposes the hiring of these apprentices. Three representatives of the educational institution affirmed that, despite the mandatory legislation, there is little inspection by the Ministry of Work, as some companies do not meet the required quota and have little concern with the formal education of these apprentices. Although, they presented different viewpoints, there was agreement among the interviewees - young trainees, hiring companies and Senac representatives - as to the importance of the learning experience and to the quality of the course offered by Senac aiming the insertion of apprentices into the labor market.

Keywords: Apprentices. Job. Labor Market. Labor Formation Institutions. Inclusion in the labor Market.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Eixos norteadores do Programa de Aprendizagem Comercial do Senac .....	37
Quadro 2 – Grade curricular do curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos do Senac .....	39
Quadro 3 – Perfil dos jovens aprendizes desejado pelas empresas .....	60
Quadro 4 – Interesse das empresas na contratação de jovens aprendizes .....	61
Quadro 5 – Recrutamento e seleção de jovens aprendizes pelas empresas.....	62
Quadro 6 – Funções oferecidas aos jovens aprendizes pelas empresas .....	62
Quadro 7 – Relação das empresas contratantes com o Senac .....	63
Quadro 8 – Avaliação da preparação oferecida aos jovens aprendizes.....	64
Quadro 9 – Aspectos que poderiam ser melhorados para facilitar a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho .....	65



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Idades dos pesquisados .....	40
Tabela 2 – Escolaridade dos pesquisados.....	40
Tabela 3 – Empresas contratantes dos pesquisados.....	41
Tabela 4 – Cargo/função dos pesquisados nas empresas .....	42
Tabela 5 – Atividades desenvolvidas pelos pesquisados nas empresas .....	43
Tabela 6 – Motivos pelos quais os pesquisados se inscreveram no Programa Jovem Aprendiz .....	45
Tabela 7 – Compreensão do objetivo do Programa Jovem Aprendiz .....	45
Tabela 8 – Facilidade dos pesquisados em conciliar estudos e trabalho.....	46
Tabela 9 – Aplicação do aprendizado em sala de aula no Senac pelos pesquisados.....	47
Tabela 10 – Contribuição das atividades realizadas na empresa para a formação profissional dos pesquisados.....	49
Tabela 11 – Contribuição do curso realizado no Senac para a formação pessoal dos pesquisados .....	50
Tabela 12 – Expectativas dos pesquisados em relação ao término do curso.....	51
Tabela 13 – Opinião dos pesquisados sobre o trabalho desenvolvido na empresa .....	53
Tabela 14 – Opinião dos pesquisados sobre a sua capacitação para disputar uma vaga de trabalho .....	54
Tabela 15 – Sugestões dos pesquisados sobre o que poderia ser melhorado no curso e na empresa .....	55
Tabela 16 – Sugestões dos pesquisados sobre o que poderia ser melhorado na empresa.....	56

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CDL/BH	Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte
CFP	Centro de Formação Profissional
CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
EAD	Ensino a distância
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FECOMÉRCIO	Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
NF	Nota Fiscal
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PET	Programa Educação e Trabalho
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
RH	Recursos Humanos
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Problema de pesquisa.....</b>	<b>13</b>
<b>1.2 Objetivos.....</b>	<b>14</b>
1.2.1 Objetivo geral .....	14
1.2.2 Objetivos específicos.....	14
<b>1.3 Justificativa .....</b>	<b>14</b>
<b>1.4 Estrutura da dissertação .....</b>	<b>16</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 O contexto socioeconômico e político no Brasil do século XXI .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2 Adolescência, juventude e trabalho .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Os jovens aprendizes e a legislação brasileira.....</b>	<b>22</b>
2.3.1 A situação dos jovens aprendizes .....	24
2.3.2 Instituições que se ocupam da formação de jovens aprendizes no Brasil .....	28
2.3.2.1 <i>Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)</i> .....	29
2.3.2.2 <i>Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)</i> .....	29
2.3.2.3 <i>Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte (CDL/BH)</i> .....	30
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>32</b>
<b>3.1 Classificação da pesquisa .....</b>	<b>32</b>
<b>3.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3 Instrumentos de coleta de dados .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Técnicas de análise dos resultados .....</b>	<b>36</b>
<b>4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>37</b>
<b>4.1 O Programa de Aprendizagem Comercial e o curso de Aprendizagem Comercial em     Serviços Administrativos do Senac .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2 Análise das respostas dos jovens aprendizes.....</b>	<b>40</b>
4.2.1 Questionário .....	40
4.2.2 Entrevista coletiva .....	57
<b>4.3 Análise das respostas dos representantes das empresas empregadoras.....</b>	<b>59</b>
<b>4.4 Análise das entrevistas dos representantes da instituição formadora: Senac-MG ....</b>	<b>66</b>

<b>5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>71</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>76</b>
<b>APÊNDICE A – Produto técnico .....</b>	<b>81</b>
<b>APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados: questionário para alunos .....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICE C – Instrumento de coleta de dados: roteiro de entrevista para representantes das empresas.....</b>	<b>88</b>
<b>APÊNDICE D – Instrumento de coleta de dados: roteiro de entrevista para representante do Senac-MG.....</b>	<b>89</b>

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com Demo (2006), a palavra trabalho pode ser entendida como toda atividade humana que gera algum valor, não apenas monetário, mercantil, mas, principalmente, valor vital, material ou imaterial. O autor considera que é preciso valorizar o trabalho, pois ele expressa a capacidade humana de fazer coisas e de fazer-se sujeito, num processo de autovalorização.

Por conseguinte, a inclusão de pessoas no mercado de trabalho tem sido um fenômeno amplamente estudado e o interesse por ele decorre da influência que esse processo pode exercer sobre o trabalhador, determinando sua satisfação, afetando sua saúde física e mental, suas atitudes, seu comportamento profissional e social, com repercussões para a vida pessoal e familiar, bem como para as organizações (CODD; SAMPAIO; HITOMI, 1993).

Entretanto, a inclusão de jovens no mercado de trabalho não é uma tarefa simples. Esses jovens são mais sujeitos ao desemprego e a condições precárias de trabalho do que a população adulta. Isso, em geral, se associa a baixa escolaridade, falta de qualificação e experiência, que são comuns nesse público (SILVA et al., 2016).

Inserir jovens no mercado de trabalho é um desafio para qualquer governo, pois exige definições sobre como planejar, no conjunto das políticas socioeconômicas, ações que incluam indivíduos carentes que, ano a ano, se incorporam à sociedade, todos necessitados de capacitação para o trabalho.

Um dos principais desafios vividos pela sociedade brasileira refere-se à inclusão dos jovens, cuja faixa etária vai de 15 a 24 anos, no mercado de trabalho. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2016a, 2016b), existem, atualmente, no Brasil, cuja população é estimada em mais de 206 milhões de pessoas, cerca de 34 milhões de indivíduos nessa faixa etária, o que equivale a cerca de 16,50% da população total brasileira. Esse período implica uma transição em que os jovens passam de consumidores a produtores.

Ademais, a população brasileira com idade acima de 14 anos representa cerca de 81% da população total, sendo 8,4% de pessoas na faixa etária de 14 a 17 anos e outros 13,4% na faixa etária de 18 a 24 anos de idade. Contudo, o desemprego também é crescente, atingindo

11,3% da população em idade de trabalhar. Entre o total de desempregados, 9,5% (aproximadamente 1.102.000 pessoas) são jovens na faixa etária de 14 a 17 anos e outros 32,5% (aproximadamente 3.770.000 pessoas) na faixa etária de 18 a 24 anos de idade (IBGE, 2016a).

Esse cenário mostra o difícil caminho a ser trilhado pela juventude brasileira, uma vez que os jovens almejam seu primeiro emprego e, conseqüentemente, sua inserção no mercado de trabalho. Esse passo representa em suas vidas inclusão social e econômica, além de gerar outros benefícios, tais como amadurecimento, aprendizado, autoconfiança, responsabilidade profissional e pessoal. O período de transição de uma área de conforto – o ambiente familiar – para outro desconhecido - o mercado de trabalho - constitui momento de amadurecimento e, via de regra, pode gerar insegurança.

É importante que, ao viver tal experiência, o jovem alcance resultados positivos, além da dedicação necessária em fase tão importante, pois, o preparo para enfrentar os desafios advindos da configuração socioeconômica e política do seu desenvolvimento constitui fator relevante. Nesse sentido, o aprendizado educacional pode garantir ao jovem trabalhador qualificação profissional, proporcionando-lhe, na modalidade de aprendiz, conhecimento e segurança, em função do convívio profissional dentro de uma empresa e dos ensinamentos que lhe são dados pela instituição formadora. Por outro lado, a permanência desses jovens no mercado de trabalho depende muito da maneira como são percebidos pelos empregadores.

A temática abordada neste estudo mostra-se adequada à linha de pesquisa ‘Dinâmica organizacional e inovação’, na qual se insere, pois trata de questões relacionadas à gestão empresarial, de coordenação de cursos de formação profissional e, ainda, aborda a qualificação de jovens aprendizes para o mercado de trabalho.

### **1.1 Problema de pesquisa**

Diante da realidade vivida pelos jovens em busca do primeiro emprego, da orientação oferecida pelas organizações educacionais responsáveis pela formação desses jovens e do desempenho deles nas organizações empregadoras, a questão norteadora deste estudo é formulada da seguinte maneira: qual a percepção dos jovens aprendizes, das empresas

contratantes e das instituições formadoras sobre o processo de inclusão desses jovens no mercado de trabalho?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar a percepção dos jovens aprendizes sobre seu processo de inclusão no mercado de trabalho, bem como dos representantes da instituição formadora e dos empresários que os empregam.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- a) Descrever como ocorre a inserção de jovens aprendizes, que passaram por programas de aprendizagem, no mercado de trabalho;
- b) verificar a percepção dos jovens aprendizes sobre sua inserção no mercado de trabalho;
- c) caracterizar a percepção dos representantes das empresas contratantes acerca da inserção profissional de jovens aprendizes no mercado de trabalho.
- d) caracterizar a percepção de uma instituição formadora de jovens aprendizes – Senac-MG - acerca da inserção profissional desses jovens no mercado de trabalho;

Em atendimento às normas da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), assumidas pela instituição de ensino que oferece ao Mestrado Profissional em Administração, foi desenvolvido um produto técnico constituído por um aplicativo (JOVEMAPP), que visa facilitar a comunicação entre empresas e jovens aprendizes, mediante a oferta de espaço para que os jovens cadastrem seus currículos e as empresas indiquem as vagas disponíveis para esse público (APÊNDICE A).

## **1.3 Justificativa**

O cenário político e econômico tem influência direta sobre o mercado de trabalho, pois os investimentos em empresas dependem de forma clara da segurança que as políticas governamentais e a estabilidade econômica podem assegurar. O atual cenário econômico e político brasileiro apresenta um período de crise no momento em que esta pesquisa foi

realizada. Houve o fechamento de muitas empresas, o número de desempregados no primeiro semestre de 2017 supera os 14 milhões e o acesso à oportunidade de trabalho se tornou bem mais difícil (IBGE, 2017). Essa situação afeta mais duramente os jovens, que, além da pouca escolaridade, na maior parte dos casos, carecem da necessária experiência para assumir uma atividade profissional formal. Logo, nesse contexto, é possível inferir a importância que assume o programa de qualificação para jovens aprendizes.

A criação de uma legislação específica, que confere proteção aos jovens, contribui para que estes atinjam maior escolaridade e se profissionalizem em consonância com a demanda do mercado de trabalho. Deve-se lembrar que esses jovens formarão parte do contingente de trabalhadores responsável pela renovação da força de trabalho e também contribuirão para dar novo impulso à economia nacional, constituindo os bancos de talentos das empresas, que deverão retomar suas atividades produtivas em níveis considerados adequados tão logo se estabilize a situação econômica do país.

As instituições de ensino profissionalizante têm uma relevante participação nesse processo, pois sua atuação permite a capacitação e qualificação profissional dos trabalhadores, que estarão mais aptos a concorrer às vagas oferecidas pelas empresas. Por se tratar de ensino profissionalizante, este requer uma atenção especial, pois se trata de ensinar profissões.

Neste estudo, a instituição formadora selecionada foi o Senac-MG, Unidade Venda Nova, em que atua o autor, devido a maior facilidade de acesso a dados e informações, como ainda, à disponibilidade demonstrada pelo diretor e pelo coordenador, aos quais foi realizada uma consulta prévia acerca do interesse do autor em desenvolver sua pesquisa naquela unidade.

O curso selecionado, Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos, é o que tem mostrado maior procura pelos aprendizes, bem como pelas empresas contratantes desses jovens, constituindo também uma das maiores ofertas de vagas no Senac-MG, Unidade Venda Nova. Ademais, a facilidade de acesso aos alunos e a possibilidade de adesão à participação na pesquisa são fatores também considerados, pois, o autor do estudo é docente na unidade e no curso, mantendo boas relações com os discentes.

Os aspectos mencionados justificam a realização da pesquisa e evidenciam a importância da qualidade dos dados e informações coletados, uma vez que o acesso aos participantes, aos



responsáveis pela realização dos cursos e aos empresários poderá oferecer orientações relevantes para a continuidade deste trabalho, acrescido de sugestões que certamente advirão da análise dos resultados encontrados. Logo, a pesquisa ganha importância para as instituições que se ocupam da preparação de jovens para o mercado de trabalho, por oferecer-lhes subsídios para o planejamento de suas atividades, compatibilizando a oferta com as expectativas e necessidades do público-alvo dos cursos oferecidos.

Para a academia, a pesquisa trará contribuição no aprofundamento dos estudos até agora realizados sobre o processo de construção da identidade e da subjetividade, realçando a importância do trabalho para tais processos psicossociais.

Para a gestão de empresas, a contribuição virá sob a forma de expectativas que poderão resultar na revisão dos cursos destinados à formação profissional de jovens, assim como para a orientação dos aprendizes sobre o que é esperado de seu desempenho nas organizações do trabalho.

Para a sociedade, o trabalho constituirá oportunidade para se refletir sobre os impactos da política e da economia na formação e na inserção profissional de jovens, que constituirão a força de trabalho local. Além disso, espera-se conscientizar os próprios jovens, como seus pais e familiares, e a sociedade em geral, acerca da necessidade de se oferecer ao jovem que se inicia no mercado de trabalho suporte para o seu equilíbrio emocional e oportunidade para que ele avalie suas competências e aprenda a enfrentar desafios.

#### **1.4 Estrutura da dissertação**

Esta dissertação está organizada em cinco capítulos, sendo o primeiro dedicado à Introdução, que apresenta o tema de pesquisa, evidencia-se sua importância, é colocada a situação problemática e a questão norteadora da pesquisa, definem-se os objetivos.

O segundo capítulo, Referencial Teórico, contextualiza o cenário socioeconômico e político brasileiro na contemporaneidade, caracterizando as fases de vida constituídas pela adolescência e juventude, bem como os jovens aprendizes e a legislação que oferece proteção a essa população em aspectos referentes à educação para o trabalho e as instituições autorizadas a atuarem como formadoras desses jovens.

O terceiro capítulo, Metodologia, faz referência às características da pesquisa realizada, apresenta a unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, descreve os instrumentos de coleta de dados e a técnica de avaliação dos resultados.

O quarto capítulo, que trata a análise de resultados, inicia com uma descrição do Programa de Aprendizagem Comercial adotado pelo Senac, detalhando também o curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos, cujos alunos foram selecionados para constituir a amostra deste estudo. A seguir são apresentados os resultados da pesquisa de campo realizada com os jovens aprendizes, o representante do Senac e os representantes das empresas contratantes dos jovens aprendizes pesquisados.

O quinto e último capítulo apresenta as conclusões do estudo realizado, bem como recomendações para a realização de novos estudos.

Ao final, são apresentadas as obras que embasaram o estudo e os apêndices, constituídos pela descrição do produto técnico e pelos instrumentos elaborados e utilizados para a coleta de dados.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico deste trabalho apresenta o contexto socioeconômico e político do País, as características da legislação brasileira acerca do jovem aprendiz e das instituições que se dedicam a sua formação profissional, além da caracterização da adolescência e da maturidade dos jovens para o trabalho.

### **2.1 O contexto socioeconômico e político no Brasil do século XXI**

É assunto recorrente, na atualidade, a crise econômica enfrentada pelo Brasil. Essa crise causa impacto direto nos agentes produtivos e, conseqüentemente, compromete o desempenho econômico, causando desequilíbrio entre produção e consumo. Entre as conseqüências desse desequilíbrio pode se destacar como exemplos o aumento do desemprego, falências de empresas e elevação da inflação, impactando de forma direta toda a sociedade.

Crise pode ser explicada como um ponto crítico, no qual ocorrem mudanças significativas em uma sociedade, tanto para o bem, quanto para o mal, cuja solução poderá ser favorável ou desfavorável (GUÉNON, 2007). Em relação à crise econômica deve-se destacar que não há um consenso sobre sua definição, sendo que grande parte de economistas e estudiosos adotam o termo crise quando pretendem se referir a um período de tempo em que ocorre um baixo, nenhum crescimento ou encolhimento econômico (BLANCHARD, 2004).

A crise tem como característica ser mais prolongada do que uma recessão; no entanto, a crise e a recessão são menos profundas do que uma depressão. Uma crise é um desequilíbrio que ocorre em setores distintos de uma economia, com o potencial de atingir e contaminar todo o sistema econômico de um país (BLANCHARD, 2004).

O Brasil está sendo assolado por uma grave crise política, com reflexos expressivos na economia, e sem perspectivas de crescimento considerável para este ano de 2017. De acordo com especialistas da área econômica, as previsões para os próximos anos são desanimadoras (CAPRIOLI, 2017; TREVIZAN, 2015).

O surgimento de uma crise financeira tem como raízes, essencialmente, a inconsistência de atitudes de cunho emocional e racional e decisões técnicas equivocadas por parte dos agentes políticos econômicos (MELLO; SPOLADOR, 2007).

A atual situação político-econômica que o Brasil atravessa tem sido motivo de intensa preocupação para todas as camadas da sociedade, principalmente, para a parcela da população que depende do emprego para garantir o seu sustento e da família. Tanto os trabalhadores quanto os empresários se mostram apreensivos com os rumos que a economia brasileira tem tomado nos últimos anos.

Como resultado direto da crise, além do desemprego, pode ser citado o adiamento de investimentos de empreendedores já consolidados, bem como de novos empreendedores, que diante das incertezas aguardam momentos menos incertos para investir.

No Brasil, a redução dos postos de trabalho tem sido crescente desde o segundo trimestre de 2013, agravando-se a partir de 2014. Diferentes setores da economia têm demonstrado deterioração, como, por exemplo, a falta de investimentos em infraestrutura, sinalizada pela queda de postos de trabalho na construção civil, e a redução da oferta de bens e formação de capital fixo, mostrada pela diminuição dos postos de trabalho na indústria de transformação (CHAHAD, 2016).

De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do Ministério do Trabalho e Emprego, no período de janeiro a julho de 2016, foram fechados no Brasil 623.520 postos de trabalho formais, porém, ao se considerar os últimos 12 meses esse número indica a perda de 1.706.459 postos de trabalho (BRASIL, 2016). O relatório divulgado pelo Caged no mês de abril de 2017 mostra que no primeiro trimestre do ano continuaram a ser fechados postos de trabalho, indicando como saldo entre as admissões e demissões no período, a redução de 933 postos de trabalho (BRASIL, 2017a). Em outubro de 2017, o relatório do Caged mostra um crescimento de 0,20% no número de empregos gerados, entretanto, ao se considerar os últimos 12 meses, essa variação permanece negativa (-0,75%) (BRASIL, 2017b).

O cenário de redução de postos de trabalho de melhor qualidade, ou seja, de empregos formais, tem sido atribuído a equívocos na condução da política econômica desde 2006. Essa

conduta tem precarizado a relação de trabalho, aumentando a rotatividade da mão de obra e a informalidade, provocando, entre outros problemas, a redução da renda real das famílias (CHAHAD, 2016).

Essas considerações sobre a situação econômica e política do Brasil representam um fenômeno que se acha relacionado ao objeto deste estudo, pois o mercado de trabalho é diretamente afetado por essas condições e influencia a inclusão do jovem aprendiz no seu primeiro emprego.

## 2.2 Adolescência, juventude e trabalho

A faixa etária que compreende a transição entre a infância e a idade adulta é delimitada sob diferentes critérios. A Organização Mundial da Saúde (OMS) enquadra a adolescência na faixa entre os 10 e 19 anos. A Organização das Nações Unidas (ONU) adota a faixa entre 15 e 24 anos. Já para o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a adolescência compreende a faixa etária entre 12 e 18 anos, sendo que em alguns casos a legislação brasileira permite sua extensão até os 21 anos de idade, enquanto o Ministério da Saúde considera as idades de 10 a 24 anos. Ressalta-se que cada uma dessas faixas etárias atende a objetivos específicos de cada órgão, o que explica a adoção de diferentes idades para delimitar a adolescência e a juventude (EISENSTEIN, 2005).

Eisenstein (2005), que cita Tanner (1962)<sup>1</sup>, se refere à adolescência como

[...] o período de transição entre a infância e a vida adulta, caracterizado pelos impulsos do desenvolvimento físico, mental, emocional, sexual e social e pelos esforços do indivíduo em alcançar os objetivos relacionados às expectativas culturais da sociedade em que vive. A adolescência se inicia com as mudanças corporais da puberdade e termina quando o indivíduo consolida seu crescimento e sua personalidade, obtendo progressivamente sua independência econômica, além da integração em seu grupo social (TANNER, 1962, *apud* EISENSTEIN, 2005, p. 6).

Ao tratar da adolescência, Salles (2005) lembra que, na contemporaneidade, aspectos culturais como o acesso à informação, lazer, consumismo e imediatismo influenciam essa fase da vida, com comportamentos algumas vezes infantis e outros de maior maturidade. A adolescência é marcada, então, pela “[...] experimentação de valores, de papéis sociais e de identidades e pela ambigüidade entre ser criança e ser adulto” (SALLES, 2005, p. 36-37).

<sup>1</sup> TANNER, J. M. *Growth at Adolescence*. 2<sup>nd</sup> ed. Oxford: Blackwell, 1962.

A transitoriedade é o principal traço dessa fase da vida (CAMARANO; LEITÃO E MELLO; KANSO, 2006; SALLES, 2005). Os adolescentes e jovens apresentam autonomia parcial sobre suas vidas, sendo considerados aptos a praticar determinados atos e outros não. Nessa fase é que ocorrem também importantes decisões, que afetarão sua vida adulta, destacando-se aspectos relativos à educação e ao trabalho (CAMARANO; LEITÃO E MELLO; KANSO, 2006).

Na adolescência, a formação da identidade é marcada, principalmente, nas áreas relativas ao amor, trabalho e visão de mundo. A partir dos 12 anos de idade, esses indivíduos procuram se organizar e serem aceitos pelos seus pares. Avança também o interesse pelo relacionamento com o sexo oposto e a descoberta da sexualidade. O trabalho, mais do que “[...] uma preparação para a sua atividade ocupacional na vida adulta”, constitui uma forma de obter recursos financeiros para exercer a liberdade de fazer escolhas e consumir produtos e lazer. A partir dos 18 anos o trabalho passa a ser visto sob a ótica do aperfeiçoamento e de preparação para o futuro (MADEIRA, 2006, p. 143).

Apesar das inúmeras delimitações do período da adolescência apresentadas pelos diferentes autores, neste trabalho considera-se o jovem aprendiz, segundo o Ministério do Trabalho e do Emprego, como aquele que tem de 14 a 24 anos de idade.

Outro aspecto relevante diz respeito à condição social desses jovens. De acordo com González (2009), jovens que pertencem a famílias com menor poder aquisitivo tendem a abandonar os estudos e adentrar ao mercado de trabalho precocemente. Esses indivíduos, em geral, ocupam posições que exigem menos qualificação e, por conseguinte, apresentam pior qualidade.

Apesar de o trabalho constituir uma necessidade para parcela significativa da população, Mattos e Chaves (2010) relatam que este configura importante referência para adolescentes acima dos 15 anos de idade. Fraga, Silva e Silva (2015) e Sousa [2016] destacam que parcela significativa de jovens entende o trabalho como uma oportunidade para obter melhor formação e futuro profissional.

Mattos e Chaves (2010) indicam também que sob algumas condições, o trabalho pode favorecer o abandono dos estudos, porém, em outras pode contribuir para a permanência do

indivíduo na escola e fomentar seu interesse pelos estudos. Entre os aspectos negativos e que contribuem para o abandono do estudo está a intensidade do trabalho, com pesadas rotinas, e a sobrecarga emocional, que advém desse aumento de responsabilidade. Já entre os aspectos positivos, que favorecem o empenho nos estudos, se destacam o apoio e incentivo dos colegas de trabalho, inclusive supervisores.

Entretanto, o nível de escolaridade também afeta a situação de emprego dos adolescentes e jovens. Indivíduos com baixa escolaridade têm mais dificuldade de colocação e, por consequência, de melhores empregos (MADEIRA, 2006). Além disso, a baixa qualidade educacional oferecida pelas escolas e o seu distanciamento das exigências do mercado de trabalho dificultam a formação desses jovens (RAITZ; PETTERS, 2008).

Corbucci et al. (2009) complementam, explicando que

[...] o incipiente nível de escolaridade dos jovens brasileiros resultou, em grande medida, das insuficientes condições de acesso e permanência à educação infantil e ao ensino fundamental, que resultam em sucessivas reprovações e evasão escolar, temporária ou definitiva. Com isso, parcela considerável das crianças ingressa na juventude com elevada defasagem educacional, tanto do ponto de vista quantitativo quanto em termos qualitativos (CORBUCCI et al., 2009, p. 91).

Mattos e Chaves (2010) corroboram tal afirmativa, explicando que o ensino médio tem sido considerado fator estratégico na inserção dos jovens no mercado de trabalho, porém, parcela significativa de brasileiros nas faixas etárias de 15 a 24 anos tem dificuldade de acesso ao ensino de boa qualidade, sendo o ensino público disponível a essa população de baixa qualidade. Baixa qualidade do ensino desmotiva o estudante, contribuindo para sua reprovação e evasão do sistema escolar. Parte dos aspectos negativos atribuídos à escola se liga ao fato de o ensino ainda ser concentrado em práticas tradicionais generalistas, distantes das demandas do mercado e da realidade vivenciada pelos alunos.

### **2.3 Os jovens aprendizes e a legislação brasileira**

Considerando-se que compete ao governo ofertar políticas públicas e condições que estimulem a entrada de jovens no mercado de trabalho, favorecendo também sua profissionalização, ocorreu alteração na legislação trabalhista, com consequente

regulamentação por meio de legislação específica para o trabalho de jovens a partir dos 14 anos de idade.

A Lei nº 10.097/2000, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), admite o trabalho de jovens a partir de 14 anos de idade, na condição de aprendiz. Entre as determinações da referida Lei pode-se destacar que a contratação de trabalhadores na modalidade aprendiz é efetivada por meio de contrato de trabalho regido pela legislação trabalhista vigente, cujo objetivo é promover a esse trabalhador "[...] formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e [ao] aprendiz [compete] executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação" (BRASIL, 2000).

A referida legislação determina, ainda, que seja oferecida formação teórico-profissional ao aprendiz, por meio de "[...] inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica", sendo estas preferencialmente representadas pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (BRASIL, 2000).

Outra importante exigência da legislação é de que o aprendiz esteja devidamente matriculado e seja frequente ao ensino formal, visando, no mínimo, a conclusão do Ensino Fundamental (BRASIL, 2000).

Para as empresas há obrigatoriedade de contratação de aprendizes na proporção mínima de 5% e máxima de 15% do seu quadro funcional. Essa disposição se refere a empresas de médio e grande portes (BRASIL, 2000, 2005).

Apesar de não haver disposição legal, é facultado às micro e pequenas empresas a contratação de jovens aprendizes. Nesse sentido, o Ministério do Trabalho, reconhecendo a importância que as micro e pequenas empresas têm na economia nacional, uma vez que representam cerca de 97% das empresas em atividade, manifesta a expectativa de que essas empresas também passem a contratar jovens aprendizes (PROGRAMA NACIONAL DE ACESSO AO ENSINO TÉCNICO E EMPREGO - PRONATEC, [2016?]).

Posteriormente, em 2005, foi regulamentada a contratação de aprendizes no Brasil, com a promulgação do Decreto nº 5.598. O Decreto define o aprendiz como aquele indivíduo "[...]



maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem", segundo as disposições da CLT (BRASIL, 2005).

Dispõe também que o contrato de trabalho do aprendiz terá duração máxima de dois anos, sendo garantido a esse jovem acesso e frequência obrigatória ao ensino formal, horário especial para o cumprimento da atividade laboral, com duração máxima de seis horas - para aqueles que cursam o Ensino Fundamental, e adequação da capacitação recebida às exigências do mercado de trabalho (BRASIL, 2005).

O aspecto referente à limitação da jornada de trabalho é especialmente interessante para os jovens. Essa é também uma preocupação do Ministério do Trabalho e Emprego, que reconhece que a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho se dá de forma precária, muitas vezes com jornadas extenuantes ou horários incompatíveis com o das escolas, e contribui para desestimular a continuidade dos estudos (BRASIL, 2013).

### 2.3.1 A situação dos jovens aprendizes

A juventude, enquanto etapa de desenvolvimento na qual são definidas diversas escolhas, por si só traz muitos desafios. Acresce a esse aspecto pessoal a dificuldade que o mercado de trabalho vem enfrentando no momento em que este estudo foi elaborado, quando as dificuldades econômicas reduziram as oportunidades de emprego no País. Assim, é importante que a sociedade, como um todo, assuma parte de sua responsabilidade nesse processo. Família, escola, empresas e governo juntos podem encurtar a distância entre a inexperiência da juventude e a realização profissional.

A despeito das iniciativas governamentais visarem à manutenção dos jovens nas escolas, garantindo-lhes, pelo menos, a formação básica e sua qualificação profissional, por meio da inserção compulsória em empresas de médio e grande portes e a frequência a cursos profissionalizantes nas instituições formadoras, alguns aspectos desafiadores têm sido identificados em estudos sobre o tema.

Araújo (2008) destaca que os jovens de 14 a 18 anos ainda não apresentam maturidade suficiente para se ajustar ao mercado de trabalho e, não raro, se sentem cansados e desmotivados com a dupla jornada, de trabalho e estudo. Além disso, muitos precisam da

remuneração como aprendizes para se manter ou mesmo contribuir no sustento do grupo familiar, se sentindo pressionados a ingressar em algum curso somente para ter acesso a essa renda. Há ainda a decepção de muitos desses jovens com o fato de, ao término do estágio, não serem efetivados nas empresas. Isso, com frequência, se deve ao fato de terem menos de 18 anos completos e as empresas se preocuparem com essa condição, entendendo-a como conflitante com a legislação específica representada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

Em outro estudo, Mariani (2010) constatou que alguns jovens, após sua inserção no Programa Jovem Aprendiz, demonstraram estar sobrecarregados pelas atividades desenvolvidas no ensino formal, na instituição formadora e na empresa, com efeitos na sua saúde e também no desempenho escolar. Entretanto, esses jovens assinalaram o reconhecimento da importância de se inserirem no mercado de trabalho e também de contar com a participação de uma instituição formadora do 'Sistema S', o que foi considerado como aspecto de valorização do currículo e, possivelmente, aumento da oportunidade de conseguir uma colocação profissional ao término do período de contratação pela empresa. Outro aspecto evidenciado no estudo foi a adultização precoce desses jovens, uma vez que não havia espaço para a externalização de comportamentos e ações próprios dessa faixa etária, sendo toda a orientação do curso para comportamentos considerados corretos e adequados ao âmbito das empresas.

Já em relação às empresas e aos trabalhadores incumbidos de acompanhar os jovens aprendizes, Bastos (2011) salienta que parte significativa desses trabalhadores não recebe treinamento específico para atender à legislação em relação ao aprendiz, sendo sua indicação, em geral, baseada na função e setor em que o jovem aprendiz será alocado. Segundo esse autor, o trabalho do aprendiz é reconhecido pela sua contribuição e qualidade, como ainda, em muitos casos, valorizado ao ponto de suprir a ausência de trabalhadores contratados. A formação prévia advinda dos cursos promovidos pelas instituições formadoras parece contribuir para a melhor aceitação dos aprendizes, uma vez que eles já chegam com conhecimentos iniciais acerca do comportamento esperado nas relações de trabalho e no âmbito das empresas.

Matsuzaki (2011), por sua vez, identificou em pesquisa com jovens aprendizes que o conteúdo dos cursos oferecidos pelas instituições formadoras contribui para melhoria do desempenho dos jovens no ensino regular. Essa constatação conflita com a de Mariani (2010),

que afirmou que o aumento das atribuições do jovem aprendiz se reflete negativamente na vida acadêmica formal. Essas informações não são suficientes para se discutir os motivos dessas discrepâncias, porém, parecem indicar que há diferenças importantes entre os alunos e seu modo de aprendizagem, como também, entre os currículos das instituições escolares e formadoras, os quais, nem sempre, estão alinhados ou são complementares.

Também no estudo de Matsuzaki (2011), os principais motivos para os jovens se tornarem aprendizes envolveram a possibilidade de renda, seja para se manter, seja para contribuir no orçamento familiar. Os jovens aprendizes pesquisados também se manifestaram acerca do cansaço pelo acúmulo de atribuições e atividades. À época de realização da pesquisa, Matsuzaki (2011) identificou que várias empresas não tinham conhecimento suficiente acerca da legislação específica, como ainda, somente se ajustaram a essa obrigatoriedade após um trabalho de conscientização promovido pelo Ministério do Trabalho, que as convocou a apresentarem dados relativos à empresa e seu quadro funcional.

Máximo (2012), em pesquisa com egressos do programa jovens aprendizes, identificou que os jovens ampliam seus horizontes a partir da inserção no mercado de trabalho. A maior parte dos pesquisados mostrou interesse em continuar os estudos em nível superior, apesar de valorizarem a oportunidade de atuar como aprendiz. De modo semelhante aos estudos desenvolvidos por Araújo (2008) e Matsuzaki (2011), Máximo (2012) observou que a renda, para sustento próprio ou para participação no orçamento familiar, foi aspecto relevante na decisão dos jovens de participarem do programa jovem aprendiz, além do fato de que muitos dos pesquisados tinham a expectativa de serem efetivados pelas empresas ao término do contrato de aprendizagem. Nesse estudo, os pesquisados também se referiram à sobrecarga pelo acúmulo de atividades relacionadas ao estudo formal, ao programa de aprendizagem nas instituições formadoras e o trabalho na empresa, de forma semelhante ao constatado por Mariani (2010). A frustração pela não efetivação na empresa ao término do contrato de aprendizagem também foi mencionada pelos pesquisados.

Cumprе ressaltar que a formação como aprendiz contribui para que os jovens conheçam melhor o mercado de trabalho, identifiquem suas preferências e possam selecionar de maneira mais objetiva as profissões que gostariam de seguir (SOUSA; FROZZI; BARDAGI, 2013).

Além disso, para as empresas, a experiência com jovens aprendizes permite a renovação do seu quadro funcional a partir da “[...] possibilidade de moldar o empregado de acordo com as [suas] necessidades [...], orientar a filosofia que a direciona e motivar o jovem a buscar crescimento profissional” (MATOS, 2013, p. 88).

Pfaffenseller (2014), em pesquisa realizada com aprendizes, identificou que estes têm como principais motivações para inserção no programa e, por consequência, nas empresas, a remuneração, para sustento próprio e/ou auxílio no orçamento familiar. Os pesquisados reconheceram como aspecto dificultador da sua inserção no mercado de trabalho a pouca maturidade e posturas e comportamentos pouco adequados, como também, a pouca experiência adquirida com os cursos de aprendizagem, entre outros aspectos.

A inserção no mercado de trabalho, concomitantemente à continuidade dos estudos, exige que os jovens se organizem de forma a compatibilizar tais atividades. Não raro, esses indivíduos encontram dificuldades relativas ao deslocamento necessário entre a residência, a instituição formadora e a escola, no exercício de atividades teóricas e práticas. Ressalta-se que muitas empresas impõem aos aprendizes limitações práticas na execução das tarefas e atividades, de forma que isso pode contribuir para reduzir a satisfação desses indivíduos. Outro aspecto é relativo a pouca valorização recebida dos trabalhadores efetivos das empresas contratantes (FRAGA; SILVA; SILVA, 2015). Entretanto, deve-se considerar que cada empresa tem suas particularidades e, na grande maioria delas, os aprendizes são valorizados e reconhecidos.

Entretanto, Gimenez et al. [201-] destacam que algumas empresas têm dificuldade em atender a legislação vigente, que obriga à contratação de jovens aprendizes, devido ao tipo de atividade desenvolvida, enquanto outras manifestam disposição contrária à contratação desses indivíduos, após o término do contrato, alegando que seu quadro funcional está completo e devidamente formado. Essa situação representa uma dissociação entre o objetivo da legislação e a conduta do mercado de trabalho. Outras empresas se manifestam favoravelmente aos jovens aprendizes, se dispondo, inclusive, a contratar aqueles que se destacarem durante o período de contratação.

De acordo com os estudos citados pode-se inferir que, apesar da proteção ao jovem aprendiz assegurada pela legislação brasileira e da possibilidade deste receber ensino formal e trabalho

nas empresas que promovem sua inserção no mercado, conciliar essas duas faces da vida ainda constitui um grande desafio para esses indivíduos.

### 2.3.2 Instituições que se ocupam da formação de jovens aprendizes no Brasil

De acordo com a legislação vigente, a formação de jovens aprendizes em cursos profissionalizantes possibilita uma ligação efetiva entre o meio acadêmico (aprendizado teórico) e o mercado de trabalho (aprendizado prático). Para o preenchimento dessas vagas, as empresas contratantes podem efetuar convênios com escolas especializadas.

Entre as instituições formadoras, podem ser citadas, a título de exemplo, o Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) que, além de oferecerem parcerias com instituições de ensino e empresas, disponibilizam eventos como palestras, feiras com mostra de profissões e bancos de oportunidades destinadas aos jovens aprendizes com o intuito de auxiliá-los no processo de inserção no mercado de trabalho.

Para os jovens, a atuação como aprendiz contribui para o aumento da inclusão social, por meio do primeiro emprego, que também favorece o desenvolvimento de competências e habilidades pessoais e profissionais demandadas pelo mercado de trabalho (SILVA; TRINDADE, 2013; SITE APRENDIZ LEGAL, [2014?]).

Para as empresas, a contratação de jovens aprendizes gera a oportunidade de formar profissionais com o perfil desejado pelo mercado de trabalho, além de permitir a identificação de talentos entre os jovens recrutados para composição do seu quadro funcional (BRASIL et al., 2014; SITE APRENDIZ LEGAL, [2014?]).

Nesse enfoque, é necessário identificar as principais instituições que ofertam o Programa de Aprendizagem Profissional, entre elas os Serviços Nacionais de Aprendizagem, conhecidos como 'Sistema S', quais sejam: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP) (BRASIL, 2005).

Além das instituições do 'Sistema S', a oferta de formação profissionalizante contempla "[...] as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e [...] as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente" (BRASIL, 2005).

A seguir são apresentadas as principais características de algumas dessas instituições, quais sejam: Senac, CDL/BH e Senai, para ilustrar as condições em que são oferecidos os cursos para formação de jovens aprendizes no Brasil.

#### *2.3.2.1 Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)*

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) é uma instituição nacional que atua na educação profissional disponibilizada para toda a sociedade. O Senac foi fundado em 1946 por meio do Decreto-Lei nº 8.621 (BRASIL, 1946).

Trata-se de uma organização privada com interesse público, que é mantida por meio da contribuição compulsória paga pelas empresas do comércio e serviços. Em nível nacional, o Senac é administrado pela Confederação Nacional do Comércio e na esfera regional pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (FECOMÉRCIO) (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL, 2007).

O Senac tem atuação e presença em todos os estados brasileiros e também no Distrito Federal - capital do País. Ao longo de décadas em atividade, até 2015 a instituição qualificou, aproximadamente, 900 mil aprendizes para o setor de comércio e serviços, realizando mais de 2,6 milhões de atendimentos a trabalhadores de 2.230 municípios brasileiros (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL, 2016).

#### *2.3.2.2 Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)*

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) foi criado em 1942, por meio do Decreto-Lei nº 4.048, com a titulação de Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários, sob a direção da Confederação Nacional da Indústria (CNI), cujo objetivo era formar mão-de-obra para a indústria nacional (BRASIL, 1942).

Na década de 1950, período em que o crescimento industrial brasileiro foi acelerado pelas iniciativas do então presidente Juscelino Kubitschek, o Senai já atuava em grande parte do território brasileiro, buscando também a formação de técnicos no exterior. Na década seguinte, 1960, o Senai iniciou parcerias com o Ministério do Trabalho e Emprego e o Banco Nacional da Habitação, visando investimentos em cursos sistemáticos para formação profissional. Nos anos 1980, com a crise econômica, a instituição reforçou sua atuação com ênfase no ensino voltado para a pesquisa e o desenvolvimento tecnológico. A partir dos anos 1990, o Senai já se encontrava apto a oferecer apoio à indústria nacional no campo da tecnologia de processos, de produtos e de gestão (PORTAL DA INDÚSTRIA, [201-]).

Em 2015, o Senai registrou um total de 3.415.058 matrículas, distribuídas nas atividades de Educação para Trabalho, Formação Inicial, Educação Técnica de Nível Médio, Cursos Superiores e Educação Continuada. A modalidade de ensino a distância (EAD) respondeu por 36% do total de matrículas na instituição (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2016).

Atualmente, o Senai atua na qualificação profissional, oferecendo cursos técnicos de nível médio e superior, presta serviços técnicos e tecnológicos e também consultoria a diversos setores da indústria brasileira. Desde a sua criação até 2014, o Senai já contribuiu para a formação de 64,7 milhões de trabalhadores (PORTAL DA INDÚSTRIA, [201-], 2016).

#### *2.3.2.3 Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte (CDL/BH)*

A Câmara de Dirigentes Lojistas de Belo Horizonte (CDL/BH, [2016?]) é uma entidade de classe sem fins lucrativos, sem qualquer filiação política, partidária ou religiosa, que atua, desde a década de 1960, junto ao comércio varejista e os setores de serviços de Belo Horizonte. A entidade congrega, atualmente, mais de 12 mil associados de diferentes segmentos da economia, destacando-se entre eles: serviços, varejo, instituições financeiras, hipermercados e supermercados, telecomunicações, eletrodomésticos, construção, imobiliárias e instituições de ensino.

A CDL/BH (2011) criou em 1986 a Fundação CDL Pró-Criança que, oferece entre outras iniciativas, o Programa Educação e Trabalho (PET), desde 1999, cuja primeira denominação foi Educar e Crescer. O PET é voltado para a qualificação profissional de jovens, em conformidade com a Lei nº 10.097/2000 e busca contribuir para a inserção no mercado de

trabalho de jovens com idades entre 15 e 20 anos, que estejam cursando ou já tenham concluído o Ensino Médio. O programa oferece aos jovens conhecimentos sobre comércio e serviços, administração e logística, contando com uma equipe formada por psicólogos, pedagogos, assistentes sociais e administrativos, com especialização no terceiro setor e em aprendizagem. Desde a criação do programa, em 1999, já foram qualificados, aproximadamente, 12 mil jovens e inseridos no mercado de trabalho mais de quatro mil desses jovens.

A CDL/BH oferece aos iniciantes um curso de Iniciação Profissional (40 horas) e de Formação de Empreendedores, gratuitamente, além de cursos de capacitação em: Estratégias de comissionamento de vendedores; Como utilizar as mídias sociais para alavancar negócios; Técnicas inovadoras para atendimento ao cliente; Métodos para formação do preço de vendas; Técnicas para redução de desperdício de alimentos e Técnicas de diálogos para cobrança, entre outros (CDL/BH, 2017).



### **3 METODOLOGIA**

Este capítulo apresenta a classificação da pesquisa, a definição da amostra pesquisada, o delineamento dos instrumentos de coleta de dados, bem como as técnicas adotadas para a análise dos resultados.

#### **3.1 Classificação da pesquisa**

A abordagem da pesquisa desenvolvida foi qualitativa, que se justificou pelo fato de o trabalho envolver aspectos que não podem ser medidos numericamente, tais como a percepção dos coordenadores dos cursos, dos empregadores dos jovens aprendizes e a referência aos desafios enfrentados pelos jovens aprendizes.

Flick (2009) considera que a pesquisa qualitativa é orientada por algumas idéias centrais, quais sejam: a escolha adequada de métodos e teorias convenientes, o reconhecimento e a análise de diferentes perspectivas, a oportunidade de reflexões dos pesquisadores a respeito de um assunto e a variedade de abordagens e métodos.

Segundo Sampieri, Collado e Lúcio (2006), a abordagem qualitativa propicia maior riqueza de detalhes, uma vez que busca apreender o fenômeno em sua totalidade, permitindo a exploração de aspectos contraditórios e paradoxais.

Quanto aos fins, a pesquisa foi classificada como descritiva, a qual, de acordo com Vergara (2004, p. 47), busca apresentar uma descrição das características de uma população ou fenômeno, sem, no entanto, explicá-los. Gil (2008) complementa, informando que a coleta de dados de forma padronizada é uma de suas principais características e realça que as técnicas de coletas de dados mais frequentemente utilizadas nas pesquisas descritivas são o questionário e a observação sistemática.

Neste estudo, além das entrevistas com os empregadores dos jovens aprendizes e com os gestores da unidade formadora selecionada, foi aplicado aos alunos um questionário na fase exploratória da pesquisa e, com base na avaliação dos resultados obtidos, adotou-se um modelo de entrevista coletiva, na qual os alunos tiveram oportunidade de expor mais

claramente sua percepção sobre as expectativas e os desafios enfrentados ao longo do curso e do período de atuação nas empresas.

Quanto aos meios de investigação, a pesquisa foi classificada como estudo de caso, pois, de acordo com Yin (2015, p. 23): “[...] o estudo de caso é uma inquirição empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não é claramente evidente e onde múltiplas fontes de evidência são utilizadas”.

### **3.2 Unidade de análise e sujeitos da pesquisa**

O estudo foi realizado na cidade de Belo Horizonte, Minas Gerais, no curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos, oferecido pelo Senac-MG. A unidade de análise foi, portanto, o Centro de Formação Profissional (CFP) Venda Nova, Belo Horizonte, Minas Gerais, unidade em que o autor do estudo desenvolve suas atividades profissionais.

Em relação à instituição formadora, a amostra foi constituída por representantes do Senac-MG, sendo duas Coordenadoras Pedagógicas e uma Diretora do curso. O objetivo dessas entrevistas foi definir como é feita a formação do jovem aprendiz.

As empresas que empregam os jovens aprendizes que constituíram a amostra pesquisada, à qual foi aplicado o questionário, totalizam 49 e todas foram consultadas sobre a possibilidade de atenderem o pesquisador para uma entrevista sobre a relação com o curso e com os jovens aprendizes. Apenas dez empresas aceitaram participar, dentre as quais: uma editora, um restaurante, duas lojas de vestuário, uma loja de departamentos, uma revenda de automóveis, uma clínica e dois supermercados.

Os representantes de cada uma das empresas foram indicados por elas e, a partir de tal indicação, o pesquisador fez contato com cada um deles para a definição do local e horário em que seria realizada a entrevista. Atendendo a solicitação dos entrevistados não foram identificados os respondentes ou as empresas participantes. As entrevistas foram gravadas, transcritas e identificadas com letras do alfabeto, com a finalidade de preservar a identidade dos entrevistados. Assim, foram atribuídos aos entrevistados os seguintes identificadores: entrevistado 1 (E1), entrevistado 2 (E2) e, assim, sucessivamente.

Foi solicitada à instituição formadora autorização para envolver os alunos na pesquisa e a coordenação concordou, desde que só ocupasse o horário de aula do professor-pesquisador. Os alunos regularmente matriculados nessas turmas foram convidados a participar da pesquisa exploratória, que consistiu na aplicação de um questionário de sondagem, e todos aceitaram, não havendo registro da identidade de cada um deles. Assim, a amostra da pesquisa exploratória foi constituída por três turmas do curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos, do Senac-MG, freqüentes durante o primeiro semestre de 2017. Os alunos das três turmas do curso, que constitui objeto de pesquisa, foram convidados a responder ao questionário e duas turmas o fizeram no horário de 11:00h às 11:30h, do dia 21 de junho de 2017, e a terceira turma no dia 26 de junho de 2017, no horário de 17:00h às 17:30h. Foram entregues, portanto, 93 questionários válidos.

Esses questionários foram recolhidos, verificou-se se estavam completos e, em seguida, foram analisados, o que permitiu que fossem identificados os pontos fortes e fracos do curso oferecido pelo Senac-MG e ainda as condições em que vinha ocorrendo a inserção dos jovens no trabalho nas empresas. Foram também identificadas as principais dificuldades encontradas pelos alunos para o cumprimento das tarefas da escola regular e da escola formadora, enquanto também desenvolviam atividades nas empresas. Em seguida, o pesquisador mencionou aos alunos a possibilidade de ouvi-los sobre aspectos positivos e negativos da experiência com o curso. Foram convidados 12 alunos e, no dia definido para a realização das entrevistas individuais, provavelmente em virtude de uma tempestade, apenas seis alunos se apresentaram, e foram ouvidos individualmente e em grupo para comentarem os pontos fortes e fracos da experiência de participarem do programa.

Ressalta-se que a concordância em participar da pesquisa foi fundamental para a composição da amostra, uma vez que a participação na pesquisa é voluntária e, para garantir o bem-estar e a segurança dos participantes, foi-lhes assegurado o sigilo quanto a sua identificação.

### **3.3 Instrumentos de coleta de dados**

Os instrumentos de coleta de dados foram: na etapa da pesquisa exploratória, o questionário, destinado aos jovens aprendizes das turmas do curso de Auxiliar Administrativo. Na segunda etapa, foi utilizada a entrevista aberta, na qual os aprendizes tiveram oportunidade de comentar sua percepção do funcionamento do curso e de sua inserção no mercado de trabalho.

As entrevistas realizadas com os coordenadores do curso e os representantes das empresas que contratam os jovens aprendizes foram realizadas pessoalmente pelo pesquisador em local e horário previamente acordados com os sujeitos. Essas entrevistas seguiram um roteiro semiestruturado e foram gravadas, sendo depois transcritas e submetidas à análise.

O questionário aplicado aos alunos foi especialmente elaborado para tal finalidade, sendo composto por 12 questões fechadas e uma questão aberta. As questões fechadas são constituídas de afirmativas que devem ser analisadas a partir de uma escala Likert composta de cinco prováveis alternativas passíveis de concordância ou não pelos pesquisados.

O instrumento foi submetido a um teste piloto, ou seja, foi aplicado aos alunos de uma turma que não fez parte da amostra selecionada para o estudo, a fim de se avaliar a compreensão do mesmo. Após essa aplicação e feitas as correções necessárias, foi definida a versão final do instrumento, que consta no Apêndice B. As questões tinham como objetivo verificar a percepção que os jovens aprendizes têm do curso de formação, qual a contribuição deste para sua inserção no mercado de trabalho e quais as dificuldades e desafios enfrentados no ambiente organizacional.

O questionário foi aplicado aos alunos do curso selecionado, no ambiente do próprio Senac-MG, em momento acordado com a coordenação do curso, visando evitar transtornos para os estudantes e para a instituição. A aplicação do questionário foi realizada pelo próprio pesquisador, que se incumbiu de entregar aos participantes o instrumento de coleta de dados, aguardar seu preenchimento de próprio punho, recolhendo-os ao final.

As entrevistas foram realizadas com os representantes das empresas contratantes dos jovens aprendizes e também com os coordenadores do curso do Senac-MG, sendo estas semiestruturadas e orientadas por roteiro previamente elaborado, conforme os apêndices C e D. Os entrevistados foram contatados por telefone previamente e definiram sua aceitação ao convite e sua disponibilidade. As entrevistas foram realizadas pelo próprio pesquisador, com horário previamente agendado junto aos participantes da pesquisa.

### **3.4 Análise dos resultados**

Para as questões fechadas dos questionários foram utilizados cálculos de estatística descritiva, por meio do aplicativo Excel, visando à elaboração de banco de dados, tabelas e gráficos, que possibilitaram a exposição quantitativa dos resultados obtidos. As respostas à questão aberta foram agrupadas conforme sua semelhança e submetidas à análise do seu significado.

As entrevistas foram gravadas, transcritas e, posteriormente, submetidas à análise de conteúdo, conforme proposta de Bardin (2016), tendo sido obedecidas três fases, quais sejam: pré-análise, em que ocorre a organização do material; a exploração do material, quando é feita a seleção das informações a serem analisadas; e o tratamento dos resultados, quando se fazem a inferência e a interpretação, em que são sintetizados os resultados obtidos e é realizada a análise consoante os objetivos propostos.

No caso das entrevistas feitas com os alunos, as questões levantadas por eles na entrevista aberta forneceram elementos para a codificação dos resultados e permitiram a identificação de categorias.

No caso dos coordenadores do Senac-MG e dos representantes das empresas utilizou-se a análise categorial para a análise das entrevistas, tomando-se como referência as questões do roteiro de entrevista e a produção científica sobre o assunto.

## 4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta os aspectos norteadores do Programa de Aprendizagem Comercial do Senac, informações acerca do curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos, bem como os resultados da pesquisa realizada, que inclui dados coletados com os jovens aprendizes mediante questionário e entrevista, análise das entrevistas realizadas com representantes da instituição formadora e das empresas contratantes desses jovens.

### 4.1 O Programa de Aprendizagem Comercial e o curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos do Senac

O Programa de Aprendizagem Comercial do Senac é estruturado em 15 eixos norteadores, visando o desenvolvimento das competências básicas necessárias aos jovens para o ingresso no mercado de trabalho. O Quadro 1, a seguir, apresenta esses eixos norteadores.

Quadro 1 – Eixos norteadores do Programa de Aprendizagem Comercial do Senac

Continua

Eixos norteadores	Descrição
Observância aos princípios básicos da educação nacional	Igualdade de condições para o acesso e a permanência; liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar a cultura, o pensamento, a arte e o saber; pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas; respeito à liberdade; apreço à tolerância; garantia de padrão de qualidade; valorização da experiência extra-escolar; vinculação entre educação, trabalho e práticas sociais.
Independência e articulação com os Ensinos Fundamental e Médio	O Programa de Aprendizagem se assenta solidamente sobre os fundamentos da educação básica. O candidato à Aprendizagem Comercial que não tenha concluído o Ensino Fundamental ou Médio, deve ser encaminhado, preliminarmente, para cursar esse nível de ensino, respeitando-se as identidades próprias, tanto dos Ensinos Fundamental e Médio, quanto da Aprendizagem Comercial.
Respeito aos valores estéticos, políticos e éticos	Consoante os princípios curriculares definidos pelo Conselho Nacional de Educação, tanto para a educação básica quanto para a educação profissional, na perspectiva comum do desenvolvimento de aptidões para a vida social e produtiva.
Estética da sensibilidade	Relacionada diretamente aos conceitos de qualidade e de respeito ao outro, implica o desenvolvimento de uma cultura do trabalho centrada no gosto pelo trabalho bem-feito. Orienta para uma organização curricular de acordo com valores que fomentem a criatividade, o espírito inventivo e a liberdade de expressão, a curiosidade pelo inusitado e a afetividade, para facilitar a constituição de identidades capazes de conviver com o incerto, o imprevisível e o diferente.
Política da igualdade	Fundamentada no direito do cidadão à educação e ao trabalho, cujo exercício permite às pessoas proverem a sua própria subsistência e com isso alcançar dignidade, auto-respeito e reconhecimento social como seres produtivos. Ela conduz à superação das várias formas de discriminação e de privilégios no âmbito do trabalho, pela ênfase nos valores de solidariedade, do trabalho em equipe, da responsabilidade e do respeito ao bem comum.

Quadro 1 – Eixos norteadores do Programa de Aprendizagem Comercial do Senac

	Conclusão
Ética da identidade	Centrada na constituição de competências que orientem para a autonomia dos aprendizes no gerenciamento da sua vida profissional e de seus itinerários de profissionalização. Pressupõe trabalho contínuo e permanente com os valores da competência, do mérito, da capacidade de fazer bem-feito, em contraponto aos favoritismos, privilégios e discriminações de toda e qualquer ordem e espécie, fundamentados em testemunhos de solidariedade, responsabilidade, integridade e compromisso com o bem comum.
Desenvolvimento de competências profissionais para a laborabilidade	Possibilidade e intencionalidade de transformar conhecimentos, habilidades e valores mobilizados e articulados em trabalho produtivo. É uma referência fundamental, em termos de preparo do trabalhador para manter-se em atividade produtiva e geradora de renda em contextos socioeconômicos cambiantes e instáveis e cada vez mais exigentes de qualidade e de produtividade.
Flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização curricular	Afirmação da autonomia conquistada pela instituição educacional na concepção, elaboração, execução e avaliação do seu projeto pedagógico. A construção dos currículos dos cursos do Programa se consolida em função do perfil profissional de conclusão que se deseja, conciliando as aspirações e demandas dos trabalhadores, dos empregadores e da sociedade. Essa flexibilidade requer da unidade de educação profissional agilidade na proposição, atualização e incorporação de inovações, correções de rumos, adaptação às mudanças e organização do trabalho pedagógico de forma interdisciplinar.
Identidade dos perfis profissionais de conclusão dos cursos	Estabelecidos a partir das competências específicas de cada ocupação, objeto da Aprendizagem Comercial. Os perfis profissionais devem ser identificados no mercado de trabalho e caracterizados nos itinerários formativos planejados pela unidade educacional como de utilidade para o cidadão, para a sociedade e para o mundo do trabalho.
Atualização permanente dos cursos e currículos	Em resposta adequada às novas demandas, sem concessões e apelos meramente circunstanciais e imediatistas, com finalidades exclusivamente mercadológicas, para que o Programa mantenha a necessária consistência técnica e político-social.
Organização dos cursos segundo itinerários formativos	Possibilita contínuo e articulado aproveitamento de estudos ao longo dos seus percursos formativos e de profissionalização dos jovens.
Articulação com a educação básica	Objetiva a elevação dos níveis de escolaridade dos trabalhadores e otimiza a sinergia entre os objetivos da educação básica e do Programa de Aprendizagem, quais sejam: preparação básica para o trabalho e a cidadania; desenvolvimento da capacidade de aprender, para continuar aprendendo; relação entre educação, trabalho, ciência, tecnologia e competências profissionais; compreensão dos fundamentos científicos e tecnológicos dos processos produtivos.
Observância às diretrizes do programa Deficiência & Competência	Programa de inclusão de portadores de deficiência nas ações educacionais do Senac.
Priorização de atendimento a alunos da educação básica	Os candidatos ao Programa de Aprendizagem que não tenham concluído o Ensino Fundamental, direito público subjetivo do cidadão, deverão comprovar matrícula e frequência nesse nível de ensino. Os candidatos que já tenham concluído o Ensino Fundamental deverão ser estimulados a elevar o seu nível de escolaridade até a conclusão do Ensino Médio, etapa de consolidação da educação básica, assumidos como direito de cidadania.
Compromisso com a preservação do meio ambiente e com a sociodiversidade	O que supõe o uso dos recursos naturais de forma qualitativamente adequada e em quantidades compatíveis com sua capacidade de renovação e respeito às diversas formas de sociedades e culturas, com sua variedade de modos de vida, de relações sociais e de construções culturais.

Fonte: Senac (2006, p. 11-13).

Tomando como referência esses eixos norteadores, a estrutura curricular dos cursos do Programa de Aprendizagem oferecido pelo Senac busca desenvolver nos aprendizes “[...] a

compreensão da realidade social e o desenvolvimento de aptidões, tanto técnicas quanto sociais, que lhes favoreçam posicionar-se como cidadãos e trabalhadores historicamente situados” (SENAC, 2006, p. 14).

A metodologia adotada nesses cursos observa a necessidade de vinculação entre a teoria e a prática, mediante a utilização de jogos, aulas práticas, simulações e participação em palestras e seminários, entre outras atividades relevantes de ensino e aprendizagem (SENAC, 2006).

A avaliação da aprendizagem ocorre continuamente, tanto durante a realização do curso, mediante análise dos progressos e dificuldades do jovem, como ao final de cada etapa do curso. A avaliação envolve também o desenvolvimento e desempenho do aprendiz nas atividades práticas ocorridas na empresa contratante (SENAC, 2006).

O curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos do Senac tem duração de um ano, com carga horária de 1.000 horas, sendo 480 horas de carga horária presencial no curso e as demais 520 de prática profissional.

O Quadro 2 apresenta a grade curricular do curso e a carga horária das disciplinas.

Quadro 2 – Grade curricular do curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos do Senac

Componentes curriculares	Síntese dos conteúdos	Carga horária (horas)
Fundamentação para o trabalho	Mundo do trabalho	124
	Cidadania e empreendedorismo	56
	Qualidade de vida	60
Noções de informática	Conceitos básicos de informática	3
	Windows	16
	Word	15
	Excel	17
	Internet	9
Atividades em rotinas administrativas	Plano de negócios	24
	Departamento pessoal	24
	Compras e estoque	8
	Vendas e faturamento	8
	Rotinas contábeis e fiscal tributária	12
	Fluxo financeiro	8
	Empresa simulada: vendas e faturamento	24
	Empresa simulada: compras e estoque	24
	Empresa simulada: departamento pessoal	24
	Empresa simulada: departamento contábil	24
Prática profissional	Prática supervisionada na empresa	520
Total	19	1.000

Fonte: elaborado pelo autor.



## 4.2 Análise das respostas dos jovens aprendizes

Este tópico apresenta, primeiramente, as respostas ao questionário aplicado aos jovens e, em seguida, uma síntese da entrevista coletiva.

### 4.2.1 Questionário

A maioria dos alunos que constituíram amostra desta pesquisa é do sexo feminino (64,52%), com idades variando entre 14 e 21 anos, sendo a média de 17,09 anos, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 – Idades dos pesquisados

Idade (anos)	Frequência	Percentual (%)*
14	1	1,07
15	10	10,75
16	13	13,98
17	21	22,58
18	19	20,43
19	7	7,53
20	2	2,15
21	1	1,07
Não respondeu	19	20,43
Total	93	99,99

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Mais da metade (57,29%) dos pesquisados revelou nível de escolaridade correspondente ao Ensino Médio incompleto, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Escolaridade dos pesquisados

Escolaridade	Frequência	Percentual (%)*
Ensino Fundamental incompleto	8	8,33
Ensino Fundamental completo	1	1,04
Ensino Médio incompleto	55	57,29
Ensino Médio completo	26	27,08
Curso Técnico incompleto	1	1,04
Curso Técnico completo	2	2,08
Não respondeu	3	3,12
Total**	96	99,98

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

\*\*Três pesquisados indicaram mais de uma opção.

Entre os pesquisados que indicaram ter cursado ou estar cursando o ensino técnico os cursos indicados foram: Mecânica Industrial, Logística e Administração.

Consoante os eixos norteadores do curso de Aprendizagem Comercial do Senac-MG, alunos que não tiverem concluído o Ensino Fundamental ou Médio devem ser direcionados para a sua conclusão. A melhor escolaridade favorece o aluno no aprendizado e na obtenção de emprego de melhor qualidade (MADEIRA, 2006; MATOS; CHAVES, 2010).

Os pesquisados informaram serem contratados por 49 diferentes empresas, de ramos de atividades distintos, sendo que 33 delas contrataram apenas um jovem aprendiz (TAB. 3).

Tabela 3 – Empresas contratantes dos pesquisados

Empresas	Frequência	Percentual (%)*
Instituto Hermes Pardini	12	12,90
Ação Contact Center	11	11,83
Family Restaurante	4	4,30
Carbel Garra	4	4,30
Aliar Distribuidora	4	4,30
Ricardo Eletro	3	3,22
Strada Fiat	3	3,22
Funchal Ltda.	3	3,22
Silmáquinas Equipamentos	2	2,15
Colégio Bernoulli	2	2,15
Walmart	2	2,15
Damyller	2	2,15
Marisa	2	2,15
Janox Aço Inoxidável	2	2,15
PCA	2	2,15
Editora do Brasil	1	1,07
Santa Cruz Medicamentos	1	1,07
Pacaluz	1	1,07
Concessionária Renault Minas France	1	1,07
Santiago Mineradora	1	1,07
Roma Ford	1	1,07
Moderna Indústria de Plástico e Móveis	1	1,07
Recreio	1	1,07
Mila Volkswagen	1	1,07
Curinga dos Pneus	1	1,07
Lafaete Locações	1	1,07
Norte Aço Indústria e Comércio	1	1,07
Minas Motos	1	1,07
Líder BH	1	1,07
<i>International Meal Company</i>	1	1,07
Varejão das Tintas	1	1,07
Casa e Tinta Ltda.	1	1,07
Carbel Linha Verde	1	1,07
Laticínios Luce	1	1,07
H. Stern	1	1,07
Grupo GP Guarda Patrimonial	1	1,07
Transfácil	1	1,07
Aspin Distribuidora de Bebidas l	1	1,07
Gest-sinei	1	1,07
Sanatex	1	1,07
Supermais	1	1,07
Santa Cruz	1	1,07

Tabela 3 – Empresas contratantes dos pesquisados

Empresas	Frequência	Percentual (%)*	Conclusão
Atmosfera C. Higienização de Têxteis	1	1,07	
Lojas Riachuelo	1	1,07	
Dezoito Comunicações	1	1,07	
GV Clínica Ocupacional	1	1,07	
Comdip	1	1,07	
Ponpharma	1	1,07	
Não respondeu	2	2,15	
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>99,80</b>	

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Duas empresas são responsáveis pela contratação de 24,73% dos pesquisados, três empresas por 12,90%, outras três por 9,66%, sete empresas por 15,05% e as demais 34 por 37,46% dos pesquisados. Ressalta-se que dois pesquisados não responderam a questão. Quanto ao número de aprendizes contratados, é importante lembrar que a cota é estabelecida de acordo com o porte da empresa e estas cumprem rigorosamente esse quesito, não abrindo mais vagas do que o que é determinado legalmente.

Ao serem questionados sobre o cargo/função na empresa, a maior parte (93,55%) dos pesquisados informou que atua como jovem aprendiz, conforme mostrado na Tabela 4.

Tabela 4 – Cargo/função dos pesquisados nas empresas

Cargo/função	Frequência	Percentual (%)*
Jovem aprendiz/ Aprendiz em serviços administrativos	87	93,55
Auxiliar administrativo	3	3,22
Coleta de dados e agendamento de entrevistas	1	1,07
Segurança	1	1,07
Não respondeu	1	1,07
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>99,98</b>

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Observou-se também alguma confusão entre o cargo e a função exercida, como ainda, a ausência de resposta de um dos pesquisados à questão. Ressalta-se que parece pouco claro para os pesquisados que cargo se refere à posição ocupada pela pessoa na empresa, como, por exemplo, Auxiliar Administrativo, enquanto função é o conjunto de tarefas e responsabilidades relacionadas a esse cargo, como, por exemplo, coleta de dados e agendamento de entrevistas. Assim, jovem aprendiz não é um cargo ou uma função, e sim, representa faixa etária prevista na legislação para indicar os indivíduos que se enquadram nessa categoria (BRASIL, 2005).

Ao serem solicitados a informar as atividades desenvolvidas nas empresas, os pesquisados indicaram diferentes atividades e setores em que estão alocados. Devido à semelhança entre algumas atividades optou-se por agrupá-las, conforme a Tabela 5.

Tabela 5 – Atividades desenvolvidas pelos pesquisados nas empresas

Atividades	Frequência	Percentual (%)*
Atividades interligadas ao processo administrativo/Atividades de apoio e rotinas administrativas/Administrativo – organização de documentos/Rotinas administrativas/Setor administrativo, funções de atendente/Serviços administrativos para Central de Protocolos/Tudo o que envolve o administrativo/Atividades administrativas – Departamento de Pessoal/Assistente administrativo no setor de Contabilidade/Assistente administrativo/Administrativo/Auxiliar administrativo, auxílio na expedição e RH Emissão de Nota Fiscal (NF), cadastro de clientes/Conferência de NF e outras atividades administrativas/Atendimento ao cliente, arquivamento de NF e conhecimentos de frete/Atendimento ao cliente, movimento, desconto, envio de NF, liberação de veículos/Atendimento ao cliente/Atendimento telefônico, referências comerciais, conferência de NF/Recolhimento de assinaturas, atendimento, arquivamento de documentos/Atendimento telefônico, orçamento, pré-vendas, atividades de recepção, atendimento ao cliente/Conferir NF, atendimento ao cliente, organização de documentos de funcionários/Conferência de boletos e NF, solicitação de referências comerciais/Atendimento ao cliente, entrega de materiais nos setores/Arquivo, atendimento telefônico/Ordens de serviço, formulários, registros, envio de <i>e-mails</i> /	36	38,71
Auxiliar no setor de RH/RH/Assistente RH	4	4,30
Agendamento de entrevistas e processos seletivos/Coleta de dados de candidatos e agendamento de entrevistas/Triagens, atendimento telefônico, agendamento de entrevistas	3	3,22
Contabilidade/Contas receber/Contabilidade e RH	3	3,22
Elaboração de manuais dos automóveis novos, protocolo de documentos no RH, auxílio ao Departamento de Vendas, arquivo de documentos/Auxiliar de suporte a vendas/Auxiliar de vendas	3	3,22
Auxiliar no setor Financeiro	2	2,15
Controle de produção	2	2,15
Envio de cartão de benefícios/Conferência de cartão de benefícios	2	2,15
Segurança do trabalho	2	2,15
Organização de peças	2	2,15
Atividades fiscais	1	1,07
Auxiliar nas inspeções	1	1,07
Setor de compras	1	1,07
Empréstimos e devoluções – biblioteca	1	1,07
Liberação de cargas para faturamento, relatório de <i>pallets</i> , montagem de lacres para transporte	1	1,07
Digitalização e arquivamento	1	1,07
Separação de mercadoria	1	1,07
Marketing	1	1,07
Assistência técnica	1	1,07
Entrega de malotes, atendimento telefônico, entrega de material nos setores	1	1,07
Setor de <i>Back Office</i> com boletos em planilhas	1	1,07
Lançamento de advertências no computador	1	1,07
Ocupação: Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) 411010	1	1,07
Aprendendo coisas diferentes a cada dia/Aprender o máximo possível	2	2,15
Não respondeu	1	1,07
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>99,90</b>

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Observa-se que a maior parte dos pesquisados (38,71%) relatou atividades relacionadas ao setor administrativo, contudo, os demais 60,12% relataram diferentes atividades, sendo algumas delas bastante distintas da formação que os pesquisados estão recebendo no curso realizado no Senac, como é o caso, por exemplo, de separação de mercadoria, segurança do trabalho, separação de peças e empréstimos e devoluções em biblioteca, entre outras atividades relatadas.

A execução de atividades distintas daquelas para as quais o curso prepara os aprendizes pode gerar insatisfação e comprometer o rendimento do aluno, uma vez que estes não colocam em prática o conteúdo aprendido. Isso também pode comprometer a capacitação desse aprendiz, diminuindo suas chances ao competir com outros indivíduos em uma seleção para vagas que exijam experiência efetiva na área de formação.

A maior parte (95,70%) dos pesquisados revelou que a motivação para se inscrever no Programa Jovem Aprendiz foi decorrente do desejo de começar a trabalhar, conforme mostrado na Tabela 6.

A maior parte (83,87%) dos pesquisados concordou totalmente com a afirmativa de que a motivação para inscrição no Programa Jovem Aprendiz decorreu do desejo de começar a trabalhar, sendo esta opção a única em que não houve posicionamento de nenhum dos pesquisados relativamente a não discordar nem concordar com tal afirmativa. Em seguida, a vontade de aprender uma profissão foi assinalada com concordância total por 61,29% dos pesquisados, o que complementa a afirmativa anterior.

O desejo de começar a trabalhar é próprio dos adolescentes, sendo este considerado também uma forma de preparação para a vida profissional futura (MADEIRA, 2006; MATTOS; CHAVES, 2010). Há que se considerar também que o trabalho permite que esses jovens tenham acesso a renda e possam satisfazer seus desejos e necessidades materiais.

Tabela 6 – Motivos pelos quais os pesquisados se inscreveram no Programa Jovem Aprendiz

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Porque desejo muito começar a trabalhar	1	1,07	3	3,22	-	-	11	11,83	78	83,87	-	-
Porque preciso trabalhar para ajudar a família	11	11,73	20	21,50	12	12,90	27	29,03	23	24,73	-	-
Porque queria aprender uma profissão	1	1,07	2	2,15	6	6,45	27	29,03	57	61,29	-	-
Outro motivo	30	32,26	6	6,45	16	17,20	5	5,38	22	23,65	14	15,05
Total	43	11,56	31	8,33	34	9,14	70	18,82	180	48,39	14	3,76

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Em relação ao objetivo do Programa Jovem Aprendiz, a maior parte (97,85%) dos pesquisados declarou que o compreende, porém, esse percentual reduz ao envolver a compreensão de pais ou responsáveis, conforme apresentado na Tabela 7.

Tabela 7 – Compreensão do objetivo do Programa Jovem Aprendiz

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
O objetivo do programa foi apresentado aos alunos no início do curso	1	1,07	-	-	-	-	13	13,98	77	82,79	2	2,15
O objetivo do programa é claro e bem compreendido por mim	-	-	1	1,07	1	1,07	8	8,60	83	89,25	-	-
O objetivo do programa é bem compreendido pelos meus pais ou responsáveis	-	-	3	3,22	2	2,15	18	19,35	69	74,19	1	1,07
Total*	1	0,36	4	1,43	3	1,07	39	13,98	229	82,08	3	1,07

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

A maior parte (82,79%) dos pesquisados concordou totalmente com a afirmativa de que o objetivo do programa foi apresentado aos alunos no início do curso, outros 13,98% concordaram parcialmente com a afirmativa. Essa opção foi a única que não apresentou posicionamento dos

pesquisados relativos a discordância parcial ou não discordância ou concordância. A compreensão do objetivo do programa foi alvo de concordância total por 89,25% dos pesquisados e de concordância parcial por 8,60%, sem qualquer discordância total. Já a concordância total quanto à compreensão dos pais ou responsáveis, 74,19% dos pesquisados se manifestaram nesse sentido e 13,98% concordaram parcialmente com a afirmativa, contudo, não houve qualquer discordância total com tal afirmativa.

Ao tratar do tema conciliação de estudos e trabalhos as opiniões dos pesquisados mostraram algum equilíbrio entre a discordância e concordância com as afirmativas apresentadas, conforme apresentado na Tabela 8, a seguir.

Tabela 8 – Facilidade dos pesquisados em conciliar estudos e trabalho

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Tem sido difícil conciliar o estudo e o trabalho durante o curso	29	31,18	19	20,43	13	13,98	20	21,50	12	12,90	-	-
Se eu não tivesse que estudar, o trabalho seria mais bem desenvolvido	42	45,16	10	10,75	13	13,98	15	16,13	13	13,98	-	-
Se eu não tivesse que trabalhar, poderia me dedicar mais ao estudo	35	37,63	19	20,43	11	11,83	14	15,05	13	13,98	1	1,07
O curso exige muito e tem me trazido cansaço	30	32,26	15	16,13	18	19,35	18	19,35	10	10,75	2	2,15
Consigo conciliar as diferentes atividades e seus horários	2	2,15	7	7,53	8	8,60	24	25,81	51	54,84	1	1,07
Total	138	29,68	70	15,05	63	13,55	91	19,57	99	21,29	4	0,86

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Parte significativa (51,61%) dos pesquisados discordou totalmente ou parcialmente da afirmativa de que tem sido difícil conciliar o estudo e o trabalho durante o curso, 55,91% dos pesquisados também discordaram total ou parcialmente da afirmativa de que se não tivessem que estudar o trabalho seria mais bem desenvolvido, 58,06% discordaram total ou parcialmente da afirmativa de que se não tivessem que trabalhar poderiam se

dedicar mais aos estudos e outros 48,39% discordaram total ou parcialmente da afirmativa de que o curso exige muito e tem trazido cansaço. De maneira coerente, a última afirmativa de que conseguem conciliar as diferentes atividades e seus horários obteve concordância total ou parcial de 80,65% dos pesquisados.

Essas respostas são conflitantes com os estudos de Araújo (2008) e Mariani (2010), que identificaram que os jovens se sentem sobrecarregados com o acúmulo de atividades, uma vez que têm que conciliar horários para o estudo formal, o curso de aprendizagem e o trabalho.

Ao serem questionados sobre a adequação do que aprendem no curso às atividades laborais, parte significativa dos pesquisados declarou que o conteúdo do curso é necessário (69,89%) e útil (76,34%) para o seu trabalho na empresa, conforme mostrado na Tabela 9, a seguir.

Tabela 9 – Aplicação do aprendizado em sala de sua no Senac pelos pesquisados

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
É o que preciso para trabalhar na empresa	6	6,45	12	12,90	10	10,75	34	36,56	31	33,33	-	-
Para melhor desempenho no trabalho, eu deveria aprender outros assuntos no curso	14	15,05	19	20,43	18	19,35	24	25,81	17	18,28	1	1,07
A maior parte das coisas que são ensinadas no curso não são utilizadas no trabalho	41	44,09	14	15,05	7	7,53	19	20,43	11	11,83	1	1,07
Tenho aprendido mais coisas no trabalho do que nas aulas do curso	22	23,65	18	19,35	20	21,50	15	16,13	16	17,20	2	2,15
Tudo o que aprendo no curso é útil no trabalho	5	5,38	8	8,60	9	9,68	20	21,50	51	54,84	-	-
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>18,92</b>	<b>71</b>	<b>15,27</b>	<b>64</b>	<b>13,76</b>	<b>112</b>	<b>24,09</b>	<b>126</b>	<b>27,10</b>	<b>4</b>	<b>0,86</b>

Fonte: dados da pesquisa (2017).



Houve concordância total de 33,33% dos pesquisados com a afirmativa de que o que aprende em sala de aula é o que é preciso para trabalhar na empresa e concordância parcial de 36,56%, sendo que 54,84% mostraram concordância total e 21,50% concordância parcial com a afirmativa de que tudo o que é aprendido no curso é útil no trabalho.

Entretanto, aspectos relativos à necessidade de aprender outros assuntos no curso para melhor desempenho no trabalho tiveram a concordância total de 18,28% e parcial de 25,81% dos pesquisados, bem como de que a maior parte das coisas ensinadas no curso não é utilizada no trabalho que teve concordância total de 11,83% e concordância parcial de 20,43%, e aquela de que o aprendizado no trabalho é maior do que nas aulas do curso com concordância total de 17,20% e concordância parcial de 16,13% dos pesquisados.

Percebe-se, assim, que as opiniões quanto à adequação do conteúdo do curso para a realização das atividades laborais não são consensuais, havendo, contudo, alto percentual de concordância quanto à aplicação do que é aprendido no curso. É possível também que a discordância se deva àqueles casos em que os pesquisados tenham funções distintas daquelas para as quais são preparados.

A adequação entre o aprendizado no curso e o exigido no ambiente de trabalho também foi constatada por Matsuzaki (2011), enquanto a discordância foi relatada por Mariani (2010), o que demonstra a existência de conflito entre as opiniões de jovens aprendizes em diferentes situações.

Em relação às atividades realizadas na empresa, a maior parte (93,54%) dos pesquisados demonstrou considerar que elas contribuem para o seu aprimoramento profissional, conforme apresentado na Tabela 10, a seguir.

Tabela 10 – Contribuição das atividades realizadas na empresa para a formação profissional dos pesquisados

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Têm auxiliado meu desenvolvimento profissional	1	1,07	1	1,07	2	2,15	18	19,35	69	74,19	2	2,15
Estão voltadas para diversas finalidades além do meu desenvolvimento profissional	1	1,07	9	9,68	10	10,75	27	29,03	46	49,46	-	-
Mostram estreita relação entre o que a empresa exige e o preparo que o Senac me deu	8	8,60	8	8,60	27	29,03	30	32,26	18	19,35	2	2,15
Têm foco na produtividade e lucro e não no meu desenvolvimento profissional	46	49,46	18	19,35	16	17,20	8	8,60	4	4,30	1	1,07
Não têm nada a ver com o meu desenvolvimento profissional	70	75,27	5	5,38	7	7,53	4	4,30	3	3,22	4	4,30
Total	126	27,10	41	8,82	62	13,33	87	18,71	140	30,11	9	1,93

Fonte: dados da pesquisa (2017).

A relação entre as atividades realizadas na empresa e o desenvolvimento profissional dos pesquisados foi expressa pela concordância total de 74,19% e pela concordância parcial de 19,35% destes. Contudo, 49,46% dos pesquisados concordaram total e 29,03% concordaram parcialmente que as atividades desenvolvidas na empresa estão voltadas para outras finalidades além do seu desenvolvimento profissional, sendo que 19,35% dos pesquisados concordaram totalmente e outros 32,26% concordaram parcialmente que essas atividades mostram estreita relação entre o que a empresa exige e o preparo recebido no curso do Senac. As afirmativas que obtiveram maior discordância foram: as atividades desenvolvidas na empresa têm foco na produtividade e lucro e não no desenvolvimento profissional dos pesquisados (discordância total = 49,46% e discordância parcial = 19,35%) e aquela que afirma que tais atividades não têm nada a ver com o desenvolvimento profissional dos pesquisados (discordância total = 75,27% e discordância parcial = 5,38%).

A inserção do jovem no mercado de trabalho contribui para ampliar seus horizontes, segundo Máximo (2012), o que revela consistência com a afirmativa inicial de que as atividades realizadas na empresa auxiliam o seu desenvolvimento profissional. Os aspectos que mostraram maior

discordância parecem evidenciar que os aprendizes estão sendo reconhecidos nas empresas como indivíduos em formação e preparação para adentrar no mercado profissional.

Tabela 11 – Contribuição do curso realizado no Senac para a formação pessoal dos pesquisados

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Para mudanças nas minhas atitudes	4	4,30	5	5,38	7	7,53	23	24,73	54	58,06	-	-
Para mudanças no meu comportamento	4	4,30	10	1,75	7	7,53	21	22,58	51	54,84	-	-
Para mudanças no meu modo de tratar as pessoas	4	4,30	5	5,38	10	10,75	25	26,88	49	52,69	-	-
Para que eu me sentisse mais responsável	2	2,15	3	3,22	2	2,15	24	25,81	62	66,67	-	-
Para que eu entendesse melhor o mercado de trabalho e o funcionamento das empresas	-	-	1	1,07	1	1,07	14	15,05	77	82,79	-	-
Total*	14	3,01	24	5,16	27	5,81	107	23,01	293	63,01	-	-

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Os percentuais de concordância total foram superiores a 50% em todas as afirmativas (mudança nas atitudes = 58,06%; mudanças no comportamento = 54,84%; mudanças no modo de tratar as pessoas = 52,69%; aumento no sentimento de responsabilidade = 66,67%; melhor entendimento do mercado de trabalho e do funcionamento das empresas = 82,79%), bem como os de concordância parcial que representaram 24,73% para a afirmativa de que o curso contribuiu para a mudança de atitudes, 22,58% de que contribuiu para a mudança de comportamento, 26,88% para mudanças no modo de tratar as pessoas, 25,81% para aumento do sentimento de responsabilidade e 15,05% para melhor entendimento do mercado de trabalho e do funcionamento das empresas. Somente no aspecto relativo ao sentimento de responsabilidade houve mais de 10% de não discordância ou de concordância manifestado pelos pesquisados.

Já o curso de aprendizagem realizado em instituições do ‘Sistema S’, como o Senac, têm sido relatadas como aspecto de valorização do currículo, de acordo com Mariani (2010). A mudança comportamental e de atitudes dos alunos é um importante aspecto abordado no curso, pois, não raro, os adolescentes chegam à instituição sem qualquer preparo para a convivência e o relacionamento no ambiente de trabalho, incluindo-se, aspectos relativos à hierarquia e subordinação.

Em relação às expectativas ao término do curso, os pesquisados mostraram otimismo, concordando total ou parcialmente (89,24%) que estarão preparados para o mercado de trabalho e terão maior facilidade para conseguir um emprego (84,94%), conforme apresentado na Tabela 12.

Tabela 12 – Expectativas dos pesquisados em relação ao término do curso

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Acredita que estará preparado para o mercado de trabalho	3	3,22	2	2,15	5	5,38	39	41,93	44	47,31	-	-
Acredita que terá mais facilidade em conseguir um trabalho porque as empresas valorizam o curso que você fez	1	1,07	5	5,38	7	7,53	33	35,48	46	49,46	1	1,07
Acredita que, ao comparar seu desempenho com o de trabalhadores que não fizeram o curso do Senac, está mais bem preparado do que eles	4	4,30	9	9,68	14	15,05	34	36,56	31	33,33	1	1,07
Acredito que as dificuldades para conseguir um emprego continuarão a existir	10	10,75	15	16,13	15	16,13	37	39,78	14	15,05	2	2,15
Total*	18	4,84	31	8,33	41	11,02	143	38,44	135	36,29	4	1,07

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Em relação a se sentirem preparados para o trabalho após o término do curso, 47,31% dos pesquisados concordaram totalmente com a afirmativa e 41,93% concordaram parcialmente; a maior facilidade em conseguir um trabalho obteve concordância total de 49,46% dos pesquisados e concordância parcial de 35,48%; o sentimento de estar mais bem preparado do que aqueles que não fizeram o curso do Senac foi expresso pela concordância total de 33,33% dos pesquisados e pela concordância parcial de 36,56; enquanto a crença de que as dificuldades para um emprego continuarão a existir foi revelada pela concordância total de 15,05% dos pesquisados e parcial por 39,78% dos pesquisados. Os maiores percentuais de discordância total (10,75%) e de discordância parcial (16,13%), bem como de não discordância nem concordância (16,13%), surgiram na afirmativa de que as dificuldades para conseguir um emprego continuarão a existir após o término do curso.

A preparação conferida pelos cursos de aprendizagem foi considerada positiva em diferentes estudos (MÁXIMO, 2012), no entanto, esses aspectos devem ser ponderados, uma vez que, de acordo com Mariani (2010), pode surgir um sentimento de frustração caso o aprendiz não seja efetivado pela empresa ao término do contrato de trabalho. Os aspectos que revelaram discordância podem ter sido exacerbados pelo atual momento de redução de postos de trabalho, que afeta de forma especial os mais jovens, que têm pouca escolaridade e experiência profissional, além do fato de que várias empresas ao reduzirem suas atividades diminuem também os postos destinados a esses indivíduos.

Ao considerar o trabalho desenvolvido na empresa, a maior parte (90,32%) dos pesquisados mostrou satisfação e sentimento de se sentirem preparados para o mercado de trabalho, conforme mostrado na Tabela 13, a seguir.

Tabela 13 – Opinião dos pesquisados sobre o trabalho desenvolvido na empresa

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Acha que te ofereceu uma experiência adequada para o mercado de trabalho	2	2,15	1	1,07	6	6,45	32	34,41	52	55,91	-	-
Não te preparou adequadamente para o mercado de trabalho	56	60,21	22	23,65	5	5,38	6	6,45	4	4,30	-	-
Acho que me preparou para continuar a desenvolver meu trabalho na empresa	-	-	2	2,15	6	6,45	27	29,03	58	62,36	-	-
Acho que me preparou para atuar em qualquer outra empresa	-	-	12	12,90	10	10,75	29	31,18	41	44,09	1	1,07
Não tenho certeza quanto a tal contribuição para minha vida	56	60,21	17	18,28	11	11,83	7	7,53	2	2,15	-	-
Total*	114	24,52	54	11,61	38	8,17	101	21,72	157	33,76	1	0,21

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Mais da metade (55,91%) dos pesquisados concordou totalmente que o trabalho desenvolvido na empresa ofereceu uma preparação adequada para o mercado de trabalho e 34,41% concordaram parcialmente; 62,36% dos pesquisados concordaram totalmente que a empresa os preparou para continuar a desenvolver o trabalho na própria organização e 29,03% concordaram parcialmente; e 44,09% dos pesquisados concordaram totalmente que o trabalho desenvolvido na empresa os preparou para atuar em qualquer outra empresa e 31,18% concordaram parcialmente com tal afirmativa. Os maiores percentuais de discordância total (60,21%, respectivamente) ocorreram em relação às afirmativas de que o trabalho realizado na empresa não preparou para o mercado de trabalho e quanto à falta de certeza de tal contribuição para a vida dos pesquisados.

A inserção nas empresas e o trabalho executado favorecem o desenvolvimento de habilidades e competências nos jovens aprendizes, o que, possivelmente, explica a concordância de que a experiência vivida nas empresas contribui para a preparação dos jovens aprendizes em relação ao mercado de trabalho (SILVA; TRINDADE, 2013).

Otimista também foi a percepção revelada por 80,64% dos pesquisados quanto a sua capacitação para disputar uma vaga de trabalho com outros jovens, como mostrado na Tabela 14, a seguir.

Tabela 14 – Opinião dos pesquisados sobre a sua capacitação para disputar uma vaga de trabalho

Motivos	1 Discordo totalmente		2 Discordo em parte		3 Não discordo nem concordo		4 Concordo em parte		5 Concordo totalmente		Não respondeu	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Em igualdade de condições com outros jovens	7	7,53	2	2,15	8	8,60	25	26,88	50	53,76	1	1,07
Não me sinto totalmente capacitado	47	50,54	29	31,18	4	4,30	11	11,83	2	2,15	-	-
Acho que não estou suficientemente capacitado	47	50,54	22	23,65	9	9,68	11	11,83	4	4,30	-	-
Total*	101	36,20	53	19,00	21	7,53	47	16,84	56	20,07	1	0,36

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Ao serem solicitados a opinar sobre o que poderia ser melhorado no curso e/ou na empresa, os pesquisados se manifestaram de maneira bastante diversa, alguns emitindo, inclusive, opiniões sobre a própria pessoa, conforme apresentado nas Tabelas 15 e 16, a seguir.

Mais da metade (53,76%) dos pesquisados concordou totalmente com a afirmativa de que se sente em igualdade de condições para disputar uma vaga de trabalho com outros jovens e 26,88% concordaram parcialmente com tal afirmativa. As demais afirmativas apresentadas receberam, respectivamente, discordância total de 50,54% dos pesquisados. Já em relação à discordância parcial os percentuais variaram, sendo que não se sentir totalmente capacitado apresentou 31,18% das opiniões expressas pelos pesquisados e não se sentir suficientemente capacitado 23,65%. O posicionamento apresentado nessa questão é consistente com as respostas anteriores (TAB. 12-13) em que os pesquisados revelaram confiança em relação ao preparo recebido no curso e nas empresas contratantes.

Tabela 15 – Sugestões dos pesquisados sobre o que poderia ser melhorado no curso e na empresa

Continua		
Sugestões	Frequência	Percentual (%)
Menos atividades que precisa copiar muito, atividades mais dinâmicas/Aulas mais práticas, mais trabalhos em grupo/Atividades fora de sala/Mais atividades relacionadas ao curso proposto/Mais aulas práticas/Melhorar aula teórica e ter mais aulas práticas/Atividades externas/Maior variedade de atividades que poderão ser usadas nas empresas/Aprofundar nos assuntos tratados/Aulas mais dinâmicas, mais profissionais e menos escolares/Abordar mais temas administrativos com fins profissionais e temas diferentes/Assuntos diferentes	22	25,00
O curso está muito bom/Estou satisfeito/Não precisa melhorar nada	22	25,00
Palestras semanais/Fazer palestras com jovens aprendizes que fizeram parte do programa e foram bem sucedidos	6	6,82
Preciso ficar mais atenta/Mais empenho para conseguir fazer as coisas/O que me atrapalha é a hora e a distância/Força de vontade/Preciso prestar mais atenção no que faço no curso e na empresa/Preciso ter mais interesse no curso	6	6,82
Aprender coisas que serão mais utilizadas na empresa/Aulas fora do Senac, mostrando nas empresas o que é preciso/Focar mais no curso e ensinar atividades mais úteis/Trabalhar nas práticas das atividades realizadas nas empresas/ Colocar mais ensino de mercado de trabalho	5	5,68
Diminuir carga horária, dias e parte teórica/Diminuir o tempo do curso (dias)	5	5,68
Oferecer mais cursos/Variedade de cursos deveria ser ampla/Ter mais unidades para oferecer mais oportunidades/Oferecer mais vagas/Mais vagas em localidades de mais fácil acesso, mais próximos da periferia	5	5,68
Avaliações constantes/Dar <i>feedback</i> mensalmente/Dar <i>feedback</i> diariamente/Provas para avaliação do que aprendeu	4	4,54
Indicação em empresas após o contrato/Mais oportunidades/Incentivar os jovens a ingressar no mercado de trabalho/Maior divulgação e incentivo para profissionalização	4	4,54
Projetos práticos/Projetos práticos para melhorar a comunicação/Mais aulas de informática	3	3,41
Os orientadores explicarem melhor/Ter explicação diferente, usar outros métodos de ensino	2	2,27
Mostrar para o jovem que ele pode exercer todas as atividades propostas/Mais flexibilidade para o jovem se sentir mais confiante	2	2,27
O curso ser contínuo desde o início do contrato	1	1,14
Deveria ter mais vagas para o jovem trabalhar	1	1,14
<b>Total*</b>	<b>88</b>	<b>99,98</b>

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Em relação a melhorias no curso, 25,00% dos pesquisados indicaram o aumento de atividades práticas e alterações nas aulas teóricas para torná-las mais dinâmicas; outros 25,00% afirmaram que estão satisfeitos com o curso; foi sugerida a inclusão de palestras (6,82%), e redução da carga horária e duração do curso (5,68%), entre outras. Foram feitas sugestões que fogem ao âmbito do curso, tais como: necessidade maior atenção e empenho para no curso e na empresa (6,82%), mostrar para o jovem que ele pode exercer todas as atividades propostas e maior flexibilidade para o jovem se sentir mais confiante (2,27%), deveria ter mais vagas para o jovem trabalhar (1,14%), entre outras. A aprovação dos alunos ao curso é



expressiva, revelando satisfação destes com o conteúdo e o formato adotado. Contudo, em relação às empresas, a menção à necessidade de mais vagas deixa entrever o desejo dos pesquisados de conquistar seu espaço profissional e no mercado de trabalho, mas também demonstra certa incompreensão quanto ao cenário econômico do País e às condições previstas na legislação para a contratação de jovens aprendizes.

Em relação às sugestões de melhorias no âmbito da empresa, os pesquisados se manifestaram como apresentado na Tabela 16, a seguir.

Tabela 16 – Sugestões dos pesquisados sobre o que poderia ser melhorado na empresa

Sugestões	Frequência	Percentual (%)
Inserir outras áreas para aprendiz/Diversidade nas atividades/Atividades para auxiliar o desenvolvimento profissional/Poderia ter mais atividades para minha função/Mais atividades para jovem aprendiz/Melhor planejamento na distribuição das atividades/Que a empresa se importasse e treinasse mais os jovens, pois essa falta provoca desinteresse nos jovens/Mais atividades envolvendo informática	22	24,17
Estou satisfeito/Não precisa mudar nada/Está excelente	16	17,58
Tendo mais vagas/Dar mais oportunidade ao jovem (vagas)/Indicação para outras empresas ou contratação/Mais vagas e contrato por mais tempo/Dar oportunidade aos aprendizes de disputar vagas/Mais oportunidades para continuar na empresa	11	12,09
Melhorar relacionamento entre os funcionários/Dar mais oportunidades, colocar em outros setores/Passar pelo menos o básico de cada setor/Demonstrar mais confiança nos aprendizes/Melhorar o companheirismo	7	7,69
Menos dias no curso/Aumentar dias na empresa e a prática/Aumentar o tempo na empresa (dias e horas trabalhadas)	6	6,59
Dar mais chance ao aprendiz para mostrar o que aprendeu no curso/Deixar os aprendizes responsáveis por mais tarefas/Mais oportunidade nas práticas das atividades de aprendizagem/Mais atividades práticas e teóricas/Maiores oportunidades de aprendizado	5	5,49
Contratar os que tiverem bom desenvolvimento/Contratação após contrato	5	5,49
Dar <i>feedback</i> mensalmente/Melhor acompanhamento/Mais cobrança sobre assuntos do curso	4	4,39
Maior valorização salarial de acordo com desempenho/Facilidades/O salário deveria ser melhorado	4	4,39
Não deixar que o jovem fique acomodado/Contribuir mais para trabalhar a parte prática/Compreender mais os jovens	4	4,39
Poderia explicar melhor como exercer a função, para ser feita com excelência/A função que exerço/Acompanhar o trabalho mais frequentemente, dar novas tarefas e funções	3	3,30
Colocar em um setor fixo para aperfeiçoar o que já sabe	1	1,10
Aprofundar mais nos sistemas administrativos	1	1,10
Me esforçar bastante	1	1,10
Apreendi muito	1	1,10
	91	99,97

Fonte: dados da pesquisa (2017).

\*Diferença decorrente de arredondamentos.

Para 24,17% dos pesquisados as melhorias necessárias à empresa seriam aquelas que permitissem aos aprendizes atuar em diferentes áreas, 17,58% dos pesquisados se declararam satisfeitos, 12,09% sugeriram a ampliação do número de vagas e aumento das chances para o jovem continuar na empresa após o término do contrato, outras sugestões envolveram melhorar o relacionamento entre os empregados (7,69%), aumento do tempo de trabalho e redução do tempo dedicado ao curso (6,59%), a contratação daqueles com desempenho destacado (5,49%), entre outros aspectos. Houve também comentários de caráter pessoal, tais como: me esforçar bastante (1,10%) e aprendi muito (1,10%).

Em relação às restrições para atuar nas diferentes áreas das empresas, Gimenez et al. [201-] lembram que muitas empresas desenvolvem atividades pouco apropriadas a jovens aprendizes, além de outras que impõem restrições práticas para o desenvolvimento de tarefas e atividades.

#### 4.2.2 Entrevista coletiva

Na oportunidade em que o pesquisador discutiu com os alunos que se apresentaram sobre sua percepção do curso e sua inserção no mercado de trabalho, foram realçados alguns aspectos. O primeiro aspecto abordado na discussão foi relativo aos pontos positivos do curso de aprendizagem realizado no Senac-MG. Os respondentes avaliaram positivamente o curso, ressaltando aspectos referentes às orientações recebidas. As falas evidenciaram a disponibilidade dos orientadores e de outros profissionais ligados ao curso no esclarecimento de dúvidas e fornecimento de orientações para diferentes situações. Foi enfatizado também o aprendizado feito pelos alunos, bem como a relação entre a teoria e a prática, observada durante a aplicação nas empresas dos conhecimentos adquiridos durante o curso. Um dos participantes destacou a influência do curso na sua vida, da seguinte forma:

“[...] o curso foi influente na minha vida [...] eu aprendi como tratar bem um cliente, como que eu posso melhorar a forma de organização dos documentos e também a convivência no mercado de trabalho” (S2).

Em relação ao Senac-MG, todos os participantes destacaram o ambiente amigável, mencionando a facilidade de acesso e comunicação com os orientadores e também realçaram a comunicação entre os alunos. Nesse caso, um dos alunos se expressou da seguinte maneira:

“[...] foi uma aprendizagem bastante agradável, foi uma coisa que não tem como explicar, uma coisa que você aprende e quer logo, logo desenvolvê-la” (S4).

Um aspecto realçado pelos participantes foi referente à atuação dos orientadores, considerada amigável, respeitosa e cooperativa. Foi ressaltado também que os alunos foram bem esclarecidos quanto aos objetivos do curso, a grade curricular e a modalidade de desenvolvimento do curso, bem como, da atuação nas empresas. A valorização dos alunos à semana de aprendizagem teórica no Senac-MG foi destacada por um dos participantes da seguinte maneira:

“[...] na verdade, essa semana no Senac é como se fosse um curso superior, porque a gente não aprende somente o básico, o superficial” (S1).

Verificou-se que durante o curso o aprendizado se aprofunda em aspectos pouco comuns na vivência desses jovens, como, por exemplo, aspectos de contabilidade. Foi possível verificar que a frequência ao curso teórico do Senac favoreceu também o aspecto comportamental dos alunos no ambiente organizacional, facilitando a sua integração.

Em relação aos aspectos negativos, todos os participantes indicaram o formato do curso, com períodos intercalados de uma semana no curso teórico e outra na empresa, para atividades práticas. Segundo os participantes, o intervalo de uma semana de afastamento das atividades acadêmicas, quando o aluno atua na empresa, e das atividades práticas, quando este se dedica ao curso. Esse intervalo representa um aspecto dificultador, pois o aluno perde a seqüência do curso e das atividades na empresa. Esse aspecto foi especialmente destacado em relação ao trabalho prático nas empresas, cujo ritmo é bastante dinâmico. A maneira como este participante menciona a questão aponta uma situação que foge ao escopo do curso, mas indica uma prática inadequada da empresa contratante, qual seja:

“[...] eu não tinha a prática de auxiliar administrativo na empresa, eu não fazia serviço administrativo, eu fazia outro tipo de serviço” (S5).

Levando em consideração os depoimentos dados pelos alunos, verificou-se que todos os participantes afirmaram que o curso tem muitos pontos positivos e poucos pontos negativos, que precisam ser revistos.

Ao se manifestarem sobre o dia a dia na empresa, todos os participantes indicaram receber um tratamento adequado, como jovens aprendizes, sendo inquiridos, inclusive, sobre a sua frequência no curso, o aprendizado e a sua percepção sobre o ambiente na empresa. Todos os participantes revelaram que o ambiente organizacional era amigável e proporcionava a eles condições para a aplicação de vários conteúdos do curso. A fala deste participante reflete o que foi exposto pelo grupo:

“[...] a empresa proporcionou um ambiente bem agradável, [...] me acolhendo mesmo, como se fosse um funcionário do Senac” (S6).

Outro participante, além de comentar sobre a boa receptividade, destacou o aprendizado na empresa sobre a importância do trabalho em equipe.

“Na empresa foi possível ver a importância de se trabalhar em grupo, um ajudando o outro a atingir os objetivos. Tudo feito conjuntamente” (S3).

A maioria dos aspectos discutidos com os jovens aprendizes apontou pontos positivos tanto do curso quanto das empresas que os recebem. Além disso, esses jovens aprendizes valorizaram a oportunidade de receberem a formação no Senac-MG. Eles destacaram o papel dos orientadores como importantes atores nesse cenário de sua formação. Os aspectos negativos apontados por eles indicaram a dificuldade de manterem a seqüência entre o ensino teórico e as atividades práticas, e também o fato de haver um intervalo de uma semana entre as atividades. Isso sinaliza a importância de o formato do curso ser revisto para que os alunos consigam conciliar essas atividades e também manter o nível de aprendizagem em ambas as atividades.

### **4.3 Análise das respostas dos representantes de empresas empregadoras**

Esta parte da análise se refere à interpretação das entrevistas realizadas com representantes das empresas que empregam os jovens aprendizes.

A maior parte (90%) das empresas selecionadas indicou um representante e somente a empresa E2 indicou dois representantes. Houve predominância de indivíduos do sexo feminino (72,73%) entre os participantes da pesquisa.

O perfil dos jovens aprendizes desejado pelas empresas é variado, conforme se pode constatar no Quadro 3.

Quadro 3 – Perfil dos jovens aprendizes desejado pelas empresas

Empresa	Perfil do jovem aprendiz
E1	Jovens voltados para a área administrativa, mais dinâmica.
E2	Ter interesse pela vaga e pelo trabalho, proatividade.
E3	Não tem perfil definido, mas busca jovens que queiram aprender, que tenham interesse, inclusive em ser efetivado após o período de contratação com o aprendiz, disponibilidade de horário, comprometimento.
E4	Ter disponibilidade, horário, comprometimento.
E5	Não tem um perfil próprio. Buscam jovens maiores de 14 anos, que queiram trabalhar, que seja de família conhecida e que tenha indicação.
E6	Ser proativo, ter iniciativa e vontade de aprender.
E7	Quanto mais jovem, melhor. Tem preferência por jovens indicados.
E8	Ser sério, educado, de preferência conhecido.
E9	Ser dinâmico, que queira aprender e tenha disposição para trabalhar, ser frequente e responsável.
E10	Semelhante ao perfil de outros profissionais da empresa: sexo feminino, ser atenta, ágil, rápida.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Todos os pesquisados deixaram claro que não há um perfil definido para o jovem aprendiz, mencionando mais especificamente a necessidade de haver interesse pelo aprendizado. Entretanto, o representante da E10 indicou que o perfil desejado é o mesmo dos empregados da empresa. Algumas empresas (E5, E7, E8) citaram a importância da indicação e da possibilidade de conhecer a origem do jovem aprendiz a ser contratado.

A maior parte das empresas não mencionou qualquer preferência em relação ao sexo do jovem aprendiz, exceto o representante da E10, que admitiu ser preferência da empresa indivíduos do sexo feminino, devido ao ramo de atividade.

Em relação ao interesse das empresas na contratação de jovens aprendizes, as respostas foram distintas entre os representantes das empresas, como mostrado no Quadro 4.

Para 80% das empresas pesquisadas, a contratação do jovem aprendiz visa atender à legislação vigente, sendo que apenas 20% informaram ter interesse real no treinamento desses jovens. A legislação é impositiva para empresas de médio e grande portes, sendo detalhadas também condições especiais para a contratação de jovens aprendizes entre 14 anos completos e 24 anos incompletos (BRASIL, 2000, 2005). Essa contratação visa oferecer aos jovens formação teórico e prática que possa inseri-los no mercado de trabalho.

Quadro 4 – Interesse das empresas na contratação de jovens aprendizes

Empresa	Interesse das empresas na contratação dos jovens aprendizes
E1	A empresa é enquadrada na legislação pelo número de funcionários.
E2	A empresa atende a legislação, é uma coisa obrigatória que acabou sendo benéfica para a empresa.
E3	A empresa tem interesse, inclusive em efetivar o jovem após o término do contrato, dependendo do seu desempenho.
E4	A empresa tem interesse real na contratação, com a possibilidade de efetivação dos aprendizes após o término do contrato.
E5	A empresa contrata em atendimento à legislação, mas tem também interesse real, com possibilidade de efetivação do aprendiz após o término do contrato.
E6	A empresa inicialmente contratava para atender à legislação. Atualmente, com maior disponibilidade de cargos e funções “[...] contrata o jovem, já faz a seleção para cumprir certas demandas que tem dentro do escritório”. Acrescenta que “[...] hoje já tem uma estrutura de substituição de mão de obra mesmo pelo aprendiz, são mais cotas na empresa, como é uma semana na empresa outra no Senac, faz mesclado. [...]. Nas mesmas funções, mas são dois aprendizes, então você tem um numa semana, outro na outra, então já faz\ essa utilização de mão de obra dando a oportunidade deles aprenderem o serviço que eles vão levar para a vida toda”.
E7	‘Não temos interesse até porque gera custo, o treinamento gera custo para a empresa [...] a gente realmente contratou pela obrigatoriedade. [...]. Já consultou a Contabilidade para saber se poderia contratar novamente os mesmos aprendizes (após o término do contrato).
E8	No momento a empresa procura atender apenas a legislação, devido ao momento crítico da economia. O desempenho do jovem aprendiz contratado atualmente é satisfatório, mas a empresa não tem como efetivá-lo, absorver essa mão de obra.
E9	O quadro funcional da empresa é flutuante, então, a contratação de jovem aprendiz foi realmente em atendimento a legislação.
E10	A empresa contrata para atender a legislação e apesar de já ter efetivado um jovem aprendiz, após o término do contrato, não faria essa contratação por iniciativa própria.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

A prática exposta por E6 conflita com a oportunidade de formação para o jovem aprendiz, pois a entrevistada indicou que a empresa tem usado a contratação de jovens aprendizes em substituição a mão de obra contratada por tempo indeterminado, logo, trata-se de um recurso destinado à redução de custos. Numa posição diferente dessa interpretação, Bastos (2011) considera que essa substituição de mão de obra traduz uma valorização do trabalho dos aprendizes.

O recrutamento e a seleção dos jovens aprendizes pelas empresas ocorrem de diferentes maneiras, conforme apresentado no Quadro 5.

A maior parte (60%) das empresas procura recrutar jovens aprendizes por indicação dos seus próprios empregados ou conhecidos destes, enquanto 20% recorrem ao Senac para indicação, 10% fazem o recrutamento por São Paulo e os demais 10% por meio de entrega de currículos nas lojas físicas da empresa.

Quadro 5 – Recrutamento e seleção de jovens aprendizes pelas empresas

Empresa	Formas de recrutamento e seleção de jovens aprendizes
E1	A empresa encaminha ao Senac a disponibilidade da vaga. O Senac lista os candidatos disponíveis e os encaminha à empresa. A própria representante faz a entrevista inicial, submete o resultado à matriz que autoriza ou não a contratação.
E2	É feita divulgação interna da vaga, os jovens indicados fazem entrevista individual, escrevem uma redação e preenchem uma ficha de cadastro. A preferência é por filhos e/ou parentes e/ou amigos de empregados. Em geral há excesso na indicação de candidatos.
E3	O recrutamento é feito internamente e, algumas vezes, o jovem aprendiz é solicitado a indicar também. Para a seleção, o processo é o mesmo de qualquer outro trabalhador da empresa. A única recomendação da empresa é a preferência por candidatos com idades até 20/21 anos.
E4	“Esse recrutamento é selecionado pelo currículo, [...] e a seleção é feita através de São Paulo, por contato telefônico, é feita uma entrevista prévia”. Os candidatos pré-selecionados são encaminhados para a unidade local.
E5	O recrutamento é feito por meio da indicação de pessoas conhecidas. No primeiro contato é solicitada a presença do jovem aprendiz e seus pais, que é seguida por uma entrevista. O jovem que demonstrar mais interesse acaba sendo contratado.
E6	Inicialmente, o recrutamento era feito por meio de análise de currículos enviados espontaneamente para a empresa e quem fazia a seleção era a própria pesquisada. Com o aumento do número de vagas e a necessidade de alguns pré-requisitos, essa seleção passou a ser feita pela psicóloga. Como a demanda cresceu tem sido solicitado ao Senac a indicação de jovens aprendizes.
E7	O recrutamento é feito por indicação e a seleção por meio de entrevista.
E8	A empresa utiliza o recrutamento interno.
E9	A empresa recruta por indicação, principalmente, filhos e parentes de empregados.
E10	Os jovens entregam o currículo na empresa, que seleciona mediante entrevista, inclusive com os pais.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

As funções oferecidas pelas empresas aos jovens aprendizes são variadas, como pode ser observado no Quadro 6.

Quadro 6 – Funções oferecidas aos jovens aprendizes pelas empresas

Empresa	Funções oferecidas ao jovem aprendiz
E1	Atendimento ao cliente, geração de pedidos no sistema, emissão de Nota Fiscal eletrônica, transmissão de boletos para bancos, logística, recebimento de materiais, conferência, guarda de materiais, endereçamento.
E2	Rotina administrativa, estoque e almoxarifado, PABX (atendimento telefônico), área de vendas, oficina, pós-vendas e recepção.
E3	Os aprendizes do curso Administrativo são orientados a partir do que é exigido pelo Senac, apesar de o departamento administrativo da empresa se localizar no Sul, o que faz com que as funções desenvolvidas se restrinjam a organização e preenchimento de documentos. O próximo jovem aprendiz será do curso de Vendas, que está mais próximo do que os vendedores fazem na loja.
E4	Rotinas administrativas, atualmente a empresa tem dois aprendizes, um no setor de RH e outro no Técnico em Segurança do Trabalho.
E5	O jovem atua nas três áreas que têm funções administrativas: administrativo, comercial e almoxarifado.
E6	Atendimento, reposição, fiscal, pessoal, atendimento, empacotamento/embalador, financeiro, administrativo.
E7	Administrativo, comercial e logística.
E8	Recepção, arquivo, telefone, rotinas administrativa.
E9	Rotinas administrativas, controle de estoque, atender telefone, controle de custos, planilhas, contabilização de despesas, de pagamentos.
E10	Administrativo, contabilidade.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Todas as empresas, segundo seus representantes, buscam alocar os jovens em setores que possam aprimorar os conhecimentos adquiridos no curso sobre rotinas administrativas. O representante da E3 explicitou, inclusive, que seguem a orientação do Senac em relação às atividades desenvolvidas pelo jovem aprendiz.

A relação das empresas contratantes com o Senac é referida positivamente (QUAD. 7).

Quadro 7 – Relação das empresas contratantes com o Senac

Empresa	Relação
E1	A relação é tranquila, a documentação gira. A matriz definiu que tudo seria com o Senac, que é uma relação mais simples, tudo o que a gente precisou foi tudo muito rápido a questão, muito tranquilo, sem problemas.
E2	Até então é uma relação muito boa. O contato que a gente tem com o pessoal para escola, seleção, é muito tranquilo, fácil de lidar, de conversar, não tem dificuldades de relacionamento, as vezes, a gente pede uma chance para um, um prazo para outro, acaba conseguindo, na última seleção não estava no sistema, não teve seleção nenhuma, parou tudo, a gente ficou sem nada na verdade, aí conversamos no Senac e negociamos, chegamos a um consenso, conseguimos essas vagas que estavam faltando. É uma relação de parceria.
E3	É ótima, nunca teve nenhum problema. Sempre bem atendida, quando a gente vai fazer o processo para pegar um aprendiz novo, nunca tive problema nenhum, a empresa já passa todas as orientações pra gente, então nunca tive problema nenhum.
E4	A relação da empresa... ela se preocupa muito com o jovem, a gente procura saber o que realmente eles estão fazendo, a representante do Senac traz todos os documentos avaliativos, pede para eu ler, assinar, para poder acompanhar o que ela faz, tanto lá e o que ela leva daqui para lá, então é bem legal. As pesquisas, as perguntas, onde assinar. É uma relação de parceria e estamos muito satisfeitos com o trabalho que o Senac desenvolve.
E5	Tenho uma relação muito boa, nunca tive nenhum problema, absolutamente nenhum, tanto assim todas as vezes que precisei do Senac ele me correspondeu e toda vez que o Senac precisou de mim eu correspondi. Às vezes, o Senac me ligava, falando do jovem, que eu não ficava sabendo se ele estava comparecendo ou não, e eu chamava o jovem para conversar e informava que o Senac havia feito a comunicação. A conversa da empresa com o Senac acho muito boa, tem uma ligação muito bem feita, porque a gente fica sabendo o que acontece lá pelo Senac, que tem coisas que eles (jovens) não falam com a gente. A relação com o Senac é bem próxima e de parceria.
E6	Muito boa. Eles sempre foram muito prestativos e rápidos, caso assim se tivesse alguma dúvida. É excelente, eu não tenho nada a reclamar.
E7	É bem tranquilo, toda vez que eu tive dúvida fui bem recebida, tanto na questão para a contratação o Senac me deu um 'mega' suporte, que eu tive muita dificuldade no início por ser a primeira contratação, mas é bem tranquilo, não tenho nada a reclamar, exceto a carga horária, o resto não tenho nem que questionar, tenho certeza de que elas estão recebendo lá um dos melhores treinamentos que elas poderia receber.
E8	Muito boa, sempre me atende muito bem, nunca tive problema nenhum, eu acho somente o sistema um tanto quanto burocrático para mais, porque tudo tem muita data, hora, e muitas vezes a gente não tem essa disponibilidade, o processo eu acho muito burocrático. Mesmo assim, entre a empresa e o Senac não tenho nada que reclamar.
E9	Muito boa, desde o início, o suporte, as informações, não fiquei em momento nenhum apertado, orientaram tudo. A pessoa que deu o treinamento, muito solicitado, foi muito bom, um nível muito bom da equipe.
E10	Boa, não tenho nada a reclamar. Atende bem as demandas, inclusive tinha uma jovem aprendiz que estava faltando, nós ligamos, eles ligaram, deram total assistência.

Fonte: dados da pesquisa (2017).



Todos os pesquisados destacaram a atuação do Senac como positiva, evidenciando a facilidade de contato entre as partes, a qualidade do treinamento oferecido e o interesse demonstrado nas orientações à empresa e quanto ao desenvolvimento do jovem aprendiz. Os únicos aspectos ressaltados como negativos foram a burocracia e a carga horária, mas não afetaram a relação entre as empresas e o Senac, nem a percepção da boa qualidade dessa relação.

A avaliação da preparação oferecida pelo Senac aos jovens aprendizes foi considerada apropriada aos jovens aprendizes e às necessidades da empresa (QUAD. 8).

Quadro 8 – Avaliação da preparação oferecida aos jovens aprendizes

Empresa	Avaliação
E1	Pelo que eles (jovens aprendizes) me trazem é boa. É uma orientação muito boa para os jovens aprendizes, que coincide com as práticas da empresa.
E2	Acompanhei algumas coisas e vi mais diretamente a apostila, como eram os trabalhos, coisas que realmente preparam o jovem para o mercado de trabalho, vi algumas simulações que foram feitas e achei muito interessante. O Senac tem um trabalho muito bom e interessante com os jovens de tentar aliar a teoria e a prática. Disciplinar, com questão ao horário são bem rígidos. Às vezes, os jovens reclamam que na empresa é mais relaxado do que no Senac, que lá têm que ter cuidado com o tipo de roupa usado e com o comportamento. Alguns chegam na empresa bem relaxados, não querem fazer nada, mas no final do curso mudam o comportamento e percebem que isso vai fazer diferença para eles.
E3	Eu já fui menor aprendiz. Eu acho ótimo o que o Senac está oferecendo, porque é uma forma de já ingressar no mercado de trabalho com uma carga 'bacana'. Já deixar ele (o jovem) mais responsável, aprender a lidar, saber que ele está uma semana ali no curso, ele está realmente trabalhando, eu acho que é uma forma deles terem mais responsabilidade, entenderem mais essa carga que é trabalhar.
E4	Oferece oportunidades, outros conhecimentos, outra visão, então, é bem amplo. O jovem amadurece, aprende a conversar, a ter postura e é bem satisfatório.
E5	Acho a preparação muito válida, ótima, porque o tempo é dividido entre o curso e o trabalho na empresa. A formação é adequada.
E6	Boa, no caso até excelente. Acho que a parte do Senac e da empresa é ótima a intenção de estar preparando o jovem para o mercado e tudo, só que se ele não caminhar junto com essa expectativa não tem tanto resultado.
E7	Eu vou falar por mim, pelos cursos que já fiz com o Senac, eu avalio como muito bom, mas sendo bem sincera, eu não parei ainda para acompanhar com os aprendizes como está sendo a parte teórica deles, eles falam muito bem, mas eu não parei para entrar a fundo como está sendo o treinamento teórico, mas eles falam que é muito bom em relação a preparar o jovem, principalmente em relação a postura, disciplina, então pelo que eles falam não tenho a menor dúvida de que está sendo excelente.
E8	Bom, eu sei por aquilo que vejo e pelo que o aprendiz fala, que é um sistema rígido em relação ao controle, com o acompanhamento em relação às faltas as aulas e a empresa, o que o aprendiz informe sobre o aprendizado e as atividades, acho que é importante. Os jovens amadurecem, em ter o emprego, a escola e o Senac como aprendizado, então mudam a postura e acho isso bastante interessante.
E9	Excelente, estão inserindo os jovens num cenário profissional mesmo, lá não dá moleza não, por exemplo, brincadeira fora de hora é notificação e a empresa fica sabendo. Tenho contato com o Senac há 25 anos, então, é aquilo que era antes e acho que agora deve estar bem melhor.
E10	Acho que o que eles aprendem lá está sendo bom, porque quando chega aqui dá continuidade ao serviço, não precisa da gente ficar toda hora pedindo para fazer, relembrando, já faz, entende e já chega com o intuito de fazer.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Todos os pesquisados consideraram a formação oferecida pelo Senac aos jovens aprendizes adequada e boa, mesmo aqueles que ainda não analisaram de forma mais objetiva a parte teórica do curso. Um aspecto ressaltado como positivo foi o controle sobre a frequência e o desempenho dos jovens aprendizes no curso e na empresa.

Nesse sentido, Bastos (2011) assinalou que a formação oferecida pelos cursos de aprendizagem contribui para que os jovens aprendizes tenham melhor aceitação nas empresas contratantes.

Os aspectos que poderiam ser melhorados para favorecer a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho, segundo os pesquisados, são expostos no Quadro 9.

Quadro 9 – Aspectos que poderiam ser melhorados para facilitar a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho

Empresa	Aspectos
E1	Melhorar o esclarecimento para os jovens aprendizes sobre as limitações impostas para sua atuação, em decorrência da legislação.
E2	A obrigação de contratar esses jovens acaba forçando uma mudança na empresa, em relação à recepção desses jovens. É preciso maior conscientização sobre o aspecto social dessa contratação, tanto pelas empresas, como pelas famílias e os próprios jovens. É preciso pensar no impacto que isso causa no futuro, no mercado e como isso beneficia a empresa. A gente hoje quer esses menores aqui na empresa.
E3	O que o Senac faz atualmente já é muito bom, não tenho nada em mente do que tenha que ser melhorado.
E4	Eu acho que já vem melhorando bastante dando oportunidade para os jovens. Depende de algumas empresas, porque tem a questão de encerramento do contrato, que, às vezes, o jovem pode continuar na empresa, então, para a empresa é muito bom dar a oportunidade para eles poderem crescer.
E5	Mais vagas no curso teórico, porque esse número é reduzido e tem muitos jovens querendo.
E6	Com essa crise é até um pouco difícil falar em melhorar, porque está tendo muito corte, então para inserir o jovem aprendiz no mercado teria que ter mais oferta e hoje está acontecendo o oposto. O que precisa mesmo é melhorar a economia como um todo para que surjam mais vagas para esses jovens aprendizes.
E7	Seria somente a questão da carga horária, porque o jovem começa a fazer algo, aprender uma rotina, aí tem que interromper e ficar uma semana no Senac. Acho que essa deficiência também deve afetar o curso no Senac. É uma questão que precisa ser bem administrada, melhorar para ficar boa para ambos os lados.
E8	É a imposição, a empresa ser obrigada a contratar e receber uma notificação do Ministério do Trabalho exigindo. O processo é extremamente burocrático e também precisa melhorar. Isso precisa melhorar, porque muitas empresas não tem condição de contratar, mas é obrigada a fazer isso, o que cria um “[...] senão ruim naquela pessoa”, que vê o jovem aprendiz como uma obrigação, quando poderia olhar esse jovem como um empregado que poderia aprender e crescer dentro da empresa.
E9	É até complicado, porque está tudo muito fácil, acho que depende do jovem mesmo e eles não estão dando valor. Quase metade dos que estão na empresa dão valor, mas uns que estão aqui obrigados, não dão muito valor. O jovem precisa ser conscientizado de que é importante para ele.
E10	Acho que depende do próprio jovem, da dedicação, do compromisso, depende do comprometimento dele.

Fonte: dados da pesquisa (2017).

Os pesquisados mencionaram aspectos relativos à legislação, ao curso e aos próprios jovens aprendizes. Em relação à legislação, a obrigatoriedade parece incômoda, conforme declarado por E8 e pode gerar uma situação pouco receptiva para o jovem aprendiz, além de, no atual contexto econômico, torná-lo um encargo mais pesado para a empresa. Em relação ao curso, considerado adequado e apropriado à formação do jovem aprendiz, o aspecto questionado foi relativo ao revezamento entre curso e trabalho na empresa, que provoca descontinuidade e, segundo demonstrado por E7, dificulta tanto para o aprendiz como para a empresa. Os aspectos envolvendo os jovens foram os mais explicitados, observando-se, inclusive a necessidade de conscientização de todos os envolvidos quanto à importância social desse trabalho, como ainda, do próprio jovem em relação à sua responsabilidade e compromisso com o próprio desenvolvimento profissional.

#### **4.4 Análise das entrevistas dos representantes da instituição formadora: Senac-MG**

Participaram da pesquisa três representantes do Senac, todos do sexo feminino, sendo uma diretora e duas coordenadoras pedagógicas. Para preservar a identidade das pesquisadas optou-se por tratá-las, neste estudo, pela menção do cargo exercido, sendo Diretora e as supervisoras identificadas como Supervisora 1 e Supervisora 2.

Ao serem questionadas sobre o conhecimento dos aprendizes acerca do Programa Jovem Aprendiz, as pesquisadas informaram que, em geral, os jovens tomam conhecimento do objetivo do programa no início do curso, momento em que recebem as explicações no Senac. A Supervisora 2 ressaltou que algumas empresas oferecem essas informações aos aprendizes no momento da sua contratação, porém, isso não é frequente.

Para a Diretora e a Supervisora 1, a principal motivação para os jovens participarem do programa é o salário, ainda que este seja reduzido. Já a Supervisora 2 destacou que a primeira intenção é a entrada no mercado de trabalho, de iniciar a vida profissional, considerando também que essa intenção inclui o salário.

Essas afirmativas são consistentes com os motivos apresentados pelos jovens aprendizes (TAB. 6) e com a literatura pesquisada (MADEIRA, 2006; MATTOS; CHAVES, 2010).

Em relação às empresas, as pesquisadas relataram que há condutas distintas quanto à recepção ao jovem aprendiz, desde o processo seletivo. Algumas empresas, segundo a Diretora, “[...] abraçam mais o programa, outras nem tanto”. Nesse sentido, algumas empresas se preocupam em instaurar um processo seletivo apropriado e também propiciam o acompanhamento do jovem durante o período de vigência do contrato. Já a maioria das empresas busca somente cumprir com a legislação, não acompanhando adequadamente as atividades desenvolvidas pelos jovens ou designando um supervisor para este. A Supervisora 2 fez observações semelhantes às da Diretora, comentando, inclusive, que algumas empresas desenvolvem um trabalho diferenciado com os aprendizes, retendo-os após o término do contrato de aprendizagem. A Supervisora 1 se ateu aos aspectos relativos à contratação, informando que, em geral, as empresas fazem a divulgação das vagas em seus *sites*, selecionam os candidatos, reúnem a documentação necessária e a encaminham ao Senac para início do curso.

A literatura corrobora esses aspectos, considerando-se que Bastos (2011) relata que muitas empresas não têm conhecimento e/ou preparam seus empregados para acompanhar os jovens aprendizes durante o período de sua contratação, o que pode explicar o distanciamento observado e a pouca receptividade destes pelos demais trabalhadores.

Ao se manifestar sobre as mudanças ocorridas nos jovens durante o curso, a Diretora informou que eles demonstram postura e usam vestimentas inadequadas ao ambiente profissional e ao longo do curso apresentam mudanças claras. A Supervisora 1 argumentou que os jovens iniciam o curso “[...] com uma visão de escola”, mas com o decorrer do tempo passam a entender que estão em um ambiente que congrega estudo e trabalho, em continuidade ao que é desenvolvido na empresa. A Supervisora 2 observou que as mudanças se estendem também às famílias desses jovens, que informam perceber mudanças no seu comportamento. Para ela as mudanças já se tornam perceptíveis na segunda semana de aulas.

Essas observações são consistentes com aquelas apresentadas pelas empresas, que identificam mudanças expressivas no comportamento dos jovens aprendizes com o decorrer do curso, como expresso no Quadro 8.

Sobre a relação existente entre a preparação oferecida pelo curso do Senac e as atividades desenvolvidas na empresa, a Diretora mencionou a sua importância com casos de ex-aprendizes que atuam como professores e outros que alcançaram cargos expressivos em

empresas a partir dessa experiência inicial. Ela considerou que o sucesso é dependente do aproveitamento do jovem. A Supervisora 1 expressou entendimento de que esse é o primeiro passo, o começo da formação profissional desses jovens, momento em que eles têm os primeiros contatos com o ambiente organizacional, passam a conhecer aspectos relativos ao funcionamento das empresas. A Supervisora 2 também acredita que esse é o primeiro passo para esse jovem ser inserido no mercado de trabalho, mas alerta que a formação oferecida é só o início e que a preparação deve continuar.

Ao mencionar a aceitação dos jovens aprendizes pelas empresas, a Diretora observou que na maioria destas a aceitação é satisfatória, ressaltando que também isso ocorre para cumprir “[...] a cota do ministério”, ou seja, a legislação. A Supervisora 1 também assinalou essa obrigatoriedade como presente na maioria das empresas, destacando que poucas delas se preocupam em formar realmente esses jovens. A Supervisora 2, por sua vez, além de concordar com as respostas anteriores, destacou que quando a empresa se posiciona como parceira da instituição formadora é possível atuar junto a esta com sugestões para aprimorar o desenvolvimento do jovem, visando melhorar sua aceitação e desenvolvimento.

A importância da legislação para assegurar a contratação dos jovens aprendizes foi enfatizada pelos representantes da maioria das empresas pesquisadas, como pode ser verificado no Quadro 4.

Avaliando a relação do Senac com os jovens aprendizes, a Diretora destacou que a instituição atua junto ao aluno e sua família, buscando prover condições profissionais e sociais para que o jovem se desenvolva adequadamente, uma vez que muitos deles apresentam, inclusive, deficiências na formação escolar. Nesse sentido, a instituição procura apoiar e mitigar essas dificuldades. A Supervisora 1 afirmou que o Senac se preocupa com o jovem aprendiz e sua formação, englobando também aspectos comportamentais, além daquele relacionado à formação profissional. A Supervisora 2 enfatiza essa relação, dizendo que “A relação do Senac como instituição educacional é de transformar a vida desse jovem”, instigando-o a buscar o conhecimento, a se transformar, a superar as dificuldades.

A relação da instituição formadora com as empresas contratantes dos jovens aprendizes foi abordada pelas supervisoras, sendo que a Supervisora 1 enfatizou que a situação é delicada, uma vez que a maior parte das empresas encara essa contratação como imposição legal, então,

a instituição busca conduzi-la da melhor forma possível. Já a Supervisora 2 afirmou que é uma relação de parceria em que ocorre a mediação da relação jovem-empresa, com oferta de apoio a ambos, visando a solução de qualquer problema que ocorra. Devido à diferença de porte e estruturação das empresas, segundo a Supervisora 2, “[...] estamos muito ao lado dos jovens”, sendo que em relação à empresa, “[...] o momento nosso de ir até essa empresa é com uma abordagem mesmo de parceria para essa empresa não ter futuros problemas com a justiça trabalhista”.

Concordando com esta avaliação, as empresas contratantes definiram a relação do Senac com os alunos como altamente positiva, sendo demonstrado por alguns dos pesquisados uma parceria efetiva entre as partes, como exposto no Quadro 7.

Ao mencionar a eficácia da legislação acerca da contratação de jovens aprendizes, as pesquisadas foram unânimes ao fazerem referência à pouca fiscalização junto às empresas para cumprimento da legislação. A Diretora observou que o Ministério do Trabalho alega falta de recursos para realizar uma fiscalização mais objetiva junto às empresas, e estas, por sua vez, se sentem confortáveis para não cumprir a cota de contratação de jovens aprendizes. Isso reflete na disponibilidade de vagas nos cursos de aprendizagem, o que foi exemplificado pela Diretora com o fato de terem sido canceladas “[...] quase 80 vagas” em 2017. A Supervisora 1 enfatizou que “[...] deveria ter mais fiscalização [...] são poucas as empresas que cumprem com a legislação”. A Supervisora 2 explicitou que considera que o programa de aprendizagem é “[...] um programa social muito bacana, que tem uma abordagem muito bacana e que tem um objetivo muito bacana também”, porém, a pouca fiscalização para o seu cumprimento compromete seus resultados. Um exemplo citado pela Supervisora 2 é o de unidades do interior do Estado de Minas Gerais que não conseguem fechar uma turma de aprendizagem comercial, porque as empresas não se interessam ou cumprem adequadamente o programa. Ainda, destaca que “[...] o poder público legisla, mas não acompanha”.

Há um conflito entre essas afirmações e o exposto pelas empresas contratantes, que externaram incômodo e insatisfação com a legislação, citando o recebimento de notificações com a exigência de cumprimento das cotas estabelecidas. A esse respeito veja-se o exposto no Quadro 4.

Ao tratar dos aspectos que poderiam ser melhorados para a inclusão dos jovens aprendizes no mercado de trabalho, a Diretora ressaltou que esse aspecto é a parceria entre a instituição formadora, a família e a sociedade em geral. Para ela, o aspecto mais importante é a “[...] parceria num total, para que realmente venha valer aí para o mercado de trabalho, [...] todo o nosso compromisso que a gente tem durante um ano e para eles [os jovens] saírem daqui 100% garantidos”. A Supervisora 1 resalta que o programa deveria atender a jovens de até 17 anos, uma vez que, “[...] aos 18 anos acho que o jovem já tem condição de assumir o mercado de trabalho mesmo e o salário já não compete mais com esse jovem de 18 anos, ele tem um ensino maior, tem que ganhar um pouco mais”. Ainda, acredita que a seleção desses jovens poderia ser mais exigente, com prova, inclusive. Além disso, voltou a enfatizar a necessidade de fiscalização junto às empresas. A Supervisora 2 enfatizou que uma fiscalização efetiva poderia contribuir para que mais empresas aderissem ao programa.

Pode-se inferir que alguns aspectos da percepção dos representantes das empresas empregadoras de jovens aprendizes coincidem com a percepção dos representantes da instituição formadora. Entretanto, há também aspectos divergentes, como a falta de investimento no desenvolvimento do jovem aprendiz, segundo a visão de representante da instituição formadora, e também o fato de a instituição formadora reclamar da ausência de acompanhamento do cumprimento da obrigatoriedade de empregar jovens aprendizes, enquanto os representantes das empresas afirmam que são fiscalizados com rigor e frequentemente são multados.

Essas ponderações servem como um meio de se repensar a inclusão de jovens aprendizes no mercado de trabalho, buscando um diálogo entre a instituição formadora e as empresas empregadoras. Espera-se que este texto sirva como mediador deste diálogo.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

A inclusão de jovens no mercado de trabalho é, por si, uma tarefa complexa, especialmente no momento em que a crise econômica abalou a maioria das empresas brasileiras e o desemprego se generalizou. Nesse contexto, os jovens que buscam sua primeira oportunidade de trabalho encontram grandes dificuldades, maiores até do que aquelas que são vividas por pessoas de outras faixas etárias.

A legislação brasileira tem buscado garantir a inclusão de jovens aprendizes no mercado de trabalho, definindo cotas que cada empresa deve assumir de empregos a eles destinados, conforme o número de funcionários de que dispõe. Desse modo, se tem buscado dar proteção aos jovens, contribuindo para que estes atinjam maior escolaridade e se profissionalizem em consonância com a demanda do mercado de trabalho.

Tendo em vista a importância do atual cenário econômico e da inclusão dos jovens no mercado de trabalho, a pesquisa que fundamenta esta dissertação apresentou como objetivo geral: analisar a percepção dos jovens aprendizes sobre seu processo de inclusão no mercado de trabalho, bem como dos representantes da instituição formadora e dos empresários que os empregam. Para o alcance de tal objetivo foram definidos quatro objetivos específicos, conforme segue.

O primeiro objetivo consistiu em descrever como ocorre a inserção de jovens aprendizes, que passaram por programas de aprendizagem, no mercado de trabalho. Nesse sentido, foi feito o levantamento da legislação que regulamenta a inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho e foram expostos os programas de aprendizagem utilizados por instituições formadoras desses jovens. No caso, a instituição que constituiu objeto de análise foi o Senac de Minas Gerais, representado por uma unidade de Venda Nova, município de Belo Horizonte.

O segundo objetivo específico consistiu em verificar a percepção dos jovens aprendizes sobre sua inserção no mercado de trabalho. Para isto, foi utilizado um questionário aplicado pelo pesquisador a 93 alunos do curso de Aprendizagem Comercial em Serviços Administrativos, durante um dia de aula no Senac, que permitiu identificar que: os jovens aprendizes consideram que o motivo que os levou a buscar o curso foi o desejo de começar a trabalhar e



de aprender uma profissão; a maioria deles considera que se sente preparada para ingressar no mercado de trabalho com o aprendizado adquirido ao longo do curso e realça que existe uma relação entre o que foi aprendido no Senac e o que é solicitado na empresa em termos de seu desempenho. Além disso, esses jovens mostraram otimismo em relação ao seu futuro no mercado de trabalho e emitiram opiniões sobre como o curso que ora realizam poderia ser melhorado. Para dar maior realce aos pontos levantados por esta pesquisa exploratória, foi realizada uma entrevista coletiva com alunos que se apresentaram voluntariamente e que confirmaram os pontos identificados no questionário.

O terceiro objetivo específico consistiu em caracterizar a percepção dos representantes das empresas contratantes acerca da inserção profissional de jovens aprendizes no mercado de trabalho. Foram ouvidos dez representantes de empresas e verificou-se que a maioria deles afirmou que a contratação do jovem aprendiz se dá, principalmente, em razão da obrigatoriedade prevista na legislação. Entretanto, o representante de uma das empresas pesquisadas declarou que os aprendizes têm sido contratados em substituição a mão de obra efetiva, chegando a especificar a contratação de dois aprendizes, para manter ininterrupto o andamento das tarefas do setor, uma vez que, pelo contrato, o aprendiz trabalha uma semana na empresa e na outra frequenta o curso no Senac. Essa conduta contraria fortemente a legislação vigente e os objetivos da formação teórico e prática direcionados à formação desses indivíduos.

Por outro lado, esses entrevistados foram unânimes em afirmar que o programa de aprendizagem, em especial, aquele desenvolvido pelo Senac, favorece a entrada dos jovens na empresa, com reconhecimento de seu preparo prévio para atuar no ambiente organizacional. Poucos entrevistados consideraram a necessidade de a empresa investir no desenvolvimento desses jovens em parceria com a instituição formadora.

Entre os representantes das empresas foi revelada também insatisfação com a legislação que impõe a contratação de jovens aprendizes. Isso leva ao questionamento de que se fosse opcional, esses aprendizes teriam a chance de serem contratados com horário reduzido, manter a frequência à escola formal e também ingressar em um curso de aprendizagem.

O quarto objetivo específico foi: caracterizar a percepção de uma instituição formadora de jovens aprendizes – Senac-MG - acerca da inserção profissional desses jovens no mercado de

trabalho. Nesse caso, três representantes da instituição formadora expressaram sua percepção sobre a inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho e registraram que, apesar da exigência posta pela legislação, existe pouca fiscalização do Ministério do Trabalho. Segundo eles, algumas empresas não atendem à cota exigida e se preocupam pouco com a formação desses indivíduos, fato que tem comprometido o resultado do programa e, por consequência, a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Apesar de apresentarem posições distintas, houve concordância entre os pesquisados – jovens aprendizes, empresas contratantes e representantes do Senac – quanto à importância do curso de aprendizagem e à qualidade daquele oferecido pelo Senac para a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho.

Aspectos que se sobressaíram e estão diretamente relacionados ao contexto econômico pelo qual passa o País foram: a pouca fiscalização pelos órgãos públicos, a reduzida quantidade de vagas decorrente da redução dos postos de trabalho nas empresas e, por consequência, do número de vagas nos cursos de aprendizagem, como também, o interesse dos aprendizes pelo salário recebido. Pode-se concluir que o contexto econômico tem afetado a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho e isso tem sido percebido por eles, pelas empresas contratantes e pela instituição formadora. Além disso, houve concordância entre os pesquisados dos três grupos sobre a importância do comprometimento do jovem aprendiz para que ele seja bem sucedido no curso e na empresa, abrindo caminho para o início de uma vida profissional no mercado formal de trabalho.

A principal limitação desta pesquisa é o fato de que ela constitui um estudo realizado em um único curso de uma instituição formadora, que possui vários outros cursos. Além disso, o órgão do ‘Sistema S’, Senac-MG, que foi estudado tem unidades em todo o País e a generalização das conclusões desta pesquisa pode não ser aplicável a outras regiões.

Os resultados da pesquisa realizada permitem observar que a legislação não é suficiente para garantir a inclusão dos jovens aprendizes no mercado de trabalho, considerando-se, inclusive, que as oscilações econômicas enfrentadas pelo País afetam o número de vagas de trabalho, nos cursos e também induzem as empresas a práticas desfavoráveis a esses jovens. Ademais, o período de contratação dos jovens aprendizes não é suficiente para garantir sua efetiva

inserção no mercado de trabalho, uma vez que nem todos são efetivados nas empresas ou angariam experiência suficiente para garantir sua recolocação em outras organizações.

Conclui-se, assim, que os jovens são receptivos à oportunidade oferecida, valorizam e anseiam pela ampliação dos conhecimentos, mas indicam a necessidade de algumas reformulações nesse âmbito. A legislação parece adequada, apesar de ter seus efeitos afetados pelas condições econômicas que impõem às empresas reduções de custos e, por conseguinte, de postos de trabalho. Entende-se que isso não diminui a importância do fortalecimento e assiduidade da fiscalização, uma vez que a proposta da Lei de Aprendizagem tem sido desvirtuada pela conduta de algumas empresas, que se valem dessa mão de obra em substituição àquela efetiva e mais onerosa. Sugere-se, portanto, que a fiscalização se torne mais efetiva, avaliando também como é feita a inserção do jovem aprendiz nas empresas e se esta se dá de acordo com a legislação ou se está encobrindo a substituição de mão de obra efetiva.

Às empresas sugere-se que ampliem sua visão acerca das possibilidades oferecidas pelos jovens aprendizes, no que concerne à formação do seu quadro funcional, evitando a visão de curto prazo limitada à redução de custos. Uma alternativa seria capacitar os supervisores para o atendimento aos jovens aprendizes, orientando-os quanto à ênfase na formação desses futuros profissionais, como ainda, ao interesse de efetivação em momento mais propício da economia.

Em uma percepção mais prática e imediata, considera-se que parte das ações possíveis de serem adotadas mais rapidamente se traduz nas intervenções quanto ao formato do curso. Nesse sentido, sugere-se ao Senac-MG buscar novo formato que torne menor o hiato entre a aprendizagem teórica e a prática, reduzindo o intervalo, que atualmente é de uma semana, entre o curso presencial e as atividades na empresa. O desenvolvimento dessa ação deverá ser feito mediante estudos e consenso entre a instituição formadora e as empresas, visando identificar a melhor distribuição de tempo, sem, contudo, gerar prejuízo ao aprendiz nas suas atividades acadêmicas formais.

Na oportunidade, sugere-se que sejam realizados novos estudos com um grupo maior de jovens aprendizes de diferentes cursos, visando identificar se o perfil apresentado neste estudo pode ser generalizado, com representantes do Ministério do Trabalho, buscando verificar as

ações desenvolvidas para fiscalização e o impacto da sua redução na inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho, como também, as ações que estão sendo desenvolvidas para mitigar a falta de fiscalização mencionada neste estudo.

## REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, M. D. O. *O Programa Aprendizagem: um estudo da formação do jovem aprendiz no SENAC/PE*. 2008. 168f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Trad. L. A. Reto; A. Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BASTOS, P. *Lei nacional de aprendizagem: uma abordagem crítica dos projetos de formação de aprendizes*. 2011. 193f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2011.
- BLANCHARD, O. *Macroeconomia*. 3. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- BRASIL, A. S. et al. *Benefícios das empresas em implantação do menor aprendiz*. 2014. Disponível em: <<http://www.aems.edu.br/conexao/educacaoanterior/Sumario/2014/downloads/2014/Benef%C3%ADcios%20das%20empresas%20em%20implanta%C3%A7%C3%A3o%20do%20menor%20aprendiz%20.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Evolução de emprego do CAGED*. 2016. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/eec/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.xhtml#relatorioSubSet>>. Acesso em: 6 set. 2016.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Evolução de emprego do CAGED*. Abril 2017a. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/eec/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.xhtml#relatorioSetorEco>>. Acesso em: 6 jun. 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Evolução de emprego do CAGED*. Outubro 2017b. Disponível em: <<http://bi.mte.gov.br/eec/pages/consultas/evolucaoEmprego/consultaEvolucaoEmprego.xhtml#relatorioSubSet>>. Acesso em: 15 nov. 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz*. Ed. rev. Brasília: MTE, 2013.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942*. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del4048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4048.htm)>. Acesso em: 6 set. 2016.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005*. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm)>. Acesso em: 6 set. 2016.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946*. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de

Aprendizagem Comercial e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/De18621.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/De18621.htm)>. Acesso em: 6 set. 2016.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. *Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000*. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm)>. Acesso em: 6 set. 2016.

CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE BELO HORIZONTE. *Programa Educação e Trabalho (PET)*. 2011. Disponível em: <[http://www.fundacaocdlbh.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=70&Itemid=148](http://www.fundacaocdlbh.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=70&Itemid=148)>. Acesso em: 6 set. 2016.

CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE BELO HORIZONTE. *Cursos*. 2017. Disponível em: <[http://www.cdlbh.com.br/portal/5680/Agenda\\_de\\_Cursos/4\)\\_Programacao\\_de\\_Dezembro\\_16](http://www.cdlbh.com.br/portal/5680/Agenda_de_Cursos/4)_Programacao_de_Dezembro_16)>. Acesso em: 17 jan. 2017.

CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE BELO HORIZONTE. *Sua história*. [2016?] Disponível em: <[http://www.cdlbh.com.br/portal/335/Quem\\_Somos/Sua\\_Historia](http://www.cdlbh.com.br/portal/335/Quem_Somos/Sua_Historia)>. Acesso em: 8 set. 2016.

CAPRIOLI, G. Mercado espera expansão maior da economia em 2017 e 2018, traz Focus. *Valor Econômico*, 11 set. 2017. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/brasil/5113930/mercado-espera-expansao-maior-da-economia-em-2017-e-2018-traz-focus>>. Acesso em: 26 out. 2017.

CHAHAD, J. P. Z. O mercado de trabalho em 2016: o que já está ruim ainda vai piorar. *Informações Fipe*, p. 14-26, fev. 2016. Disponível em: <<http://downloads.fipe.org.br/content/downloads/publicacoes/bif/bif425-14-26.pdf>>. Acesso em: 8 set. 2016.

CAMARANO, A. A.; LEITÃO E MELLO, J.; KANSO, S. Do nascimento à morte: principais transições. In: CAMARANO, A. A. (Org.). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: Ipea, 2006. p. 31-60.

CODO, W.; SAMPAIO, J.; HITOMI, A. *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar*. Rio de Janeiro: Vozes, 1993.

CORBUCCI, P. R. et al. Situação educacional dos jovens brasileiros. In: CASTRO, J. A.; AQUINO, L. M. C.; ANDRADE, C. C. (Orgs.). *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: Ipea, 2009. p. 91-108.

DEMO, P. Trabalho: sentido da vida! *Boletim Técnico do Senac*, v. 32, n. 1, p. 5-17, jan./abr. 2006.

EISENSTEIN, E. Adolescência: definições, conceitos e critérios. *Adolescência & Saúde*, v. 2, n. 2, p. 6-7, jun. 2005.

- ENRIQUEZ, E. Perda do trabalho, perda da identidade. In: NABUCO, M. R.; CARVALHO NETO, A. (Orgs.). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUCMG, 1999. p. 69-83.
- FLICK, U. *Introdução à pesquisa qualitativa*. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FRAGA, M. L.; SILVA, B. E. P.; SILVA, M. L. F. *A contribuição do Programa Jovem Aprendiz na formação profissional: uma análise a partir da ótica dos egressos da Região Metropolitana de Vitória – ES*. In: ENANPAD, 39., 13-16 set. 2015, Belo Horizonte. Disponível em: <<http://faculdade.pioxii-es.com.br/wp-content/uploads/2015/10/CLICANDO-AQUI.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2016.
- GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIMENEZ, A. M. et al. *O jovem aprendiz no mercado de trabalho: sua importância, satisfação e reconhecimento*. [201-]. Disponível em: <[https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_41\\_1459807339.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_41_1459807339.pdf)>. Acesso em: 3 nov. 2016.
- GONZÁLEZ, R. Políticas de empregos para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída? In: CASTRO, J. A.; AQUINO, L. M. C.; ANDRADE, C. C. (Orgs.). *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: Ipea, 2009. p. 111-128.
- GOULART, I. B.; PAPA FILHO, S. O sentido do trabalho humano. In: GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. (Orgs.). *Psicologia do trabalho e gestão de pessoas: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013. p. 71-82.
- GUÉNON, R. *A Crise do Mundo Moderno*. São Paulo: Constantino Kairalla Riemma, 2007.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua*. 2016a. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 9 set. 2016.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *População do Brasil*. 2016b. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 9 set. 2016.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD) Contínua*. 1º trimestre de 2017. Disponível em: <[ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Comentarios\\_Sinteticos/pnadc\\_201701\\_trimestre\\_comentarios\\_sinteticos\\_Brasil.pdf](ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Comentarios_Sinteticos/pnadc_201701_trimestre_comentarios_sinteticos_Brasil.pdf)>. Acesso em: 19 jun. 2017.
- MADEIRA, F. R. Educação e desigualdade no tempo de juventude. In: CAMARANO, A. A. (Org.). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* Rio de Janeiro: Ipea, 2006. p. 139-169.
- MARIANI, G. C. A. “*Jovens de Projetos*”: um estudo de caso sobre os jovens do Programa Jovem Aprendiz no município de Vitória/ES. 2010. 201f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2010.
- MARX, K. *O capital: crítica da economia política*. Rio de Janeiro: Nova Cultural, 1996.

- MATOS, L. B. Jovens e adolescentes no mercado de trabalho: uma análise sobre o Programa de Aprendizagem e suas implicações nas empresas do Pólo de Manaus. *Revista Magistro*, v. 8, n. 2, p. 77-90, 2013.
- MATTOS, E.; CHAVES, A. M. Trabalho e escola: é possível conciliar? A perspectiva de jovens aprendizes baianos. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 30, n. 3, p. 540-555, 2010.
- MATSUZAKI, H. H. *O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da Lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho*. 2011. 145f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- MÁXIMO, T. A. C. O. *Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do programa jovem aprendiz*. 2012. 359f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba/Universidade Federal do Rio Grande do Norte, João Pessoa, 2012.
- MELLO, P. C.; SPOLADOR, H. F. S. *Crises Financeiras: uma história de quebras, pânico e especulações do mercado*. 2. ed. São Paulo: Saint Paul, 2007.
- PFAFFENSELLER, C. (2014). *A formação de jovens para o mundo do trabalho a partir da Lei da Aprendizagem*. 2014. 208f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.
- PORTAL DA INDÚSTRIA. *Relatório anual 2015*. Brasília, 2016. Disponível em: <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_18/2015/05/20/356/relatorio\\_diret\\_2015\\_web.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2015/05/20/356/relatorio_diret_2015_web.pdf)>. Acesso em: 11 nov. 2016.
- PORTAL DA INDÚSTRIA. *Senai*. 2016. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/>>. Acesso em: 6 set. 2016.
- PRONATEC. *Saiba como funciona a parceria Pronatec e Jovem Aprendiz*. [2016?]. Disponível em: <<http://www.pronatec2016.org/saiba-como-funciona-a-parceria-pronatec-e-jovem-aprendiz/>>. Acesso em: 8 set. 2016.
- RAITZ, T. R.; PETTERS, L. C. F. Novos desafios dos jovens na atualidade: trabalho, educação e família. *Psicologia & Sociedade*, v. 20, n. 3, p. 408-416, 2008.
- SALLES, L. M. F. Infância e adolescência na sociedade contemporânea: alguns apontamentos. *Estudos de Psicologia*, v. 22, n. 1, p. 33-41, jan.-mar. 2005.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. *Metodología de la investigación*. 4. ed. México: McGraw-Hill, 2006.
- SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. *Programa de aprendizagem comercial: referenciais para a ação Senac*. Rio de Janeiro: Senac, 2006. (Série Documentos Técnicos).
- SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. *Regimento do Senac*. 2007. Disponível em: <<http://www.senac.br/media/95142/regimento.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2016.
- SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. *Relatório geral, 2015*. Rio de Janeiro: Senac, 2016.



SILVA, E. R. A. et al. *A informalidade do trabalho da juventude no Brasil: o que pensam os integrantes do Subcomitê da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Brasília: IPEA, 2016.

SILVA, R. D. M.; TRINDADE, Z. A. Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 14, n. 1, p. 73-86, jan.-jun. 2013.

SITE APRENDIZ LEGAL. *O programa*. [2014?]. Disponível em: <<http://site.aprendizlegal.org.br>>. Acesso em: 8 set. 2016.

SOUSA, F. T. Projeto *Jovem Aprendiz e a falta de interesse dos jovens quando começam o trabalho nas empresas*. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Pessoas e Coaching) – Centro Universitário de Brasília, [2016?]. Disponível em: <<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/8000/1/51300708.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2016.

SOUSA, H.; FROZZI, D.; BARDAGI, M. P. Percepção de adolescentes aprendizes sobre a experiência do primeiro emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 33, n. 4, p. 918-933, 2013.

TREVIZAN, K. *O que esperar para a economia em 2016?* 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2015/12/o-que-esperar-para-economia-em-2016.html>>. Acesso em: 8 set. 2016.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

VOLNOVICH, J. R. Subjetividade e organizações: o discurso neoliberal. In: DAVEL, E.; VASCONCELOS, J. (Orgs). *Recursos humanos e subjetividade*. Rio de Janeiro: Vozes, 2000. p. 61-67.

Yin, R. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

## APÊNDICE A – Produto técnico

O produto técnico consistiu na construção, registro e implementação de um aplicativo - Jovemapp, cujo principal objetivo foi criar um canal de comunicação entre empresas e jovens aprendizes. Assim, o aplicativo disponibiliza vagas para estágio, primeiro emprego e jovem aprendiz, segundo sua geolocalização.

A motivação para tal empreendimento foi direcionada, além da obrigatoriedade de cumprir tal etapa no curso, pelos seguintes aspectos: proporcionar aos jovens a oportunidade de obter novos conhecimentos e experiências; proporcionar a integração dos jovens ao mercado de trabalho; facilitar para as empresas os processos seletivos; reconhecimento de que o trabalho é importante para as pessoas, como meio de construção da sua história.

O resultado foi um aplicativo com as seguintes características técnicas:

a) logomarca (FIG. 1)

Figura 1 – Logomarca do aplicativo



b) razão social Jovemapp;

c) nome fantasia Jovemapp;

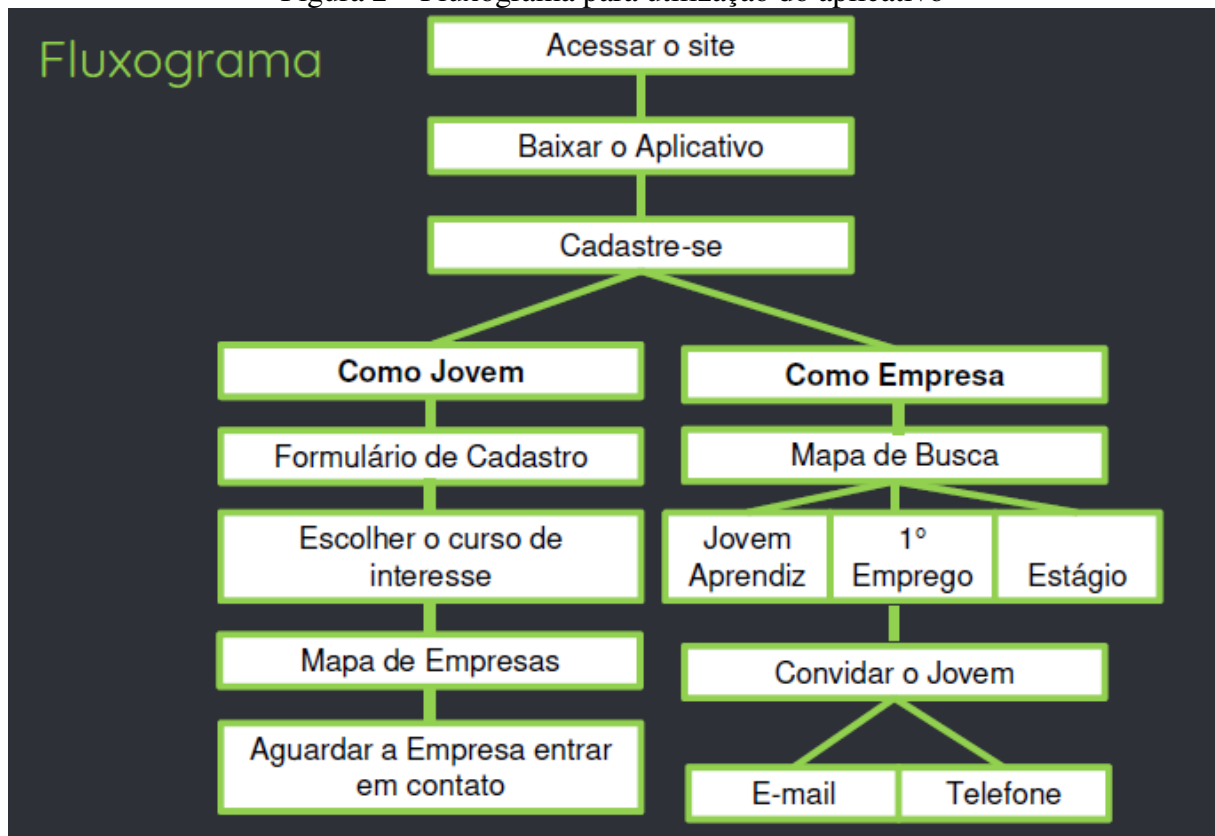
d) registro no CNPJ sob o nº 12.139.749/0001-01;

e) telefone +55 31 99125-8630;

f) *site* [www.jovemapp.com.br](http://www.jovemapp.com.br).

O aplicativo permite que jovens interessados em conhecer as vagas disponíveis e empresas que tenham interesse em divulgar as vagas e recrutar candidatos encontrem um espaço adequado, que poderá ser acessado conforme descrito no fluxograma a seguir (FIG. 2).

Figura 2 – Fluxograma para utilização do aplicativo



Fonte: elaborado pelo autor.

O produto, portanto, pode ser considerado um aplicativo de vagas de emprego, com previsão de tempo mínimo de funcionamento de três anos, cujo diferencial é a funcionalidade de acordo com a geolocalização dos usuários, destinado, principalmente aos jovens na faixa etária de 14 a 24 anos, de uso gratuito.

O aplicativo pode ser utilizado em diferentes sistemas operacionais, tais como: Android, Windows, iOS, Blackberry, entre outros.

Os principais meios de divulgação do aplicativo são: a internet, por meio de anúncios nas principais redes sociais; *YouTube*, que permite anúncios em forma de vídeos para todos os seus usuários; Google, por meio de anúncios disponíveis em vários sites e também na sugestão de pesquisa; Senac Venda Nova, cujos integrantes do grupo idealizador do projeto obtiveram autorização para informar aos alunos e aprendizes. Um exemplo das formas de anúncio é apresentado na Figura 3, a seguir.

Figura 3 – Tipos de anúncios do aplicativo



Fonte: elaborado pelo autor.

A manutenção do *site* é feita por meio de parcerias, sem qualquer ônus para os jovens e empresas que o utilizem, cuja consecução ocorre por ação direta do seu criador e implementador.

A seguir são apresentadas algumas telas que ilustram o acesso ao *site* (FIG. 4).

Figura 4 – Ilustração das telas de acesso do aplicativo



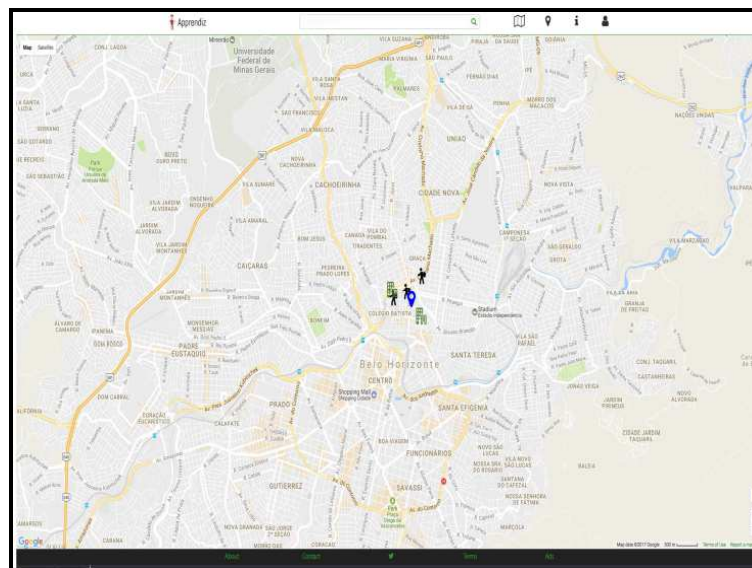
- Jovem Aprendiz
- 2ª Aprendizagem
- Estágio
- Primeiro Emprego



**JOVEMAPP**  
ACESSE PELO SITE OU BAIXE O APP

- VAGAS
- EMPRESAS
- DICAS DE ENTREVISTAS E CURRÍCULO
- INFORMAÇÕES ÚTEIS

contatojovemapp@gmail.com



Fonte: acervo do autor.

## APÊNDICE B – Instrumento de coleta de dados: questionário para alunos

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado aluno,

Você está sendo convidado a participar da pesquisa sobre a inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho, que é parte da minha dissertação de mestrado.

A sua participação é voluntária, sendo mantido o sigilo quanto a sua identificação e às respostas. Os resultados serão utilizados apenas no ambiente acadêmico e em publicações científicas. Não haverá qualquer remuneração ou benefício pela sua participação. Não há qualquer constrangimento, risco ou custo para a participação na pesquisa, ou qualquer penalização se você decidir não participar, como também, não haverá influência no curso ou na sua relação com a empresa contratante.

A sua participação é importante, pois o resultado da pesquisa poderá contribuir com melhorias para o processo de inserção dos alunos nas empresas e também para indicar ao Senac melhorias para o curso oferecido.

Se tiver alguma dúvida estou à disposição para esclarecê-la.  
Agradeço desde já sua participação.  
Prof. Jovanis Donizete

Eu, \_\_\_\_\_, declaro que recebi as informações e explicações necessárias sobre a pesquisa que estou sendo convidado a participar. Manifesto minha compreensão às informações que me foram passadas e o entendimento de que minha participação é voluntária, não havendo qualquer benefício ou ônus por essa participação. Por compreender as informações que me foram oferecidas e estar de acordo com participar da pesquisa, assino o presente termo, do qual recebi uma cópia.

Belo Horizonte,

\_\_\_\_\_

Prezado aluno,

Você está sendo convidado a participar da pesquisa sobre a inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho, que é parte da minha dissertação de mestrado.

A sua participação é voluntária, sendo mantido o sigilo quanto a sua identificação e às respostas. Os resultados serão utilizados apenas no ambiente acadêmico e em publicações científicas. Não haverá qualquer remuneração ou benefício pela sua participação. Não há qualquer constrangimento, risco ou custo para a participação na pesquisa, ou qualquer penalização se você decidir não participar, como também, não haverá influência no curso ou na sua relação com a empresa contratante.

A sua participação é importante, pois o resultado da pesquisa poderá contribuir com melhorias para o processo de inserção dos alunos nas empresas e também para indicar ao Senac melhorias para o curso oferecido.

Se tiver alguma dúvida estou à disposição para esclarecê-la.  
Agradeço desde já sua participação.  
Prof. Jovanis Donizete

Eu, \_\_\_\_\_, declaro que recebi as informações e explicações necessárias sobre a pesquisa que estou sendo convidado a participar. Manifesto minha compreensão às informações que me foram passadas e o entendimento de que minha participação é voluntária, não havendo qualquer benefício ou ônus por essa participação. Por compreender as informações que me foram oferecidas e estar de acordo com participar da pesquisa, assino o presente termo, do qual recebi uma cópia.

Belo Horizonte,

\_\_\_\_\_

Questionário para jovens aprendizes																																									
Bloco I - Identificação																																									
1	Idade: Sexo: ( ) feminino ( ) masculino																																								
2	Escolaridade ( ) ensino fundamental incompleto ( ) ensino fundamental completo ( ) ensino médio incompleto ( ) ensino médio completo ( ) curso técnico incompleto ( ) ensino técnico completo  Se estiver cursando ou já completou o ensino técnico, qual o curso?																																								
3	Empresa contratante: Cargo/função na empresa: Atividades desenvolvidas na empresa:																																								
Bloco II – Programa Jovens Aprendizizes																																									
4	<p>Por que você se inscreveu no Programa Jovem Aprendiz? Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Porque desejo muito começar a trabalhar</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Porque preciso trabalhar para ajudar a família</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Porque queria aprender uma profissão</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Outro motivo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Resposta	1	2	3	4	5	Porque desejo muito começar a trabalhar						Porque preciso trabalhar para ajudar a família						Porque queria aprender uma profissão						Outro motivo											
Resposta	1	2	3	4	5																																				
Porque desejo muito começar a trabalhar																																									
Porque preciso trabalhar para ajudar a família																																									
Porque queria aprender uma profissão																																									
Outro motivo																																									
5	<p>Em relação ao objetivo do Programa Inclusão de Jovens Aprendizizes no mercado de trabalho: Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>O objetivo do programa foi apresentado aos alunos no início do curso</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>O objetivo do programa é claro e bem compreendido por mim</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>O objetivo do programa é bem compreendido pelos meus pais ou responsáveis</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Resposta	1	2	3	4	5	O objetivo do programa foi apresentado aos alunos no início do curso						O objetivo do programa é claro e bem compreendido por mim						O objetivo do programa é bem compreendido pelos meus pais ou responsáveis																	
Resposta	1	2	3	4	5																																				
O objetivo do programa foi apresentado aos alunos no início do curso																																									
O objetivo do programa é claro e bem compreendido por mim																																									
O objetivo do programa é bem compreendido pelos meus pais ou responsáveis																																									
6	<p>Como tem sido para você conciliar os estudos e o trabalho? Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tem sido difícil conciliar o estudo e o trabalho durante o curso</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Se eu não tivesse que estudar, o trabalho seria mais bem desenvolvido</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Se eu não tivesse que trabalhar, poderia me dedicar mais ao estudo</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>O curso exige muito e tem me trazido cansaço</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Consigo conciliar as diferentes atividades e seus horários</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Resposta	1	2	3	4	5	Tem sido difícil conciliar o estudo e o trabalho durante o curso						Se eu não tivesse que estudar, o trabalho seria mais bem desenvolvido						Se eu não tivesse que trabalhar, poderia me dedicar mais ao estudo						O curso exige muito e tem me trazido cansaço						Consigo conciliar as diferentes atividades e seus horários					
Resposta	1	2	3	4	5																																				
Tem sido difícil conciliar o estudo e o trabalho durante o curso																																									
Se eu não tivesse que estudar, o trabalho seria mais bem desenvolvido																																									
Se eu não tivesse que trabalhar, poderia me dedicar mais ao estudo																																									
O curso exige muito e tem me trazido cansaço																																									
Consigo conciliar as diferentes atividades e seus horários																																									
7	<p>O que você aprende na sala de aula do Senac: Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Resposta</th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>E o que preciso para trabalhar na empresa</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Para melhor desempenho no trabalho, eu deveria aprender outros assuntos no curso</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>A maior parte das coisas que são ensinadas no curso não são utilizadas no trabalho</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tenho aprendido mais coisas no trabalho do que nas aulas do curso</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Tudo o que aprendo no curso é útil no trabalho</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					Resposta	1	2	3	4	5	E o que preciso para trabalhar na empresa						Para melhor desempenho no trabalho, eu deveria aprender outros assuntos no curso						A maior parte das coisas que são ensinadas no curso não são utilizadas no trabalho						Tenho aprendido mais coisas no trabalho do que nas aulas do curso						Tudo o que aprendo no curso é útil no trabalho					
Resposta	1	2	3	4	5																																				
E o que preciso para trabalhar na empresa																																									
Para melhor desempenho no trabalho, eu deveria aprender outros assuntos no curso																																									
A maior parte das coisas que são ensinadas no curso não são utilizadas no trabalho																																									
Tenho aprendido mais coisas no trabalho do que nas aulas do curso																																									
Tudo o que aprendo no curso é útil no trabalho																																									

8	As atividades realizadas por você na empresa: Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b>									
	Resposta					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Têm auxiliado meu desenvolvimento profissional									
	Estão voltadas para diversas finalidades além do meu desenvolvimento profissional									
	Mostram estreita relação entre o que a empresa exige e o preparo que o Senac me deu									
	Têm foco na produtividade e lucro e não no meu desenvolvimento profissional									
Não têm nada a ver com o meu desenvolvimento profissional										
9	O curso no Senac contribuiu: Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b>									
	Resposta					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Para mudanças nas minhas atitudes									
	Para mudanças no meu comportamento									
	Para mudanças no meu modo de tratar as pessoas									
	Para que eu me sentisse mais responsável									
Para que eu entendesse melhor o mercado de trabalho e o funcionamento das empresas										
<b>Bloco III – Inserção no mercado de trabalho</b>										
10	Ao terminar o curso, você: Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b>									
	Resposta					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Acredita que estará preparado para o mercado de trabalho									
	Acredita que terá mais facilidade em conseguir um trabalho porque as empresas valorizam o curso que você fez									
	Acredita que, ao comparar seu desempenho com o de trabalhadores que não fizeram o curso do Senac, está mais bem preparado do que eles									
	Acredito que as dificuldades para conseguir um emprego continuarão a existir									
11	Em relação ao trabalho desenvolvido na empresa, você: Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b>									
	Resposta					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Acha que te ofereceu uma experiência adequada para o mercado de trabalho									
	Não te preparou adequadamente para o mercado de trabalho									
	Acho que me preparou para continuar a desenvolver meu trabalho na empresa									
	Acho que me preparou para atuar em qualquer outra empresa									
Não tenho certeza quanto a tal contribuição para minha vida										
12	Você se sente capacitado para disputar uma vaga de trabalho: Responda à questão de acordo com a seguinte escala: <b>1 Discordo totalmente; 2 Discordo em parte; 3 Não discordo nem concordo; 4 Concordo em parte; 5 Concordo totalmente.</b>									
	Resposta					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	Em igualdade de condições com outros jovens									
	Não me sinto totalmente capacitado									
13	O que você acha que poderia ser melhorado para facilitar sua inserção no mercado de trabalho?									
	No curso: Na empresa:									



**APÊNDICE C – Instrumento de coleta de dados: roteiro de entrevista para representantes das empresas**

<b>Roteiro para entrevista com representantes de empresas</b>	
<b>Bloco 1 - Identificação</b>	
1	Nome: Idade: Sexo: ( ) feminino                      ( ) masculino
2	Escolaridade ( ) ensino superior incompleto                      ( ) ensino superior completo ( ) pós-graduação incompleta                      ( ) pós-graduação completa  Se estiver cursando ou já completou a pós-graduação: Área:  Nível: ( ) especialização                      ( ) mestrado                      ( ) doutorado
3	Empresa: Cargo/função: Tempo de trabalho na empresa: Tempo no cargo/função:  Atribuições em relação aos jovens aprendizes:
<b>Bloco II - Questões</b>	
	Qual o perfil de jovens aprendizes desejado pela empresa?
	A empresa tem real interesse na contratação de jovens aprendizes ou o faz somente para atender à legislação?
	Como é feito o recrutamento e a seleção dos jovens aprendizes pela empresa?
	Quais são as funções oferecidas aos jovens aprendizes?
	Como é a relação da empresa com o Senac?
	Como você avalia a preparação oferecida pelo Senac aos jovens aprendizes?
	O que poderia ser melhorado para facilitar a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho?

**APÊNDICE D – Instrumento de coleta de dados: roteiro de entrevista para representante do Senac-MG**

<b>Roteiro para entrevista com representantes do Senac MG</b>	
<b>Bloco 1 - Identificação</b>	
1	Nome: Idade: Sexo: ( ) feminino                      ( ) masculino
2	Escolaridade ( ) ensino superior incompleto                      ( ) ensino superior completo ( ) pós-graduação incompleta                      ( ) pós-graduação completa  Se estiver cursando ou já completou a pós-graduação: Área:  Nível: ( ) especialização                      ( ) mestrado                      ( ) doutorado
3	Cargo/função: Tempo de trabalho na instituição: Tempo no cargo/função:
<b>Bloco II - Questões</b>	
	Os jovens conhecem o objetivo do Programa Jovem Aprendiz?
	Qual a motivação dos jovens para participarem do programa?
	Como as empresas recebem o jovem aprendiz?
	Você nota mudanças nos jovens durante o curso?
	Você acredita que a formação obtida no curso e a experiência na empresa são suficientes para capacitar o jovem para o mercado de trabalho?
	Como você percebe a aceitação do jovem aprendiz pelas empresas?
	Como é a relação do Senac com os jovens aprendizes?
	Como é a relação do Senac com as empresas contratantes de jovens aprendizes?
	Como você avalia a eficácia da legislação que obriga as empresas a contratar jovens aprendizes?
	O que poderia ser melhorado para a inclusão dos jovens aprendizes no mercado de trabalho?