

# O JOVEM APRENDIZ NO MERCADO DE TRABALHO: SUA IMPORTÂNCIA, SATISFAÇÃO E RECONHECIMENTO.

Antonia Maria Gimenez<sup>1</sup>

Fernanda Mayra Melo Santos<sup>2</sup>

Luciana Rodrigues da Silva<sup>3</sup>

Fernanda Mendes Caleiro<sup>4</sup>

## RESUMO

Ainda é grande a dificuldade que os jovens encontram para ingressar no mercado de trabalho, uma vez que as empresas exigem experiência profissional e qualificação. O Programa Jovem Aprendiz, deste modo, surgiu com o intuito de diminuir essa realidade dando a oportunidade para que os jovens ingressem em empresas e adquiram competências necessárias para uma competitividade futura. Para fomentar uma discussão sobre o tema, o presente artigo procurou apresentar a realidade do aprendiz na organização, sua satisfação e a possibilidade de reconhecimento através de uma pesquisa bibliográfica. Os dados da literatura apontam que as tanto as empresas como os jovens possuem uma visão positiva em relação ao Programa.

**Palavras chave:** Programa Jovem Aprendiz. Empresas Públicas. Empresas Privadas.

## ABSTRACT

It's still great difficulty that young people are to enter the labor market, since companies require professional experience and qualification. The Young Apprentice Program thus came up with the intention of reducing this reality giving the opportunity for young people from joining companies and acquire necessary skills for future competitiveness. To foster a discussion on the topic, this article aims to present the learner's reality in the organization, their satisfaction and the possibility of recognition through a literature search. Literature data indicate that both businesses and young people have a positive view regarding the Program.

**Keywords:** Young Apprentice Program. Public Companies. Private Companies.

---

<sup>1</sup>Msc. Em administração de empresas - Coordenadora do curso de Tecnologia de Recursos Humanos da Faculdade Inesul.

<sup>2</sup>Acadêmica do curso de Tecnologia de Recursos Humanos da Faculdade Inesul.

<sup>3</sup>Acadêmica do curso de Tecnologia de Recursos Humanos da Faculdade Inesul.

<sup>4</sup>Msc. Em análise do comportamento – Professora do curso de Psicologia da Faculdade Inesul.

## OBJETIVO GERAL

Identificar a realidade do jovem aprendiz no mercado de trabalho no nosso país.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO**

Analisar a realidade do jovem aprendiz na esfera pública e privada, analisando a satisfação do no local de trabalho que está inserido e o seu contentamento com o programa jovem aprendiz.

### **JUSTIFICATIVA**

Diante das grandes políticas públicas existente de proteção ao jovem e somando a necessidade de analisar a eficácia das mesmas, focamos em avaliar mais precisamente o programa Jovem através de informações que nos direcionassem para a realidade no ambiente de trabalho, sua satisfação com o programa e seu reconhecimento diante das atividades prestadas à empresa.

### **INTRODUÇÃO**

É alarmante o número de jovens que não concluem o ensino médio e acabam abandonando os estudos. Pela dificuldade em conciliar o trabalho e os estudos, optam por não dar continuidade em algo que lhes proporcionaria um futuro melhor ficando interinamente focados no trabalho. Essa opção reitera o quanto o trabalho precoce expressa à ideologia da valorização do trabalho, que o mostra como dignificante e almejado pelos pais porque afasta crianças e adolescentes da marginalidade (Asmus et al, 2005; Campos; Francischini, 2003; Guimarães; Romanelli, 2002 apud Amazarray, 2009).

A inserção no mercado de trabalho é associada pelos próprios adolescentes ao valor moral das atividades laborais, por meio de conceitos como “bom”, “importante”, “enobrece o homem”, “amadurecimento”, “dinheiro” (Oliveira et at, 2001, 2003, 2005; Guimarães; Romanelli, 2002 apud Amazarray, 2009).

Asmus (2005) identificaram a família como a principal responsável pela inserção laboral dos jovens, razão que os mesmos não conseguiam enxergar o que

o trabalho significava para eles mesmos, descrevendo o trabalho como uma obrigação para ajudar na economia doméstica. Pensando nessa questão, no ano 2000, o até então presidente Fernando Henrique Cardoso, atualizando os artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), outorgou a Lei do Menor Aprendiz, a qual teve como principal objetivo garantir ao jovem ingressante no mercado de trabalho uma nova condição de serviço, que não afete os estudos e seu lazer, uma vez que os primeiros passos na vida profissional são determinantes não só para o futuro dos jovens, mas também para as empresas e para todo o país (AMAZARRAY, 2009).

Em continuidade a premissa de (Amazarray, 2009) de que o jovem necessita de leis que garantam benefícios e qualidade de vida, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabeleceu importantes diretrizes para a proteção laboral na adolescência. Segundo o ECA (BRASIL, 1990), é proibido o trabalho de menores de 14 anos, exceto na condição de aprendiz.

O contrato de aprendizagem é composto por formação técnico-profissional, constituída por atividades teóricas e práticas. Essa formação realiza-se em programas organizados e desenvolvidos por responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas – Serviços Nacionais de Aprendizagem, Escolas Técnicas de Educação e Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) – que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, devidamente registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

Pautado na análise dos trabalhos encontrados acerca do tema "Programa Jovem Aprendiz", de um modo geral, e "visão das empresas e dos jovens", de forma específica, percebeu-se a necessidade de estudos nacionais que tenham por objetivo descrever e refletir sobre tais abordagens. Somado a isso, compreendeu-se a necessidade de se trabalhar com os jovens, uma vez que estes configuram os atores que formarão a nova geração de empregados em nosso país.

Nesse íterim, o presente trabalho foi realizado a partir da revisão sistemática da literatura e possibilitou uma síntese do panorama nacional sobre os Jovens Aprendizes. E é com base no programa que o presente artigo visa discutir a realidade do jovem no mercado de trabalho, sobretudo, na condição de aprendiz. Mostrando também sua satisfação no ambiente e seu reconhecimento.

## **MÉTODOS**

A pesquisa foi realizada no método de revisão da literatura sobre o tema “O Jovem Aprendiz no mercado de trabalho”. A pesquisa *on-line* por artigos científicos foi iniciada por intermédio do portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior (CAPES) disponível em (<http://periodicos.capes.gov.br>), dentro do qual foram acessadas as bases de dados nacionais.

A pesquisa abrangeu as bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO), Periódicos Eletrônicos em Psicologia (PEPSIC), INDEXPSI e Bancos de Teses e Dissertações das principais universidades do país.

Nas bases de dados foi acessada toda a literatura publicada em periódicos brasileiros.

Atentou-se para os trabalhos cujas palavras-chave, títulos e resumos fossem relacionados com o tema. Sendo assim, os títulos e palavras-chave que remeteram aos termos: Aprendiz versus Trabalhador, Políticas públicas de Aprendizagem, Jovem aprendiz no mercado de trabalho, dentre outros serviram para a posterior leitura do resumo do artigo.

A partir da análise dos resumos, foram selecionados os trabalhos que abordassem o assunto da pesquisa.

## **PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

Os jovens buscam a inserção social por motivos de ordem moral e financeira. Compreendem que atingirão sua fase de desenvolvimento adulta, quando forem capazes de sustentar-se financeiramente. Grande parte desses jovens sofre diante do contexto social de desemprego que dificulta a inserção no mundo do trabalho e a assunção de novos papéis sociais (WICKERT, 2006).

O funcionamento do mercado de trabalho é desfavorável ao jovem. Diante da constante presença de um excedente de mão-de-obra no mercado, o jovem encontra as piores condições de competição em relação aos adultos, tendo de assumir, na maioria das vezes, funções de qualidade inferior na estrutura das empresas. Todo esse cenário parte da necessidade em obter uma renda para sustentar as despesas familiares ou a própria sobrevivência, o que costuma comprometer a possibilidade de formação escolar e de se qualificar profissionalmente. Portanto, foram pensadas ações pelo governo para inserir o

aprendiz nas organizações, visto a real dificuldade de se adentrar neste mundo (POCHMANN, 2007 apud SILVA, 2011).

Com o passar do tempo, os órgãos governamentais sentiram a necessidade de se criar o manual da aprendizagem editado pelo Ministro do Trabalho e do Emprego – MTE em 2006, cujo objetivo foi regulamentar algumas leis que garantissem o trabalho ao jovem no caráter de aprendiz, sem ser um trabalho que explore o adolescente e/ou lhe retirem o direito de estudo e lazer. O Manual da Aprendizagem classifica o aprendiz como os adolescentes na faixa de 14 a 18 anos e os jovens na faixa etária de 18 e 24 anos. Esses precisam estar cursando ou cursado o ensino fundamental, podendo estar matriculado em cursos de aprendizagem (GOMES, 2009 apud MOURA; ANDRADE, 2014, p.18-19).

Por Programa de Aprendizagem entende-se que: É um programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional-metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados. Precisam ter o período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz. Programa deve observar os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007 (BRASIL, 2014).

O aprendiz portador de deficiência não terá estipulado limite de máximo de idade, como rege o art. 2º, parágrafo único, do decreto nº 5.598/05. Com base no art. 227 da Constituição Federal – CF/88 e no Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069/90 é assegurado ao jovem de 14 a 18 anos a prioridade na contratação como aprendiz, desde que a atividade prática não exponha o aprendiz à periculosidade e a insalubridade; que estes realizem atividades vedadas para jovens menores de dezoito anos. O Programa, igualmente, não aceita que atividade prática seja desfavorável ao desenvolvimento social e moral dos adolescentes aprendizes. Nessas atividades supracitadas, só serão permitidos jovens aprendizes de 18 a 24 anos, como o art. 11, parágrafo único prevê no Decreto nº 5.598/05 (GOMES, 2009 apud MOURA; ANDRADE, 2014).

Já o artigo 428 da CLT afirma o contrato de aprendizagem como um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado. Referido dispositivo legal o estabelece ainda à validade do contrato de aprendizagem, que pressupõe a anotação na Carteira de Trabalho e na Previdência Social, a matrícula,

a frequência do aluno menor aprendiz e sua inscrição no Programa de Aprendizagem, desenvolvidos em entidades qualificadas na formação técnico-profissional. Nesse contrato o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos inscrito em Programas de Aprendizagem, as formações profissionais compatíveis com o seu desenvolvimento moral, físico, social e psicológico. E o aprendiz se compromete a executar, com zelo as tarefas necessárias a sua formação (GOMES, 2009 apud MOURA; ANDRADE, 2014).

O art. 429 da CLT alega que são exigidas por lei para todos os estabelecimentos de qualquer natureza a obrigatoriedade de contratar aprendizes, com o percentual de cota de aprendizes em cada empresa está fixado entre 5% no mínimo e 15% no máximo por estabelecimento. Porém, cabe ao empregador, dentro do limite fixado, contratar jovens aprendizes que melhor atenda as necessidades de sua empresa. Caso não houver o cumprimento da lei dos aprendizes em estabelecimentos, conforme a IN nº 26, de 20 de dezembro de 2001, caberá aos órgãos competentes a Delegacias Regionais do Trabalho – DRTS, por meio dos Auditores Fiscais do Trabalho – AFTS, fiscalizar o cumprimento e multar caso necessário (GOMES, 2009 apud MOURA; ANDRADE, 2014).

De acordo com o art. 431 da CLT, pode haver efetivação do aprendiz na empresa. Contudo, na condição de aprendiz, a duração da jornada de trabalho não poderá exceder seis horas diárias, como o limite previsto de até oito horas, desde que fiquem comprovadas que o adolescente completou o ensino fundamental e nelas forem destinadas as horas à aprendizagem teórica - Escrito no art. 432 da CLT, descrito no Manual da Aprendizagem. O aprendiz só pode ser efetivado ao término do contrato quando já concluiu toda a aprendizagem teórica. A efetivação só se dá em empresas privadas, pois as públicas exigem concurso público, como este descrito na secção adiante.

## **PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NA ESFERA PÚBLICA**

O problema de desemprego entre os jovens contribui com o aumento da criminalidade, fazendo com que os mesmos se envolvam com prostituição, drogas e roubos, deixando-os assim, sem perspectivas de uma vida melhor. Tais aspectos negativos, como falta de emprego justo e digno, fazem com que muitos jovens

acabem optando por caminho sinuosos (SILVA; KASSOUF, 2002). Deste modo, torna-se preocupante o comprometimento da vida profissional desses jovens.

É importante ressaltar que na medida em que a expectativa de vida é elevada, a baixa escolaridade de um jovem refletirá na sua produtividade futura. Parte desses jovens é obrigada a deixar a escola para ajudar no perpetuando a baixa capacitação profissional nas novas gerações (TELES; FREGUGLIA; CARVALHO, 2003). Esse fator agrava-se por as empresas exigirem experiência. Para que os jovens consigam um emprego muitas organizações exigem vida pregressa em atividades laborais, porém para que os jovens consigam estar empregados e adquiram experiência, precisam primeiramente alcançar um emprego (TELES; FREGUGLIA; CARVALHO, 2003).

A aprendizagem deve ser composta como parte da educação do jovem e adolescente podendo ser realizada por meio de atividade que tornem prioritárias as exigências pedagógicas, desenvolvendo o conhecimento, suas habilidades e, acima de tudo, o interesse com a sua produtividade (INSTITUTO ETHOS, 2000). O Programa Jovem Aprendiz é uma grande oportunidade e estratégia na formação de empregos para esses jovens (SENAI/DN, 2006). A prática da cidadania empresarial é efetiva ao traçar um paralelo entre empresas e aprendizagem, portanto, o envolvimento da empresa em programas sociais comunitária vem por incentivo ao trabalho voluntário e compartilhamento de sua capacidade gerencial (TENÓRIO, 2004). Com a ação da cidadania empresarial ao permitir a inserção no mercado de trabalho para os jovens, esses estão tendo a oportunidade de buscar uma carreira no mercado, que antes parecia impossível, dando-lhes a assistência numa fase decisiva da vida (GOLDSTEIN apud PALÁCIOS, 2009).

É importante frisar que a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA), vinculada ao Ministério da Agricultura criada em 26 de abril de 1973, tem o objetivo de preparar jovens para o mercado de trabalho, sobretudo, jovens de família de baixa renda. O Programa de Aprendizagem da Embrapa oportuniza aos jovens, experiências profissionais necessárias para que os mesmos consigam a chance de ter seu primeiro emprego. O programa foi implementado visando às exigências da lei 10.097 de 2000, a qual faz com que as empresas contratem jovens de 14 e 24 anos na condição de aprendiz. Desse modo foi possível, também, constituir uma oportunidade para a empresa, visando o seu envolvimento em programas sociais. Por esse órgão público, os jovens aprendizes recebem salário de

R\$ 300,00 (trezentos Reais), auxílio alimentação no valor de R\$ 7,00 por dia trabalhado, incluindo vale transporte e férias. Entretanto, ao invés de apenas submeter-se a uma obrigação, incentiva ao trabalho voluntário dos demais colaboradores, compartilhando conhecimento com esses jovens, fazendo com que eles se sintam útil a organização (TENÓRIO, 2004).

Outra Instituição Pública que oferece oportunidade aos jovens para esses adquiram atividades profissionais é a Universidade Estadual de Londrina – UEL. Atualmente a universidade conta com 83 vagas. Desse total, 68 são ocupadas e o restante em processo de seleção. As jornadas de trabalho são de 20 horas semanais e os aprendizes passam por treinamentos e reuniões na entidade que os contratou. Entende-se que para os jovens é importante ter o nome de uma Universidade no currículo mesmo na condição de aprendiz. Ressalta-se que o estágio é muito importante não só na UEL como em outras entidades públicas, o aprendiz adquire conhecimento, experiência e é preparado para o mercado de trabalho, fazendo o estágio o preparem como profissionais qualificados e prontos para atender a demanda do mercado. Um fator importante a destacar-se é que na esfera pública os jovens não são contratados. Seu ingresso só poderá ocorrer por meio de concurso público. Todavia, todo conhecimento adquirido já pode ser considerado base para a possibilidade de participação nesses concursos (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA, 2014).

## **O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NA ESFERA PRIVADA**

Uma das demandas de grande impacto nas diversas esferas da sociedade é o trabalho, por esse ser considerado essencial ao homem. Inclusive tal atividade laboral é considerado um direito humano fundamental e que possibilita o acesso a sobrevivência, além de integrar o homem à sociedade, desenvolvendo sua identidade social (PICANÇO; TIRIBA, 2004). Ao contrário, o desemprego é considerado preocupante. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios e Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – PNAD/IBGE-2009 apontam para o aumento de 7,1% para 8,3% da população desocupada. Presume-se que o nível de ocupação da população caiu principalmente entre os mais jovens entre 14 e 24 anos. Os jovens formam um conjunto de pessoas que efetivamente pressiona a economia para a criação de novos trabalhos (INSTITUTO BRASILEIRO, 2009).



Para isso, políticas governamentais com o objetivo de estruturar alternativas de trabalhos para a sociedade investiram em 2005, por meio de empresas sociais, cerca de RS 1 bilhão em projetos sociais. Desses, 97% foram realizados com parcerias das quais 69% com governos e 66% com ONGs. Assim, o governo federal regulamenta a forma de atuação nas empresas na formação de profissionais no mercado de trabalho (GIFE, 2011).

O governo federal desenvolveu ações, programas e políticas públicas destinadas a juventude, no qual o objetivo foi inserir jovens de 14 a 24 anos no mercado formal de trabalho (HÖFLING, 2001). Dentre as políticas voltadas para o segmento jovem, o programa Jovem Aprendiz estabelecida pela lei 10.097 no ano de 2000, estabeleceu que todas as empresas de grande e médio porte, tem por obrigação contratar jovens de 14 e 24 anos para trabalhar no prazo máximo de dois anos. Para isso os jovens são contratados por empresas pelo ofício previsto na Classificação Brasileira de Ocupação - CBO do Ministério do Trabalho e Emprego - TEM. A política pública chamada aprendizagem instituída pelo governo federal tem o objetivo de atuar com qualidade de novas oportunidades a esses jovens, fazendo com que esses tenham um trabalho, buscando uma carreira profissional no mercado, conquistando assim sua dignidade humana, Ministério do Trabalho e Emprego – TEM.

Algumas empresas afirmam não encontrar dificuldades na parceria com o governo, pois garante atender as exigências do Programa Jovem Aprendiz, e por possuírem uma visão que vai além das cotas, conquistando autonomia na capacitação e contratação desses jovens. Em contrapartida, outras empresas alegam não haver problemas com a regulamentação do programa, mas ressaltaram que deveria haver maior acompanhamento do governo no que se refere a fiscalização das empresas de qualificação, responsáveis pelo Programa. Já em outras empresas foi apontada uma visão negativa do Programa Jovem Aprendiz, por entenderem haver uma flexibilização na jornada de trabalho assumida pelo jovem. Quanto a definição da cota de aprendizes para a empresa, algumas delas tem seu quadro de empregados distribuídos em atividades onde o jovem fica impossibilitado de atuar e conta com reduzida estrutura administrativa. Assim, compreende-se que fica difícil muitas vezes respeitar o número de aprendizes imposto pelo governo.

Tratando de melhorias para o Programa de Aprendizagem, algumas empresas que firmam convênio com uma instituição qualificadora. As instituições

qualificadoras preparam os jovens para serem inseridos dentro do mercado de trabalho, desenvolvendo-os e dando-lhes seu devido valor na organização. Mas, todo esse processo de estruturação do Programa de Aprendizagem precisa de profissionalização entre os envolvidos: governo, empresas e instituições qualificadoras (TINOCO apud TACHIZAWA, 2007). Quando se trata de efetivação, nem todas as empresas estão dispostas a efetivar esses jovens, muitas alegam que a contratação do aprendiz é um fator negativo, pois elas já têm seu quadro de empregados, ficando difícil agregar mais colaboradores para atuar na empresa, mesmo sendo aprendizes. Outras apontam um lado positivo, pois vêm o jovem com muita força de vontade de trabalhar, contribuindo com o seu melhor na organização, buscando conhecimento o que faz com que essas sejam facilitadoras da efetivação desses jovens.

## **VISÃO DAS EMPRESAS SOBRE O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

O trabalho está se tornando cada vez menos físico e cada vez mais mental. A atividade humana está deixando de lado o trabalho braçal, pesado, repetitivo e imitativo para dar espaço cada vez mais ao trabalho criativo e inovador. Os seres humanos estão cada vez mais motivados por uma grande diversidade de necessidades (CHIAVENATO, 2005, p. 67).

Um fator pode motivar o comportamento de uma pessoa e pode não ter potência suficiente para determinar seu comportamento no dia seguinte. Por outro lado, o comportamento das pessoas é simultaneamente influenciado por um grande número de necessidades, que apresentam valências e quantidades diferentes (CHIAVENATO, 2009, p. 68).

A Lei da Aprendizagem Profissional se efetivou para que jovens tenham a primeira oportunidade no mundo de trabalho formal. Para tanto, é importante a empresa que aceita o desafio de orientar o adolescente aprendiz tenha o conhecimento do objetivo do Programa, ou seja, não somente implantar a contratação, mas também contribuir para a formação pessoal e profissional deste adolescente (SCOLARO, 2013). De acordo com o ECA, artº68: “O programa tem por base o trabalho educativo, em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo”.

Desse modo, compreende-se que é fundamental haver um reconhecimento dos jovens aprendizes nas organizações. Frente a isso, algumas pesquisas foram realizadas com o intuito de analisar tal aspecto. Sclaro (2013) realizou uma pesquisa de campo em que, sob a visão dos gestores, obteve uma avaliação positiva em relação ao ingresso dos aprendizes nas organizações,. Eles estão satisfeito com o trabalho dos jovens e se comprometeram a auxiliá-los nas atividades cotidianas. Os gestores afirmaram haver grande mudança do início de quando foi imposta a política pública de aprendizagem até os dias atuais.

Já na pesquisa realizada por Máximo (2012) em uma empresa privada da Paraíba, a rotatividade de aprendizes é maior, pois o conteúdo ministrado pelas instituições é menor, o que faz com que o contrato tenha um prazo curto. Assim, de 10 gerentes que participaram da pesquisa, 7 responderam positivamente à efetivação e 3 negativamente. As justificativas foram as seguinte, 3 disseram que contrataram em virtude do comportamento ministrado ao longo do contrato; 2 admitiram contratar para dar uma oportunidade de aprendizado à mais aos jovens; 4 pela experiência dos jovens adquirida e apenas 1 gestor disse que nunca contratou por não achar que os aprendizes estão capacitados.

Crossam, Bontis e Hulland (2002 apud LEOPOLDINO, 2012, p.27) afirmam que aprendizagem individual é a obtenção de competência e motivação para realizar as funções esperadas em situações de trabalho e que não necessariamente vai gerar aprendizagem organizacional. A disseminação desta condição envolve também o quanto a empresa está receptiva para que ocorra a aprendizagem contínua (PANTOJA et al, 2005 apud LEOPOLDINO, 2012, p.27). Desta forma, capacidade dos indivíduos pode ser aproveitada no ambiente laboral. Ademais, esta aprendizagem pode ser formal e informal paralelamente. Ocorre interna e externamente ao ambiente de trabalho (LOIOLA; PEREIRA; GONDIM, 2006 apud LEOPOLDINO, 2012).

Diante desse panorama do mercado, que requer um novo perfil de trabalhador, há uma tendência de reestruturação nas propostas de educação, a fim de atender às novas demandas da economia (SALES, 2010).

## **A VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES SOBRE O PROGRAMA**

O contexto do mercado de trabalho atual, marcado pela reestruturação produtiva e por novos discursos gerenciais, classifica o ideal de trabalhador como sendo esse flexível e competitivo. Tendo em vista essa afirmação, Nardi e Yates (2005) analisam criticamente o mundo do trabalho contemporâneo e descrevem a existência de uma nova ética, baseada no individualismo, que modifica a relação subjetividade e trabalho, mostrando novas exigências para a inserção laboral. Sarriera et al (2001) concluíram que, para jovens trabalhadores de classes populares, a inserção laboral representava a possibilidade de transformação de sua realidade social para uma perspectiva melhor de futuro (AMAZARRAY, 2009).

Segundo (Amazarray, 2009) no Brasil, estudos têm apontado efeitos negativos do trabalho sobre a saúde dos jovens trabalhadores. Danos que podem ser evidentes apenas em estágios posteriores da vida. Em ambulatório especializado na saúde do trabalhador adolescente, Asmus et al (2005) identificaram que as principais patologias relacionadas ao trabalho são doenças osteomusculares, infecções respiratórias do trato superior, doenças alérgicas, problemas oculares e hipertensão arterial. As principais queixas não são originárias do processo de trabalho. Entretanto, quando existe nexos causal entre os problemas de saúde e a atividade laboral, os adolescentes não costumam relacionar os sintomas com o exercício profissional.

Embora a dupla jornada trabalho-estudo represente desgaste e esforço, os adolescentes estão aumentando seu desejo em conciliar as duas atividades (Oliveira et al, 2001, 2003, 2005). Esses jovens associam elementos positivos à concordância do estudo e do trabalho. Entre eles: a maior maturidade do aluno trabalhador, o aprendizado resultante do trabalho e a construção de um futuro que lhes permita ascender em uma carreira profissional, além de representar a possibilidade de superação da sua atual condição de classe. Nesse sentido, Oliveira et al. (2003) afirmam que os benefícios percebidos pelos adolescentes da conciliação estudo-trabalho são morais, no sentido de se atribuir um status de adulto ao jovem, em função de assumir responsabilidades.

A inserção laboral é associada pelos próprios adolescentes ao valor moral do trabalho, por meio de palavras como “bom”, “importante”, “enobrece o homem”, “amadurecimento”, “dinheiro” Oliveira et al (2001, 2003, 2005) Guimarães & Romanelli (2002) (apud AMAZARRAY, 2009). Essas novas sensações e

experiências vividas estão relacionadas à fase do desenvolvimento relativa à construção da identidade (ERIKSON, 1987 apud AMAZARRAY, 2009).

Segundo Amazarray (2009, p.333) apontou que os aprendizes tinham como privilégio estar inserido no Programa de Aprendizagem. Eles relataram que a aprendizagem era uma experiência importante para o futuro.

Sarriera et al (2001) descrevem o quanto as primeiras experiências laborais constituem o jovem em formação, pois servem como um modelo de referência. A maneira como o adolescente irá se relacionar em oportunidades futuras de trabalho sofre influência das primeiras atividades laborais, em termos de respeito às leis trabalhistas e submissão aos modelos exploratórios vigentes. Nesse sentido, Campos e Francischini (2003) descrevem que a experiência laboral dos adolescentes proporciona a internalização do sentido atribuído ao trabalho pelos adultos no contexto cotidiano em que o jovem se insere, já que este faz uso daqueles profissionais como referência. De acordo com Bronfenbrenner (1979/1996); Hawley & Dehann (1996) aspectos como coesão familiar, comunicação, qualidade do relacionamento entre pais e filhos e práticas educativas envolvendo afeto, reciprocidade, estabilidade, confiança e equilíbrio de poder são considerados fatores de proteção no processo de desenvolvimento (apud AMAZARRAY, 2009).

De acordo com o autor (Amazarray, 2009) o incentivo da família é comum nas classes populares, em que os genitores entendem que cumpriram sua obrigação de prover o estudo dos filhos ao término do Ensino Fundamental. Os pais acreditam que os filhos precisam iniciar a atividade laboral a partir desse período, a fim de arcarem com seus próprios gastos e, por vezes, auxiliar nas despesas domésticas. [...] identificam motivações semelhantes para a busca do trabalho por parte dos jovens (GUIMARÃES; ROMANELLI, 2002).

Ao mesmo tempo em que trabalho é fonte de amadurecimento psicológico, intelectual e de socialização, complementando a ação da escola para os adolescentes, pode causar o fenômeno da “adultização” (GUIMARÃES; ROMANELLI, 2002; OLIVEIRA; ROBAZZI, 2001). O elevado número de atividades a que estão expostos, envolvendo tarefas laborais, familiares e escolares, em detrimento de um espaço de lazer e desenvolvimento, pode levar os jovens a ser acometidos por uma carga de responsabilidades para além de suas capacidades (FISCHER, OLIVEIRA et al, 2003; OLIVEIRA; ROBAZZI, 2001).

Fischer e Oliveira et al (2003) afirmam que essa concepção de trabalho enquanto aprendizagem é apontada pelos jovens como um ganho no longo prazo por meio da preparação para a vida e para o mercado de trabalho. Oliveira e Robazzi (2001) ressaltam a necessidade, muitas vezes imposta pelas empresas, do adolescente trabalhador manter-se dócil, disposto para o trabalho, obediente e inserido em uma relação de dominação/subordinação, a qual permite que o modelo social vigente se perpetue. Além disso, de acordo com Fischer et al (2005), os adolescentes trabalhadores que apresentam menor autoridade de decisão acabam trabalhando mais – realizando horas-extras – do que aqueles que possuem maior autoridade de decisão. Asmus et al (2005) afirmam que os jovens aprendem rapidamente a exigência de tal condição para ganhar dinheiro e garantir o sustento.

Os adolescentes verbalizaram o desejo de serem bons profissionais, respeitados, com credibilidade e competência. Tais atributos denotam elementos presentes na construção da identidade profissional. A inserção no mundo do trabalho possui valor social e reproduz o imaginário coletivo de valorização moral do ser trabalhador. A identidade do trabalhador se constrói precocemente pela identificação com modelos adultos e pela inserção concreta no mundo do trabalho (JACQUES, 1995 apud AMAZARRAY, 2009).

## **OPORTUNIDADE X NECESSIDADE**

A oportunidade do programa aprendiz é direcionada a jovens entre 14 a 24 anos, é dada a opção de o jovem seguir a carreira na área administrativa ou operacional, é disponibilizado ao jovem, aprendizagem teórica e prática em instituições conveniadas. Segundo o artigo 430 da CLT:

“Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:” (NR)

“I – Escolas Técnicas de Educação;” (AC)

“II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.” (AC)

“§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a

manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados." (AC)

"§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional." (AC)"

Segundo o Art. 433 o término do contrato de trabalho antecipado do aprendiz se dá quando o mesmo completar 24 anos ou nas seguintes hipóteses:

"I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

"III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;" (AC)

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

A empresa que contratar o aprendiz além da oportunidade que oferece ao jovem supri também as necessidades do mesmo, que muitas vezes busca o programa para ajudar no sustento da família. A renda extra ao jovem, oferece uma porta de entrada para futuros sonhos e projetos, sendo necessidade ou não o programa, é uma etapa necessária para o amadurecimento e crescimento dos jovens aprendizes.

## **DISCUSSÃO FINAL**

Sendo alarmante o número de não concluintes do ensino médio por jovens abandonarem os estudos e se dedicarem apenas ao emprego como uma forma de ajudar em casa e também de amadurecimento no ano 2000 o até então presidente Fernando Henrique Cardoso resolveu atualizar os artigos da CLT, inseriu a lei 10.097 conhecida como Lei do Menor Aprendiz que oferta aos adolescentes uma conciliação de emprego e estudo.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabeleceu importantes normas para a proteção do jovem ao trabalho laboral. O ECA (BRASIL, 1990) estabeleceu a proibição do trabalho ao menor de 14 anos, exceto na condição de aprendiz.

A aprendizagem é uma formação técnico-profissional-metódica, ou seja, ela compila o trabalho e o estudo através de atividades teóricas e práticas. É disponível para jovens entre 14 a 24 anos - exceto para portadores de deficiência que não se dá limite de idade. Que concluíram ou estão cursando o ensino médio e estão matriculados em programas organizados e desenvolvidos por instituições

cadastradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

No presente artigo foi avaliada a Aprendizagem na empresa pública e privada, também a satisfação das mesmas sobre o programa, contendo a visão do jovem aprendiz sobre tal oportunidade.

Deste modo, a aprendizagem em empresa pública contém uma aprendizagem menos cobrada do que na empresa particular, logo que a pública não disponibiliza de efetivação, mesmo assim, jovens que trabalham nas empresas públicas, muitas vezes se interessam em prestar concursos para continuar no cargo. Além do nome da instituição na carteira que conta como algo bem visto por gestores atualmente.

As empresas privadas, por ofertarem de efetivação, exigem um pouco mais dos jovens, os preparando para os desafios de qualquer trabalho efetivo e os capacitando para o futuro do jovem até mesmo na organização.

Apesar da pouca efetivação, isso vem sendo contornado pelos jovens que estão cada vez mais demonstrando interesse em aprender e adquirir experiência profissional. Esses adolescentes veem a aprendizagem como uma oportunidade indispensável tanto para sua vida pessoal como profissional logo que dispõe de mais tempo para estudar, trabalhar e realizar outras atividades.

As empresas, tanto pública como privada, veem o projeto como um auxílio a mais. Aham uma atitude bacana do governo de tirar os jovens das ruas, lhes ensinando desde cedo a trabalhar honestamente e lutar pelos seus ideais e objetivos.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo teve o objetivo de identificar o dia a dia dos jovens aprendizes nas organizações, sua satisfação e reconhecimento diante do cargo ocupado, feito a partir de pesquisas bibliográficas e obteve o resultado esperado.

As empresas citadas no artigo apontaram lados positivos e negativos sobre o processo de aprendizagem, porém é notável a satisfação do mesmo em relação ao preparo, capacidade e desempenho dos jovens.

Desse modo, compreende-se que o auxílio dos gestores no dia a dia dos jovens é de suma importância para o aprendiz se sentir valorizado pelo seu superior



e também para o gestor avaliar o comprometimento do aprendiz nas tarefas exercidas.

Os aprendizes encontram nas organizações um motivo a mais de lutar por algo que almeja, logo que com as experiências adquiridas fica mais fácil após o término do contrato se inserir no mercado de trabalho, tendo uma melhor perspectiva de vida.

Ao longo do contrato de aprendizagem, adquirisse experiência futura e é um ganho a longo prazo pois com a força de vontade dos jovens e a dedicação total o ganho é completamente deles, que podem crescer na organização que estão inserido com a possibilidade de efetivação ou podem se alocar em uma empresa renomada, demonstrando na hora do processo de recrutamento e seleção a experiência obtida na empresa anterior.

Conclui-se então que a lei 10.097 de 2000 é um diferencial na vida de jovens e adolescentes que estão em busca de uma melhor qualidade de vida. Além de auxiliar os jovens lhes oferecendo um primeiro passo no mercado de trabalho, ela proporciona as empresas uma mão de obra nova para se lapidar, podendo tornar o aprendiz um profissional qualificado que contribuirá no futuro para a organização.

## REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Esevier, 2005.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa**. 7.ed. São Paulo: Manole, 2009.
- FERRAZ, Jaqueline Paz de Souza; SATO, James Magalhães. **O trabalho do aprendiz: breve análise dos reflexos da inserção do jovem no mercado de trabalho**.
- PICANÇO, Iracy; TIRIBA, Iia. O trabalho como princípio educativo no processo de produção de uma economia. In: \_\_\_\_\_. **Trabalho e educação: arquitetos, abelhas e outros tecelões da economia solidária**. Aparecida, SP: Ideias e letras, 2004.
- SENAI/DN – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial. **Aprendizagem: perguntas e respostas**. 2. ed.- Brasília, SENAI/DN, 2006.
- TACHIZAWA, Élio Takeshy. **Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias de negócios focadas na realidade brasileira**. 4 ed. São Paulo: Atlas 2007.
- TENÓRIO, Fernando Guilherme (Org.). **Responsabilidade social empresarial: teoria e pratica**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.
- AMAZARRAY, Mayte Raya et al. **Aprendiz versus Trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem**. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.25, n.3, jul./set, p.329-338, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a06v25n3.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2015.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz**. Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2014. Disponível em: <[https://www.nube.com.br/informacoes/cartilha\\_aprendiz/cartilha.pdf](https://www.nube.com.br/informacoes/cartilha_aprendiz/cartilha.pdf)>. Acesso em: 15 set. 2015.
- GIFE**. Grupo de Institutos, Fundações e Empresas. 2011. Disponível em: <<http://www.gife.org.br>>. Acesso em: 23 ago. 2015.
- GOMES, Elizânia. **Estudo da situação do Jovem Aprendiz na área do vestuário no Sul de Santa Catarina**. Monografia (Especialista em Moda: Criação e Processo Produtivo) – Pós-Graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma, 2009. Disponível em: <<http://www.bib.unesc.net/biblioteca/sumario/00003F/00003F16.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2015.
- HÖFLING, Eloisa de Mattos. **Estado e Políticas (públicas) Sociais**. *Caderno Cedes*, v.21, n.55, nov. 2001. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/ccedes/v21n55/5539>>. Acesso em: 22 set. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios: Síntese de Indicadores**, 2009. Disponível em: <[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/pnad\\_sintese\\_2009.pdf](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/pnad_sintese_2009.pdf)>. Acesso em: 20 ago. 2015.

INSTITUTO ETHOS. **O que as Empresas podem fazer pela Criança e pelo Adolescente**. 2 ed. São Paulo: Instituto Ethos, 2000. Disponível em: <[http://www3.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-crianca-e-pelo-adolescente-outubro2000/#.Vlb4WjKv\\_fl](http://www3.ethos.org.br/cedoc/o-que-as-empresas-podem-fazer-pela-crianca-e-pelo-adolescente-outubro2000/#.Vlb4WjKv_fl)>. Acesso em: 19 jun. 2010.

LEOPOLDINO, Cláudio Bezerra. **Aprendizagem organizacional sobre tecnologias livres e suporte à transferência**. Tese (Pós-Graduação em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012. Disponível em: <[http://www.adm.ufba.br/sites/default/files/publicacao/arquivo/claudio\\_bezerra.pdf](http://www.adm.ufba.br/sites/default/files/publicacao/arquivo/claudio_bezerra.pdf)>. Acesso em: 22 set. 2015.

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira. **Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do programa Jovem Aprendiz**. Tese (Doutorado Integrado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Paraíba, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. João Pessoa, Paraíba, 2012. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf>>. Acesso em: 11 set. 2015.

MOURA, Daniela Macedo de; ANDRADE, Fernanda Zangiacomi. **Primeiro emprego: a dificuldade do jovem no mercado de trabalho**. Pindamonhangaba-SP: FAPI Faculdade de Pindamonhangaba, 2014. Monografia (Tecnologia de Recursos Humanos FAPI-SP. Faculdade de Pindamonhangaba, 2014. Disponível em: <<http://177.107.89.34:8080/jspui/bitstream/123456789/278/1/MouraAndrade.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2015.

SALES, Paula Elizabeth Nogueira. **Políticas para a capacitação profissional de jovens: estudo sobre as relações entre as atividades teóricas e práticas em um Programa de Aprendizagem**. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Educação. Belo Horizonte, 2010. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao\\_SalesPE\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Educacao_SalesPE_1.pdf)>. Acesso em: 19 set. 2015.

SCOLARO, Fernanda Robinson. **A receptividade do adolescente aprendiz na aprendizagem prática: como o monitor desenvolve sua função**. *Universidade Tuiuti do Paraná*, 2013. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2013/02/A-RECEPTIVIDADE-DO-ADOLESCENTE-APRENDIZ-NA-APREDIZAGEM-PRATICA-COMO-MONITOR.pdf>>. Acesso em: 20 set. 2015.

SILVA, Josiane Emilia da. **Mulher jovem, formação e perspectiva de inserção no mundo do trabalho.** *Interdisciplinar – Revista Eletrônica da Univar*, n.5 p.37-41, 2011. Disponível em:  
<<http://www.univar.edu.br/revista/downloads/insercaonomundodotrabalho.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2015.

SILVA, Nancy de Deus Vieira; KASSOUF, Ana Lúcia. **A exclusão social dos jovens no mercado de trabalho.** *Revista Brasileira de Estudos de População*, n.2, jul./dez.2002. Disponível em:  
<[http://cepea.esalq.usp.br/pdf/nancy\\_exclusao%20dos%20jovens.pdf](http://cepea.esalq.usp.br/pdf/nancy_exclusao%20dos%20jovens.pdf)> . Acesso em: 10 jun. 2015.

TELES, Jorge; FREGUGLIA, Ricardo; CARVALHO, Fabrício Felipe de. **Juventude e mercado de trabalho no Rio de Janeiro e em Minas Gerais.** *Econômica*, v.4, n.2, p.223-250, dez. 2002. Disponível em:  
<<http://www.uff.br/revistaeconomica/v4n2/teles.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

TESAURO, Gennaro. **Ethos & Episteme.** *Revista de Ciências Humanas e Sociais da FSDB*, ano 9, v.18, jul./dez. 2013. Disponível em:  
<[http://www.fsdb.edu.br/site/\\_downloads/XVIII\\_eletronica.pdf#page=6](http://www.fsdb.edu.br/site/_downloads/XVIII_eletronica.pdf#page=6)>. Acesso em: 12 out. 2015.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA. **Programa adolescente aprendiz reúne 68 jovens na UEL.** *Agência UEL*, Londrina, 27 de jun. 2014. Disponível em:  
<[http://www.uel.br/com/agenciaueldenoticias/index.php?arq=ARQ\\_not&FWS\\_Ano\\_Edicao=1&FWS\\_N\\_Edicao=1&FWS\\_Cod\\_Categoria=2&FWS\\_N\\_Texto=19254](http://www.uel.br/com/agenciaueldenoticias/index.php?arq=ARQ_not&FWS_Ano_Edicao=1&FWS_N_Edicao=1&FWS_Cod_Categoria=2&FWS_N_Texto=19254)>. Acesso em: 22 set. 2015.

WICKERT, Luciana Fim. **Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego.** *Psicol. Cienc. Prof.*, v.26, n.2, p.258-269, 2006. Disponível em:  
<<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v26n2/v26n2a08.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2015.