

**TRABALHO E APRENDIZAGEM: AS PERSPECTIVAS DE FUTURO
PROFISSIONAL DE JOVENS APRENDIZES NA CIDADE DE TRÊS RIOS**

Fabiana dos Santos Almeida Alonso
Universidade Federal de Juiz de Fora
bia.almeidas@gmail.com

Débora Vargas Ferreira Costa, MSc.
Universidade Federal de Juiz de Fora
deboravargas82@gmail.com

Victor Claudio Paradela Ferreira, Dr.
Universidade Federal de Juiz de Fora
victorclaudio@uol.com.br

Marcio Silva Borges, Dr.
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
msborges@hotmail.com

RESUMO

O presente estudo descreve a visão de jovens aprendizes egressos sobre a relevância da experiência vivenciada no programa de aprendizagem para sua vida e carreira. O foco repousa no programa Aprendiz Legal. Pressupondo que a inserção no mundo do trabalho é considerada um marco na passagem dos jovens para o mundo adulto, o artigo busca relatar os significados construídos pelos jovens acerca das relações entre trabalho e aprendizagem. A coleta de dados incluiu análise de conteúdo, pesquisa bibliográfica, de campo, documental e observação participante. A análise revelou que a inserção laboral acarreta mudanças no âmbito das relações interpessoais, possibilitando a formação de novos vínculos entre jovens e adultos e promovendo mudanças positivas à medida que desenvolve competências comportamentais e técnicas.

Palavras-chave: Trabalho. Aprendizagem. Jovem. Desenvolvimento.

ABSTRACT

This study describes the vision of young graduates learners about the importance of lived experience in the learning program for your life and career. The focus lies in Legal Apprentice program. Assuming that the insertion in the labor market is considered a milestone in the transition of young people into the adult world, the article seeks to report the meanings constructed by young people about the relationship between work and learning. Data collection included content analysis, bibliographic research, field, documents and participant observation. The analysis revealed that the labor insertion causes changes in the context of interpersonal relationships, allowing the formation of new connections between youth and adults and promoting positive change as you develop behavioral and technical skills.

Keywords: Job. Learning. Young. Development.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho de adolescentes e jovens no Brasil tem sido visto como algo permitido em condições protegidas desde o ano 2000 conforme a legislação específica, 10.097/2000, a lei da aprendizagem. Esta tem por objetivo a inserção de jovens de 14 a 24 anos de idade em programas de aprendizagem. O intuito declarado é oferecer a primeira oportunidade de trabalho que respeite a condição de pessoa em desenvolvimento e garanta seus direitos trabalhistas e previdenciários, sem deixar de estimulá-lo a continuar os estudos e o desenvolvimento profissional.

O trabalho na adolescência pode ter implicações positivas quando propicia a aprendizagem e conseqüentemente ao desenvolvimento e amadurecimento pessoal. Segundo Oliveira *et al* (2007), observam-se aspectos associados ao desenvolvimento da responsabilidade e amadurecimento, no sentido da autoconfiança, da autoestima, do aprendizado das relações sociais que o ambiente de trabalho e as tarefas derivadas do mesmo propiciam ao jovem.

Pode-se entender que as perspectivas de futuro profissional constituam um processo que envolve diferentes aspectos conforme mencionado acima, podendo ou não levar a satisfação ou realização com vistas à busca pelo crescimento e desenvolvimento da carreira (MATTOS, 2008).

Partindo desse pressuposto, o presente estudo tem como finalidade descrever a visão de jovens aprendizes egressos a respeito da relevância da experiência vivenciada no programa de aprendizagem para sua vida e carreira. Neste estudo foi considerado o programa Aprendiz Legal desenvolvido pela Organização Não-Governamental Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) em parceria com a Fundação Roberto Marinho.

O objeto de estudo são os jovens aprendizes egressos entre os anos de 2008 e 2014. Para elaboração dessa análise foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, sendo exploradas as percepções dos jovens, possibilitando a coleta de dados sobre a inserção laboral, com especial ênfase nas relações entre a experiência de trabalho e a aprendizagem.

Este artigo divide-se em seis seções, incluindo esta introdução. Na segunda e na terceira está o referencial teórico, onde se procurou mostrar o que os autores selecionados entendem sobre a percepção dos jovens em relação ao trabalho, sua representação e as transformações causadas em função da inserção no mundo do trabalho nesta fase da vida. Na quarta seção, encontra-se a metodologia utilizada na pesquisa e na quinta a apresentação e discussão dos resultados, buscando apresentar evidências do estudo de caso. Na sexta seção, são apresentadas as considerações finais e na sétima encontram-se as referências bibliográficas.

2. O TRABALHO E SUAS REPRESENTAÇÕES

A prática do trabalho ou emprego pode apresentar múltiplos significados. Nas sociedades antigas, grega e romana, estava ligada apenas à sobrevivência. Além disso, era visto como algo de tortura, degradante e inferior (ENRIQUEZ, 1999). O significado da palavra trabalho deriva do latim *tripalium* que significa três paus. O *tripalium* era um instrumento de tortura utilizado para subjugar os animais e forçar os escravos a aumentar a produção (MOREIRA, 2012). Historicamente trabalhar foi visto como algo penoso e punitivo por uma concepção bíblica.

Nesta direção, no século XIX, conforme um dos fundamentos da administração científica, Frederick Taylor acreditava na identidade de interesses de empregados e

empregadores, porém com a pressuposição de que os empregados eram instrumentos passivos, capazes de executar o trabalho e receber ordens, mas sem poder de iniciativa e sem exercer influência de qualquer significado, pensando que o trabalho é uma obrigação moral e que um indivíduo trabalha pelo medo da fome e pela necessidade de dinheiro para viver (ANDRADE, AMBONI, 2011).

Tal concepção está impregnada na sociedade contemporânea, ainda que de forma dialética com visões opostas e interesses distintos entre as partes, de que o trabalho enobrece, conferindo ao indivíduo status e posição social, modificando a definição de algum ruim, penoso, vergonhoso, para algo que insere o homem em seu contexto social, fornecendo a ele uma identidade (MOREIRA, 2012).

Com o crescimento das religiões cristãs na idade média, é possível identificar o surgimento de valores positivos no conceito de trabalho (ALBORNOZ, 1994). Entretanto, no século XVI, passou a ser mais valorizado, sendo compreendido como meio que permite a obtenção de riquezas, e depois na busca pela produtividade. Por outro lado, até cerca de cem anos atrás, apenas as pessoas consideradas inferiores trabalhavam. Os ricos se acreditavam diferentes dos demais e o ócio era sua qualidade definidora. Sua riqueza, longe de ser um acidente da natureza, era um reflexo de sua superioridade biológica. Como forma de demonstração da riqueza, pagavam infatigavelmente para mostrar a capacidade pecuniária (STRATHERN, 2003).

Com o crescimento financeiro e a revolução industrial, o trabalho se tornou um símbolo de liberdade do homem, para transformar a natureza e a sociedade. Passou a ser visto como um provedor de salários, benefícios e assistência; ampla rede de proteção institucional que inclui garantia de estabilidade no emprego para a maior parte dos trabalhadores.

O trabalho representa um valor importante nas sociedades ocidentais contemporâneas, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores, assim como sobre sua satisfação e sua produtividade (HERZBERG, 1966, 1980, 1966; HACKMAN E SUTTLE, 1977).

Nota-se que o indivíduo sofre influência positiva ou negativa em suas atividades laborais, que podem ser fatores impulsionadores ou desmotivadores tanto para atividades profissionais quanto pessoais, fazendo com que contribua positivamente ou negativamente (MORIN, 2001).

A organização do trabalho tem o princípio de modificar os comportamentos dos trabalhadores, gradativamente, de forma que, eles sejam conduzidos a desenvolver atitudes positivas com relação às funções executadas, à empresa que os emprega e a eles próprios (TAMAYO, PASCHOAL 2003).

Em função do grande papel das organizações que envolvem as dimensões acima citadas, proporcionando a construção da própria subjetividade humana, diversos adolescentes e jovens brasileiros são beneficiados através da iniciação da atividade laboral.

Conforme Mattos e Chaves (2010), a inserção na vida produtiva é um dos processos que marcam a transição para a vida adulta, para o mundo do trabalho. Entretanto, nota-se que o primeiro emprego, a primeira experiência, o primeiro chefe, serão sempre lembrados, principalmente quando essa atividade for desempenhada concomitantemente com a escolarização onde necessitará de maior dedicação.

A iniciação de adolescentes e jovens nas práticas produtivas, principalmente por imperativos econômicos, culturais, psicológicos e de subsistência, não é evento novo (AMAZARRAY *et al*, 2009). Pelo contrário, confunde-se com a história da organização do

trabalho humano, visto que a visão da juventude e da adolescência como fases da vida separadas da idade adulta e os impeditivos ao trabalho infanto-juvenil são recentes (FONSECA, 2003).

O trabalho infanto-juvenil é uma preocupação que se destaca na sociedade brasileira e em organismos internacionais de defesa dos direitos humanos como a *International Labour Organization* e o Fundo das Nações Unidas para a infância (PRONI, 2010). O impacto da atividade laboral nesta fase é objeto de discussão e pesquisa no Brasil desde o início do século passado quando o trabalho de adolescentes, e especialmente de crianças, foi percebido por alguns setores sociais, como penoso, insalubre e pior remunerado que o dos adultos (FERLA, 2009).

Alguns autores sugerem que o trabalho representa um fator de risco, sobretudo porque prejudica os estudos e contribui para o abandono escolar por parte dos jovens (GREENBERGER E STEINBERG, 1986, TEIXEIRA *et al*, 2004). Estes ressaltam que o trabalho intenso interfere no aproveitamento escolar e o trabalho combinado com os estudos pode ser fisicamente penoso na adolescência, provocando sobrecarga emocional.

Em contrapartida, existem pesquisas realizadas com adolescentes e jovens que defendem o trabalho na adolescência, pois trazem benefícios tanto ao aproveitamento escolar quanto para o desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos.

Conforme Oliveira, Piccinini e Silveira (2010) em uma pesquisa sobre a visão de jovens universitários sobre o trabalho, este é compreendido como uma atividade central que estrutura a vida dos indivíduos e da sociedade em geral, é uma forma de integração social, prevalecendo sua imagem como um elemento que insere o indivíduo ao meio, capaz de promover sua realização pessoal, profissional e a do sustento financeiro.

A visão do trabalho percebido pelos adolescentes e jovens nas experiências laborais, é intrínseca e depende do meio pelo qual este está inserido.

Na próxima seção, o tema abordado será o contexto que o aprendiz está inserido enquanto jovem trabalhador. Entender como se dá o processo de inserção e as transformações sugeridas serão fundamentais para o entendimento da cadeia.

3. O JOVEM E O TRABALHO: UM CONTEXTO DE TRANSFORMAÇÃO

A transição para o trabalho na adolescência é repleta de transformações intensas, tanto no âmbito econômico, quanto tecnológico e institucional (MATTOS, 2008, MATTOS E CHAVES, 2006). A educação e a qualificação profissional, o mercado de trabalho e as políticas públicas são mecanismos fundamentais para um adolescente adentrar o meio corporativo.

No Brasil, há uma legislação específica para a contratação de jovens e adolescentes (Lei da Aprendizagem, 10.097/2000), que visa inserir jovens de 14 a 24 anos de idade em programas de aprendizagem. O intuito é oferecer a primeira oportunidade de trabalho que respeite sua condição de pessoa em desenvolvimento e garanta seus direitos trabalhistas e previdenciários, sem deixar de estimulá-lo a continuar os estudos e o desenvolvimento profissional.

O Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei 8.069 de 1990) prevê o direito a aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente. No Estatuto da Juventude, promulgado pela Lei 12.852, de 05 de agosto de 2013 e na Constituição Federal de 1988, estes tem garantido o direito à profissionalização, por meio de contratos de trabalho especiais.

Estudos demonstram que o desemprego e a rotatividade são muito maiores entre os jovens, não por que eles não sabem o que querem ou por que o mercado não os queira, mas porque, na grande maioria das vezes, o ingresso no mercado de trabalho se dá de forma precária, sem acesso à qualificação adequada e com jornadas que desestimulam a continuidade dos estudos. Esta tem sido uma preocupação permanente do Ministério do Trabalho e Emprego, pois os primeiros passos na vida profissional são determinantes não apenas para o futuro dos jovens, mas também para o futuro das empresas e do País.

De acordo com o Manual da Aprendizagem (2014) do Ministério do Trabalho e Emprego, a aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica. A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes. O objetivo é proporcionar ao aprendiz uma formação profissional básica.

A contratação de aprendizes é obrigatória para empresas submetidas ao regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, no número equivalente a, no mínimo de 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores.

Segundo Santana e Itaparica (2011) programas que visem à redução da pobreza podem atuar positivamente nos fatores contextuais considerados. Programas de pacificação em áreas violentas, assim como o fortalecimento das redes sociais nas comunidades, podem contribuir para a diminuição do trabalho de crianças e adolescentes.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego, em 2013 foram inseridos 160.256 aprendizes no mercado de trabalho a partir de ações fiscais empreendidas pelo MTE. Em 2014, até o mês de setembro, o número já ultrapassava 127.000. Os programas de aprendizagem são desenvolvidos por organizações não governamentais em parceria com as empresas.

Em função da Lei 10.097/2000 envolver vários agentes para sua implementação: o aprendiz, sua família, a empresa, a instituição formadora, a escola e os órgãos públicos, o papel de cada um no processo de aprendizagem é fundamental, mas deve ser exercido de forma compartilhada para garantir a qualidade da formação do aprendiz.

Devido à exigência de formação técnico-profissional metódica compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, conforme descrito no Manual da Aprendizagem (2014) do Ministério do Trabalho e Emprego, os princípios metodológicos do programa aprendiz legal são baseados através de gestão compartilhada entre as partes envolvidas, trabalho com projetos e flexibilidade, onde identidade, linguagens e trabalho são considerados conceitos estruturantes do programa.

Acredita-se que identidades juvenis devem ser positivadas nas diferentes situações de aprendizagem desenvolvidas, estimulando a autonomia e o protagonismo do aprendiz, as linguagens são apresentadas através de diferentes formas e gêneros e o trabalho é apresentado como uma atividade que significa fonte de realização pessoal e social, por isso deve ser reconhecida e valorizada, desassociada de uma concepção consumista, que vê o trabalho como simples fonte de renda. Também ao ingressar no mundo do trabalho, o jovem necessita

saber planejar, organizar seu tempo e elaborar projetos de vida, por isso o trabalho com projetos.

Aliados aos princípios metodológicos, os princípios pedagógicos do programa aprendiz legal, são pautados no desenvolvimento de competências e na abordagem interdisciplinar e contextualizada do conhecimento, sendo aplicados através de situações-problema, gerando autonomia intelectual e dando sentido às informações, transformando-as em conhecimento.

Espera-se que o programa de aprendizagem tenha o papel de agente transformador, fomentando a formação profissional e cidadã de jovens autônomos, que saibam fazer novas leituras de mundo, tomar decisões e intervir de forma positiva na sociedade, promovendo um espaço de reflexão que desenvolve o posicionamento crítico desses jovens através dos princípios metodológicos e pedagógicos estruturantes. No mundo do trabalho, a postura questionadora, permitirá que não desrespeitem as leis trabalhistas e tomem sua atividade como formadora constante de sua própria identidade como sujeito e cidadão.

Segundo Santos e Borsik (2010), educar para o trabalho é um processo de crescimento pessoal, de autodescoberta, onde as pessoas se tornam parceiras e cúmplices na busca de resultados e nos processos de crescimento da organização. Todas as partes envolvidas são beneficiadas com o desenvolvimento.

Os jovens criam expectativas positivas em relação aos programas de aprendizagem. Embora a dupla jornada de trabalho-estudo represente desgaste, esforço e dedicação, estes desejam conciliar as duas atividades. Pois, para muitos deles, a inserção laboral é associada ao valor moral do trabalho, como algo enobrecedor, importante, bom, amadurecedor (GUIMARÃES e ROMANELLI, 2002). Muitas vezes, o valor moral e positivo dado por estes ao trabalho é em decorrência de influências familiares.

O trabalho também representa para o jovem independência financeira e constitui base para o consumo, mesmo que em escalas menores, de bens ou serviços socialmente valorizados e que muitas vezes a família não pode financiar e acaba sendo uma válvula de escape para a realização de seus sonhos no que tange aos recursos financeiros. Pode significar também a possibilidade de ajudar a família e a crença que o trabalho precoce contribuirá para a melhoria da condição de vida no futuro é também um fator motivador (SILVA e TRINDADE, 2013).

Segundo Wickert (2006), o trabalho, para muitos jovens, é a porta de entrada no mundo do consumo. Nota-se, no contexto atual, que mais importante do que ser um trabalhador é ser um consumidor. Em muitos casos, esse desejo pelo consumo vem de uma dificuldade de inserção profissional, o que pode prejudicar a realização de sonhos e de planejamento para o futuro.

Percebe-se que é importante nesse período o jovem entender o seu papel como trabalhador, porém em período de aprendizagem e buscar controle emocional para os desejos e vontades que surgem repentinamente, pois caso tenha um descontrole, pode atrapalhar o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

A experiência de ser um adolescente ou jovem aprendiz faz parte da construção da identidade de ser um trabalhador. E através desta identidade é que tornará o profissional que decidir ser. O desenrolar da carreira só dependerá do próprio, podendo ter oportunidades ou não em função do comportamento e trabalho desempenhado durante este período.

No Brasil, alguns estudos apontam efeitos negativos do trabalho sobre a saúde dos jovens trabalhadores (FISCHER *et al*, 2003). As representações do trabalho entre os jovens

apontam contradição entre o seu reconhecimento como valor moral positivo para o desenvolvimento psicossocial e a construção da identidade, e as consequências negativas decorrentes da exposição a cargas físicas e psicológicas precocemente.

Ainda longe de qualquer consenso sobre os seus benefícios e prejuízos, sejam eles à saúde física, à formação da personalidade, à socialização, à escolarização, o trabalho do adolescente ou do jovem é repleto de particulares.

4. METODOLOGIA DE PESQUISA

A metodologia utilizada seguiu a orientação qualitativa, pois foram analisadas as percepções dos jovens, por meio da coleta de dados sobre a inserção laboral, com especial ênfase nas relações entre a experiência de trabalho e a aprendizagem. Esta pode ser classificada como exploratória com base na taxonomia proposta por Vergara (2009), tendo em vista que privilegiou a observação, registro e análise de fenômenos, buscando conhecer situações correlatas.

Os instrumentos utilizados foram à pesquisa bibliográfica e de campo, pois foi suportada por uma revisão de literatura a respeito do jovem após processos de aprendizagem, sua integração com o mundo do trabalho e temas correlatos, além de documentos como leis e programas. Houve também a observação participante, onde sucedeu a inserção parcial no objeto de estudo, vivenciando o dia a dia do mesmo.

O objeto de estudo são os jovens aprendizes egressos, participantes do programa de aprendizagem “aprendiz legal”, na cidade de Três Rios, interior do estado do Rio de Janeiro entre os anos de 2008 e 2014. Foram entrevistados 21 jovens, sendo 12 do sexo feminino e 9 do sexo masculino, com idades entre 17 e 25 anos. A pesquisa envolveu análise de conteúdo, por meio da coleta de informações junto aos jovens.

O instrumento utilizado na análise foi por meio de entrevista, onde o roteiro era composto por 13 tópicos que abordavam sobre a formação desenvolvida no âmbito da ONG, sobre a experiência como aprendiz e as relações com a escola e a vida social, entre aspectos relevantes para o entendimento da experiência de inserção no trabalho na condição de aprendiz, além das informações sociodemográficas.

Os jovens foram contatados por telefone por ajuda de educadores e estes foram convidados a participar de um estudo sobre juventude e trabalho. Verificado o interesse em participar e a disponibilidade dos jovens, foram marcados horários nas dependências da ONG formadora para realização das entrevistas e feitas de forma individual. Todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos jovens e depois transcritas.

Posteriormente à coleta dos dados, a análise de conteúdo foi realizada em 4 categorias: a) A aprendizagem no âmbito da ONG; b) A experiência laboral, c) A vida social e familiar enquanto trabalhador e d) Relevância do programa de aprendizagem na vida de um jovem.

Vale ressaltar que os resultados obtidos representam apenas a opinião dos entrevistados, não correspondendo, necessariamente, à percepção dos demais parceiros envolvidos no programa de aprendizagem.

5. RESULTADOS OBTIDOS NO CAMPO

O programa de aprendizagem, Aprendiz Legal, se apoia na Lei 10.097/2000, a Lei da Aprendizagem. Desde 23 de abril de 2012, conforme a Portaria Nº 723 que revoga as Portarias 615/2007 e 2.755/2010, os jovens cumprem uma carga horária teórica de 30% ao longo do programa e 70% de carga horária prática na empresa contratante. Os jovens podem

ser contratados para uma jornada de 4 horas diárias de trabalho com duração de 16 meses ou 6 horas diárias com duração de 11 meses, ambos por 5 dias da semana. Ao iniciarem, antes de começarem nas empresas, os jovens recebem uma carga horária sequencial de 80 horas iniciais na entidade qualificadora. Após estas horas iniciais, os jovens iniciam as atividades práticas durante 4 dias na semana e 1 dia frequentam a ONG qualificadora para as capacitações, além de encontros extras no mês para complementar a carga horária teórica necessária.

O trabalho foi desenvolvido, como já destacado, a partir da percepção de 21 jovens aprendizes egressos do programa de aprendizagem “aprendiz legal” na cidade de Três Rios, interior do estado do Rio de Janeiro, entre os anos de 2008 e 2014. Dos 21 jovens entrevistados, 12 são do sexo feminino e 9 do sexo masculino, com idades entre 17 e 25 anos. Com ensino médio completo são 7 e 14 estão cursando o ensino superior. Do total, 9 foram efetivados nas empresas onde foram aprendizes, 9 foram trabalhar em outras empresas e 3 não trabalham, sendo 2 por motivos de dedicação aos estudos e 1 por não ter encontrado oportunidade.

A análise a seguir apresenta os aspectos destacados no relato dos jovens, considerando quatro categorias centrais: (1) a aprendizagem, (2) o trabalho e (3) a relação entre trabalho versus família e vida social e (4) relevância do programa. Nota-se que as categorias (1), (2) e (3) mencionadas acima, fazem parte de um contexto onde o jovem, enquanto aprendiz está inserido e estas são peças importantes dentro do programa de aprendizagem. Entender a visão do jovem sobre o programa de que participou, foi o motivo da escolha da categoria (4).

Por sigilosidade, os entrevistados serão tratados de A1, A2, A3, e assim sucessivamente, garantindo a confidencialidade das informações e a identidade dos entrevistados.

CATEGORIA 1: A APRENDIZAGEM

Nesta categoria, busca-se entender a percepção dos jovens acerca das capacitações aplicadas pela ONG formadora, o CIEE, como cumprimento da carga horária teórica; de que forma a experiência nas capacitações é vista por eles; quais foram as principais aprendizagens e dificuldades; como eram as relações com os pares e educadores; e, se o trabalho interferia na aprendizagem.

Os jovens entrevistados foram unânimes em destacar a importância da aprendizagem dentro do programa. Mencionam as orientações recebidas para o desenvolvimento das atividades práticas como sendo fundamentais para o crescimento profissional:

Nas capacitações recebi instruções de como me comportar em uma entrevista de emprego, como me vestir e me comportar em meu ambiente de trabalho. (A1, 18 anos)

Eu aprendi a atender os clientes, como falar com as pessoas no trabalho, como atender ao telefone e também como construir uma imagem positiva. (A2, 19 anos)

Ao mesmo tempo em que relatam sua satisfação com as informações recebidas, declaram o crescimento pessoal adquirido em função das estratégias de ensino:

Além dos conhecimentos técnicos que me deram base para estar no cargo atual que eu me encontro, o maior aprendizado que eu obtive para vida pessoal, foi onde aprendi a ter equilíbrio entre o trabalho e os desejos pessoais. (A3, 19 anos)

A principal aprendizagem que pude absorver foi a capacidade de percepção das necessidades do mercado de trabalho atual e as minhas habilidades altamente utilizáveis

perante a isso, me permitindo investir nas mesmas e atuar de imediato na área, que como profissional, eu escolhi. (A4, 19 anos)

Acredita-se que jovens nessa faixa etária precisam desenvolver habilidades comportamentais necessárias para atuação no mundo corporativo. Conforme Queiroz e Leite (2011), geralmente um indivíduo é contratado por uma conjuntura de conhecimentos, habilidades e atitudes e é demitido pela falta de atitudes. Por isso a importância de desenvolver tais habilidades para adentrar e permanecer no trabalho. Como o objetivo do programa é promover o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz, através de abordagem interdisciplinar e contextualizada do conhecimento, há um trabalho para desenvolver toda a conjuntura.

As principais dificuldades destacadas pelos jovens dentro da aprendizagem foram: administrar a rotina, compromisso com o horário, falar em público, timidez, insegurança, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, lidar com as diferenças, dificuldade para argumentar e persuadir e socialização.

Os jovens nesta fase estão experimentando a vida profissional. Esta vivência é uma das bases para a construção de sua identidade, por estruturarem suas vidas a partir dos compromissos ideológicos, pessoais e laborais que assumem e presenciam em seu contexto de desenvolvimento:

No início do programa minhas maiores dificuldades foram a insegurança e o medo de errar, pois tudo era muito novo e eu não tinha preparo. Eu via aqueles que já estavam lá como superiores, pois falavam dos temas com propriedade e não entender sobre o assunto, me dava vergonha. Por conta disso, evitava ao máximo me comunicar, para não falar bobagem. Mas com o passar do tempo, percebi que era exatamente a essência do programa, capacitar àqueles que não tinham nenhuma experiência para que mais tarde eles estivessem preparados para o mercado, que na cidade, era crescente. E o fato de não conhecer nada sobre aquele universo me incentivou a pesquisar em casa para debater de igual para igual. (A1, 18 anos)

Influência na escolha da graduação, valorização do tempo livre, clareza ao falar em público, equilíbrio emocional, dar importância e prioridade aos compromissos, melhora na convivência com familiares e percepção da importância dos estudos na entrada e permanência no mundo do trabalho, foram fatores percebidos pelos jovens em que a participação nas capacitações favoreceu aos mesmos:

Com o trabalho eu aprendi a dar mais valor aos estudos, pois percebi que a única forma de alcançar um bom emprego, é por meio dele. Assim eu comecei a me dedicar muito mais aos estudos. (A5, 19 anos)

Estes depoimentos revelam que as capacitações na aprendizagem são percebidas de forma distinta entre os jovens, porém como um espaço de crescimento profissional onde são desenvolvidas habilidades técnicas e comportamentais, essenciais para o mundo do trabalho, onde proporciona crescimento pessoal.

CATEGORIA 2: O TRABALHO

Nesta categoria, procura-se entender como a experiência de trabalho vivenciada na empresa contratante, como cumprimento da carga horária prática, é percebida pelos jovens. Quais foram as principais aprendizagens e dificuldades no ambiente de trabalho, se esta experiência trouxe mudanças para a vida e quais sentimentos foram despertados.

Os jovens entrevistados percebem o trabalho como uma entrada no mundo adulto, com oportunidade para se desenvolver, aprender, com independência financeira, favorecendo o amadurecimento pessoal:

Como nunca tinha trabalhado, a remuneração me ajudou a desenvolver a capacidade de organizar minhas próprias contas e despesas, desenvolvendo assim meu crescimento pessoal. (A6, 22 anos)

Pude comprar as coisas que antes não podia, pude ajudar nas despesas familiares e aprendi a dar valor ao dinheiro. (A5, 19 anos)

O trabalho também é percebido pelos jovens como um ambiente de desenvolvimento de habilidades e competências, capazes de favorecer a iniciativa. Dentre as competências adquiridas, apontam os conhecimentos técnicos e a melhor compreensão acerca do mundo profissional:

De todas que aprendi a mais importante até agora, ou pelo menos a que mais aplico no meu trabalho hoje é a organização. Nada do que faço pode cair no esquecimento e muitas coisas não podem ser feitas na hora, então há um controle de tempo e um planejamento para cada tarefa. (A7, 20 anos)

Os jovens também mencionam que o relacionamento interpessoal era um entrave até trabalharem no mundo corporativo, onde a comunicação era fundamental para qualquer setor. Lidar com opiniões, culturas e habilidades diferentes era uma dificuldade:

Aprendi a lidar com diversos tipos de público e adequar a cada um deles um vocabulário diferente. Adquiri responsabilidade com prazos e horários e aprendi a respeitar meus colegas de trabalho e a aceitar as diferenças de personalidade e opinião. (A1, 18 anos)

Por outro lado, alguns depoimentos sugerem, que a iniciativa dos jovens nem sempre é bem aceita. Esta situação ocorre quando a visão da empresa para o aprendiz é de um cumpridor de cotas e também por não dar credibilidade e oportunidade às iniciativas e ideias dos jovens:

As pessoas não aceitam opinião. Essa era uma dificuldade, pois sempre que tentava trazer algo novo, eles diziam que “tudo está bom como está”. (A5, 19 anos)

Em casos como esse, o jovem pode se sentir desvalorizado e este poderá ser um fator de desmotivação para o trabalho. Em contrapartida, esta situação poderá ser um fator impulsionador, de superação dos obstáculos e da busca por mais aprimoramento:

A experiência laboral me despertou muitos sentimentos, mas o principal foi a vontade de crescer, me desenvolver e me tornar um bom profissional. (A3, 19 anos)

Para a maioria dos jovens, o que resume o trabalho é a experiência. Ser inserido no mundo do trabalho tão jovem, recebendo conhecimento e podendo aplicá-lo na prática, faz toda a diferença no profissional que o jovem se tornará.

O programa trabalha a maturidade de um adolescente perante o exigente mercado de trabalho. Todo jovem que tem a oportunidade de passar pela experiência, com toda certeza, tem a mente mais ampla e focada em algum objetivo relacionado à escolha profissional. O programa nos incentiva a manter um bom relacionamento com as pessoas que nos cercam e com isso, buscar ajudar umas as outras para que possamos todos juntos, alcançarmos os pontos necessários para sermos de fato profissionais altamente sucedidos em todos os aspectos. Sem dúvidas, é uma experiência muito impactante na vida profissional de todos os jovens que vivenciam esta experiência. (A4, 19 anos)

CATEGORIA 3: RELAÇÃO ENTRE TRABALHO, FAMÍLIA E VIDA SOCIAL

Nesta categoria, busca-se entender como os jovens administram as relações com a família, amigos e o lazer enquanto trabalhador.

Os depoimentos dos entrevistados indicam que a experiência de inserção laboral na condição de aprendiz representa a abertura de novas possibilidades associadas, sobretudo, com a vivência das relações com adultos fora do ambiente familiar. O campo aberto por essas experiências configura uma ampliação da rede social da qual os jovens participam e incentiva a negociação ativa de novos papéis e identidades.

Para os entrevistados, a vida social e o trabalho se apresentam como dois mundos bem próximos, porém distintos, que disputam seu tempo, atenção e dedicação. Nesse sentido, a relação do trabalho com a vida social foi apontada como geradora de desafios a serem superados, pois o jovem se vê diante da necessidade de conciliar trabalho com vida social e familiar.

Os jovens sentem que o tempo fica corrido para as atividades de lazer e com a família, que antes não necessitavam de planejamento. O tempo livre passou a ter mais qualidade e a ser ainda mais prazeroso:

Antes de trabalhar eu era mais próximo dos meus amigos, era futebol e videogame quase todo dia. Depois que comecei a trabalhar, tudo mudou. Além de não ter mais tempo para me divertir como antes, mesmo se tivesse algum tempo disponível, o cansaço não deixava as coisas serem como antes. (A5, 19 anos)

O lazer ficou ainda mais prazeroso, pois aproveito ainda mais o tempo livre depois de uma semana de muito trabalho e aprendizagem. (A11, 18 anos)

Por outro lado, declararam que a visão dos amigos e da família para eles mudou em função do trabalho, ganhando mais confiança e respeito. A inserção no trabalho permite que os adolescentes se tornem progressivamente independentes dos adultos, assumindo a responsabilidade por seus atos e consequências, e também, tomando decisões que repercutem no seu dia a dia e também no futuro, a partir da internalização do que é certo e errado.

O trabalho alterou as relações com minha família e amigos. Passei a ser enxergado como adulto e adquiri mais responsabilidade. (A8, 22 anos).

Minha família se encheu de orgulho, pois aos 15 anos eu assumira responsabilidades que muitas pessoas mais velhas ainda não haviam assumido. Eles passaram a me ter como um bom exemplo. (A1, 18 anos)

As relações familiares também sofrem alterações a partir da entrada dos jovens no mundo do trabalho. Os jovens indicam que, antes da inserção laboral, suas relações com os pais se caracterizavam por um vínculo de dependência associado à proteção conferida pela família, chegando, em alguns casos, a configurar uma superproteção.

Os jovens declararam que a qualidade das relações entre amigos e familiares melhorou em função da necessidade de comunicação dentro do ambiente de trabalho. Os adultos dão orientações técnicas e explicam ou demonstram como desempenhar uma tarefa, ou ainda, desafiam os jovens a cumprir seus objetivos e fornecem feedbacks quando necessário.

Agora estou mais aberta as opiniões dos meus familiares, o que há um tempo atrás me incomodava muito. (A9, 19 anos). Eu era muito rebelde e com o trabalho passei a entender melhor minha família. (A10, 23 anos).

Em alguns casos, a inserção no mundo do trabalho faz com que alguns jovens se tornem protagonistas nas relações familiares, assumindo a responsabilidade por decisões que

afetam diretamente a vida de seus pais e irmãos. Ainda destacaram a importância do apoio da ONG formadora como facilitadora e mediadora no processo de adaptação ao ambiente de trabalho nas empresas concomitantemente, com as relações familiares durante esse processo. Nesse sentido, destacaram tanto o aconselhamento dos educadores durante o período da formação, quanto o acompanhamento da experiência nas empresas.

Os relatos dos jovens acima sugerem a importância da inserção no mundo do trabalho mesmo sendo tão jovens. É notório que estes fatores contribuam para o desenvolvimento de um profissional preocupado e entendido do seu processo de crescimento.

CATEGORIA 4: RELEVÂNCIA DO PROGRAMA

Nesta categoria, procura-se entender como o jovem percebe o programa de aprendizagem na vida de um jovem, qual a relevância desta participação para sua vida e carreira e quais são as expectativas em relação ao futuro profissional.

Por unanimidade, os jovens destacam a importância do programa na vida de um jovem como sendo necessário para a entrada no mundo do trabalho, pois este é um facilitador quando a sociedade impossibilita a contratação de um jovem seja pela falta de experiência, ou por preconceito. Os jovens mencionam que o programa não é preconceituoso, não favorecendo nem desfavorecendo a determinados grupos. Todos são tratados como iguais.

Definiria como necessário para a vida de cada adolescente e jovem que pretende ingressar no mercado de trabalho de maneira mais preparada e mais esclarecida. (A8, 22 anos)

O programa pode ser definido com um programa de atitude, iniciativa e visão de futuro. Ele investe diretamente na raiz da sociedade e o melhor, não faz distinção quanto à classe social, racial, ou religiosa. Não favorece, nem desfavorece a um determinado grupo. Todos são tratados como iguais, recebem o devido investimento para que no futuro possam ser bons profissionais. (A1, 18 anos)

Outro ponto significativo é o auxílio ao jovem que muitas vezes tem dificuldade em encontrar o seu caminho, fazendo com que ele não adentre o caminho das drogas e da violência. A maturidade do jovem é trabalhada e incentivada por diversos aspectos, fazendo com que o mesmo consiga ter um relacionamento intrapessoal, favorecendo o desenvolvimento pessoal.

Eu definiria o programa como uma oportunidade única. Ele vai além de inserir o jovem no mercado de trabalho, tem todo um contexto social. Engrandece e torna o homem digno, possibilitando que alcance seus sonhos e objetivos através dos próprios esforços. (A12, 21 anos)

Os jovens mencionam ainda que as relações interpessoais são incentivadas, facilitando a convivência com pessoas e a entender as diferenças.

O programa é excelente. Na maioria das vezes o jovem só tem convivência com a família e amigos. No programa esse leque é ampliado. O jovem começa a conviver com pessoas muito diferentes dele e o ajuda a entender melhor as diferenças. Aprende a ser um bom ouvinte e a filtrar as informações. (A13, 25 anos)

Outro aspecto destacado foi o olhar para o futuro profissional. Por conta da vivência no mundo do trabalho e as atividades vivenciadas nas capacitações, estes, por unanimidade, conseguem ter expectativas positivas quanto ao futuro profissional. Os jovens percebem que o estudo para a carreira é fundamental tanto para a permanência no mundo do trabalho quanto para alcançar salários mais altos.

Sou grata a tudo que o programa me acrescentou. Hoje me sinto motivada a ser uma profissional de sucesso. Pretendo me formar e me especializar na área de engenharia, mantendo o foco na parte de garantia de qualidade e regulatória, o que hoje é o meu sonho. (A4, 19 anos)

Quando me formei no programa, saí com a ânsia de cursar uma universidade, investir completamente na minha carreira e me tornar uma verdadeira profissional de sucesso. Quero, assim como o programa de aprendizagem, ter uma iniciativa. Ao invés de procurar culpados para a má educação do país, quero fazer algo para melhorar esse quadro. Espero alcançar sucesso profissional, estabilidade financeira e ajudar outras pessoas dessa forma. (A14, 18 anos)

Os valores adquiridos e as experiências vivenciadas enquanto jovem aprendiz são mencionados por estes como imprescindíveis para serem bons profissionais.

Espero conseguir ser um profissional ético e exemplar, usando todas as minhas experiências adquiridas através do programa e nunca esquecendo que sempre posso aprender. (A9, 19 anos)

Nota-se que a passagem em programas de aprendizagem acaba sendo um acontecimento na vida de um jovem, tendo toda a relevância a participação nestes. Conforme mencionado por eles, tornam-se pessoas diferentes após o programa. Adquirem habilidades comportamentais e técnicas imprescindíveis para um profissional de sucesso e se tornam pessoas mais amadurecidas após a participação, criando expectativas positivas em relação ao futuro profissional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como finalidade descrever a visão de jovens aprendizes egressos a respeito da relevância da experiência vivenciada no programa de aprendizagem para sua vida e carreira. Nesse estudo foi considerado o programa Aprendiz Legal desenvolvido pela Organização Não-Governamental (ONG) CIEE – Centro de Integração Empresa Escola em parceria com a Fundação Roberto Marinho.

Os adolescentes e jovens participantes do estudo foram tomados como protagonistas do seu próprio desenvolvimento, sendo capazes de construir significados e sentidos acerca de suas experiências e, ainda de criar estratégias para superar os obstáculos. As atividades enquanto jovem trabalhador são percebidas pelos jovens como capaz de promover mudanças positivas, que envolve o desenvolvimento de competências comportamentais, imprescindíveis para atuação no mercado e competências técnicas, fundamentais para atuar na área em que se deseja. Ainda adquiriram responsabilidade e maturidade para lidar no divergente mundo que se inseriram.

Este estudo revelou também que a ONG CIEE está configurada para a juventude como um espaço de socialização para o trabalho, desempenhando um trabalho relevante na sua formação para a vida adulta. Todavia, é necessário destacar que o papel por ela desempenhado não pode ser generalizado para outras organizações desta natureza. Ela apresenta características metodológicas próprias, como mencionadas nesse estudo. Por isso, é importante destacar a metodologia utilizada, pois o processo de formação dos jovens parecem realmente funcionar. Todos os jovens entrevistados foram unânimes em destacar a boa formação adquirida no CIEE para o desenvolvimento pessoal e profissional.

É evidente que a estrutura interna das empresas contratantes pode impactar de maneira positiva ou negativa no processo de formação do jovem trabalhador e no entendimento do

mundo do trabalho. A organização que vê o jovem aprendiz somente como um cumpridor de cotas, tem menos capacidade de formar um jovem. Por outro lado, existem empresas que conseguem visualizar nos programas de aprendizagem uma maneira de formar e preparar o jovem para o mundo do trabalho e para a vida e, por conseguinte, acabam sendo responsáveis socialmente.

De acordo com o estudo, nota-se que em alguns casos, as organizações estabelecem aos jovens a responsabilidade de um profissional, exigindo inclusive, carga horária além do permitido. O jovem pode visualizar essa demanda como importante para sua experiência, crescimento profissional, mas pode também se sentir desmotivado, ao perceber as diferenças salariais frente aos funcionários.

Ainda neste sentido, nota-se que parte dos jovens não conseguem ser efetivados nas empresas que atuaram como aprendizes ao final do contrato, visto que estas precisam cumprir as cotas exigidas pela legislação brasileira e em razão disto, não possuem oportunidades em seu quadro de funcionários para novas contratações.

No âmbito dos significados e sentidos acerca da atividade laboral, este estudo sugere que esta é vivida de forma intrínseca, podendo ter aspectos positivos ou negativos. Na maioria dos entrevistados os sentimentos despertados foram positivos, tendo a atividade laboral como um fator para o amadurecimento pessoal e também de desenvolvimento de habilidades e competências, favorecendo a iniciativa.

Ainda na ótica dos jovens, os resultados mostram que a inserção laboral gera mudanças nas relações interpessoais, possibilitando a formação de novos vínculos. Estas são incentivadas tanto no ambiente de trabalho quanto na aprendizagem, o que facilita a convivência com as pessoas e o entendimento das diferenças. Os jovens ainda destacam que a ONG formadora é uma facilitadora nesse processo de adaptação no ambiente corporativo e relações familiares.

Nota-se que, em função da participação no programa de aprendizagem, os jovens entrevistados foram unânimes em destacar que desejam continuar os estudos, buscando qualificação na área que desejam atuar. Nesse sentido acredita-se que programas como estes devem ser incentivados, pois promovem uma inserção laboral mais qualificada.

Espera-se que os resultados desta pesquisa possam gerar reflexões no âmbito dos governantes, em espaços onde ocorram formação de jovens, nas organizações corporativas, no intuito de promover intervenções voltadas para criar melhores e mais oportunidades aos jovens.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense, 1994.

AMAZARRAY, Mayte R. *et al.* Aprendiz versus Trabalhador: Adolescentes em Processo de Aprendizagem. *Psicologia Teoria e Pesquisa*. Brasília, vol. 25. n. 3, pp. 329-338, jul./set. 2009.

ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de; AMBONI, Nério. *Teoria Geral da Administração*. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

APRENDIZ LEGAL. Brasil (2015). Disponível em <<http://www.aprendizlegal.org.br/main.asp?Team={DB0CF55D-A905-4471-A450-A46DC90BF3F5}>> Acesso em: 07 jan. 2015.

BRASIL. 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.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

BRASIL. [Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013](#).

BRASIL. [Constituição da República Federativa do Brasil de 1988](#).

BRASIL. Portaria MTE nº- 723, de 23 de abril de 2012. Confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 8º e art. 32 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.

CIEE, Centro de Integração Empresa Escola do Rio de Janeiro. Disponível em <<http://www.ciee.org.br/porta1/index.asp>> Acesso em: 06 mar. 2015.

ENRIQUEZ, Eugène. Perda do trabalho, perda da Identidade. *In*: NABUCO, Maria Regina; CARVALHO NETO, Antônio. (Orgs). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT da PUC de MG, 1999, p. 69-83.

FERLA, Luis. *Feios, sujos e malvados sob medida: A utopia médica do biodeterminismo, São Paulo (1920-1945)*. São Paulo: Alameda, 2009.

FISCHER, Frida M. *et al*. Efeitos do trabalho sobre a saúde de adolescentes. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232003000400019> Acesso em 06 jan. 2015.

FONSECA, João C. F. *Adolescência e trabalho*. São Paulo: Summus, 2003.

GREENBERGER, Ellen; STEINBERG, Laurence. *When teenagers work: The psychological and social costs of teenage employment*. New York: Basic Books, 1986.

GUIMARÃES, Rosemeire M.; ROMANELLI, Geraldo. A inserção de adolescentes no mercado de trabalho através de uma ONG. *Revista Psicologia em Estudo*. Maringá, vol.7. n.2, pp. 117-126, jul./dez. 2002.

HACKMAN, J. R.; SUTTLE, J. L. *Improving life at work*. Glenview, Ill: Scott, Foresman, and Co., 1977.

HERZBERG, Frederick. *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Co., 1966.

_____. Maximizing work and minimizing labor. *Industry Week*, vol. 206. n. 8, pp. 61-64, 1980.

HERZBERG, Frederick. Les quatre questions existentielles: leur effet sur la motivation humaine et le comportement organisationnel. In: PAUCHANT, T. C. et coll. (Coord.). *La quête du sens: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature*. Québec : Éditions de l'organisation, 1996. (Collection Manpower, p. 165-188).

MATTOS, Elsa de. *Caminhos da Inserção no Trabalho*. Mudanças, desafios e oportunidades na perspectiva dos jovens aprendizes. 2008. 157p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

_____. Trabalho e Escola: É Possível Conciliar? A Perspectiva de Jovens Aprendizes Baianos. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*. Brasília, vol. 30. n. 3, pp. 540-555, 2010.

MATTOS, Elsa de; CHAVES, Antônio M. As representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes – um estudo piloto. *Revista Brasileira de Desenvolvimento e Crescimento Humano*. São Paulo, vol. 16. n. 3, pp. 66-75, 2006.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. Brasil (2015). Disponível em <http://www3.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_default.asp> Acesso em: 07 jan. 2015.

MOREIRA, Elen Gongora. *Clima Organizacional*. Curitiba: IESDE, 2012.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, vol. 41. n. 3, pp. 19, jul./set. 2001.

OLIVEIRA, Denize C. de O. *et al.* Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadores e não trabalhadores. *Revista Ciência & Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, vol. 15 n. 3, pp. 763-773, 2010.

OLIVEIRA, Sidinei R.; PICCININI, Valmiria C.; SILVEIRA, Cássia S. O trabalho como representação: a visão dos jovens universitários. *Revista de Ciências da Administração*. Santa Catarina, vol. 12. n. 28, pp. 169-195, set./dez. 2010.

PRONI, Marcelo W; Rocha, Thaíssa T. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. *Revista ABET*. Disponível em <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/15486/8849>> Acesso em 06 jan. 2015.

QUEIROZ, Cláudio; LEITE, Christiane. *O elo da gestão de carreira: O papel do empregado, da liderança e da organização*. São Paulo: DVS editora, 2011.

SANTANA, Vilma S.; ITAPIRACA, Martha S. Fatores sociocontextuais para o trabalho da criança e do adolescente: uma análise ecológica. *Revista Saúde Pública*. São Paulo, vol. 45. n. 4, pp. 676-84, 2011.

SANTOS, Ademir dos; BORCSIK, Luiz A. *O homem nas organizações*. São Paulo: Autor, 2011.

SILVA, Renata D. M.; TRINDADE, Zeidi A. Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. São Paulo, vol. 14. n. 1, pp. 73-86, jan./jun. 2013.

STRATHERN, Paul. *Uma breve história da economia*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

TAMOYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*. Curitiba, vol. 7. n. 4, pp. 33-54, 2003.

TEIXEIRA, Liliane Reis; et al. Teen at work: The burden of a double shift on daily activities. *Chronobiology International*. Disponível em <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15646232>> Acesso em 10 fev. 2015.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

WICKERT, Luciana F. Desemprego e juventude: Jovens em busca do primeiro emprego. *Revista Psicologia, Ciência e Profissão*. Brasília, vol. 26. n. 2, pp. 258-269, 2006.