

**PRIMEIRO EMPREGO: OS IMPACTOS DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO
INGRESSO PROFISSIONAL DOS JOVENS**

Denise Moura - UNIFACIG

Anandy Kassis de Faria Alvim-Hannas – UNIFACIG

Lilian Beatriz Ferreira Longo – UNIFACIG

Reginaldo Adriano de Souza – UNIFACIG

Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura – UNIFACIG

Resumo: O programa jovem aprendiz é visto como um propulsor para o mercado de trabalho e uma grande chance de aperfeiçoamento profissional para jovens, além de contribuir com as empresas na descoberta de novos talentos. O principal objetivo do programa é inserir os jovens no mercado de trabalho. Diante disso, este artigo teve como objetivo, analisar a percepção do jovem quanto à eficácia do programa jovem aprendiz para a sua formação profissional, na cidade de Manhuaçu (MG). Para isso, foi realizada uma pesquisa descritiva com uma abordagem qualitativa. Para coleta de dados foi utilizado a entrevistas do tipo semiestruturada e saturação dos dados. As informações foram analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados apontaram que o programa é uma ferramenta eficaz de inserção no mercado de trabalho, pois consegue desenvolver as habilidades necessárias para a atuação profissional, deixando os jovens mais preparados para novos desafios e novas possibilidades, além de trazer oportunidades de melhoria financeira para suas famílias, pois muitos têm que começar a trabalhar cedo para ajudar no sustento de casa. Conclui-se, portanto, que o programa jovem aprendiz é um grande propulsor para inserção no primeiro emprego e com grande relevância no preparo do jovem para sua vida profissional.

Palavras-chave: Jovem Aprendiz. Mercado de trabalho. Atuação Profissional.

1. INTRODUÇÃO

O programa “Jovem Aprendiz”, apoiado na Lei Federal nº 10.097/2000, também chamada de Lei da Aprendizagem, visa preparar a inserção dos jovens no mundo do trabalho, contribuindo para sua formação e desenvolvimento profissional. De acordo com o CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola, o programa “possibilita ao jovem assumir o papel de agente de desenvolvimento de sua própria carreira”, na medida em que “sua criatividade, sua ousadia e sua tendência à contestação são canalizadas para renovar ideais, estruturas e processos”.

Ainda segundo o CIEE o programa conta com o auxílio de organizações, conforme determina a Lei da Aprendizagem (10.097/2000), visto que uma cota entre 5% e 15% das vagas das companhias consideradas de médio e grande porte deve ser destinada aos jovens entre 14 a 24 anos incompletos, sendo estudante dos ensinos Fundamental, Médio, Técnico ou formado. O mesmo tema também foi tratado pelo ECA- Estatuto do Adolescente, aprovado pela Lei nº 8.069 que preconiza nos artigos 60 a 69, o direito à aprendizagem, por meio da formação técnico-profissional, obedecendo alguns princípios como garantia de acesso e frequência escolar, atividades compatíveis com o desenvolvimento do jovem no trabalho e um horário especial para o exercício do mesmo (LEI nº. 8.069/90 Art. 62 e CLT Art. 428).

Neste sentido, o serviço de aprendizagem visa à criação de oportunidades para os jovens ao inseri-los no mercado de trabalho, preparando-os para desempenharem atividades profissionais, por meio das aulas teóricas ministradas no ambiente de aprendizagem e da prática exercida nas organizações. Dessa forma, o programa possibilita um leque de experiências e uma formação profissional básica que poderá ser aplicada em diversas áreas.

Algumas empresas ao aderirem ao programa transformam a realidade do jovem que emprega, dando-lhe a oportunidade de se desenvolver profissionalmente, por outro lado, outras só fazem a contratação do jovem por ter que cumprir a cota estabelecida na Lei (OLIVEIRA, 2012). Paulino (2016) relata a dificuldade do jovem quanto à oportunidade de inserção no mundo do trabalho por ser muito acirrado, por não haver ofertas de mercado o suficiente a quantidade de jovem querendo uma oportunidade de crescimento profissional.

Diante disso, espera-se com este estudo, responder a seguinte problemática: qual a percepção do jovem sobre a eficácia do programa jovem aprendiz para a sua formação profissional?

O estudo se torna relevante, uma vez que o tema já vem sendo pesquisado há algum tempo. Villar e Mourão (2018) evidenciaram em sua pesquisa que o objetivo do programa é voltado para o desenvolvimento e a empregabilidade do jovem no mercado de trabalho após sua participação no que é proposto pela aprendizagem. Entretanto, em seus estudos, Amazarray, Thomé e Poletto (2009) questionaram a eficiência do programa jovem aprendiz como forma de inserção laboral, além de confirmarem a necessidade de mais qualificação para a permanência jovem no mercado de trabalho, que exige um grau de empenho maior para a sustentação.

É diante desses argumentos que este estudo tem como objetivo analisar a percepção do jovem quanto à eficácia do programa jovem aprendiz para a sua formação profissional, na região de Manhuaçu (MG). Para isso, foi realizado um estudo descritivo, com abordagem qualitativa e emprego de entrevista, buscando evidenciar se na região estudada, os sujeitos também encontram as mesmas dificuldades apontadas em outras pesquisas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

As novas transformações nas relações de trabalho no mundo contemporâneo vêm sofrendo implicações sobre os sentidos e significados que são atribuídos ao trabalho, caracterizando-se pelo desenvolvimento das novas tecnologias, o que propicia o surgimento de novas profissões (DUTRA-THOMÉ e KOLLER, 2014), implicando em mais emprego. Contudo, a situação econômica, política e social de um país, contribuem para o seu desenvolvimento, uma vez que, existindo ofertas de emprego, existe também a possibilidade de geração de renda, o aumento da qualidade de vida e redução da pobreza, contribuindo para minimização dos problemas socioeconômicos (PIRES, 2015).

Entretanto, o atual contexto do mercado de trabalho no país vem sendo composto por novos discursos e uma nova reestruturação, onde se define que ser flexível e competitivo é uma característica do trabalhador ideal (AMAZARRAY; THOMÉ e POLETTO, 2009). Essas características são apontadas por Marra (2013) como próprias do trabalhador jovem, uma vez que para a autora, o mercado enaltece o “ser jovem” para as vagas de emprego.

De acordo com Paulino (2016) os jovens estão predispostos a sofrerem as transformações repentinas desse mercado, e essas mudanças acabam levando-os a aceitarem situações de trabalhos precários e até mesmo o desemprego. Amazarray; Thomé e Poletto (2009) identificaram que altos índices de desemprego causam transtornos aos jovens, não dando base para escolhas profissionais para um futuro. Já Paulino (2016) ressalta o surgimento de uma nova geração entre os jovens, a denominada geração nem - nem, são jovens que nem estudam e nem trabalham, onde esse viés de insegurança e instabilidade do mercado não os motivam a mudança.

Como forma de minimizar esta situação, o governo no ano de 2019, tem proposto projetos que viabilizem a contratação de jovens como o programa “Verde e Amarelo”, uma vez que, fatores como: o índice de desemprego; o trabalho informal e a falta de estudos entre grande parte dos jovens vêm sendo levantado um ponto de preocupação para entidades governamentais (PAULINO, 2016).

A mesma preocupação vem sendo relatada por Oliveira (2012) e Villar e Mourão (2018) por conta de muitos jovens irem à procura de outras formas de renda como a prostituição, trabalho escravo, tráfico de drogas e até mesmo, situações de rua. Guimarães (2002) ainda ressalta que jovens com baixa escolaridade e renda são propensos a sofrerem mais com o desemprego em longo prazo.

Neste cenário, Guimarães (2002) aponta que uma nova forma de política de emprego para os jovens vem assumindo uma grande importância no processo de sua inserção laboral. Para o autor, por meio dessas políticas, pode se democratizar as chances de ascensão social dos jovens e redução das desigualdades, visto que o jovem constituiu hoje, parte da força de trabalho (IBGE, 2019), trazendo impactos no potencial produtivo e competitivo das empresas. Por conta disso, será discutido a seguir, o programa governamental “Jovem Aprendiz” que foi introduzido com este intuito.

2.1. Programa Jovem Aprendiz

Uma forma de inserção no mercado de trabalho para os jovens atualmente, é pelo programa jovem aprendiz, que de acordo com Oliveira (2012) tem como finalidade aperfeiçoar o jovem e concedê-lo uma pré-formação profissional, tornando-o apto ao mercado de trabalho.

Para Morin (2001) o processo de aprendizagem no programa tem que ser contínuo, pois o trabalho precisa oferecer novas oportunidades de conhecimentos para o jovem, sendo necessário ter uma base regular que o permita receber o estímulo quanto à necessidade de um crescimento pessoal e profissional.

Além disso, para Amazarray; Thomé e Poletto (2009), os jovens são motivados a adentrarem no programa pelo incentivo da família, assim como a busca pelo primeiro emprego e um meio de entrar em contato com novas experiências e conhecimentos. Já Mota e Tonelli (2013) falam que a principal motivação do jovem é a aquisição de dinheiro para compra de bens de consumo ou até mesmo a casa própria.

E na intenção de cumprir o que prevê a lei, as empresas demonstram a preocupação em esclarecer que a experiência dos adolescentes é meramente de aprendizagem e não de trabalho, como forma de integração do jovem na empresa o termo “trabalho” não era usado para referir-se às atividades ali prestadas pelos adolescentes (AMAZARRAY; THOMÉ E POLETTO 2009).

Villar e Mourão (2018) identificaram que as participantes do sexo feminino valorizam mais a preparação que o programa proporciona para vida profissional, já os participantes do sexo masculino, focam no financeiro para poder ajudar suas famílias.

Considerando o exposto, verifica-se a experiência proporcionada pelo Programa Jovem Aprendiz, bem como a formação profissional que pode gerar nos jovens participantes um grande aumento na percepção de sua empregabilidade no mercado de trabalho (VILLAR; MOURÃO, 2018).

2.2. A Lei de Aprendizagem

De acordo com o Manual de Aprendizagem (2014) a aprendizagem para jovens é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que passou por um processo de modernização onde foram propostas as Leis nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, e nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. O estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) também aborda a aprendizagem por meio da lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.

De acordo com Villar e Mourão (2018) a proposta do Programa da Lei da Aprendizagem, também muito conhecido como Programa Jovem Aprendiz tem por seu objetivo incentivar a inserção laboral de jovens no mercado de trabalho. Oliveira (2012) vem ressaltar que a partir do momento em que o jovem vê a possibilidade de se ingressar em uma instituição como Menor Aprendiz, o mesmo está disposto a desenvolver atividades profissionais e se preparar para trabalhar em determinada área específica.

O programa jovem aprendiz é parametrizado pela lei nº 8069 do ECA (Estatuto da Criança e Adolescente) onde no Art. 68 é abordado a forma que o programa traz a capacitação do jovem:

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada. § 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. § 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho

efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo (ECA, Art. 68).

Oliveira (2012) ressalta a importância da Lei para o Menor Aprendiz aos jovens, pois diante da oportunidade que eles têm de adentrar no mercado, passam por uma grande transformação, no seu amadurecimento e na sua percepção de ver o mundo, se tornando atento às novas possibilidades em que a sociedade o possa vir a oferecer.

Em questões trabalhistas existe uma cronologia de leis e adaptações com decretos em favor da profissionalização do jovem como outrora relatado nas Leis nº 8069/90 (ECA), nº 10.097/2000, em um recente Decreto nº 9579, de 22 de novembro de 2018, os art.42 a art.77 são abordados todos os aspectos relacionados ao jovem, as especificações trabalhistas como jornada de trabalho, remunerações, férias, dentre outras. Vale ressaltar no Decreto nº 9579/2018 a real especificidade do programa quanto ao aprendizado e preparo do jovem para o mercado:

Art. 48. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. Art. 49. A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios. I - garantia de acesso e frequência obrigatória no ensino fundamental; II - horário especial para o exercício das atividades; e III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho (BRASIL, 2018).

A respeito do contrato de aprendizagem Oliveira (2012) relata que é um contrato com prazo determinado para sua conclusão, a sua funcionalidade se baseia fundamentalmente em deixar o jovem capacitado e apto para se firmar em um contrato de emprego, se não fosse dessa forma à finalidade do programa, ele se tornaria um simples contrato de emprego.

O Manual da Aprendizagem (2014) traz o contrato de aprendizagem como um acordo de trabalho especial, com ajustes por escrito e com um prazo determinado para seu término, não sendo possível se tornar superior a dois anos, o empregador se compromete em assegurar ao aprendiz, que este inscrito no programa de aprendizagem, com uma formação técnico-profissional metódica sendo compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

2.3. O Jovem e o Primeiro Emprego

Quando o jovem está escolhendo uma área profissional para atuar, muitas vezes fica sem uma orientação para definir melhor seu perfil ou até mesmo sem opção para trabalhar na área requerida. Amazarray; Thomé e Poletto (2009) relatam que o jovem se orienta para uma opção profissional desvinculada do seu sentido original, que acaba o colocando em formas de trabalho muitas vezes degradante, que o aliena e acaba sendo desprovido de reais experiências de aprendizagem, justo em um momento onde está sendo definindo sua identidade pessoal e ocupacional.

Morin (2001) ressalta que as características do trabalho que os jovens procuram devem ser coerentes com os motivos que os levam a trabalhar. Para o autor, os jovens associam as demandas do trabalho com termos de competências e oportunidades para sua valorização pessoal e para condições de trabalho.

Oliveira (2012) destaca a preocupação no que diz respeito à saúde do jovem, que dada à necessidade de trabalho precoce, às vezes se sujeita a trabalhos que podem comprometer sua saúde ou sua educação e até mesmo interferir em seu desenvolvimento físico, mental e moral. Por isso, o autor ressalta a importância de não se permitir que o jovem empenhe qualquer ocupação que pode afetar tais áreas.

Neste sentido, Guimaraes (2002) relata que a política de emprego para jovens assume uma grande importância, pois vem democratizar as chances de ascensão social e redução das desigualdades, além de fomentar o crescimento da força de trabalho do país, podendo impactar o potencial produtivo e competitivo do mercado.

3. METODOLOGIA

O presente estudo tratou-se de uma pesquisa descritiva que de acordo com Silva e Menezes (2000, p.21), “visa descrever as características de determinada população ou fenômeno e o estabelecimento de relações entre as variáveis”. Diante disso, buscou-se descrever a percepção dos jovens entrevistados sobre a eficácia do programa “Jovem Aprendiz” para a sua formação profissional.

A abordagem foi de caráter qualitativo que busca obter o fenômeno em estudo, a partir da vivência das pessoas nele envolvidas, considerando todas as suas experiências e pontos de vistas (GODOY, 1995).

Como coleta de dados, utilizou-se a entrevista, que segundo Minayo (2007), se insere como um meio para a coleta dos fatos, que são relatados pelos entrevistados, enquanto sujeitos-objeto da pesquisa em questão. Optou-se por um roteiro semiestruturado, conforme apêndice A, onde o pesquisador pode fazer um planejamento na coleta de informações, mostrando a necessidade de organização das questões para que se atinjam os objetivos a serem alcançados, com uma adequação das perguntas (MANZINI, 2004).

A amostra foi constituída pelos jovens que finalizaram o programa até o ano de 2019 na cidade de Manhuaçu-MG. Foi utilizada a técnica de saturação dos dados para a finalização das entrevistas, que de acordo com Nascimento *et al* (2018), é considerada quando a coleta dos dados não detém de nenhum novo elemento encontrado e onde o acréscimo de novas informações se deixa de fazer necessário, pois o mesmo não se altera a compreensão do fenômeno. Para análise das informações, utilizou-se a análise de conteúdo, apontada por Bardin (1977) como:

Como conjunto de instrumentos metodológicos cada vez mais subtis em constante aperfeiçoamento, que se aplicam a «discursos» (conteúdos e continentes) extremamente diversificados. [...]a análise de conteúdo oscila entre os dois pólos do rigor da objectividade e ela fecundidade da subjectividade. Absolve e cauciona o investigador por esta atracção pelo escondido, o latente, o não-aparente, o potencial de inédito (do não-dito), retido por qualquer mensagem (BARDIN, 1977, p. 225).

As questões abordadas na entrevista primeiramente levantaram os dados socioeconômicos dos pesquisados, e em seguida, foram abordadas as questões relacionadas à percepção sobre o programa, à formação educacional e o desenvolvimento profissional dos pesquisados.

4. ANÁLISE DE DADOS

No que tange a análise de dados, buscou-se primeiramente apresentar o perfil dos jovens entrevistados, conforme aponta o Quadro 1:

Quadro 1- Perfil Socioeconômico dos Entrevistados dos Entrevistados

Entrevistados	Idade	Sexo	Escolaridade	Ano de programa	Atuação no mercado
E1	18	Feminino	Ens. Médio Inc.	2017/2018	Atuante
E2	19	Feminino	Graduando	2014/2015	Atuante
E3	20	Feminino	Graduando	2016/2017	Atuante
E4	20	Masculino	Graduando	2016/2017	Atuante
E5	22	Feminino	Graduando	2014/2015	Atuante
E6	20	Feminino	Graduando	2018/2019	Atuante
E7	22	Masculino	Graduando	2016/2017	Não atuante

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

A amostra foi constituída por 07 jovens que já participaram do programa Jovem Aprendiz do ano de 2015 até o ano de 2019. Destes, 02 são do sexo masculino e 05 do sexo feminino. A maioria está cursando o Ensino Superior e são atuantes no mercado de trabalho.

4.1. Percepção sobre o Programa Jovem Aprendiz

Os jovens entrevistados falaram sobre o Programa e como tiveram conhecimento a respeito do ingresso nas vagas disponíveis, conforme se observa nos relatos a seguir:

Eu conheço o programa tem muito tempo, minha mãe sempre quis colocar meu irmão só que não conseguiu, quando chegou à minha vez eu consegui (E1).

Fiquei sabendo do jovem aprendiz pelo Facebook e por uma tia que me indicou o programa, pois ela tinha visto que havia entrevistas e que algumas empresas já estavam fazendo a seleção e eu caí no dia em que a empresa onde hoje eu trabalho estava fazendo, eu disse a ela que eu não tinha nada no meu currículo, ela disse pra tentar que eu iria conseguir (E2).

Os entrevistados relataram a importância da família para o ingresso no programa, confirmado a visão de Amazarray; Thomé e Poletto (2009), quando afirmaram que a procura por políticas de geração de emprego, como o programa Jovem Aprendiz, se dá, sobretudo pelo incentivo da família. Tem-se ainda, que ao introduzir o jovem no mercado de trabalho, as famílias conseguem redução da pobreza, conforme destaca Pires (2015).

Sobre a possibilidade do primeiro emprego, os entrevistados demonstraram satisfação e possibilidade de novos aprendizados, conforme relatos abaixo:

Eu fui contratada, eu nunca tinha trabalhado antes, sem carteira assinada, nem com carteira assinada, nunca tinha trabalhado e aí quando eu acabei o curso, eu entrei na empresa que eu comecei então foi muito, tipo muito bom

para mim, para minha vida porque tipo eu nunca imaginei que eu conseguiria e eu consegui (E1).

Como eu nunca tinha nunca tinha trabalhado na minha vida, meu currículo tinha nada, quando me falaram que tinha conseguido, eu fiquei desacreditada (E2).

Eu acredito que eu acabei adquirindo mais vivência, porque as outras experiências que eu tive de trabalho não foi semelhante ao que eu tive agora, essa parte do jovem aprendiz, eu peguei muita parte do financeiro e eu acredito que isso acaba me abrindo um mercado maior porque querendo ou não o financeiro toda empresa tem, então, me ajudou muito (E6).

Desse modo, confirma-se que jovens associam as demandas do trabalho com termos de competências e oportunidades para sua valorização pessoal e para condições de trabalho, conforme ressalta Morin (2001).

Quando indagados sobre a experiência quanto à prática profissional desenvolvida na empresa, os entrevistados relataram que podem aproveitar todo o ensino do SENAC e aplicar na empresa, mesmo que demore um tempo para que eles relacionem os dois aprendizados. Um dos entrevistados ressaltou as divisões do ensino e o rodízio de ensinamentos no SENAC de acordo com o Manual de aprendizagem (2014).

[...] foi boa. Eu pude aprender muita coisa que hoje é prático e tipo as coisas que aprendi no SENAC eu aprendia lá e colocar em prática aqui, então foi bem legal (E1).

[...] então no SENAC havia vários pontos de estudos, por exemplo, tinha dia que a gente estudava sobre logística, outro dia era sobre como se comportar na empresa. Então tudo que eu aprendi no SENAC, como se portar, os meus deveres à fazer na empresa eu aprendi no SENAC, isso foi muito válido para mim aqui dentro da empresa (E2).

No início eu não achei que tinha muita relação até porque era uma área de café. Aí primeiramente eles me colocaram na área de compras, eu vi que não batia o que passava no curso nem como que eles passavam lá na empresa, mas a parte de recepção, ali passou que tinha (E4).

Sempre tinha alguém me acompanhando. Passei por vários setores na empresa (E7).

Ao perguntar sobre a adaptação para a prática da empresa, os entrevistados relataram que foi fácil, por eles auxiliarem e estarem aprendendo como lidar com rotinas de trabalho e experiência para novas oportunidades, conforme apontam Villar e Mourão (2018).

Foi muito fácil, assim bem prático, todo mundo ajudava né, a gente era 5 na empresa então assim, quando a gente chegou eles já tinham recebido uma turma mas aí eles já tinham ideia do que a gente precisava fazer na época (E5).

Acho que sim, tudo que eles lá falaram como era, eu tinha que passar por vários setores, de acordo com o tempo, passei por todos. Eu me adaptei bem (E4).

Foi bem tranquila, como sempre realizava as mesmas atividades, então acabava que se tornava um padrão, algo rotineiro (E6).

Sobre as dificuldades percebidas pelos jovens ao desenvolver suas funções na empresa muitos entrevistados apontaram como dificuldades as limitações que o próprio programa impõe, conforme o Manual de Aprendizagem (2014) que ressalta o direito ao jovem de não pode fazer nenhum serviço que prejudique sua aprendizagem e sua capacitação profissional:

As limitações, nem tudo eu podia fazer, algumas coisas que às vezes estava lá pra fazer. Pra eles me ensinarem, eles não podiam passar. Até porque era um contrato determinado, que eu sairia. Ele não me passava tudo [...] limita muitas informações e te priva de aprendizados (E4).

Ao indagar sobre o acompanhamento de um supervisor durante o tempo que ficou na empresa, todos os jovens relataram que tiveram um acompanhamento adequado, podendo sanar suas dúvidas, conforme apontam os depoimentos abaixo:

Sim [...] a gente já tinha a responsável pela gente. A responsável de cada turno era uma pessoa, um gerente e o gerente era responsável por nós. Qualquer coisa que desse errado, era ele (E5).

Sim o tempo todo tinha uma pessoa me auxiliando (E7).

Apenas um dos entrevistados ressaltou vivenciar um tempo ocioso dentro do local de aprendizagem, pois o supervisor não tinha tempo de passar novos serviços:

Tive, mas não de perto. Ele não ficava assim o tempo todo, me passando a orientação, me olhando. Eu tinha uma supervisora lá, só que ela trabalhava no setor [...] ela que me orientava. Depois eu fiquei sessenta por cento do curso, fazendo o que eu queria, no setor que eles me mandavam, fiquei bem livre (E4).

Sobre o relacionamento interpessoal, foi solicitado aos entrevistados que relatassem sobre o convívio com os colegas de trabalho, lembrando alguma situação positiva ou negativa vivenciada na organização. Neste sentido os jovens tiveram mais pontos positivos durante o ano de sua aprendizagem, relatando que foram recebidos na empresa e que além da aprendizagem, criaram vínculos de amizades dentro da organização,

Pra mim eu penso hoje que na época eu fiquei muito contido, fiquei mais engessado, na mesma, negativo, acho que foi essa questão de supervisor e não tem ninguém vendo o que eu fazia me orientando ali pra eu poder aprender mais (E4).

No ambiente de trabalho é bastante complicado tem gente de tudo quanto é forma, não tem gente que o santo bate de primeira? E tem gente que a gente

convive só no ambiente de trabalho. Eu aprendi muito que assim você não é obrigada a gostar de ninguém mas você é obrigado a respeitar todo mundo, então isso eu aprendi dentro do Senac. E eu tenho amizade [...] tem três anos que eu sai do jovem aprendiz, eu tenho amizade que eu converso até hoje, que são amigos da vida (E5).

Só positiva mesmo porque foi até difícil depois sair, pois era todo mundo muito unido (E7).

Quanto à importância do programa, é possível confirmar a percepção do jovem quanto à sua empregabilidade como citado por Villar e Mourão (2018). Os jovens entrevistados conseguem identificar a contribuição que o ingresso no programa proporciona para adquirir experiência no mercado de trabalho, conforme depoimentos abaixo:

As empresas buscam pessoas com experiência e o programa proporciona isso, hoje em dia, é difícil o jovem conseguir experiência, porque como todo mundo busca pessoas com experiência, a pessoa sem experiência acaba sem conseguir [...] E aí como o programa Jovem Aprendiz toda empresa é meio que obrigada a ter, a gente entra e já ganha experiência, para depois mesmo que a gente não fique na empresa que a gente começou, a gente tem experiência para continuar procurando serviço, então é muito bom (E1).

Então eu acho que é muito importante para vida profissional, é um programa que é muito conhecido e para quem nunca trabalhou você entrar numa empresa maior se você tiver ali no seu currículo um emprego que foi fixo, emprego que foi gerado direitinho, que tem uma empresa por trás não é, por exemplo, trabalho na padaria do meu pai se tem uma empresa da cidade que você trabalhou com jovem aprendiz, eu acho que isso auxilia muito e também a parte dos cursos porque lá você aprende em informática você aprende a prática da empresa isso no você tem que mostrar no mercado de trabalho (E3).

A entrevistada 3 continua relatando que o curso proporcionado pelo programa pode motivar o jovem durante o seu período na empresa e na instituição de ensino, pois muitos vão por influência familiar conforme Amazarray; Thomé e Poletto (2009):

[...] depende muito de quem falar você tem que entrar no programa, vendo a necessidade, mas eu acho mais interessante ainda pelo formato que é tratado no Senac, que às vezes até aqueles que não tem tanto interesse com o decorrer do curso eles vão sentindo aquela necessidade, vão vendo como que funciona como que é, aí vai despertando o interesse (E3).

A possibilidade de atuar em uma empresa como aprendiz permite aos jovens testarem suas capacidades e aprenderem de forma correta, uma vez que, por não haver ofertas de mercado suficiente para a quantidade de jovem querendo uma oportunidade de crescimento profissional, conforme destaca Paulino (2016), as chances de enfrentar esse mercado com experiência profissional, se tornam mais atrativas.

No entanto, quando indagados sobre o valor da remuneração financeira para os jovens do programa, os entrevistados relataram achar ser justa a sua remuneração por trabalharem

apenas durante 4 horas diárias. Sobre este tópico, o Manual de Aprendizagem (2014) traz menções sobre a remuneração sobre o programa de aprendizagem.

Acho bem, porque tipo a gente trabalha só 4 horas na empresa quando é jovem aprendiz, então a gente fica lá fazendo o curso. Então a gente ganha o curso e trabalha pouco horário, então acho que o valor é adequado sim (E1).

Acho justo, porque a gente trabalha 4 horas por dia eu tinha todos os direitos iguais, então assim era quatro horas por dias, mas eu tinha décimo terceiro eu tinha direito a férias carteira assinada [...] Além de eu tá aprendendo né [...] que era uma semana no Senac e outra semana na empresa, eu estava aprendendo, eu estava sendo remunerado, então era ótimo (E5).

Satisfatória, eu acredito, sim, pela quantidade que eu trabalhava. Eu acredito que foi adequado, eu recebi o sábado, domingo tranquilamente. Eu não ficava um minuto a mais na empresa (E6).

De acordo com a minha carga horária estava certo e tinha também um vale alimentação a mais (E7).

4.2. Formação Educacional e o Desenvolvimento Profissional dos Pesquisados

De acordo com o Manual da Aprendizagem (2014), só as empresas cadastradas na plataforma do governo podem ministrar o curso de aprendizado profissional. Desse modo, o curso pode ser realizado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP). Em Manhuaçu o curso é ministrado pelo SENAC, que atua como centro de formação.

Quando indagados aos entrevistados quanto ao desenvolvimento de habilidades e a preparação para o mercado de trabalho no centro de formação, a maioria relatou a importância do programa para a aprendizagem, conforme os depoimentos a seguir:

A gente faz curso, uma semana na instituição e outra semana na empresa, eu gostei bastante, pois são muitos cursos, não foi só um não, foi várias, foi acho que três aí tem recepção tem vários outros que a gente tipo assim porque eu trabalho na biblioteca, então eu tenho que saber recepcionar, e essas coisas que eu fui adquirindo no curso mesmo (E1).

Me trouxe muita coisa boa, o aprendizado de lá é muito bom, os professores são muito bons, muito atentos ao ensino. Realmente, eles não são distantes dos alunos, pelo menos comigo eu me senti muito acolhida lá [...] Eles entenderam e eu tinha um problema muito grande de nervosismo, não falava em público de jeito nenhum e foi no SENAC que eu aprendi isso, no SENAC eles me deixaram capaz de poder apresentar um trabalho, poder falar mais um pouquinho (E2).

Foi muito bom porque assim, hoje em dia a gente entra no emprego sem saber muita coisa, como posicionar, comportamento, o que é o seu direito e o que é sua obrigação [...] a gente já inseriu no mercado com uma ideia assim, de como se portar, a gente tinha orientador dentro do Senac, mas também os

orientadores dentro no meu caso, que foi mercado, tinha vários outros orientadores da vivência em grupo muita coisa boa (E5).

Eu tive professor que sempre passou tudo corretamente. Então foi perfeito. (E7).

Em contra partida apenas uma das entrevistadas teve uma opinião divergente quanto à qualidade do ensino, apresentando uma crítica quanto ao programa:

Eles oferecem três tipos de curso pra gente durante a aprendizagem, é uma metodologia, onde o professor está mais pra orientar a gente e até consegue tirar uma boa parte de aprendizado dentre os cursos, apesar de eu achar que deveria melhorar a tática que eles utilizam, até porque eles deixam a gente aprender sozinho, eles deixam a gente fazer as coisas sozinhas. Só que nem tudo a gente consegue fazer sozinho, então eu acredito que eles não focam muito no que tem que ser feito mesmo (E6).

Paulino (2016) faz referência à geração nem-nem no que tange a sua insegurança e desmotivação de aprendizado para o mercado de trabalho, que pode ser compreendida na fala da entrevistada 6.

Por fim, quanto às oportunidades na empresa durante a participação no programa, vale descartar o depoimento abaixo, onde a entrevistada 3 aponta a questão da proatividade para se efetivar na organização após o término do programa.

O principal ponto é a questão de não ter a função, quando você fica ali e parece que você não quer fazer nada, parece que você está “atua” ali, e é o que eu vejo, eu falo que hoje trabalhando eu vejo outro jovem aprendiz que não tem a mesma ideia que eu tinha, eu queria ficar, que eu queria trabalhar, pois eles estão ali simplesmente por estarem, então, eles fazem só o que é mandado, não vão à busca de nada mais, estão ali simplesmente sentados para cumprir sua carga horária de trabalho [...] (E3).

Em outro ponto, a entrevistada também relata a necessidade de demonstrar um bom desempenho nas atividades que executa, sendo, conforme aponta, uma grande dificuldade para quem está começando.

[...] Eu falo que é uma dificuldade isso, que se você quiser ficar na empresa, você fica, mas, você tem que fazer muito além. Às vezes, até além de quem está lá dentro, pois quem já está lá dentro tem uma função e pode se destacar. Você como jovem aprendiz, você tem que ir além do que as pessoas fazem, para que você se qualifique em questão ao seu trabalho, para um dia você poder ficar na empresa ao ser contratado ou até mesmo em outra empresa (E3).

A fala da entrevistada 3, vem ressaltar a abordagem de Oliveira (2012) quando afirma que a partir do momento em que o jovem vê a possibilidade de se ingressar em uma instituição como Menor Aprendiz, o mesmo está disposto a desenvolver atividades profissionais e se preparar para trabalhar em determinada área específica. A organização que favorece esse desenvolvimento terá um desempenho cada vez melhor do aprendiz.

Quando indagados sobre a sua trajetória profissional após o término do curso que é proporcionado pelo programa, os entrevistados responderam que o programa é um grande propulsor profissional confirmando o que Morin (2001) e Oliveira (2012) trazem em suas pesquisas quanto ao aprendizado e a pré-formação profissional que o programa proporciona.

Consegui estágio foi muito mais fácil depois do curso, pois dá um peso no currículo (E7).

Por fim, alguns jovens apontaram o programa como porta de entrada para o mercado de trabalho podendo confirmar a fala de Oliveira (2012) quanto à oportunidade que a Lei de aprendizagem traz para muitos jovens, deixando-o atento a novas oportunidades de trabalho.

Claro. Acho que sem o SENAC não estaria aqui. [...] esse ano em outubro eu fiz três anos aqui na empresa (E2).

O programa é sim uma porta de entrada, problema é que algumas empresas não veem dessa forma, porque tem muita empresa que contrata o Jovem Aprendiz simplesmente para cumprimento de lei, que é um desperdício de dinheiro porque eles deixam a pessoa parada. Uma pessoa que tem capacidade de ser desenvolvida (E6).

E apontou também algumas melhorias para o programa, como a forma de verificação se a empresa está seguindo realmente o que é acordado no contrato abordado no Manual de Aprendizagem (2017). Alguns jovens apontaram que os centros de formação deveriam orientar melhor as empresas que recebem os jovens do programa, conforme depoimentos a seguir:

Acho que a questão de feedback, não tinha muito bem aqui na empresa, de como era no Senac, eles se comunicarem mais, pra saber como que eu aprendi, eu não tinha tanta a percepção de como estava sendo meu serviço na empresa (E4).

Assim na minha época eu não tinha muita noção de muita coisa não foi no início mas ah não sei, eu acho que os trabalhos são muito legais, porque a gente aprende principalmente respeito, eu não sei como [...] mas a percepção da época foi boa. [...] Não teria nada a mudar não (E5).

Eles tem que melhorar na questão de verificar junto com a empresa, o que está sendo feito com o jovem aprendiz e quando eu digo verificar, quero dizer todo mês está indo na empresa, porque eles fazem visita periódica, eu acho que eles têm que divulgar mais com a empresa a maneira correta do programa, tem que fazer uma conscientização da empresa quanto à função do aprendiz (E6).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa jovem aprendiz é um projeto organizado e impulsionado pelo governo através de instituições como os Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP). O objetivo principal do mesmo é preparar o jovem para o

mercado de trabalho, visto que é um dos modos de inserção laboral. Muitos jovens veem o programa como uma porta de entrada para o mercado e uma possibilidade de ascensão de sua carreira profissional.

Apesar de ser um tema propício para discussão são poucos autores que abordam o tema de forma atual e dinâmica. Portanto se mostra importante os constantes estudos sobre o tema a fim de dar um feedback para os gestores das empresas participantes, quanto para os jovens ingressos no programa. A partir deste cenário o atual trabalho teve como objetivo principal analisar a percepção do jovem sobre a eficácia do programa jovem aprendiz para a sua formação profissional.

Diante da análise, obteve-se como resultado o fato de que na perspectiva da maioria dos jovens o programa é uma ferramenta eficaz de inserção no mercado de trabalho, pois consegue desenvolver as habilidades necessárias para a atuação profissional, deixando-os mais preparados para novos desafios e novas possibilidades, além de trazer oportunidades de melhoria financeira para suas famílias, pois muitos têm que começar a trabalhar cedo para ajudar no sustento de casa. O programa jovem aprendiz é classificado como um grande propulsor para o primeiro emprego dos jovens que muitas das vezes não tem experiências de trabalho, podendo eles ter um desenvolvimento pessoal e profissional e os qualificando para o ingresso no mercado de trabalho futuramente como ótimos profissionais.

Como proposta para pesquisas futuras, sugere-se uma abrangência maior, analisando sujeitos de outras cidades, visto que as particularidades de uma região isolada podem não refletir a realidade do programa como um todo.

6. REFERENCIAL

AMAZARRAY, M. R., THOMÉ, L. D., Souza, A. P. L.D., POLETTO, M., & Koller, S. H. (2009). **Aprendiz versus trabalhador: Adolescentes em processo de aprendizagem.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, 25(3), 329-338.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa-edições, 1977.

CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola. **Aprendiz legal.** Disponível em: <https://portal.ciee.org.br/empresas/programa-aprendiz-legal/>. Acesso em: 15 out. 2019.

Desemprego diminui mais entre os jovens, mas desigualdade de rendimentos aumenta, IBGE, 2019. Disponível em [:http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35050&catid=3&Itemid=3](http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=35050&catid=3&Itemid=3). Acesso em: 29 out. 2019.

DUTRA-THOMÉ, L.; KOLLER, S. H. O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo "trabalho". **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, p. 367-380, 2014.

Estatuto da Criança e do Adolescente - **Lei 8069/90 | Lei nº 8.069**, de 13 de julho de 1990. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91764/estatuto-da-crianca-e-do-adolescente-lei-8069-90>. Acesso em: 20 out. 2019.

GODOY, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**. v. 35, n. 3. 1995.

GUIMARÃES, Romanelli M. (2002). **A inserção de adolescentes no mercado de trabalho através de uma ONG**. *Psicologia em Estudo*, 7, 117-126.

MANZINI, E.J. **Entrevista semi-estruturada: análise de objetivos e de roteiros**. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL SOBRE PESQUISA E ESTUDOS QUALITATIVOS, 2, 2004, Bauru. **A pesquisa qualitativa em debate**. *Anais...* Bauru: USC, 2004. CD-ROOM. ISBN: 85-98623-01-6. 10p.

MARRA, A. V. **Identidade, trabalho e construção social da aposentaria para executivos**. 215f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-graduação e Pesquisa e Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, 2013.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual da Aprendizagem**. Brasília: 2014.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MOTA, K. S.; TONELLI, M. J. **Percepções sobre trabalho entre jovens de diferentes estratos sociais**. *Anais do IV Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*. Brasília: Anpad. 2013.

NASCIMENTO, L. C. N.; SOUZA, T. V.; OLIVEIRA, I. C. S.; MORAES, J. R. M.; AGUIAR, R. C. B.; Silva, L. F.; **Theoretical saturation in qualitative research: an experience report in interview with schoolchildren**. *Rev. BrasEnferm* [Internet]. 2018; 71(1): 228-33. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2016-0616>. Acesso em: 23 set. 2019.

OLIVEIRA, C, SIMÃO, L. P. A importância da inserção do aprendiz no mercado de trabalho. (2012). **Revista Eletrônica**. Disponível em <http://revista.fmb.edu.br/index.php/fmb/issue/view/15>. Acesso em: 15 out. 2019.

PAULINO, D. S. **Os significados do trabalho para jovens nem-nem e suas estratégias de inserção no mercado de trabalho**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

PIRES, JOSÉ RODRIGO PENTEADO. **Mercado de trabalho brasileiro: a geração de emprego e seus resultados a partir da implementação de políticas públicas**. Jul-2015. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/3737>. Acesso em: 31 out. 2019.

SILVA, Edna Lucia; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia de pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC/PPGD/LEP, 2000.

VILLAR, Maria da Conceição Oliveira; MOURÃO, Luciana. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um Estudo Quase-Experimental. **TrendsPsychol**, out. 2018, vol. 26, no. 4, p. 1999-2014. ISSN 2358-1883.