

**INSTITUTO FEDERAL FARROUPILHA
CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JÉSSICA VERNIER NALOSKI

**JOVEM APRENDIZ: PERCEPÇÕES DOS JOVENS E DAS EMPRESAS SOBRE O
PROGRAMA DE APRENDIZAGEM**

FREDERICO WESTPHALEN, RS

2019

JÉSSICA VERNIER NALOSKI

**JOVEM APRENDIZ: PERCEPÇÕES DOS JOVENS E DAS EMPRESAS SOBRE O
PROGRAMA DE APRENDIZAGEM**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) desenvolvido como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel (a) em Administração junto ao Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Frederico Westphalen.

Orientadora: Professora Doutora Vívian Flores Costa

FREDERICO WESTPHALEN, RS

2019

JÉSSICA VERNIER NALOSKI

**JOVEM APRENDIZ: PERCEPÇÕES DOS JOVENS E DAS EMPRESAS SOBRE O
PROGRAMA DE APRENDIZAGEM**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) aprovado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel (a) em Administração junto ao Instituto Federal Farroupilha – *Campus* Frederico Westphalen.

Orientadora: Professora Doutora Vívian Flores Costa.

BANCA EXAMINADORA

Prof. (a). Dr. (a) Vívian Flores Costa
Instituto Federal Farroupilha

Prof. (a) Dr. Rodrigo Salvato de Assis
Instituto Federal Farroupilha

Prof. (a) Dr. Paulo F. Homero Jr.
Instituto Federal Farroupilha

Frederico Westphalen, 18 de dezembro de 2019.

AGRADECIMENTOS

Ao dar início a esta página de agradecimento sinto um sentimento misto de alegria e tristeza. Alegria por estar concluindo mais uma etapa da minha vida e tristeza por ter que deixar aquelas pessoas que estiveram comigo nesta caminhada, pessoas que dividimos o tempo em aula entre saberes, tarefas a cumprir, angústias e também muitas risadas, pessoas essas que chamo de amigos, ao pessoal do fundão meu agradecimento.

Quero agradecer a Deus, ele que sempre me deu forças para seguir em frente mesmo quando minha cabeça e meu corpo já davam sinal de cansaço, obrigada pela fé, saúde e persistência para trilhar meu caminho e encarar e superar todas as dificuldades encontradas.

A minha orientadora Prof^o Dr(a) Vivian Flores da Costa que nunca mediu esforços para ajudar, agradeço por todas as contribuições que foram essenciais para minha formação e conclusão deste trabalho, agradeço imensamente por sua dedicação e paciência.

Deixo também uma palavra de carinho a todos os professores com quem tive a oportunidade de conviver e de quem recebi um proveitoso conhecimento e trocas de experiências que me desenvolveram pessoalmente e profissionalmente.

Agradeço a instituição SENAC que concederam a oportunidade de poder desenvolver este estudo, bem como meu agradecimento as empresas e aos alunos participantes que generosamente responderam à pesquisa.

Aos meus pais João e Deomara pela vida, educação, amor, e principalmente por serem meu exemplo de vida me ensinaram a lutar e persistir sempre, mesmo naqueles dias mais difíceis. A minha irmã Gessiane e ao meu filho Matheus pessoas a quem amo muito.

Ao meu namorado que sempre esteve comigo em todos os momentos, aos longos finais de semana de estudo, a todos aqueles dias que você me deu um abraço para poder me acalmar e assim continuar em frente, obrigada por toda paciência que teve comigo nesse período.

Gratidão a todos que estiveram do meu lado de uma forma ou de outra e torceram por mim, para que eu chegasse até aqui.

E aos que duvidaram de minha capacidade meu muito obrigada, pois me fizeram ainda mais forte e hoje estou aqui para dizer EU CONSEGUI!

RESUMO

O objetivo deste estudo foi compreender e analisar as percepções dos jovens aprendizes e das empresas contratantes sobre o Programa de Aprendizagem promovido pelo SENAC - Frederico Westphalen – RS. Para tanto, inicialmente realizou-se uma pesquisa bibliográfica, uma pesquisa documental e um levantamento de campo com jovens aprendizes e empresas contratantes sob o âmbito da instituição formadora SENAC, unidade de Frederico Westphalen – RS. A partir de um roteiro semiestruturado com base em referenciais sobre o tema e os objetivos do trabalho, foram entrevistados 22 jovens que fazem parte das duas turmas de aprendizagem de 2019, os quais estão matriculados e desenvolvendo a parte teórica e prática do Programa. Além disso, 10 empresas conveniadas que mais contratam jovens para desenvolver a parte prática do Programa responderam por e-mail a um questionário específico. Como isso, os principais resultados mostram que os jovens reconhecem a grande oportunidade que eles têm para entrar no mercado de trabalho. Para eles ser jovem aprendiz está ligado com maturidade, independência financeira, abrindo novas portas para o futuro. De uma forma geral, eles têm a percepção da contribuição que o trabalho está trazendo para a vida de cada um. Já para as empresas eles tem ciência da importância que o Programa tem aos jovens, mas a maioria cita que aderiu ao Programa para cumprimento da lei obrigatória. Observa-se que os jovens na maioria das empresas não têm uma função específica, mas sim um posicionamento de ajuda, algumas empresas destacam a dificuldade que possuem em encontrar jovens com força de vontade e que realmente queiram aproveitar a oportunidade.

Palavras-chave: Aprendizagem. Jovem aprendiz. Instituição formadora.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – IMAGEM DE DIVULGAÇÃO REFERENTE À FEIRA DE PROJETOS 2018.....	29
FIGURA 2 – DEPOIMENTOS JOVENS APRENDIZES	30

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – A LEI DA APRENDIZAGEM E SUAS PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS	21
QUADRO 2 – ORGANIZAÇÃO CURRICULAR DA APRENDIZAGEM.....	24
QUADRO 3 - CALENDÁRIO APRENDIZAGEM.....	26
QUADRO 4 - ATRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS.....	27
QUADRO 5- ATRIBUIÇÕES DO SENAC	27
QUADRO 6– ROTEIRO DE ENTREVISTA- APRENDIZES MATRICULADOS.....	32
QUADRO 7 – ROTEIRO DE ENTREVISTAS- EMPRESAS PARTICIPANTES	33
QUADRO 8 - PERFIL DOS JOVENS ENTREVISTADOS: IDADE, SEXO, ESCOLARIDADE, COM QUEM MORA E ESCOLA	36
QUADRO 9 - PERFIL DOS JOVENS ENTREVISTADOS: RAMO DE ATIVIDADE DA ORGANIZAÇÃO E PRINCIPAIS FUNÇÕES	37
QUADRO 10 – ENTENDIMENTOS SOBRE O QUE É SER JOVEM APRENDIZ	39
QUADRO 11 – OS INCENTIVOS PARA PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA	40
QUADRO 12 – O INÍCIO DA PARTICIPAÇÃO DOS JOVENS NO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM	41
QUADRO 13- ACOMPANHAMENTO NAS FUNÇÕES DESEMPENHADAS NA EMPRESA	42
QUADRO 14 - ENTENDIMENTO SOBRE AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PELOS JOVENS.....	43
QUADRO 15- AVALIAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO	44
QUADRO 16- AVALIAÇÃO DO APRENDIZADO	45
QUADRO 17- IMPORTÂNCIA DO CURSO EM RELAÇÃO AS ATIVIDADES DESEMPENHADAS	46
QUADRO 18 - ENTENDIMENTO DE SITUAÇÕES VIVENCIADAS NA EMPRESA.....	48
QUADRO 19- AVALIAÇÃO DA DOCENTE QUE MINISTRA O CURSO	48
QUADRO 20 - CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM.....	49
QUADRO 21- LIMITAÇÕES E MELHORIAS PARA O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.....	50
QUADRO 22 – PERFIL DAS EMPRESAS PARTICIPANTES	52
QUADRO 23- ADESÃO DA EMPRESA NO PROGRAMA	53
QUADRO 24- QUEM FAZ A SELEÇÃO DOS JOVENS.....	54
QUADRO 25- PROCESSO DE INTEGRAÇÃO NA ORGANIZAÇÃO ENTREVISTADA	55
QUADRO 26- FUNÇÕES DESEMPENHADAS PELOS APRENDIZES	56
QUADRO 27 - PREPARAÇÃO DOS JOVENS PARA AS FUNÇÕES DESEMPENHADAS.....	57
QUADRO 28 - ACOMPANHAMENTO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS JOVENS	58
QUADRO 29 - PERCEPÇÃO DA EMPRESA DIANTE DO PAPEL QUE O PROGRAMA DESENVOLVE.....	59

QUADRO 30 - DIFICULDADES ENCONTRADAS PELAS EMPRESAS CONTRATANTES EM RELAÇÃO AO PROGRAMA	60
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART- Artigo

CLT- Consolidação das Leis de Trabalho

CNC- Confederação Nacional do Comércio

CTPS- Carteira de Trabalho e Previdência Social

ECA- Estatuto da Criança e do Adolescente

FGTS- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FPAS- Fundo de Previdência e Assistência Social

GFIP- Guia de Recolhimento do FGTS e Previdência Social

INSS- Seguridade Social

SENAC- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT- Serviço Nacional de Aprendizagem de Transporte

SESC- Serviço Social do Comércio

SESCOOP – Serviço Nacional do Cooperativismo

ETECs – Escolas Técnicas Estaduais

ONG's – Organizações Não Governamentais

CIEE - Centro de Integração Empresa

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVOS	14
1.1.1 Objetivo Geral	14
1.1.2 Objetivos Específicos	14
1.2 JUSTIFICATIVA	14
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	16
2 REFERENCIAL TEÓRICO	18
2.1 MERCADO DE TRABALHO E A LEI DA APRENDIZAGEM.....	18
2.1.1 Características da Lei da Aprendizagem	20
2.2 PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO SENAC.....	22
2.2.1 Atribuições das Empresas Contratantes e do SENAC	27
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	31
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	35
4.1 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: O PROGRAMA NA PERCEPÇÃO DOS JOVENS PARTICIPANTES.....	35
4.1.1 Perfil Dos Jovens Entrevistados	35
4.1.2 Motivações	38
4.1.3 Avaliação Do Programa	42
4.1.4 Contribuições e Limitações	49
4.2 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: O PROGRAMA NA VISÃO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES.....	52
4.2.1 Oferta E Acompanhamento Do Programa.....	53
4.2.2 Percepções sobre o Programa.....	59
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	62
REFERÊNCIAS	65

1 INTRODUÇÃO

Aproximadamente 30% da população mundial é de adolescentes e cerca de 80% desses vivem em países em desenvolvimento. Esses dados sinalizam a importância de compreender aspectos relativos a esse público, principalmente referente a educação e os desafios da inserção profissional (CERQUEIRA-SANTOS, MELO; KOLLER, 2014).

Especificamente no Brasil, destacam Villar e Mourão (2018), observa-se uma elevada participação dos jovens no mercado de trabalho quando comparada a outros países. Tal fato, explicam os autores, pode decorrer tanto da grande proporção desse público quanto pelos incentivos advindos de ações e programas que focam nesta questão.

No País, as questões relacionadas a jovens adolescentes passaram a ser tratadas com mais intensidade pelas políticas públicas a partir dos anos 2000, quando Fernando Henrique Cardoso deferiu a Lei 10.097, a qual procurou atualizar os artigos da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). A lei foi concebida então como Lei do Jovem Aprendiz, mas a preocupação em inseri-los no mercado de trabalho virou tema de discussões frequentes até hoje entre os governos e a sociedade no geral (SOUZA, 2016).

Diversas pesquisas apontam o trabalho como uma experiência obrigatória para os jovens adolescentes, onde eles buscam autonomia, realização pessoal, independência financeira sendo o marco da juventude para a vida adulta (MÁXIMO, 2012). Essa preocupação resultou na implementação e regulamentação da Lei da Aprendizagem que tem por objetivo inserir os jovens entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho, sob a designação de aprendiz, concedendo-lhes a formação profissional.

Atualmente, então, os programas de aprendizagem são controlados pela da Lei da Aprendizagem, nº 10.097/2000 e pelo Decreto nº 5.598/ 2005, que determina a contratação de aprendizes e tem como medida também o contrato de aprendizagem, entidades qualificadas para oferecer a formação profissional, os direitos e as obrigações trabalhistas, a certificação de qualificação profissional (CALAZANS; FISCHER; SOUSA, 2014).

O Programa de Aprendizagem proporciona aos jovens a oportunidade de adquirirem conhecimento teórico e prático, qualificando-os para o mercado de trabalho e promovendo a inclusão social. A aprendizagem é dividida em duas fases: formação teórica e formação prática (SOUZA, 2016).

Na formação teórica os jovens são orientados através do curso de Formação Profissional desenvolvido pelas instituições formadoras. Neste curso são abordadas diversas

disciplinas com a finalidade de adquirirem a formação para os vários segmentos profissionais. Já na formação prática eles dão continuidade no aprendizado ingressos em uma empresa, colocando na prática do seu dia a dia o que aprendem na teoria.

A maioria das empresas de pequeno e grande porte irá efetuar as matrículas em uma das instituições formadoras conhecidas como Sistema S, no qual essas empresas contribuem de forma compulsória dependendo da natureza de atividade, seja indústria, comércio e serviços, transportes, agricultura ou cooperativa. Cita-se instituições do Sistema S: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) e Serviço Nacional do Cooperativismo (SESCOOP) (GONÇALVES, 2014).

Caso a empresa não realize a contribuição compulsória a nenhuma dessas instituições formadoras, esse empregador deve procurar as demais entidades autorizadas, que são escolas técnicas, inclusive as agro técnicas (ex ETEC's), ONG's, entidades sem fins lucrativos (ex: CIEE- Centro de Integração Empresa- Escola) (GONÇALVES, 2014).

Este estudo foi desenvolvido em umas das instituições formadoras do Programa, SENAC-RS de Frederico Westphalen. O SENAC-RS desde que iniciou seu atendimento no Programa Jovem Aprendiz em 2008 atendeu mais de 137.000 mil jovens que passaram pela instituição, sendo que na cidade de Frederico Westphalen são atendidos em média 60 jovens anualmente iniciando no programa jovem aprendiz.

Durante a qualificação técnica profissional, a instituição desenvolve dois perfis profissionais, o aprendiz em serviços administrativo e o aprendiz em serviços de vendas. O perfil administrativo o jovem adquire conhecimentos em atividades de recepção, atividades administrativas, e de pessoal, o profissional nesta área recebe clientes, executa rotinas trabalhistas e outras atividades administrativas. O perfil em serviços de vendas é qualificado para executar atividades de controle de estoque, reposição e vendas de mercadorias, ambos interagem com todos os setores da empresa. Os jovens participantes deste estudo são aprendizes que recebem conhecimento na área administrativa.

Diante deste contexto, o presente estudo tem por finalidade responder o seguinte problema: **Como se configuram as percepções dos jovens e das empresas contratantes sobre o Programa Jovem Aprendiz, considerando a realidade da instituição SENAC-Frederico Westphalen?** Para responder tal questionamento, realizou-se entrevistas semiestruturadas com 22 jovens que estão inseridos atualmente no Programa por meio do

SENAC – Frederico Westphalen. Além disso, 10 empresas contratantes contribuíram com o estudo respondendo a um questionário com perguntas abertas encaminhado por e-mail.

1.1 OBJETIVOS

Neste tópico são delimitados os objetivos, gerais e específicos, do presente trabalho.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar as percepções dos jovens aprendizes e das empresas contratantes sobre o Programa de Aprendizagem, desenvolvido pela instituição do SENAC - Frederico Westphalen – RS.

1.1.2 Objetivos Específicos

- I) Caracterizar o perfil dos jovens aprendizes e das empresas contratantes participantes do presente estudo;
- II) Verificar as motivações dos jovens para a participação no Programa Jovem Aprendiz;
- III) Obter uma avaliação dos jovens sobre a estrutura do Programa de Aprendizagem que participam;
- IV) Identificar as contribuições e as limitações do Programa Jovem Aprendiz, na ótica dos jovens participantes do presente estudo;
- V) Compreender como as empresas que contratam os aprendizes do SENAC – Frederico Westphalen - RS se organizam para ofertar e acompanhar as vagas de aprendizagem;
- VI) Compreender como as empresas que mais contratam os aprendizes do SENAC - Frederico Westphalen/RS veem o Programa de Aprendizagem.

1.2 JUSTIFICATIVA

Atualmente, percebe-se grande mobilidade dos jovens para ter uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho. Iniciativas da legislação e compromettimentos dos governos

fizeram com que empresas cumprissem seu papel e oferecessem oportunidade para os jovens adentrar nesse meio.

Entre os programas voltados para inserir os jovens no mercado de trabalho, é que foi criada a Lei da Aprendizagem nº 10.097/2000 de 19 de dezembro de 2000 a qual determina que os as empresas forneçam uma chance a esses jovens, para que eles tenham sua própria renda e principalmente para que adquiram conhecimentos e habilidades neste meio que é tão concorrido.

Além disto, as formas de como esses jovens ingressam no mercado de trabalho possuem uma intervenção bem significativa em seu caminho profissional. Pois se o jovem recebe um treinamento antes de dar início as suas atividades profissionais, com certeza ela irá se destacar e ter interesse em crescer naquela área, por outro lado se ele ingressar sem preparação, terá mais dificuldade para desenvolver o que lhe for proposto podendo ter dificuldades de crescimento na sua carreira (NEU; CACENOTE, 2013).

Contudo, Máximo (2012), ao analisar o significado da formação e inserção no mercado de trabalho para aprendizes e gestores de João Pessoa - PB evidenciou que a maioria dos aprendizes ainda é inserida nas empresas por exigência do órgão fiscalizador. O autor constatou que a maioria das empresas só aderiu em decorrência da fiscalização e fazem diversas críticas ao Programa. Considerando estes resultados, percebeu-se como interessante uma análise local com este foco, considerando as percepções de jovens aprendizes e empresas inseridos no Programa por meio do SENAC/Frederico Westphalen – RS.

Além disso, algumas pesquisas, como a de Santos et al. (2006 apud MÁXIMO, 2012), ao investigar a percepção dos aprendizes sobre o Programa, apontaram que a experiência, bem como a carteira assinada, aparece como a maior contribuição do Programa para a inserção no mercado. Outro apontamento, feito na pesquisa de Lucas e Fortunatti (2013), indica que sua função de jovem aprendiz além de produzir conhecimentos traz para si maturidade, onde conhecem o mercado de trabalho de uma maneira antecipada. Essas são constatações importantes, que instigam o levantamento das contribuições percebidas em outras realidades permeadas pelo Programa Jovem Aprendiz, como na ótica dos jovens participantes deste estudo.

Neste sentido, cabe destacar ainda que para a autora do presente trabalho, que atua de forma direta e prática com o Programa de Aprendizagem, percebe-se a importância de entender a visão dos jovens e das empresas sobre ele. Surgem, por exemplo, indagações sobre

a satisfação e as motivações de suas participações no Programa, assim como sobre a experiência de ser jovem aprendiz.

Especificamente no que tange as empresas participantes, compreender a forma como se organizam para ofertar as vagas de jovens aprendizes e as suas visões sobre o Programa parece uma investigação essencial, pois os resultados obtidos poderão indicar se as empresas estão preparadas para cumprir efetivamente os objetivos relacionados a inserção destes jovens em seus ambientes de trabalho. Acredita-se que esse tipo de análise é fundamental para promoção de melhorias no Programa, principalmente em relação àquelas que estão ao alcance da Instituição Formadora em foco.

Diante dessas justificativas, notam-se diversas possibilidades de contribuição deste estudo para o SENAC/Frederico Westphalen – RS. De uma forma geral, os seus achados fornecerão uma avaliação geral do Programa para a Instituição, inclusive em relação a sua estrutura, desde o conteúdo programático do curso, até as atividades extracurriculares que são desenvolvidas.

O mercado está muito exigente e para se ter um trabalho estável, é preciso estar em desenvolvimento constante, além de espírito empreendedor, iniciativa, comprometimento e que se saiba trabalhar em equipe. O estudo contribui com a área administrativa e com o curso em questão, pois busca entender todos esses sentidos bem como, lideranças e oportunidades.

Em específico, ao considerar a área de Gestão de Pessoas, este trabalho tem relevância científica, por tratar-se de uma pesquisa que abordará jovens em pleno desenvolvimento de uma profissão e que possuem direitos e garantias fundamentais de trabalho.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este trabalho está estruturado em seis partes, denominadas capítulos. Este primeiro capítulo expõe as considerações iniciais, a qual compreende uma visão e uma contextualização geral da temática estudada, no segundo capítulo apresenta-se o referencial teórico, o qual fornece sustentação para o desenvolvimento da pesquisa, sendo dividido em tópicos principais, as quais englobam informações da Lei da Aprendizagem, bem como informações específicas da instituição formadora do programa.

No capítulo três é destinado para o método, no qual se explica os instrumentos, procedimentos e os métodos usados neste estudo. No quatro consta, todos os dados da

pesquisa, bem como análise dos resultados obtidos ao longo da pesquisa. No cinco é feita uma breve consideração final referente a realização do trabalho.

E no capítulo seis é possível verificar todas as bibliografias utilizadas para o embasamento teórico deste escrito.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O presente capítulo discorre acerca dos principais conceitos teóricos que fundamentam a trabalho proposto. Para tal, inicia-se com um tópico que apresenta o tema mercado de trabalho, após fala-se sobre as características da Lei da Aprendizagem e como funciona este programa na instituição formadora SENAC citando as atribuições das empresas e dos jovens junto ao programa. Em seguida, discorre-se sobre a importância da aprendizagem profissional e a inclusão dos jovens nesse meio através do Programa do Jovem Aprendiz.

2.1 MERCADO DE TRABALHO E A LEI DA APRENDIZAGEM

Em linhas gerais, na primeira metade da década de 1980, questões envolvendo o emprego tornaram-se um problema maior para muitos brasileiros, isso se deu por influência da economia mundial que passou por inúmeras transformações e o mercado de trabalho passou por diversas dificuldades, como o desemprego generalizado e o aumento da precariedade dos empregos. Para se ter uma ideia, nesta fase, a questão do desemprego superou outros temores sociais como assaltos, poluição, a seca e as enchentes (CALAZANS; FISCHER; SOUSA, 2014).

A crise de 80 continuam os autores, acarretou uma queda de cerca de 30% na produção industrial. Com a queda, veio algo inesperado para o país: o desemprego em massa proveniente da indústria de transformação, atingindo mais de 20% nos anos de 1981 e 1982. Nesta década, aponta Dedecca (2005), houve movimentos curtos de recuperação seguido de outros de recessão, em um contexto de alta inflação, marcado pelo desemprego.

No ano de 1992, o país teve uma retomada no crescimento econômico e o desemprego teve um enfraquecimento. Em 1994, teve início o plano real que foi criado com a finalidade de controlar a inflação que vinha preocupando o país, por meio da concorrência interna com produtos importados gerados pela abertura comercial, controle cambial entre outros. E foi no início do século XXI que foi verificado uma melhoria na quantidade de empregos formais em função das condições externas e internas consideradas favoráveis. Os indicadores de desemprego foram passando por melhorias significativas ao longo dos anos e em dezembro de 2012 fechou com uma taxa de 4,6% (CALAZANS; FISCHER; SOUSA, 2014).

Contudo, apesar dessa taxa de desemprego ser considerada baixa, ela encontrava-se bastante elevada para os jovens (SILVA; KASSOUF, 2002). Segundo Silva e Kassouf (2002, p. 2), “havia no Brasil, em 1998, quase 31 milhões de jovens com idade de 15 e 24 anos, da população jovem ativa, mais de três milhões não tinham nenhum trabalho, produzindo assim, uma taxa de desemprego de 17,2%.

Considerando esta perspectiva, um conjunto de medidas vem sendo regulamentada e implantada na legislação brasileira para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, entre elas estão o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990, que dispõe no art. 60 sobre o direito à profissionalização e à proteção do menor, e a Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000), de 19 de dezembro de 2000, que trata da concomitância da escola básica com o programa de aprendizagem. Essas normas garantem o cumprimento dos direitos presentes na Constituição Federal, defendendo-lhes da exploração e assegurando a sua entrada no mercado de trabalho a partir dos 16 anos (MATTOS; CHAVES, 2006).

A Lei da Aprendizagem foi criada para complementar o ECA numa tentativa de diminuir as desigualdades sociais por meio da qualificação e inserção do adolescente no mercado de trabalho (SGARBI; FERRANTE, 2010). Para compreender a Lei, cabe, primeiramente, destacar o significado de aprendizagem. Segundo Gonçalves (2014), a palavra aprendizagem possui dois sentidos, a primeira refere-se à aprendizagem como o ato de obter conhecimento e habilidade, no qual este processo ocorre ao longo da vida de todo ser humano, e a segunda é a aprendizagem descrita em lei. No qual se dá aos programas de aprendizagem profissional que equivale à formação técnico-profissional regrada, onde os jovens aprendem uma profissão e tem sua primeira experiência, prevalecendo sempre às leis de proteção ao menor, que cita que o jovem não pode desempenhar função não adequada ao seu nível de desenvolvimento (MÁXIMO, 2012).

Destaca-se que, a Lei da Aprendizagem, regulamentada pelo Decreto n.º. 5.598/2005 estabeleceu que todas as organizações de médio e grande porte são obrigadas a contratar jovens aprendizes cumprindo as suas cotas, nas micro e pequenas empresas a contratação de aprendizes é facultativo (GONÇALVES, 2014). A Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000 regulamenta o Programa de Aprendizagem, e passou a obrigar todas as empresas de qualquer natureza (excluindo as empresas citadas acima como facultativas) a empregar e matricular os aprendizes nos cursos das instituições formadoras (MÁXIMO, 2012). Ainda, segundo Máximo (2012), o objetivo do programa é garantir o acesso dos jovens ao mercado de

trabalho, concedendo oportunidade de desenvolvimento no potencial dos adolescentes, aumentando a renda familiar e trazendo melhores condições à família, dentre outros.

As empresas que contratarem jovens aprendizes podem efetuar as matrículas em programas ofertados pelas instituições formadoras ligadas ao Sistema S, com o qual são contribuintes, dependendo da natureza de suas atividades: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) (GONÇALVES, 2014).

A contratação de um jovem aprendiz deve ser feita pela organização para cumprir a cota de aprendizagem, no qual o papel do empregador é vincular o aprendiz em um programa de aprendizagem, que é ministrado pelas instituições citadas acima (CALAZANS; FISCHER; SOUZA, 2014). Ao ingressar no programa de aprendizagem, os empregadores além de cumprir com suas obrigações perante a lei, abraçam a causa e tem um papel de parceiros da ação educativa, contribuindo na transformação desses jovens.

O contrato de aprendizagem é também previsto no ECA e regulamentado pela Lei 10.097/00 que assegura a efetivação profissional, contemplando os direitos trabalhistas e previdenciários. Este contrato é feito de forma escrita com prazo determinado, de no máximo dois anos.

O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (CALAZANS; FISCHER; SOUZA, 2014, p.10).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante ao jovem aprendiz os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários de todos os demais colaboradores, isto é, remuneração mínima prevista em lei, férias, décimo terceiro, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e também sua carteira de trabalho terá anotação conforme o contrato de trabalho, em um prazo de até 48h, ou seja, como jovem aprendiz (MÁXIMO, 2012).

2.1.1 Características da Lei da Aprendizagem

Ao proibir trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 citou a possibilidade do ingresso no mercado de trabalho aos jovens com idade a partir de 14

anos na condição de aprendiz. O que temos a partir daí é a legalização de uma prática que reforça o trabalho infanto-juvenil (SGARBI; FERRANTE, 2010).

Segundo o Manual de Aprendizagem, no Brasil a aprendizagem é regulada pela CLT e passou por um processo de modernização, a Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008.

O programa de aprendizagem é uma iniciativa do governo federal, que visa à inserção de jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho, com a finalidade de proporcionar uma formação técnica profissional metódica, onde é organizado e executado pelas instituições formadoras (GONÇALVES, 2014).

Para contemplar o programa foi previsto em lei no artigo 429 da CLT, que todas as empresas de qualquer natureza que possuem mais de sete colaboradores devem cumprir as suas cotas, e assim foi estabelecido um percentual de 5 a 15%, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento (SGARBI; FERRANTE, 2010).

O Contrato de Aprendizagem é feito de forma escrita com prazo determinado, que assegura os direitos trabalhistas e previdenciários, tais como, férias, fundo de garantia, 13º salário, dentre outros (SENAC. DN, 2015).

A jornada de trabalho do jovem não deve ultrapassar seis horas diárias, podendo se prolongar para até oito horas diárias para aqueles que já tenham concluído o ensino fundamental. Ao aprendiz está fixado e garantido o salário mínimo hora, podendo ser um salário maior conforme o que for previsto em acordo coletivo de trabalho, bem como o piso salarial (GOLÇALVES, 2014). O Quadro 1 sintetiza as principais características sobre a lei da aprendizagem.

Quadro 1 – A lei da aprendizagem e suas principais características

Lei da Aprendizagem	Características
A lei	<ul style="list-style-type: none"> ● Lei nº 10.097/2000 ● Decreto nº 5.598/2005(regulamenta a lei anterior)
O aprendiz	<ul style="list-style-type: none"> ● Jovens entre 14 e 24 anos, que estejam cursando no mínimo ensino fundamental
A instituição formadora	<ul style="list-style-type: none"> ● Instituições do Sistema S (ex: SENAC, SENAI, SENAT, SENAR, SESCOOP); ● Escolas técnica, inclusive as agro técnicas (ex: ETEC's); ● Entidade sem fins lucrativos (ex: CIEE- Centro de Integração Empresa- Escola)

A empresa Contratante	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecimento de qualquer natureza, sendo facultado para as microempresas e entidades sem fins lucrativos
Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> • Salário mínimo/hora
Jornada de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Até 06 horas diárias para jovens que estejam cursando o ensino fundamental; • Até 08 horas diárias para jovens que estejam cursando ou concluído o ensino médio
Cota Aprendizizes	<ul style="list-style-type: none"> • 5 a 15% do total de funcionários da empresa
Direitos trabalhistas e previdenciários	<ul style="list-style-type: none"> • 13º salário; • Vale-transporte; • Férias; • Fundo de Garantia por tempo e serviço- FGTS • Seguridade Social (INSS)
Contrato de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabalho com prazo determinado, com duração de até 02 anos, salvo no caso de jovens com deficiência
Vínculo Empregatício	<ul style="list-style-type: none"> • Pela consolidação das leis trabalhistas- CLT e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS
Incentivos Fiscais e Tributários	<ul style="list-style-type: none"> • Redução de 8% para 2% do FGTS; • Dispensa aviso prévio; • Isenção de multa rescisória
Órgão responsável pela fiscalização da lei	<ul style="list-style-type: none"> • Superintendência Regional do Trabalho

Fonte: Calazans, Fischer e Sousa (2014, p. 10 e 11).

Como se pode observar no Quadro 1, a Lei da Aprendizagem dispõe de características específicas que precisam ser seguidas pelas empresas, aprendizes e instituições formadora. No tópico a seguir apresenta-se como funciona a Aprendizagem Profissional na instituição formadora SENAC.

2.2 PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO SENAC

O Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) é uma instituição de educação profissional, fundada em 10 de janeiro de 1946, pela Confederação Nacional do Comércio (CNC), suas atividades iniciaram no estado do Rio Grande do Sul, em 13 de setembro de 1946, com a finalidade de colaborar com o ensino profissional no setor terciário.

O SENAC-RS oferece educação em todos os níveis – do Menor Aprendiz à Pós-Graduação. Atualmente conta com duas faculdades – a Faculdade SENAC Porto e a Faculdade de Tecnologia SENAC Pelotas, além de 41 escolas de educação profissional distribuídas pelo

Estado e 23 Unidades SESC/SENAC. São mais de 60 postos de atendimento que possibilitam o SENAC atender a todos os 497 municípios gaúchos.

A instituição tem como missão educar para o trabalho de bens, serviços e turismo, e pensando fortemente na educação para o trabalho prepara os jovens para ingressar neste mercado tão competitivo por meio do Programa de Aprendizagem, também conhecido como Jovem Aprendiz. O SENAC promove a colocação destes jovens com idade entre 14 e 24 anos, que esteja matriculado em uma instituição oficial de ensino, exceto se já tenha concluído o ensino médio (SENAC, 2019).

Muito antes de se falar em responsabilidade social, o SENAC já exercia, na prática, a inclusão social ao preparar menores aprendizes para o mundo do trabalho. Mais do que ser a sua razão de existir, o Menor Aprendiz é a prova da importância e contribuição da Instituição para a educação profissional brasileira (SENAC, 2019)¹.

O Programa de Aprendizagem cria muitas oportunidades tanto para os jovens quanto para as empresas, pois prepara os jovens para enfrentar o mercado de trabalho que o espera, com formação técnico-profissional. Também permite que as empresas formem mão de obra qualificada que está cada vez mais solicitada no cenário econômico que se encontra em constante evolução.

A inserção do jovem no mercado de trabalho se dá ao momento em que a empresa o seleciona e o inscreve no SENAC. A seleção do jovem para a vaga é feita exclusivamente pela empresa, o empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz que desejar, observando sempre a regulamentação legal.

A formação técnico-profissional é constituída por módulos ou unidades curriculares (UC), distribuídas em atividades teóricas (aulas na instituição formadora) e práticas (na empresa), sendo que 480 horas são de aulas teóricas e 620 horas de aulas práticas, totalizando um contrato com prazo determinado de 1100 horas. O conteúdo programático desenvolvido nas aulas teóricas é pensado sempre em atividades que o jovem já vai colocar na prática dentro da empresa, tais como, consumo consciente de recursos, mediação de conflitos, registros empresariais, direitos trabalhistas, folha de pagamento, noções de recursos humanos, atendimento ao cliente, ética, administração, segurança do trabalho, entre outros (SENAC, 2019).

¹ Em: https://www.senacrs.com.br/institucional_historico.asp. Acesso em 2019.

Para uma melhor compreensão da organização do curricular do curso, o Quadro 2 contempla as principais informações.

Quadro 2 – Organização curricular da aprendizagem

	Unidades curriculares	Carga horária teórica	Carga horária prática	Carga horária mínima de acompanhamento da prática
UC3 – projeto integrador Aprendizagem em serviços administrativos 1 Recepcionista (16 horas)	UC1 – recepcionar e atender pessoas	60 horas	120 horas	33 horas
	UC2 – organizar e operacionalizar procedimentos de recepção	84 horas		
UC5- projeto integrador Aprendizagem em serviços administrativos 2 Assistente administrativo (16 horas)	UC4 – organizar e executar atividades de apoio aos processos da organização	84 horas	240 horas	33 horas
	UC5 – elaborar, organizar e controlar documentos da organização	60 horas		
UC10- projeto integrador Aprendizagem em serviços administrativos 3 Assistente de pessoal (16 horas)	UC7 – apoiar e executar ações referentes às rotinas de admissão e demissão de colaboradores	36 horas	260 horas	34 horas
	UC8 – acompanhar e controlar a entrega de benefícios legais e espontâneos concedidos pela organização	36 horas		
	UC9 – auxiliar na elaboração da folha de pagamento	72 horas		
Carga horária parcial		480 horas	620 horas	100 horas
Carga horária total		1.100 horas		

Fonte: SENAC (2019).

Inserido em cada unidade curricular, conforme mostra o Quadro 2, há o Projeto Integrador, que é obrigatório, com carga horária de 16 h, totalizando 48 h. O planejamento e a execução deste Projeto propiciam a articulação das competências previstas no perfil

profissional de conclusão do curso, pois desafia o aluno em situações que estimula seu desenvolvimento profissional ao ter que decidir, opinar e debater com o grupo a resolução do problema do tema gerado. O Projeto Integrador prevê:

- Articulação das competências do curso, com foco no desenvolvimento do perfil profissional de conclusão;
- Criação de estratégias para a solução de um problema ou de uma fonte geradora de problemas relacionada à prática profissional;
- Desenvolvimento de atividades em grupos realizadas pelos alunos, de maneira autônoma e responsável;
- Geração de novas aprendizagens ao longo do processo;
- Planejamento integrado entre todos os docentes do curso;
- Compromisso dos docentes com o desenvolvimento do Projeto no decorrer das Unidades Curriculares, sob a coordenação do docente responsável pela unidade curricular Projeto Integrador, que tem papel de mediador e facilitador do processo (PLANO DE CURSO, SENAC, 2015, p.24).

O jovem pode ter seu contrato rescindido caso não houver desempenho suficiente das atividades propostas acima. Segundo Gonçalves (2014), o contrato de aprendizagem pode ser rescindido quando houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada a escola que implique perda do ano letivo ou a pedido do aprendiz. O mesmo extingue-se automaticamente no momento em que o aprendiz completa 24 anos.

A jornada de trabalho do jovem se dá as horas destinadas às aulas práticas e teóricas, conforme estipulado pela instituição formadora. No Decreto-lei nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005, a jornada de trabalho do aprendiz:

- não poderá exceder 6 horas diárias, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental computado as horas destinadas à formação educacional e à prática profissional na empresa, cuja proporção deverá estar prevista no contrato;
- não poderá exceder 8 horas diárias, para os que concluíram o ensino fundamental computado as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas (art. 12 da Instrução Normativa – SIT nº 97/2012 de 30 de julho de 2012)².

No programa oferecido pelo SENAC, a jornada de trabalho do jovem é de 4 horas/diárias, de segunda a sexta, das 13h30min h às 17h30min. Conforme esclarece o Manual de Aprendizagem (JA, 2013), o Programa do Jovem Aprendiz deve ser distribuído entre aulas teóricas e aulas práticas, isto é, acontecem de forma concomitante prática e teoria. Para

² Em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/legislacao_-_instrucoes_normativas_2012_18122013171047533424.pdf. Acesso em: 15/11/2019.

exemplificar, apresenta-se no Quadro 3 como o programa oferecido pelo SENAC/ Frederico Westphalen é organizado na prática, por meio da agenda de um mês em específico.

Quadro 3 – Calendário aprendizagem

Junho/2019						
Dom	Segunda	Terça	Quarta	Quinta	Sexta	Sab
2	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	UC2- Aula teórica	UC2- Aula teórica	UC2- Aula teórica	8
9	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	UC2- Aula teórica	Feriado	UC2- Aula teórica	15
16	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	Feriado	UC2- Aula teórica	22
23	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	Prática Supervisionada 13:30 às 17:30	UC2- Aula teórica	UC3- Aula teórica	29

Fonte: SENAC (2019)

A descrição “Prática Supervisionada” refere-se aos dias que os jovens estarão na empresa. Nos espaços citados “UC2- Aula teórica” e “UC3- Aula teórica” são as unidades curriculares dos conteúdos programáticos do curso feitos em sala de aula pelos alunos.

O salário pago ao jovem é de no mínimo meio salário regional, mas sempre analisando o total de horas trabalhadas. Não são permitidos descontos no salário do aprendiz, exceto quando houver adiantamentos, faltas no curso.

O menor aprendiz não poderá ganhar menos de um salário-mínimo por mês. Se trabalhar apenas algumas horas por dia, terá direito ao salário-mínimo horário, salvo se for pactuada condição mais favorável para o empregado. O art. 432 da CLT e seu parágrafo mostram que o aprendiz vai trabalhar entre seis e oito horas (ANDRADE; JESUS; SANTOS, 2016, p. 06)

Segundo o Manual de Aprendizagem (JA, 2013), o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) corresponde a 2% da remuneração paga ou devida, e ficam assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários de acordo com o contrato de aprendizagem.

2.2.1 Atribuições das Empresas Contratantes e do SENAC

Nesta seção apresentam-se as atribuições das empresas contratantes e do SENAC, isto é, as competências que são de responsabilidade de cada um, conforme o Manual Interno do SENAC (SENAC, 2015). Para tanto, organizaram-se dois quadros com as principais informações, o Quadro 4 e o Quadro 5.

Quadro 4 – Atribuições das empresas

<ul style="list-style-type: none">• Contratar e encaminhar o aprendiz aos Cursos de• Aprendizagem Profissional Comercial por meio de carta de encaminhamento elaborada pela própria empresa, de acordo com as programações oferecidas;
<ul style="list-style-type: none">• Acompanhar sistematicamente o desempenho e a frequência do aprendiz;
<ul style="list-style-type: none">• Designar responsável para o acompanhamento do aluno no decorrer do curso de aprendizagem e da prática profissional, e realizar os devidos registros na documentação do aluno e da Instituição;
<ul style="list-style-type: none">• Comunicar a escola do SENAC em caso de afastamento do jovem aprendiz na etapa a prática.

Fonte: SENAC (2015).

As empresas contratantes primeiramente encaminham o jovem até o SENAC portando a carta de encaminhamento, documento este que solicita a matrícula deste jovem no curso. Eles precisam designar uma pessoa para acompanhar o aprendiz na prática dentro da organização e devem comunicar ao SENAC caso haja rescisão de contrato, tanto por parte do jovem como da empresa.

Quadro 5- Atribuições do SENAC

<ul style="list-style-type: none">• Organizar o cronograma das turmas, divulgar e orientar às empresas;
<ul style="list-style-type: none">• Realizar reunião com novos alunos para disseminar as normas de convivência, e registrar no formulário Ata de Ciência e Apropriação das Normas de Convivência;
<ul style="list-style-type: none">• Informar, mensalmente, às empresas sobre a frequência dos alunos;
<ul style="list-style-type: none">• Realizar conselho de classe;
<ul style="list-style-type: none">• Realizar a visita e o acompanhamento do jovem aprendiz na etapa prática, orientando a empresa no preenchimento do formulário de avaliação.

Fonte: SENAC (2015).

É dever do SENAC comunicar as empresas sempre que houver novas turmas de jovem aprendiz iniciando. É passado mensalmente para as empresas as faltas dos jovens nas

aulas teóricas e realizado visitas nas empresas contratantes para que tenha um acompanhamento com melhorias, se assim necessário.

O objetivo principal do programa é conciliar a experiência vivida na empresa, levando em consideração as dificuldades encontradas ou atitudes que facilitam o seu desenvolvimento dentro dela, para que sejam trabalhadas em sala de aula com ajuda do docente. Para que assim, no término do seu contrato de trabalho, esses jovens estejam mais preparados e mais entendedores de como se executam os processos que acontecem em vários setores da empresa (CALAZANS; SOUSA; FISCHER, 2014).

O SENAC em cumprimento da sua missão institucional “educar para o trabalho em atividades o comércio, bens e turismo”, atende com prioridade, mas não exclusivo, os jovens aprendizes que são encaminhados deste ramo por serem contribuintes com a instituição. Por sua vez, as empresas que não forem contribuintes com o SENAC poderão encaminhar jovem aprendiz, desde que tenha vaga.

Essa contribuição é feita de forma compulsória, por meio do recolhimento do FGTS, Informações à Previdência Social (GFIP), Fundo de Previdência e Assistência Social (FPAS) com a citação do código 515 no campo correspondente, conforme previsto em lei (JA, 2013).

Especificamente na cidade de Frederico Westphalen no Rio Grande do Sul, o SENAC foi inaugurado em 09 de dezembro de 2005. Está situado na Rua do Comércio, nº 1013, sala 01, bairro Centro. O SENAC/Frederico Westphalen é uma extensão da escola do SENAC de Carazinho/RS onde todos os processos são centralizados lá. Além de desenvolver a capacitação profissional a toda população, o SENAC/Frederico Westphalen também oferta o Programa de Aprendizagem atendendo as empresas de comércio, bens e turismo.

Atualmente, estas são as empresas da região que participam do programa através do SENAC: Arbaza; Difremel; Ramos e Copini; Supermercado Barril; Supermercado Bertoletti; Supermercado Razia; Supermercado Riboli; Farmácias São João; Farmácia Panvel; Rádio Luz e Alegria; Carazinho Veículo; Holanda Veículos; Lojas Pompeia; Lojas 3 Passos; Lojas Benoit; Lojas Quero Quero; Lojas Becker; Lojas Magazine Luiza; Lojas Colombo; Sesc; Posto 34; Posto Avenida; Posto Serrano; Posto Maranelo; Bri Pedras; Transportadora Vêneto; Log Sul Transportadora; Ferragens Barril; e Raimed. A ideia é que essas empresas, além de estarem cumprindo com a legislação, estejam atuando no processo de transformação desses jovens, preparando profissionais com qualidade desde a sua base para atuar na organização (SENAC, 2015).

O SENAC também desenvolve vários projetos para capacitação desses jovens, muito além do estabelecido na sala de aula. Menciona-se a Feira de Projetos e Mostra de Inovação, cujo principal objetivo é apresentar soluções inovadoras para as empresas. Além disso, o projeto ajuda a promover a cultura da inovação estimulando os alunos e os docentes a criar soluções pioneiras, levando em conta o cenário e oportunidades (SENAC-RS, 2018).

Esses projetos são desenvolvidos pelas Escolas do Rio Grande do Sul que contemplam o Programa de Aprendizagem. A feira acontece anualmente onde cada escola divulga esses projetos para a comunidade escolar, empresas e sindicatos. Após esta apresentação, é feita uma seleção dos melhores projetos pelo Comitê de Seleção, poderão ser indicados até cinco projetos que irão para a amostra em Porto Alegre (Sede do SENAC-RS) e irão concorrer entre todos. Serão escolhidos três projetos vencedores que ganharam premiação (SENAC-RS, 2018). A Figura 1 apresenta um material de divulgação da Feira de Projetos 2018.

Figura 1 – Imagem de divulgação referente à feira de projetos 2018



Fonte: Site SENAC (2019)

Cabe evidenciar ainda, que são desenvolvidas também atividades como jogos matemáticos, teatros, dramatizações, seminários, debates atividades estas que estimulem a visão crítica e a tomada de decisões para solução de problemas (Plano de curso, 2015).

De forma coerente com os princípios pedagógicos da organização é desenvolvido a avaliação desses jovens, verificando a aprendizagem de cada aluno, sinalizando se eles estão desenvolvendo o perfil profissional de conclusão. Para isso existem momentos de auto avaliação e de feedback em que o docente e o aluno possam analisar seu desempenho, fazendo correções que permitem melhorar o desempenho do aluno no curso.

Todas as avaliações desenvolvidas são registradas ao longo do processo de ensino e por isso foram criadas menções para realizar os registros parciais (ao longo do processo) e finais (término da unidade curricular). As menções citadas são referentes aos indicadores de

competências por unidade curricular (competência, estágio, prática profissional ou projeto integrador) e por aprovação de curso, estabelecidos como: I). Durante o processo: Atendido (A), Parcialmente Atendido (PA), e Não Atendido (NA); II). Ao final da unidade curricular: Desenvolvido (D) e Não Desenvolvido (ND); e III). Para aprovação no Curso: Aprovado/Concluído e Reprovado (M. A., 2015).

Para os que concluem com aprovação o Programa de Aprendizagem é emitido o certificado de conclusão do curso, o qual consta o nome do curso Aprendizagem Profissional Comercial em Serviços Administrativos, com validade nacional (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2015).

Para finalizar, seguem na Figura 2 algumas declarações de alunos que concluíram o programa de aprendizagem.

Figura 2 – Depoimentos jovens aprendiz



Fonte: Site oficial SENAC/RS.

Nesses depoimentos pode-se confirmar que a oportunidade dada aos jovens aprendizes é o primeiro passo em sua carreira e de grande relevância, pois são nas aulas teóricas e práticas que eles são instruídos de como é este cenário tão competitivo que é o mercado de trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Com a finalidade de responder o problema delineado neste trabalho, optou-se em realizar um estudo de carácter descritivo, o qual, na compreensão de Gil (2010), tem por objetivo principal a descrição das características de determinada população ou fenômeno, sendo que sua principal característica é a padronização dos dados coletados. Portanto se analisa como descritivo por detalhar as razões norteadoras do ingresso dos jovens no mercado de trabalho e sobre a importância das empresas em contratarem esses jovens. No que tange a abordagem do problema, configura-se pela utilização do método qualitativo de coleta e análise de dados. Por meio desse método os entrevistados respondem de forma livre, apontando o ponto de vista de cada um sobre determinados tópicos (GIL, 2010).

Em relação à estratégia, realizou-se, primeiramente, uma pesquisa bibliográfica desenvolvida com base em materiais já elaborados, livros, artigos científicos e a Lei da Aprendizagem, nº 10.097/2000 e pelo Decreto nº 5.598/ 2005 sobre a temática. Também se realizou uma pesquisa documental, onde a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, e que acontece de fontes primárias, exemplos fotos, vídeos, discursos, levantamento de campo (MARCONI; LAKATOS, 2010). Neste estudo foram pesquisadas informações de artigos científicos, revistas, livros e também foram apuradas informações secundárias do site da instituição SENAC/RS assim como em documentos, relatórios internos da empresa, utilizando também informações da legislação que rege o Programa de Aprendizagem, juntamente com o levantamento de campo aprofundando o assunto, obtendo maior alcance no objeto proposto, mantendo a veracidade da pesquisa.

Ainda, como estratégia fundamental para a obtenção dos resultados almejados foi realizado um levantamento de campo com jovens aprendizes e empresas contratantes sob o âmbito da instituição formadora SENAC, unidade de Frederico Westphalen – RS. Os jovens selecionados fazem parte das duas turmas de aprendizagem de 2019 que estão matriculados e desenvolvendo a parte teórica do Programa, em média 50 alunos. As empresas são aquelas conveniadas com a instituição de ensino, nas quais estes jovens desenvolvem a parte prática do Programa.

Na coleta de dados deste trabalho os participantes foram convidados a participar de entrevistas, sendo realizadas a partir de um roteiro semiestruturado. Os jovens foram entrevistados no SENAC, cumprindo os princípios de ética, tendo estes jovens assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido antes da entrevista que consta no apêndice A.

Justifica-se este método em caráter interativo, feito em uma conversa a dois, sempre por iniciativa do entrevistador. As entrevistas possibilitam o aprofundamento do assunto, com temas mais complexos, onde se obtém informações relevantes ao objeto de estudo da pesquisa (MÁXIMO, 2012).

Já nas empresas a coleta de informações foi realizada, logo após a identificação das organizações participantes, através de envio e devolução do questionário por e-mail no período de 18 de setembro a 27 de setembro de 2019.

A amostra foi classificada como não-probabilística (intencional). Conforme sugerem Fontanella et al. (2011), se não houver fechamento por exaustão, abordando todos os sujeitos da população especificada, o processamento de novas observações será interrompido pelo processo de amostragem por saturação teórica. Os autores explicam que neste caso “se interrompe a coleta de dados quando se constata que elementos novos para subsidiar a teorização almejada (ou possível naquelas circunstâncias) não são mais depreendidos a partir do campo de observação” (FONTANELLA et al., 2011, p. 389).

Para tanto, organizaram-se dois roteiros semiestruturados de entrevistas, um para ser aplicado a amostra de jovens aprendizes, exposto no Quadro 6 e outro para ser realizado com as empresas contratantes, exposto no Quadro 7. A construção desses roteiros foi baseada em discussões levantadas no referencial teórico, visando responder o problema de pesquisa. Essencialmente, as questões foram definidas e agrupadas considerando categorias de análise, estabelecidas com base nos objetivos deste trabalho e, principalmente, inspiradas na tese de Máximo (2012), o qual apresenta instrumentos já elaborados para fins semelhantes aos deste trabalho em sua tese.

Quadro 6– Roteiro de entrevista- aprendizes matriculados

CATEGORIAS	ROTEIRO PRESCRITO
PERFIL	Idade: Sexo: () M () F Escolaridade: Qual ramo de atividade da sua empresa? Funções que desempenha: Com quem você mora atualmente: Estuda em escola pública ou privada? Início e término do contrato: Início: __/__/__ Término: __/__/__
	Perguntas
MOTIVAÇÕES	1. O que é ser jovem aprendiz para você? 2. O que levou/incentivou você a participar?

	3. Diga-me como foi o início da sua participação no programa do jovem aprendiz?
AVALIAÇÃO DA ESTRUTURA DO PROGRAMA	4. Você tem acompanhamento nas funções que desempenha? 5. Você encontrou dificuldades nessas funções? Quais? 6. Como é o seu ambiente trabalho? 7. Como você avalia o seu aprendizado dentro da organização? 8. Qual curso você está matriculado no programa de aprendizagem? 9. Qual a importância do curso em relação as atividades que você desempenha na empresa? 10. Teve alguma situação que você vivenciou na empresa, que não teve suporte no curso? 11. Como você avalia a docente que ministra o curso?
CONTRIBUIÇÕES E LIMITAÇÕES DO PROGRAMA	12. Qual a contribuição do Programa na sua percepção? 13. Alguma limitação? Você vê algo a melhorar no Programa?

Fonte: Desenvolvido pela autora (2019); Máximo (2012).

Quadro 7 – Roteiro de entrevistas- empresas participantes

CATEGORIAS	ROTEIRO PRESCRITO
PERFIL	Representante da empresa que está participando da pesquisa (cargo): Ano de fundação: Setor que a empresa atua: Quantos colaboradores fazem parte organização?
Categorias	Perguntas
OFERTA E ACOMPANHAMENTO DO PROGRAMA	1. Fala-me sobre a adesão da empresa do programa jovem aprendiz. 2. Quem faz a seleção dos jovens? 3. Como são recebidos os jovens na empresa? Possui algum procedimento de integração com o restante dos colaboradores? 4. Quais funções geralmente são oferecidas a eles? 5. Como eles são preparados para as funções que irão desempenhar? 6. Tem alguma pessoa para acompanhar o trabalho deste jovem na empresa? Explique-nos mais sobre este procedimento.
PERCEPÇÕES SOBRE O PROGRAMA	7. O programa tem cumprido o seu papel? Justifique sua resposta. 8. Para a empresa, quais as dificuldades encontradas no programa?

Fonte: Desenvolvido pela autora (2019); Máximo (2012).

As entrevistas foram gravadas e posteriormente descritas, com a devida autorização dos participantes, sem citar nomes específicos. Para o tratamento dos dados foi aplicada a técnica de análise de conteúdo, a qual Minayo (2010) assegura ser o método mais comumente adotado no tratamento de dados desta natureza. Segundo Bardin (2011), a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações visando obter por procedimentos

sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, tendo como objetivo principal enriquecer a leitura dos dados coletados.

No presente estudo os dados foram digitados em uma planilha separado por categoria e entrevistado, os dados transcritos nesta planilha constituíram um arquivo base. Posteriormente este material foi explorado verificando as respostas interessantes e que revelavam as percepções dos entrevistados em cada questionamento realizado. Os trechos selecionados foram organizados em quadros apresentados no capítulo de resultados. Por fim, os dados foram analisados e interpretados chegando assim a uma compreensão sobre cada questão e, principalmente sobre cada categoria.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O presente capítulo abrange os resultados deste estudo, alinhados com os objetivos propostos no capítulo de introdução. Estes resultados foram ponderados por duas visões diferentes. A primeira buscou as percepções dos alunos participantes do programa Jovem Aprendiz, por meio da apresentação do perfil dos jovens participantes desta pesquisa, seguido da apresentação e análise de cada categoria de análise exposta no método: motivações, avaliação do programa de aprendizagem e contribuições e limitações do programa. A segunda visão foi a obtida por meio das empresas contratantes do Programa, apresentando o perfil de cada organização e as seguintes categorias de análise: oferta e acompanhamento do Programa e percepções sobre o Programa.

4.1 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: O PROGRAMA NA PERCEPÇÃO DOS JOVENS PARTICIPANTES

Neste primeiro item será apresentado o perfil dos participantes do Programa do Jovem Aprendiz do SENAC Frederico Westphalen. Os jovens participantes são alunos de duas turmas que estavam em andamento, uma teve início no dia 20 de agosto de 2018 e encerrou-se no dia 30 de setembro de 2019 e a outra turma iniciou-se no dia 10 de abril de 2019 com previsão de encerramento em 15 de maio de 2020. No total foram entrevistados 22 jovens de ambas as turmas, sendo que todos os alunos estão devidamente matriculados e cursando o Curso de Assistente Administrativo.

4.1.1 Perfil Dos Jovens Entrevistados

Os questionamentos iniciais realizados aos jovens entrevistados têm como intuito identifica-los melhor, de forma a apresentar algumas de suas características pessoais e outras relacionadas as oportunidades nas organizações. Para garantir o anonimato dos entrevistados são tratados neste trabalho como JA1, JA2, JA3 e assim sucessivamente até o JA22.

O Quadro 8 apresenta um panorama geral dos dados de perfil obtidos. Nele estão expostos as idades, sexo, escolaridade, com quem mora atualmente e se estuda/estudou em escola pública ou privada.

Quadro 8 – Perfil dos jovens entrevistados: idade, sexo, escolaridade, com quem mora e escola

Entrevistado	Idade	Sexo	Escolaridade	Com quem mora atualmente	Escola pública ou privada
JA1	15 anos	Masculino	Ensino fund. – 8º ano	Pai e mãe	Escola pública
JA2	17 anos	Feminino	Ensino médio – 2º ano	Pai e mãe	Escola pública
JA3	19 anos	Feminino	Ensino superior – 2º sem.	Mãe	Ensino médio em pública Ensino superior em privada
JA4	14 anos	Feminino	Ensino fund. – 9º ano	Mãe e pai	Escola pública
JA5	15 anos	Masculino	Ensino fund. – 9º ano	Pai, mãe e uma irmã	Escola pública
JA6	20 anos	Masculino	Ensino superior- 4ºsem.	Pai e mãe	Ensino médio em pública Ensino superior em privada
JA7	17 anos	Feminino	Ensino médio – 3º ano	Pai, mãe e dois irmãos	Escola pública
JA8	16 anos	Feminino	Ensino médio – 1º ano	Mãe e um irmão	Escola pública
JA9	17 anos	Feminino	Ensino médio – 3º ano	Mãe, padrasto e dois irmãos	Escola pública
JA10	14 anos	Masculino	Ensino fund. – 9º ano	Pai, mãe e uma irmã	Escola pública
JA11	17 anos	Feminino	Ensino médio- 3ºano	Pai e mãe	Escola pública
JA12	16 anos	Masculino	Ensino médio- 2º ano	Pai, mãe, um irmão e a vó	Escola pública
JA13	18 anos	Masculino	Ensino superior -2ºsem.	Pai, mãe e uma irmã	Escola pública, inclusive na graduação
JA14	15 anos	Masculino	Ensino fund.- 9ºano	Mãe	Escola pública
JA15	18 anos	Feminino	Ensino médio- 2º ano	Pai, mãe e uma irmã	Escola pública
JA16	17 anos	Feminino	Ensino médio- 3º ano	Pai e mãe	Escola pública
JA17	18 anos	Masculino	Ensino superior – 2º sem.	Pai e mãe	Escola pública inclusive na graduação
JA18	17 anos	Masculino	Ensino médio – 1ºano	Pai e mãe	Escola pública
JA19	15 anos	Feminino	Ensino médio – 1ºano	Pai e mãe	Escola pública
JA20	17 anos	Masculino	Ensino médio – 3ºano	Pai, mãe e um irmão	Escola pública
JA21	16 anos	Masculino	Ensino médio -2ºano	Mãe e mais dois irmãos	Escola pública
JA22	19 anos	Feminino	Ensino superior – 4ºsem.	Mãe	Ensino médio na escola pública Ensino Superior na privada

Fonte: Dados de pesquisa.

Diante dos dados apresentados no Quadro 8, verifica-se que, dos jovens participantes do estudo, 11 são do sexo feminino e 11 do masculino, com idades entre 14 e 20 anos, sendo

que quatro participantes são maiores de idade. Em relação à escolaridade, nota-se que há participantes com ensino fundamental, ensino médio e ensino superior, sendo que a maioria está atualmente no nível médio. Todos sempre estudaram em escola pública. A respeito da questão sobre com quem mora, a maioria indicou pais e irmãos.

No Quadro 9 apresenta-se o ramo de atividade das organizações que os jovens atuam, bem como as funções que eles desempenham.

Quadro 9 – Perfil dos jovens entrevistados: ramo de atividade da organização e principais funções

Entrevistado	Qual ramo de atividade da organização que atua?	Funções que desempenha
JA1	Supermercado	Empacotador
JA2	Farmácia	Ajudo no atendimento, estoque
JA3	Posto de combustível	Auxiliar administrativo- lançamento de notas
JA4	Supermercado	Empacotador, repositor, caixa
JA5	Supermercado	Estoque e notas
JA6	Loja de venda de veículos	Auxilio na parte da mecânica, trazendo peças, atendimento ao público
JA7	Loja de varejo	Organização dos produtos, estoque, auxilio nas vendas, retirada de mercadoria
JA8	Distribuidora de medicamentos	Empacotamento e conferência
JA9	Loja de varejo	Organização de documentos, atendimento
JA10	Loja de varejo	Atendimento ao cliente, estoque, organização da loja
JA11	Empresa de prestação de serviço, cultura e lazer	Ajuda a desenvolver vários projetos, biblioteca, auxiliar administrativo
JA12	Loja de Ferragens- comércio varejista	Vendas, auxilio a todos nas vendas, estoque
JA13	Empresa de alimentos- compra e venda	Assistente administrativo
JA14	Radio	Operador de áudio
JA15	Loja de confecções	Auxilio nas vendas e estoque
JA16	Loja de móveis e construção	Área administrativa- cobrança, atendimento
JA17	Loja de varejo	Caixa, estoque, entrega de produtos
JA18	Loja de varejo	Estoque, atendimento ao cliente
JA19	Loja de confecções	Organização da loja, auxilio no administrativo, auxilio nas vendas
JA20	Loja de varejo/ venda de ferro e aço	Auxilio nos processos administrativos
JA21	Supermercado	Empacotador
JA22	Posto de combustível	Auxilio no administrativo

Fonte: Dados de pesquisa.

Através de análise dos dados obtidos verifica-se que as empresas são de ramos variados, como lojas de varejos, supermercados, postos de combustível e farmácias. Pode-se observar que os jovens desempenham funções na área administrativa, atendimento ao cliente, empacotador e estoque. De forma geral são atividades simples, de rotina, mas que podem fazer com que os jovens aprendam a criar responsabilidade, a cumprir horários e prazos, a trabalhar

em equipe, a melhorar suas relações interpessoais, sendo esse o início da sua caminhada no mercado de trabalho.

O termo jovem aprendiz muitas vezes em um ambiente de trabalho pode servir em algumas situações como um sinônimo de desconfiança e exploração no contato com os adultos. Ser aprendiz pode surgir com sinal de incompetência para realizar certas atividades, justificando o fato deles serem enviados, para atividades como auxiliar no estoque, organizar loja, empacotador, dentre outras (JUNIOR; MAYORGA, 2016).

Contudo, pode-se observar que algumas funções desempenhadas pelos jovens acabam sendo mais voltadas as necessidades da empresa do que diretamente a formação do jovem. Neste sentido, cabe o questionamento de como à prática dos aprendizes na empresa e as funções que eles desempenham tem contribuído para sua formação profissional. Marx (1982) destaca a importância do trabalho para os jovens, ele cita que o trabalho não deveria se reduzir a uma prática simples de um ofício ou treinamento, mas deveria estar ligado a formação intelectual, sendo assim o trabalho deveria ser formativo, abrindo a possibilidade de conquistar a autonomia.

4.1.2 Motivações

Cada vez mais as pessoas são cobradas por experiências e os jovens acabam esbarrando nessa barreira (CALAZANS; SOUSA; FISCHER, 2014). Segundo os mesmos autores, os jovens têm procurado formas de ingresso no meio profissional desde cedo, tais como estágios e os programas de aprendizagem, sendo a necessidade de experiência umas das possíveis motivações.

As pessoas empregam a ideologia do trabalho como algo da nossa civilização, que proporciona meios para viver, promove realização pessoal e vínculos sociais, e os indivíduos passar a ver o trabalho como uma atividade que deve ser realizada para ser integrado na sociedade (MOURA; ANDRADE, 2014). Considerando tal âmbito, esta primeira categoria busca verificar melhor quais as motivações dos jovens participantes deste estudo para a participação no Programa Jovem Aprendiz. Para tanto, iniciou-se com o seguinte questionamento: “O que é ser jovem aprendiz para você? ”. Para demonstrar exemplos dos entendimentos, organizou-se o Quadro 10.

Quadro 10 – Entendimentos sobre o que é ser jovem aprendiz

Categoria de análise: Motivações O que é ser jovem aprendiz para você?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
É ter uma oportunidade e você ter um emprego sem ser cobrado por experiência, oportunidade para quem tem minha idade, porque você fica sem rumo, bela oportunidade para começar no mercado de trabalho.	JA5
Ser jovem aprendiz é uma oportunidade de estar inserido no mercado de trabalho, para que futuramente eu possa desenvolver uma carreira em cima disso.	JA7
É uma fase muito importante porque muda totalmente a nossa vida, a gente se importa muito mais com as coisas e aprende muito mais também, tem mais responsabilidades e mais compromissos.	JA9
Na verdade, eu acho que é um começo no mundo comercial, do profissional, porque por exemplo eu comecei como jovem aprendiz com 14 anos então a gente não sabe nada, por exemplo, sempre no primeiro emprego a gente aprende muita coisa que a gente não sabe como lidar, não sabe o que fazer, com 14 anos você é bem jovem, bem imaturo, então no meu primeiro emprego eu aprendi bastante coisa, agora eu estou no segundo, já fui duas vezes jovem aprendiz, essa é a segunda vez. O bom que eu acho é que você está trabalhando, e você está fazendo um curso e isso vai ir para teu currículo, e isso é uma coisa boa e você aprende. Eu aprendi muitas coisas tanto no antigo emprego, como agora e você aprende ser um profissional, e eu acho bom assim a questão da pessoa ser mais nova e que pela legislação, você tem esse direito de trabalhar e não esperar parar começar a trabalhar só com 18 anos e assim você começa antes para aprender.	JA17
Olha quando eu entrei para mim ia ser só aquilo ali, que eu ia trabalhar para ganhar meu dinheiro para não ter que ficar pedindo para meus pais, mas hoje eu acho que é um programa muito interessante e que eu já indiquei para vários amigos meus e que a aqui no Senac a gente tem o curso que fizemos toda semana e a gente aprende várias coisas. (...) colegas meus da outra turma que eles falam, a gente está aprendendo matemática que é muito chato, mas hoje eu vejo que foi muito fundamental, até para várias coisas assim que a gente tem que fazer, meu pai tem uma empresa e eu posso ajudar ele a fazer as coisas pelo que eu sei.	JA20
Eu vejo como novas portas porque me ajudou bastante e consegui muita experiência nesse tempo que eu fiquei aqui. É bem bacana.	JA21
Bom vejo que é uma experiência muito importante para a vida profissional que isso acarreta em muitos benefícios, acarreta também em um bom currículo no caso que isso já deixa bem preparado para o mercado (...) olha para mim foi uma experiência bem interessante ser jovem aprendiz está sendo ainda, me trouxe inúmeros benefícios eu não posso negar, aprendi muita coisa que eu não sabia também.	JA22

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise demonstra que os jovens reconhecem a grande oportunidade que é dada a eles para que entrem no mercado de trabalho, mesmo com toda a insegurança e alguns problemas. Ser jovem aprendiz está ligado intimamente com maturidade, independência financeira e seus primeiros passos para a carreira profissional, abrindo novas portas para o futuro. De uma forma geral, eles têm a percepção da contribuição que o trabalho está trazendo para a vida de cada um, auxiliando no desenvolvimento do indivíduo.

Em seguida foram questionados sobre o que os levou ou incentivou a participar do Programa, com esta pergunta quis se obter o melhor entendimento de o porquê os jovens

procuram o programa de aprendizagem, se eles são motivados por alguém ou porque tem seus interesses próprios. No Quadro 11 exibe-se algumas das falas:

Quadro 11 – Os incentivos para participação no programa

Categoria de análise: Motivações.	
O que levou ou incentivou a participar do programa?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Eu queria muito ter um primeiro emprego para ver como que é estar trabalhando com pessoas, conversando, e ver como funcionava, porque sempre tem aquela teoria de “há quando você trabalhar você vai ver” que não é assim, você vai ter suas contas seu dinheiro e agora eu já tenho uma noção.	JA2
Mais foi pelo curso, porque eu já tive relatórios de outras pessoas que já passaram pelo Senac e que disseram que era bom e ajudava bastante nas apresentações de trabalhos, tanto como no desenvolvimento individual.	JA3
Mais foi para ter independência financeira, vendo as coisas do pai e da mãe. E querer ter experiência para quando não tiver mais oportunidade como jovem aprendiz você já ter trabalhado e ter adquirido algum conhecimento.	JA5
Primeiramente foi entrar no mercado de trabalho e eu vi jovem aprendiz essa oportunidade.	JA7
Eu vi que ele oferecia uma oportunidade muito grande, porque a gente entrava e as empresas tem muito cuidado com os jovens e eu conheci através dos meus colegas de aula, eles diziam que era muito bom e que eu podia fazer também.	JA9
Ter meu dinheiro próprio para eu comprar as coisas quando eu quero e ter experiência já em alguma coisa para o futuro.	JA10
Minha mãe principalmente e meus irmãos, que na verdade nós somos em 3, e meus outros 2 irmãos já fizeram jovem aprendiz, e eu também quis fazer para ter uma noção de como é, porque só esse ano que eu sai de casa senão eu sempre vive em casa.	JA13
Olha eu sempre quis trabalhar, ter minha independência financeira ai um dia eu estava na casa da minha madrinha e eu comentei com ela que queria trabalhar e ela me disse que era muito interessante, ai ela me incentivou bastante, e meus pais também sempre me apoiaram, porque eu sempre quis ter minha independência financeira.	JA20
Necessidade por conta de precisar mesmo desse dinheiro e também começar já no mercado de trabalho.	JA22

Fonte: Dados de pesquisa

Observa-se que os jovens estão em busca de sua independência financeira, querem ter sua própria renda e junto adquirir experiência profissional, independentemente do que irão enfrentar no caminho. A conquista do seu próprio dinheiro traz a oportunidade destes jovens satisfazerem suas necessidades sem que precise ficar pedindo para seus pais, isto está atrelado que estes jovens vêm de família sem grande poder aquisitivo, como citado pelo JA22 que teve a necessidade real de precisar de dinheiro e então isso fez com que ele procurasse uma oportunidade de trabalho. Cita-se essas questões financeiras principalmente porque as necessidades de consumo são geradas constantemente.

Além disso, cabe destacar que um incentivo citado por vários dos entrevistados é a oportunidade de inserção no mercado de trabalho, em relação a outros jovens, sendo uma

grande experiência profissional inicial. Os jovens citam que veem como uma maneira de adquirir competências importantes, como aprender a lidar com o cliente, aprender como funciona uma empresa etc.

E a última pergunta desta categoria foi para se ter um entendimento do início da sua participação no Programa. No Quadro 12 apresentam-se alguns relatos dos entrevistados.

Quadro 12 – O início da participação dos jovens no programa de aprendizagem

Categoria de análise: Motivações.	
Como foi o início da sua participação no programa do jovem aprendiz?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
No início eu era mais fechada não conversava muito, eu era mais na minha, mas agora já me relaciono bem com todo mundo.	JA2
Foi bom tive um bom desenvolvimento, tanto nas atividades, como com a turma.	JA3
Foi tranquilo, bom, bem recebido em ambos os lugares.	JA6
Eu tinha vergonha e medo de errar.	JA9
Foi um pouco complicado, a gente até pegar mania de como fazer as coisas, foi um pouco complicado. Aqui no curso foi tudo bem, mas na loja como eles pediam para a gente fazer as coisas e tal, atender telefone por exemplo que é uma coisa que eu não sou muito, então isso foi um pouco difícil, mas a gente foi aprendendo e tá tudo certo.	JA7
Para mim foi tranquilo, por que eu já trabalhava, eu trabalhei já em escritório então eu tenho um boa relação com os colegas, eu sou tranquilo não tenho timidez para falar e tudo, então eu sei receber as informações, acatar elas e ao mesmo tempo eu trazer as minhas qualidades para a empresa e para o curso, então para mim foi tranquilo.	JA18
Foi um pouco difícil, porque eu não me acostumava com a loja e nem com meus colegas de curso, a gente conhecia só dois, mas com o tempo a gente foi se adaptando. Na loja foi um pouco mais difícil, porque era outra gerente (...) e com as minhas colegas também não era bom, porque elas deixavam tudo para mim fazer (...) e agora mudou tudo, gerente, colegas e está tudo bom.	JA19
Olha o início foi bem, (...) mas você está mais tímido, mais retraído não conhece todo mundo, mas foi um início bem bom, porque ajudou a desenvolver bastante coisa, ajudou desenvolver desde a timidez, ajudou a desenvolver na empresa, em tudo.	JA22

Fonte: Dados de pesquisa.

Os jovens entrevistados citam que foram bem recebidos tanto na empresa como no curso, citam algumas dificuldades, como atender telefone, falar com cliente, sistema operacional da empresa, dificuldades que são normais para quem está tendo sua primeira oportunidade neste meio. Observa-se que teve também aqueles que possuem mais facilidade que citam que foi tranquilo, que não encontraram dificuldades tanto na empresa como no curso.

Conclui-se que as dificuldades citadas por eles são situações que se julga normal, pois é a primeira vez que eles se encontram em tais cenários com as situações a serem enfrentadas no seu dia a dia. Esta aprendizagem são seus primeiros passos no âmbito do

trabalho, onde eles estarão desenvolvendo competências e habilidades, que futuramente poderá ser um diferencial em suas vidas para um novo ingresso no mercado de trabalho.

4.1.3 Avaliação Do Programa

Dentro desta seção abordam-se vários questionamentos que relacionam as aulas práticas e as aulas teóricas para se ter a visão dos jovens aprendizes em relação ao programa de aprendizagem, de um modo geral.

Sabe-se o quanto é importante para os jovens este processo inicial no qual eles estão em fase de aprendizagem. Pois o trabalho pode trazer impactos positivos e negativos dependendo muito das condições oferecidas pelo ambiente que se está inserido e se o aprendizado acontecer de forma negativa isso poderá ter impactos no desenvolvimento da pessoa e questão (AMAZARRAY et al., 2009). Em virtude disso, é tão importante que os jovens tenham uma experiência positiva para assim poder desenvolver e descobrir suas habilidades e isso acontece aos olhos ou ajuda de uma pessoa mais experiente. No Quadro 13 demonstra-se as respostas dos jovens no que tange ao acompanhamento das atividades desenvolvidas na organização.

Quadro 13- Acompanhamento nas funções desempenhadas na empresa

Categoria de análise: Avaliação do Programa	
Você tem acompanhamento nas funções que desempenha?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Tem, a minha gerente. Está ali para me auxiliar no que eu tenho que fazer e depois ela vai para o setor dela.	JA3
Juntamente assim não, mas as vendedoras e a gerente estão sempre por perto auxiliando no que a gente precisa.	JA7
Depende, tem quem supervisiona, mas o bom que eles me deixam bem à vontade para criar, eles orientam quando necessário, mas me deixam a vontade, exemplo, organização, posso organizar como quiser, só supervisionam.	JA8
Que acompanha assim direto não, tem a gerente que é nossa responsável minha e da minha outra colega, mas que fica sempre ali contigo não tem.	JA11
Sim, sempre tem o fulano, fulano, fulano junto, na verdade eles não me acompanham direto, porque eles têm muita gente para atender, mas qualquer dúvida que eu tiver posso pedir para eles que eles vão vir e vão me ajudar.	JA13
Sim é a caixa mesmo, ela me acompanha e ao mesmo tempo ela faz o caixa e também me acompanha no estoque. No início ela estava sempre comigo, agora que ela já sabe que eu sei fazer o serviço (...) aí ela não fica sempre junto.	JA18
Sim, eu trabalho mais na sala da contabilidade, aí sempre tem duas pessoas que sempre que eu preciso eles me ajudam, se eu vou fazer alguma coisa nova eles vão lá e fazem uma para mim ver como que faz.	JA22

Fonte: Dados da pesquisa.

De modo geral, os entrevistados apontaram que há acompanhamento/supervisão. Salientaram que, quando iniciaram a parte prática dentro das empresas, receberam uma orientação quanto as suas atividades para o trabalho e, a partir daí, tornaram-se relativamente “autônomos” nessas tarefas. Apontaram, ainda, que sempre que necessário procuram seus “tutores” para poder tirar suas dúvidas ou solicitar algum outro tipo de orientação.

Deve-se ressaltar novamente a importância do aprendizado nesta etapa da vida de cada jovem, por isso a importância de ter o acompanhamento e as explicações que são necessárias para este aprendizado. Máximo (2012) cita que não basta inserir o jovem no mercado de trabalho, mas também é necessário desenvolver atividades de acompanhamento neste meio, tanto na instituição ou na empresa. Conclui-se que eles têm esse acompanhamento na empresa dispondo também da boa vontade sempre dos funcionários/colegas de trabalho.

Frente ao primeiro emprego irão surgir dificuldades e inseguranças. É o que tende a acontecer quando se inicia em algo novo, pode ser no trabalho ou atividades do dia a dia. Neste âmbito, os jovens foram questionados sobre as dificuldades ao desenvolver as atividades dentro da empresa. Algumas respostas estão expressas no Quadro 14.

Quadro 14 – Entendimento sobre as dificuldades encontradas pelos jovens

Categoria de análise: Avaliação do Programa	
Você encontrou dificuldades nessas funções? Quais?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Nos primeiros dias sim, nós estamos ali para fazer nossa função, só que muitas vezes o cliente com pressa e nós não conseguia fazer nosso serviço direito, cliente estressado, (...) isso acaba deixando a gente nervoso também, então no primeiro mês foi complicado depois acostumou.	JA1
No início foi no caixa porque tem o sistema, mas depois aprendi.	JA4
Nenhuma eu diria, porque o que eu faço é no computador e eu tenho facilidade em mexer com informática.	JA5
Não nenhum, porque sempre é explicado, sempre é orientado de como tem que fazer.	JA6
Na primeira semana eu encontrei um pouquinho de dificuldade no sistema, mas elas me explicaram, mas como é um pouquinho complicado a gente tem que treinar, tem que entrar sempre para ver se tem produto no estoque por exemplo, então foi essa questão que tive um pouquinho de dificuldade mas depois eu peguei o jeito.	JA7
Eu acho que dificuldade é o medo no início, mas dificuldade não, porque a gente sempre tirava dúvidas com a prof. Tinha mais medo tipo em fazer ligações, mas aí no início do curso a prof ^o já ensinou e aí facilitou.	JA8
Não encontrei nenhuma	JA12
Não nenhuma. Em algumas coisas preciso pedir ajuda, mas é pela falta de informação.	JA14
Sinceramente não tive, só o básico como acompanhar o sistema, porque é bastante processos no estoque, tem que ser muito cuidadoso, então só isso mesmo. Já trabalhava bastante com computadores, mas cada sistema é diferente, então foi uma ou duas semanas para se adaptar a novo sistema.	JA18
O começo na questão de falar, dialogar com as pessoas. Já aconteceu de eu ter que estar lá na frente, atendendo telefone.	JA21
No início foi mais de como empacotar, como saber diferenciar se podia misturar os produtos, ex. frutas com carnes, se dava para colocar junto ou não.	JA22

Fonte: Dados de pesquisa.

Nesta questão confirma-se o que foi mencionado anteriormente, de que, no geral, no início sempre se há dificuldades. Entre os pontos principais, observa-se que os jovens citam as dificuldades de compreender o sistema utilizado pela empresa, de saber como fazer um bom atendimento ao cliente, de atender telefone e o medo inicial de não saber como vai ser a nova rotina. Por outro lado, há alguns que apresentam maior facilidade em desempenhar as atividades e esses citam que foi tudo tranquilo.

O trabalho no decorrer de sua história foi ocupando a maior parte do tempo na vida dos indivíduos. Desta forma, passa-se mais tempo da vida em locais de trabalho, dedicando-se suas forças, energia e esforços para desempenhar um bom trabalho. Tudo foi mudando ao longo dos anos, avanços tecnológicos, maior concorrência, complexidade para garantir um espaço no mercado e isso só faz com que o nível de pressão por resultados só aumente gradativamente (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006).

Assim, pelo trabalho ser algo tão presente na vida do indivíduo e como em muitos casos o Programa Jovem Aprendiz é o primeiro contato direto com esta esfera da vida, cabe compreender como os jovens participantes percebem e avaliam um aspecto importante do trabalho: o ambiente em que atuam. No Quadro 15 são indicadas algumas falas:

Quadro 15- Avaliação do ambiente de trabalho

Categoria de análise: Avaliação do Programa Como é o seu ambiente trabalho?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
No começo quando eu entrei em sentia um pouco mais pesado, porque tinha algumas brigas entres eles, aí uma das pessoas que estavam no meio dessas brigas saíram e tipo agora está calmo, tá tranquilo, no geral todo mundo se relaciona muito bem.	JA2
Todo mundo é bastante unido, a convivência é boa.	JA4
O ambiente digamos que é até tranquilo, tirando de vez em quando alguns descasos que dá entre a equipe de oficina e a equipe de vendas (...).	JA6
É bem tranquilo, é tipo a gente é bem focado, bem centrado, todo mundo bem amigo, não importa se você em dificuldade em alguma coisa eles te explicam quantas vezes necessário, eu achei bem bom.	JA12
É muito legal, porque lá a gente é só menina, aí a gente se diverte, a gente brinca, trabalha é muito legal. Eles são bem colegas a gente faz coisas juntas.	JA17
É bem tranquilo, porque todo mundo é superlegal, super gente boa, eles tratam a gente bem, cada um se trata bem, claro que as vezes acontece alguma coisa com o pessoal das vendas (...).	JA20
É um ambiente bem tranquilo, as pessoas se dão bem, sei que tem uma intriga ou outra, mas quando estou lá nunca demonstraram isso, minha relação com todos eles são muito bons, com meu chefe, com minha supervisora, é um ambiente bem calmo.	JA22

Fonte: Dados de pesquisa.

Nota-se que na percepção dos jovens o ambiente de trabalho é agradável, no qual as pessoas, de modo geral, têm um bom relacionamento. Citam que às vezes há alguns casos isolados, mas nada que não seja resolvido. Falam ainda da construção de amizades e da aprendizagem que está ligada a convivência com os colegas de trabalho.

Consideram que a boa relação e a vivência fazem com que o grau de interesse e aprendizado só aumente. Para Nunes et al. (2010), um ambiente de trabalho saudável gera um conjunto de sentimentos favoráveis e quanto maior for os fatores de satisfação maior poderá ser o desempenho do profissional refletindo em um serviço de melhor qualidade.

Sobre o tema aprendizado, os jovens foram convidados a avaliar o seu aprendizado dentro das organizações. No Quadro 16 expõem-se as falas dos jovens no que tange a esse aspecto:

Quadro 16- Avaliação do aprendizado

Categoria de análise: Avaliação do Programa	
Como você avalia o seu aprendizado dentro da organização?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Avalio como bom, sempre a melhorar, porque o que eu aprendi na empresa tem gerado coisas muito boas para mim.	JA2
Posso dizer que é bom, porque é uma experiência que estou aprendendo ali e vou poder levar para o mercado de trabalho.	JA3
Desde que eu entrei lá evolui bastante, aprendi várias coisas, eu era meia tímida digamos assim e depois que entrei lá com o atendimento ao público fui me soltando.	JA4
Bom, eu aprendi a atender os clientes, tratar bem melhor as pessoas, o público geral, e eu aprendi, perdi alguns medos que eu tinha que era mais de falar em público.	JA12
Bom eu não avalio nem muito bom, nem péssimo, porque eu comecei a aprender, já consigo atender facilmente os clientes sozinhos, saber onde que está alguma coisa no estoque, então o meu rendimento vamos dizer que ele é mediano mas não é de 100%, mas eu consigo completar e fazer tudo que é proposto para mim, se eu não consigo eu peço e eles me ajudam.	JA13
Foi muito bom, aprendi muita coisa. Tipo ali no estoque é uma coisa que eu posso levar para outro empresa, depende né em qual eu for trabalhar, e também como auxiliar nas vendas que era uma coisa que eu não sabia e acabei aprendendo.	JA16
Muito bom, 100%, porque eu tenho certeza que eu vou levar isso depois para o resto da minha vida. Porque assim eu quero ter meu próprio negócio, não quero trabalhar para os outros, ai tipo para mim vai contar muito, porque eu vou estar aprendendo bastante antes por causa que se fosse sem o jovem aprendiz eu tipo teria que começar do zero com uma idade um pouco mais avançada.	JA17
Muito bom, todos sempre me orientavam para o melhor caminho, da forma correta e mais rápida (...) recebi bastante atenção para fazer o que eu faço ali.	JA18
Olha acho que nota 10, tipo assim lá a gente aprendeu como conversar com as pessoas, como tratar o cliente e no curso também a gente aprendeu várias coisas, como eu falei antes se a gente fosse administrar uma empresa, fazer algo assim, foi bem bom.	JA20

Fonte: Dados de pesquisa.

Nesta questão os jovens pontuam que o aprendizado é muito bom e constante. Citam que desenvolveram, por exemplo, a comunicação interpessoal e o atendimento ao cliente/público. O mais importante é que reconhecem a importância do conhecimento e da maturidade que o aprendizado e a experiência trazem para as oportunidades futuras.

Sabe-se que esse desenvolvimento se inicia dentro da sala de aula, nas lições teóricas do Programa, onde são passados para eles os primeiros passos de como se portar dentro de uma organização. Para diversos estudiosos do tema, a teoria e a prática interagem e são independentes. Sob o olhar deles a ação necessita da reflexão para que se torne realidade (VASQUÉZ, 1990; KONDER, 1992). Considerando tal perspectiva, o Quadro 17 apresenta alguns trechos nos quais os jovens entrevistados expõem a importância do curso teórico em relação as atividades que desempenham nas organizações:

Quadro 17- Importância do curso em relação as atividades desempenhadas

Categoria de análise: Avaliação do Programa	
Qual a importância do curso em relação as atividades que você desempenha na empresa?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
É bastante importante, porque lá eu trabalho bastante com clientes e tem dias que eu fico no caixa também e então eu tenho que aprender a lidar com os clientes. E também com as funções que tem lá, de manter uma boa relação, respeito, comportamento.	JA3
Eu aprendi a como lidar com os clientes, independentemente se ele está bravo ou não, e isso eu consigo usar na empresa, porque tem vários tipos de clientes, e tem que saber lidar com cada um.	JA4
Na questão de dicção que eles ensinam no curso, falar em público, me ajudou nisso, agora estamos tendo matemática e está fazendo eu pensar mais rapidamente, exemplo: se o cliente pedir desconto, eu sei como calcular (...) mas enfim dá para a gente ter uma noção se for trabalhar neste ramo futuramente já se tem uma noção de como é.	JA7
Bom, umas das principais que eu consigo apontar é a fala, porque como a gente trabalha muito com a parte da clientela, então temos que saber como se comunicar, como que a gente pode falar, o que a gente não pode falar, como que se deve atender um telefone e nisso o curso ajudou bastante. Agora estamos aprendendo a matemática (...).	JA13
O curso nesse caso não tem tanto efeito direto, é mais indireto, eu acho que ele é muito abrangente, então nesses casos de empresas específicas não ajuda tanto. Mas depois que termina o jovem aprendiz sei que isso que aprendi realmente vai importar.	JA14
É importante, tem coisas que eu não usei na empresa, mas como eu quero ter meu próprio negócio vai ter coisas que eu sei que vou ter que usar, mas eu acho bom porque tem a parte também que a gente tem que lidar com o cliente, que é uma parte bem delicada essa, porque são pessoas. Aprendemos currículos, entrevistas, são bastantes coisas que a gente aprendeu, até a parte financeira, a parte de cobrança, eu aprendi como atender um cliente, a questão burocrática(...).	JA17
A prof ^o tinha trabalhado com nós em como atender um cliente, como a gente tem que se portar, como se deve posicionar, aprendemos isso que eu lembro que me ajudou na empresa, e tem também a questão de conversar bastante que eu não sabia fazer, porque antes eu não parava para conversar, para pedir ajuda, porque eu sou	JA18

tímida, ai agora a prof ^o falou para nós temos que conversar bastante, o que a gente for fazer tem que pedir para a gerente ou as guris que sabem.	
A questão de documentos eu aprendi bastante, lá eu tive que fazer notas e eu aprendi, essa questão de atender telefone, de como se portar na empresa	JA19
Bom é muito relevante isso, porquê no curso no caso eu aprendi como atender um telefone que eu não sabia, aprendi como me portar em uma empresa, e agora a gente tem noção, até por que você imagina uma coisa e é totalmente diferente. Saber lidar com tensão, com gente te pressionando, você aprende bastante.	JA22

Fonte: Dados de pesquisa.

Ao indicarem a relação do curso com a prática, analisa-se que a maioria dos jovens citam a questão dos conhecimentos obtidos em relação ao atendimento ao cliente, ao atendimento do telefone, a comunicação e a outras questões comportamentais. Nota-se que as questões mais de rotinas administrativas e burocráticas, atualmente parecem não refletir plenamente em suas atividades nas organizações.

Os jovens citam que o conteúdo que é repassado nas aulas deveria ser mais focado para a área de atuação das empresas, assim tendo um maior aproveitamento do mesmo. O que pode ter levado esses jovens a não conseguirem associar a teoria dada em sala de aula com a prática desenvolvida nas empresas é que as atividades desenvolvidas não estão diretamente associadas aos cargos específicos de cada jovem, pois aprendem mesmo na prática na empresa. Avalia-se dessa maneira que a teoria deveria ser mais voltada para as questões práticas vivenciadas nas empresas para que assim sejam de fato aplicado pelos jovens.

Para complementar, questionou-se se houve alguma situação vivenciada na empresa na qual o jovem não teve suporte do curso. No Quadro 18 demonstram-se os comentários realizados sobre tal aspecto.

Quadro 18 – Entendimento de situações vivenciadas na empresa

Categoria de análise: Avaliação do Programa	
Teve alguma situação que você vivenciou na empresa, que não teve suporte no curso?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Teve alguma, por causa de cliente, que aí a gente não sabia o que fazer, cliente brabo, com pressa.	JA1
Acho que por enquanto não, mas seria uma parte da matemática de vendas que eu acho que a prof ^o vai ensinar, só ela não chegou nessa parte ainda.	JA5
Eu acho que não por enquanto não.	JA11
Que eu lembre acho que não, porque sempre que tem alguma coisa a gente conversa com a prof ^o e também com a gerente lá da loja, elas são bem tranquilas.	JA19
Tinha a relação que não era boa com minhas colegas, mas eu só falei para a prof ^o quando elas saíram da loja, antes disso eu só tinha falado com a minha mãe.	JA20
Na verdade, não, porque no começo a gente não tinha muita base no curso, mas lá sempre que eu ia fazer algo novo eles me mostravam como eu fazia.	JA21
Creio eu que não.	JA22

Fonte: Dados de pesquisa.

Os jovens apontam que sempre foram atendidos quando tiveram dificuldades, através de questionamentos feitos na empresa ou para a docente que ministra o curso. Cabe ressaltar que o docente que está em sala de aula com os jovens tem que ter um grande domínio sobre tudo que tem que ser passado para eles. Na sala de aula o docente irá encontrar jovens de diversas idades, com formações escolares diferentes e isso acaba gerando alguns obstáculos na hora de ser passado o conteúdo programático do curso.

Diante da importância do docente nesta etapa do Programa, os entrevistados foram convidados a avaliar o docente que ministra o curso. No Quadro 19 seguem as principais avaliações obtidas:

Quadro 19- Avaliação da docente que ministra o curso

Categoria de análise: Avaliação do Programa	
Como você avalia a docente que ministra o curso?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Prof ^o muito boa, ela fala bem, explica bem, ajuda bastante, bem legal.	JA1
Ela é uma ótima professora, só que alguns momentos por ter bastante conversa, a turma conversa bastante ela poderia nesses momentos ser um pouco mais rígida, mas no contexto geral uma boa professora.	JA7
Eu acho que ela sabe como agir com a gente, sabe como se comportar, porque ao mesmo tempo que ela ensina, ela descontraí ela faz brincadeiras, dinâmicas, e é bom as dinâmicas porque a gente sai daquela coisa de rotina.	JA9
Para mim ela é uma ótima professora, porque a sinceridade eu avalio bastante, e ela é bem sincera, bem amiga dos alunos também. Se os alunos estão incomodando ela adverte os alunos, ela não deixa quieto, mas só o jeito que ela desempenha as atividades para nós eu acho 100%.	JA13
Eu sei que ela passa exatamente o que está no cronograma, mas por exemplo eu entendo que tem os que estão fazendo curso pela primeira vez então para eles as	JA18

coisas são novas e tudo mais, mas as vezes a gente pega e faz os trabalhos e fica naquilo, eu sinceramente queria aprender mais coisas, porque como é um curso de administração e tal eu gostaria de aprender mais coisas nesse ramo, claro tem a questão de atendimento ao cliente, pessoal, de saber atender, falar, mas essa questão administrativa seria muito bom. Mas a prof ^o é uma pessoa que se dá bem com a gente, uma boa professora, faz o que está no cronograma.	
A prof ^o é nota 10 ela sempre explicou bem as coisas para a gente e sempre que a gente não entendia alguma coisa que ela passava ela sempre voltava e explicava de novo, até todo mundo aprender.	JA19
Ela é uma boa professora, sabe passar o conteúdo que foi entregue para ela, sabe passar para nós, sempre nos incentivando cada vez mais.	JA20
Olha ela é uma professora muito atenciosa que consegue cumprir com as coisas dela. Como tem muita diferença de idade no curso você pode pensar que ela aplicou uma atividade que não tem muito valor, mas tem que analisar que tem gente que tem 14 anos fazendo o curso também.	JA22

Fonte: Dados de pesquisa.

Os feedbacks foram todos positivos em relação a docente do curso. Os jovens indicaram que a professora é excelente, atendendo as expectativas individuais de cada um. Contudo, eles ressaltam a diferença de idade que se tem entre eles, o que atrapalha o rendimento da aula ou até mesmo o modo de como ela tem que passar o conteúdo.

4.1.4 Contribuições e Limitações

Nesta categoria de análise, denominada de contribuições e limitações, buscou-se saber dos entrevistados o que o Programa Jovem Aprendiz deixa como contribuições nas suas vidas e também o que sugerem como pontos a melhorar. Algumas respostas para o primeiro questionamento são apresentadas no Quadro 20:

Quadro 20 – Contribuições do programa de aprendizagem

Categoria de análise: Contribuições e limitações	
Qual a contribuição do Programa na sua percepção?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Programa ajuda bastante, porque eu acho que quando a gente está no mercado acabamos sendo um espelho, todas as pessoas estão vendo e abre muitas portas.	JA1
Tudo, as relações, acho que se eu não tivesse feito o curso eu não saberia me comportar em uma empresa, em uma entrevista, me sentiria sozinha, insegura, agora sei como formar meu currículo, mudou muita coisa.	JA2
Consegui ter uma ideia melhor de empresa, tipo uma visão melhor desse mercado de trabalho, de como conseguir uma oportunidade futura.	JA5
Aprendizado algo que a gente vai ter só uma vez na vida e vai ficar.	JA9
Eu acho que eu aprendi bastaste coisa que eu não sabia, aprendi a tolerar mais algumas diferenças e lidar com um público mais geral que antes eu era meio fechada.	JA11
Para mim ele só tende fazer a gente crescer, se tem uma visão do que a gente quer, tem a questão financeira, muitas vezes a gente trabalha por causa disso (...) as pessoas que estão ao seu redor como cliente eles veem você, eles podem lhe dar uma oportunidade, um novo emprego, caso você não consiga ser efetivado naquela empresa.	JA12

Vai ajudar quando a gente tiver que ir para o mercado de trabalho mais para frente em como se portar em uma entrevista, esse tipo de coisa.	JA14
Eu acho que na minha vida me ajudou bastante, não só na minha, mas na vida de muita gente, não sei quem criou, mas é show de bola, foi muito bem feito. Porque isso motiva as pessoas a começarem a ganhar o seu dinheiro desde pequeno, pequeno que eu digo idade baixa e saber e ver de onde isso sai. Porque muitos adolescentes vivem do pai e da mãe, sustentados por eles, então só sabem esbanjar o dinheiro de seus pais, não sabe de onde vem as coisas, e eu acho que isso ajudou bastante nessa parte e também na convivência mais futuramente, vai te preparar para um emprego que você vai ter.	JA19
Eu aprendi trabalhar bastante em grupo porque eu não sabia fazer isso, não sabia mesmo, e no curso aprendi como deveria fazer isso (...) aprendi a falar mais também como eu disse a prof ^o nos passou que a gente tem que conversar bastante com nossas colegas de trabalho.	JA21

Fonte: Dados de pesquisa.

As respostas apresentadas mostram que os jovens veem o Programa de forma positiva tanto para a inserção no mercado de trabalho, quanto para suas vidas. Essa fase é o início da aprendizagem sobre o trabalho, eles superam seus medos, melhoram seus relacionamentos com as pessoas, aprendem a dar mais importância para as coisas, principalmente questão financeira, e com certeza é uma experiência única vivida por eles. Conforme observa-se nas falas, sinalizam que levarão todo esse aprendizado e superação para sua carreira profissional.

Pontualmente, mencionam como contribuições a entrada no mercado de trabalho, o aprendizado gerado e o desenvolvimento pessoal e profissional. Representou ainda uma abertura para ver as concepções de trabalho com outros olhos.

Para finalizar, procurou-se obter a visão dos jovens em relação às limitações e ao que pode ser aperfeiçoado no Programa como um todo. Algumas das sugestões estão destacadas no Quadro 21.

Quadro 21- Limitações e melhorias para o programa jovem aprendiz

Categoria de análise: Contribuições e limitações	
Alguma limitação? Você vê algo a melhorar no Programa?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Podia ter mais hora de serviço, não só 4h por dia, horário mais longo para mim seria melhor não só 4 horas.	JA1
Acho que os dias de empresa, eu gosto bem mais de estar na empresa que vir no curso, porque fico sem fazer nada no curso, daí prefiro empresa. Por que termino uma atividade e tem que esperar os outros, e aí na empresa sempre tem o que fazer.	JA6
Na verdade eu acho que para mim está tudo ok no programa em si, eu só acho que uma coisa eles podiam vistoriar um pouco mais na sala de aula tem alunos que falam muitas coisas que não é legal para os outros alunos e eu acho que isso a prof ^o ou a coordenadoria deveria comunicar as empresas disso.	JA8
Eu acho que não, está bem bom assim, é excelente, falando bem a verdade.	JA9
As turmas deveriam ser separadas mais ou menos por idades ou então fulano já tem experiência, já sabe como lidar com as coisas, colocar em uma turma com quem está mais tipo assim. Eu vejo que a gente podia aprender mais coisas só que	JA17

eu vejo que tem pessoas ali que já não entende o que é passado, é por causa dessa questão de idade, porque tem pessoas que estão no fundamental e tem pessoas que estão na faculdade. Então seria a questão de poder ensinar mais para gente, o conteúdo é bom, quem sabe seria melhor ser feito isso.	
Eu acho que não tem nada, eu gosto bastante do curso, eu só acho as vezes que as aulas são um pouco chatas, as vezes o conteúdo é muito cansativo e a gente tem que ficar prestando (...) aí a aula acaba se tornando chata. Como ela estava trabalhando a um tempo documentos, atas e tal, aí ela pedia para fazer, as vezes individual, as vezes em grupo, eu achava chato.	JA21
Bom seria melhor um embasamento antes no começo do curso, e depois ficar mais na empresa, uma melhor introdução no começo.	JA20
Olha do programa em si acho que só a questão da diferença de idades que eu tenho para te falar. Além disso tem uma coisa que eu poderia citar que é que a professora aplica tudo exatamente como está no cronograma, ela poderia aplicar coisas a mais que chame mais a atenção, ir além, porque ministrar só aquilo que está no cronograma é uma coisa que acaba tendo um problema de concentração, e acaba cansativo, então poderia sair do padrão e ir além porque tem muita coisa que a gente podia aprender.	JA22

Fonte: Dados de pesquisa.

Observa-se que as falas referentes ao Programa de Aprendizagem são, de forma geral, positivas. Alguns aspectos são apontados referentes as aulas, principalmente a questão de relacionar mais os conteúdos com a parte prática e a questão da organização da turma. Sobre esta última, os jovens sugerem que haja um nivelamento ou uma separação por faixas etárias. É importante atentar para essas questões, visto que o Programa Jovem Aprendiz tem como objetivo preparar os jovens para o mercado de trabalho, segundo o decreto 5.598/05 a formação teórica articulando com a prática é o princípio para a aprendizagem (MÁXIMO, 2012).

É por meio das atividades do dia a dia na empresa que eles têm o espaço de formação que não inclui só o desenvolvimento profissional o aprender fazer, mas também as relações interpessoais que reporta também o crescimento pessoal do indivíduo (SALES, 2010). Os jovens citam que gostam mais de ficar na empresa (aulas práticas) do que em curso (aulas teóricas), o curso oferecido é bom, o docente sabe explicar bem o conteúdo, porém as aulas são rotineiras, cansativas, conteúdos que acabam não despertando neles o interesse do aprendiz. O conteúdo programático deveria ser mais focado na área de atuação de cada um, bem como relação com as funções que são desempenhadas.

Ficou claro nas respostas dos jovens que o Programa Jovem Aprendiz contribui muito para o desenvolvimento pessoal e profissional, onde desenvolveram várias habilidades no que diz respeito a diminuição de timidez, comunicação, relações interpessoais, desenvolvimento e atividades no seu dia a dia.

4.2 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: O PROGRAMA NA VISÃO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES

Para complementar as análises a respeito do Programa, incluiu-se neste trabalho também a importante visão das empresas que mais contratam os aprendizes do SENAC – Frederico Westphalen - RS. Buscou-se verificar essa visão visto que as empresas são as responsáveis por tirar os jovens da ociosidade dando a oportunidade de colocação no mercado de trabalho, melhorando suas perspectivas em sua vida tanto pessoal como profissional (LOBO, 2011). Neste sentido, os principais resultados obtidos são expostos neste tópico, organizado considerando as duas categorias de análise: oferta e acompanhamento do Programa e percepções sobre o Programa.

Cabe destacar que, para manter o anonimato, as 10 empresas participantes são tratadas nesta pesquisa como EP1, EP2, EP3, EP4, EP4, EP5, EP6, EP7, EP8, EP9 e EP10. Definidas as empresas participantes a coleta de informações foi realizada através de envio e devolução do questionário por e-mail no período de 18 de setembro a 27 de setembro de 2019. Inicialmente, com objetivo de conhecer melhor tais organizações apresenta-se no Quadro 22 alguns dados de perfil.

Quadro 22 – Perfil das empresas participantes

Empresa	Representante da empresa participante da pesquisa	Ano de fundação	Setor de atuação	Número de colaboradores da empresa
EP1	Crediarista	2010	Móveis e Eletro	11
EP2	Gerente	2003	Loja de varejo	25
EP3	Auxiliar de escritório	2006	Comércio	12
EP4	Subgerente	2013	Financeiro/ comercial	18
EP5	Gerente	1999	Comercio Varejista	15
EP6	Gerente	1967	Loja de Confecções	11
EP7	Sócio proprietário	1960	Supermercado	22
EP8	Gerente	1997	Supermercado	70
EP9	Contador	2004	Industria e comércio de Ferragens	25
EP10	Auxiliar administrativo	2013	Loja de venda e autorizado de veículos	20

Fonte: Dados de pesquisa.

Ao observar o Quadro 22, nota-se que os representantes, os quais repassaram as informações sobre as empresas, são de cargos variados, pois solicitou-se a participação

daqueles que possuem contato direto com os jovens aprendizes no cotidiano da empresa. Além disso, verifica-se que as empresas são principalmente do ramo comercial, sendo todas de pequeno porte e empresas consolidadas, que estão há bastante tempo no mercado da Região.

Reconhecido o perfil, a próxima seção contempla os resultados obtidos referentes aos aspectos relacionados a oferta e acompanhamento do programa nas empresas contratantes.

4.2.1 Oferta e Acompanhamento do Programa

A lei da aprendizagem 10.097 de 19 de dezembro de 2000, decreto nº 5.598, tem por objetivo gerar melhores oportunidades de trabalho, emprego e geração de renda para os jovens, sendo que as empresas são obrigadas a contratar e matricular os jovens aprendiz em cursos do Serviço Nacional de Aprendizagem (RAKOS, 2016). Por este motivo esta categoria tem o intuito de analisar como é o andamento do Programa dentro da empresa contratante, bem como a visão dos gestores que acompanham estes jovens. Para iniciar, as empresas foram questionadas sobre como foi a adesão ao Programa Jovem Aprendiz. No Quadro 23 são expostas as respostas obtidas.

Quadro 23- Adesão da empresa no programa

Categoria de análise: Oferta e acompanhamento do programa	
Fala-me sobre a adesão da empresa do programa jovem aprendiz?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Dar oportunidade de conhecimento no mercado	EP1
A adesão foi pelo FGTS, como a empresa contribui certinho não precisamos pagar mensalidade e outro ponto foi que o curso do SENAC é mais complexo do que o outro que tínhamos anteriormente.	EP3
A empresa adere ao programa porque além de ser uma obrigatoriedade legal, ainda possibilita ao jovem inseri-lo no mercado de trabalho, proporcionando também à empresa novos conhecimentos	EP5
É obrigatório por lei	EP6
A adesão deu-se com a aprovação da Lei 10.097/2000, que regulamentou o mesmo.	EP7
Visto de extrema importância a fim de ajudar na formação de um profissional para desenvolver sua função com excelência.	EP8
A adesão foi feita por imposição do Ministério do Trabalho, para atender tal exigência a empresa recorreu ao SENAC de Frederico Westphalen, que presta serviços com excelência	EP9
Contratamos para cumprir com a lei que exige a contratação de menores.	EP10

Fonte: Dados de pesquisa.

Observa-se que as empresas procuraram o SENAC para a contratação destes jovens, citando que a instituição presta seus serviços com excelência e sendo que o SENAC oferece um programa mais completo do que outras instituições e essas empresas são atendidas de

forma gratuitas por serem do ramo comercial. As organizações sabem da importância que o Programa tem aos jovens, da grande oportunidade que lhes é dado, mas a maioria cita que aderiu ao Programa para cumprimento da lei obrigatória. Como já mencionado, referem-se a lei 10.097/2000 que regulamenta a contratação destes jovens, cumprindo assim as cotas obrigatórias, tendo a intensificação das ações de fiscalização após esse período. Ressalta-se aqui que as empresas EP2 e EP4 não responderam a esta pergunta.

A contratação desses jovens é uma forma também de desenvolver o lado social da empresa, fornecendo-os esta oportunidade de ingresso no mercado de trabalho. Nesta contratação, a fase de seleção é a que permite buscar jovens talentosos e com potencial de desenvolvimento (COSTA; VIDAL, 2008). Para melhor entendimento, os entrevistados foram questionados sobre quem faz a seleção dos jovens para preenchimento das vagas. As respostas obtidas seguem no Quadro 24.

Quadro 24- Quem faz a seleção dos jovens

Categoria de análise: Oferta e acompanhamento do programa	
Quem faz a seleção dos jovens?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
O gerente	EP1
Cada filial é responsável pela seleção	EP2
O proprietário da empresa faz a seleção	EP3
Gerente e subgerente	EP4
Gerente	EP5
O gerente de cada loja	EP6
O RH da empresa é o responsável pela seleção, primeiramente recolhendo currículos para posterior entrevista com os selecionados	EP7
Sócio proprietário da empresa ou pelo gerente	EP8
Geralmente a seleção é feita através de indicações dos professores, porém a contratação mais recente foi realizada após entrevista com os candidatos.	EP9
Gerente e RH	EP10

Fonte: Dados de pesquisa.

Estabelecer regras nas empresas referente a contratação de pessoas é um quesito que mantém a saúde organizacional. A seleção é um processo onde será feita a escolha do perfil do candidato que a empresa necessita, quando feito adequadamente garante o potencial e a qualidade dos processos na organização (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005). E no programa jovem aprendiz esta seleção é muito importante para dar continuidade nestes processos.

A seleção dos jovens é feita pelas empresas contratantes sem intervenção do SENAC, mas claro que sempre respeitado as normas de contratação do Programa que estabelece a idade entre 14 e 24 anos incompletos e também o grau de escolaridade - estar estudando em qualquer

nível ou já ter concluído o ensino médio. Além disso, jovens que já participaram do Programa Jovem Aprendiz através do SENAC não podem fazer novamente.

Por meio das respostas obtidas e expostas no Quadro 24, nota-se que este processo na maioria das empresas é feito pelos gerentes e pelo setor de RH, não sendo citado nenhum processo em específico. Cabe aos gestores identificarem o perfil dos jovens, avaliando seu comportamento para que assim não gere problemas futuros para a empresa.

Após a seleção, há o processo de integração, visto como um desenvolvimento de aprendizagem que visa ajustar o indivíduo ao novo cenário que vai lhe ser imposto. Neste momento, é passado para o novo integrante da empresa processos, normas, diretrizes e valores da organização. Este processo é de grande importância para os jovens que estão dando seus primeiros passos a socialização nas organizações (CHIAVENATO, 2008). Em virtude disso, as empresas formam questionadas como os jovens são recebidos em suas organizações e se possui algum processo de integração. O Quadro 25 contempla as respostas obtidas:

Quadro 25- Processo de integração na organização entrevistada

Categoria de análise: Oferta e acompanhamento do programa	
Como são recebidos os jovens na empresa? Possui algum procedimento de integração com o restante os colaboradores?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Procuramos receber da melhor forma possível e incluir no cotidiano de cada colaborador.	EP1
Sim, eles são apresentados para todos os colaboradores antes.	EP2
Os jovens aprendizes são apresentados aos demais colegas e direcionado a suas tarefas, na verdade, não existe um procedimento padrão de integração isso vai acontecendo aos poucos conforme o passar do tempo.	EP3
Sim fazemos uma integração com os que com os colaboradores efetivos.	EP4
São recebidos pela gerência equipe mostrando o funcionamento da loja como um todo suas diretrizes etc.	EP5
Sim, primeiramente o engajamento com a equipe depois o conhecimento sobre a empresa, produtos e após isso apresentado o cronograma da empresa juntamente com o manual do funcionário onde conhece toda a história da empresa.	EP6
O mesmo é apresentado a equipe de funcionários e ao seu respectivo superior que ele fornecerá o treinamento.	EP7
Os mesmos são recebidos pelo responsável do setor onde eles serão inseridos na empresa e apresentados aos colaboradores.	EP8
Os jovens são recebidos com muita cordialidade por parte de todos os colaboradores e diretores, em um primeiro momento lhes é apresentado a estrutura da empresa e um resumo de como é realizado as funções dentro de cada setor e posteriormente aos novos colegas de trabalho,	EP9
Os jovens são muito bem recebidos, procurando integra-los com toda equipe passando por todos os setores.	EP10

Fonte: Dados de pesquisa.

Todas as empresas citam que os jovens são apresentados ao restante da equipe e seguidamente aqueles que irão lhes acompanhar dentro da organização. Mas observa-se que apenas duas empresas citam de forma mais específica que há um momento de apresentação de diretrizes da organização e outros aspectos ligados a estrutura da empresa e as funções.

Os jovens entrevistados vivenciam o trabalho de forma positiva, mesmo que iniciantes, visualizam sua função desempenhada como oportunidades de desenvolver aprendizado, adquirindo experiência profissional para as próximas atividades empregatícias que tiverem.

Na concepção de Bernal (2010, p. 28) “o trabalho é o que dá sentido vida, trazendo realizações, autoestima e formando sua identidade”, passo muito importante para os jovens que estão iniciando neste meio. Sobre o trabalho que realizam nas organizações, questionou-se quais são as funções geralmente oferecidas a eles. No Quadro 26 há a indicações obtidas:

Quadro 26- Funções desempenhadas pelos aprendizes

Categoria de análise: Oferta e acompanhamento do programa	
Quais as funções geralmente são oferecidas a eles?	
Trecho das entrevistas.	Entrevistado
Administrativo, ligações de aniversários e auxiliar na organização dos produtos.	EP1
Auxiliar de escritório.	EP2
Auxiliar administrativo.	EP3
Auxiliar nos processos administrativos da empresa,	EP4
Conferencia e guarda de mercadorias, atendimento ao público.	EP5
Atendimento, organização, processos administrativos.	EP6
As oferecidas pelo SENAC.	EP7
Repositor de mercadorias e empacotador.	EP8
As funções são oferecidas conforme o desempenho e interesse do jovem aprendiz, mas as atividades rotineiras desenvolvidas são: colagem de canhotos das notas fiscais, arquivamento de documentos, reposição de estoque e lançamento de documentos fiscais, esporadicamente auxilia no atendimento aos clientes por telefone e presencial.	EP9
Administrativo, pós-venda e recepção.	EP10

Fonte: Dados de pesquisa.

As funções oferecidas aos jovens são todas ligadas ao setor administrativo, pois esta é a área de formação do curso, oferecido pela instituição SENAC foco deste estudo. Como já citado no presente trabalho, as funções que são desempenhadas por eles despertam o sentimento de prazer e reconhecimento pois os jovens houve um grande aprendizado adquirido pelos mesmos nas diversas funções.

O MTE (2008) diz que os jovens não podem ser submetidos a funções que submetam condições de insalubridade e periculosidade, que gerem riscos ou que possam comprometer a

saúde e a segurança do mesmo. Cita ainda que o ambiente de aprendizagem deve oferecer condições de segurança e saúde.

Observa-se que os jovens na maioria das empresas não têm uma função específica, mas sim um posicionamento de ajuda, deste modo eles acabam não tendo seu lugar definido e vão cumprindo as solicitações dos seus colegas, porém cumprem com a exigência do MTE, não colocando os jovens para desempenhar atividades de riscos.

A aprendizagem profissional nada mais é que uma formação profissional metódica permitindo aos jovens aprender uma profissão e ter assim sua primeira experiência no campo profissional (MÁXIMO, 2012). Os jovens necessitam assim ter as devidas orientações para desenvolver seu melhor trabalho e foi este também um questionamento realizado as empresas, como demonstrado no Quadro 27.

Quadro 27 - Preparação dos jovens para as funções desempenhadas

Categoria de análise: Oferta e acompanhamento do programa Como eles são preparados para as funções que irão desempenhar?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Acompanhando o dia-a-dia de outros colaboradores e conhecendo os processos da loja	EP1
Primeiramente é explicado o funcionamento da empresa tirando as dúvidas, é na prática que vão aprender	EP2
Aqui também não se tem roteiro padrão a ser seguido, conforme as tarefas vão surgindo é explicado de que forma se executa e qual sua finalidade	EP3
Sempre alguém explica o que deve ser feito e se deixa a disposição para dúvidas	EP4
São treinados em como realizar um bom atendimento, como ter empatia com a equipe e clientes, entre outros	EP5
Com orientação e prática	EP6
O responsável pelo setor dá o treinamento e faz a supervisão	EP7
São preparados junto com um colaborador do setor que explica todo o operacional da função onde o jovem vai exercer-la	EP8
Os jovens aprendiz são treinados antes de desenvolver as atividades e possuem acompanhamento contínuo dos colaboradores da empresa	EP9
Cada responsável por seu setor procura inteirar o jovem de todas as funções desempenhadas	EP10

Fonte: Dados de pesquisa.

As empresas citam nas suas falas que os jovens recebem as devidas explicações e treinamentos para desempenhar as suas funções, além disso, conforme previsto, possuem supervisão constante. Destacam ainda a importância das experiências do dia a dia de trabalho na aprendizagem. De uma forma geral, acreditam que é na prática diária que os jovens realmente incrementam a sua aprendizagem e se preparam para as suas funções.

Os jovens diariamente estão se desenvolvendo nas atividades que lhe são propostas e por ser algo novo, precisam muitas vezes de alguém que lhe acompanhe ou que esteja ali para lhe dar o devido suporte no seu dia a dia. Durante o andamento do curso a docente que ministra o mesmo realiza três visitas nas empresas contratantes realizando a avaliação individual de cada jovem. Nesta avaliação é colocado os pontos positivos e pontos a melhorar citados pelos gestores. O feedback das avaliações posteriormente é passado para cada jovem para que assim acontece o crescimento e desenvolvimento do indivíduo.

Sobre o acompanhamento do trabalho realizado pelos jovens, tentou-se delimitar como e por quem ele é realizado nas empresas participantes deste estudo. No Quadro 28 seguem as explicações recebidas:

Quadro 28 - Acompanhamento das atividades desenvolvidas pelos jovens

Categoria de análise: Oferta e acompanhamento do programa	
Tem alguma pessoa para acompanhar o trabalho deste jovem na empresa? Explique-nos mais sobre este procedimento.	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Além do gerente, eu do administrativo estou sempre disponível, sempre fazendo junto as atividades e integrando mais.	EP1
Todos colaboradores estão aptos a explicar os procedimentos e o funcionamento da loja.	EP2
Eu acompanho o trabalho da menor aprendiz ela executa tarefas por mim solicitadas na área administrativa, e eu sempre estou do lado dela se ela precisar de ajuda e ficar com dúvida.	EP3
(...) em cada área ela tem um acompanhamento.	EP4
São treinados pelo gerente, subgerente e consultora. Este trabalho se dá prezando a ética e normas da empresa, zelando sempre pelo bom atendimento e solução dos problemas do cliente.	EP5
Ela é acompanhada pela equipe, mas orientar é respondido pelo gerente de loja.	EP6
O responsável pelo setor dá o treinamento e faz a supervisão.	EP7
Sim geralmente fica com o gerente de loja e o proprietário da empresa está questão de acompanhamento e orientação quando for necessário.	EP8
(...) eles possuem acompanhamento contínuo dos colaboradores da empresa independente do setor que eles estão trabalhando eles são orientados há sempre que tiverem dúvidas não hesitem em pedir, pois a empresa acredita que através das dúvidas e perguntas que acontece o crescimento pessoal e profissional dos jovens que estão iniciando sua vida no mercado de trabalho	EP9
Geralmente o responsável do setor que acompanha, junto com o gerente da loja e o administrativo.	EP10

Fonte: Dados de pesquisa.

Constata-se, a partir das respostas expostas, que os jovens possuem acompanhamento especial dos gestores das empresas e também pelos responsáveis de cada setor, bem como os colaboradores da organização que estão ali para auxiliá-los no que se julgar necessário.

O decreto da lei nº 5.598/05, art. 23, parágrafo 1, cita que o jovem aprendiz deve ter acompanhamento em seus exercícios práticos na empresa, garantindo assim a formação que

possa contribuir para o seu desenvolvimento bem como concordância com os conteúdos estabelecidos no curso. A lei ressalta ainda, que como o próprio nome diz, eles são aprendizes e devem exercer funções que sejam complementares em sua formação teórica.

4.2.2 Percepções sobre o Programa

Nesta última categoria de entrevistas foca-se em compreender como as empresas que mais contratam os aprendizes do SENAC - Frederico Westphalen percebem o Programa de Aprendizagem. A Lei foi criada para dar aos jovens a oportunidade de qualificação profissional, trazendo a eles a experiência tão cobrada pelas organizações no momento de uma seleção de emprego. É de extrema importância que as instituições formadoras estejam cumprindo seu papel para que os jovens tenham novas oportunidades de trabalho e assim desenvolvendo suas habilidades.

Neste sentido, realizou-se uma pergunta que pretende revelar a percepção da empresa no que diz respeito ao cumprimento do papel do Programa. As respostas obtidas encontram-se no Quadro 29.

Quadro 29 - Percepção da empresa diante do papel que o programa desenvolve

Categoria de análise: Percepções sobre o programa	
O programa tem cumprido seu papel? Justifique sua resposta	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
O programa tem sim cumprido o seu papel, a dificuldade está nos jovens na maneira bem ativa sem muita calma no desempenho das funções.	EP1
Sim é muito importante os jovens estarem inseridos no mercado de trabalho, mas a oportunidade e de aprender depende de cada jovem.	EP2
Pelo que pode se aferir até o momento pela parte do posto está bom, mas sempre pode ser melhorado alguma coisa no curso que eles recebem, pois conforme relato da menor aprendiz tem muito pouco conteúdo e atividades para eles executarem durante as aulas.	EP3
Para nós sim, pois conseguimos verificar que eles são inovadores estão sempre à disposição no que a empresa precisar.	EP4
Sim, pois também dão o suporte nos dias em que eu jovens não se faz presente na empresa.	EP5
Sim, além de incentivar o trabalho a aprendizagem adquirida pela jovem alavanca para o mercado de trabalho com tal experiência.	EP6
Sim, o programa busca a qualificação de jovens que ainda não tiveram oportunidade no mercado de trabalho, com base nas aulas teóricas e no trabalho nas empresas este objetivo é plenamente cumprido.	EP7
Para nós sim, pois percebemos a evolução do funcionário no decorrer do curso onde é evidente o crescimento profissional do mesmo.	EP8
O programa tem cumprido seu papel, uma vez que o jovem aprendiz tem respondido as expectativas da empresa nas atividades que lhe é passado, em contrapartida a empresa no papel dos colaboradores está sendo importante para o crescimento e aprimoramento do jovem não apenas no cunho profissional como	EP9

pessoal, nos quesitos comportamento e bons modos. Para ser um bom profissional é indispensável um ser um bom ser humano.	
Com certeza é muito bom poder inserir novos jovens no mercado de trabalho fazendo com que adquiram conhecimento e experiência em diversos setores.	EP10

Fonte: Dados de pesquisa.

Observa-se aqui que as análises realizadas pelas empresas em relação ao Programa são positivas, pois veem essa formação profissional do jovem aprendiz como um ingresso para o mercado de trabalho e apontam a importância que programa jovem aprendiz tem no âmbito profissional. O programa possibilita a preparação de cada um para este mercado tão competitivo, proporcionando a eles a vivência da primeira experiência profissional e atendendo as exigências que as empresas possuem em relação a um bom trabalhador.

Os gestores entrevistados acrescentam ainda que o grau de aprendizado só será relevante se cada jovem tiver realmente o interesse em aprender tudo que lhe é destinado, mas que o Programa tem sim cumprido com o seu papel. Contudo, observam que são necessárias alterações nas aulas teóricas ministradas pela instituição formadora SENAC, como citado pela EP3 que diz que as aulas acabam tendo pouco conteúdo e com tempo ocioso entre uma atividade e outra.

Para finalizar, as empresas foram questionadas, por meio de seus representantes, sobre as dificuldades encontradas no Programa, as falas são expostas no Quadro 30.

Quadro 30 - Dificuldades encontradas pelas empresas contratantes em relação ao programa

Categoria de análise: Percepções sobre o programa	
Para a empresa, quais as dificuldades encontradas no programa?	
Trecho das entrevistas	Entrevistado
Em encontrar jovens com capacidade, mas isso antes do curso jovens retraídos ou afoitos demais.	EP1
Não encontramos maiores dificuldades.	EP2
Por parte do posto nenhuma dificuldade, sempre fomos bem atendidos pelo SENAC.	EP3
Que eles mesmo gostariam de ficar mais dias na empresa para poder participar de toda rotina, mas próximo ano será assim parabéns.	EP4
Acredito que os dias na empresa poderiam ser maiores do que em aulas teóricas já que o foco em inserir no mercado de trabalho.	EP5
No momento nenhuma.	EP6
A maior dificuldade é encontrar jovens com efetiva vontade de trabalhar, pois pela pouca idade a grande maioria tende a levar na brincadeira as funções.	EP7
Não temos dificuldade em nada no curso só temos a agradecer.	EP8
A empresa até então nunca encontrou dificuldades no programa.	EP9
Para a nossa em específico é mínima à procura de nossa empresa por parte dos jovens, acredito que por ser retirado do centro os jovens não fazem muita questão de nos procurar.	EP10

Fonte: Dados de pesquisa.

Observa-se que mesmo com a ciência da importância do Programa na vida dos jovens, inclusive destacada pelos mesmos neste estudo, algumas empresas falam da dificuldade que possuem em encontrar jovens com força de vontade e que realmente queiram aproveitar a oportunidade.

O SENAC tem como foco em sua instituição a qualificação para o mercado de trabalho, desenvolvendo as competências necessárias para isso. As empresas citam que os jovens deveriam ficar um tempo maior na empresa, desenvolvendo na tudo isso na prática, assim como já foi colocado pelos jovens neste estudo que eles gostariam de ter mais tempo em aula prática nas empresas, pois tanto é falado e cobrado por experiência no mercado de trabalho. Para finalizar, cabe destacar que boa parte dos gestores/empresas apontaram estarem satisfeitos com o Programa, não identificando maiores dificuldades.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa Jovem Aprendiz é uma iniciativa do Governo Federal Brasileiro prevista na lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000, tendo por objetivo a formação técnica e profissional dos jovens. Estes jovens exercem atividades profissionais nas organizações para que no futuro consigam uma oportunidade no mercado de trabalho.

Este estudo voltou-se para a compreensão sobre analisar as percepções dos jovens aprendizes e das empresas contratantes sobre o Programa de Aprendizagem, desenvolvido pela instituição do SENAC - Frederico Westphalen – RS.

Este estudo foi feito com um grupo de jovens matriculados no Programa de Aprendizagem no SENAC de Frederico Westphalen e também com as empresas que mais contratam jovens na Região.

Fazendo um retrospecto destas considerações a partir dos objetivos específicos o primeiro que tínhamos era a caracterização dos jovens participante bem como das empresas. Os jovens participantes deste estudo possuem idade entre 14 e 20 anos sendo 11 jovens do sexo masculino e 11 do sexo feminino com escolaridade desde o ensino fundamental até o ensino superior, mas observa-se que a maioria está atualmente no nível médio todos estudantes de escola pública e alguns que estão no ensino superior em escola privada e concluindo que todos moram com os pais e os irmãos.

Já as empresas participantes são do ramo comercial sendo todas de pequeno porte, mas empresas consolidadas que estão a bastante tempo no mercado da região. Os representantes, os quais repassaram as informações sobre as empresas, são de cargos variados, pois solicitou-se a participação daqueles que possuem contato direto com os jovens aprendizes no cotidiano da empresa.

O segundo objetivo específico era investigar a motivações dos jovens para ingressarem no Programa. Com os resultados, percebeu-se que para eles ser jovem aprendiz vai muito além de uma colocação no mercado de trabalho, ser jovem aprendiz é a busca de novos conhecimentos e habilidades para sua vida pessoal e profissional. Nota-se que os jovens buscam, ainda, uma certa independência financeira para satisfazerem algumas de suas necessidades, sem precisar ficar sempre recorrendo aos pais.

No terceiro objetivo quis se ter uma compreensão de como é avaliado a estrutura do programa pelos jovens. Conclui-se que consideram o programa muito bom, porém criticam alguns aspectos da metodologia do Programa. Citam que preferem ficar mais na empresa do que no curso, articulando que as aulas teóricas são muito cansativas e com conteúdo pouco

pertinentes para que eles possam colocar em práticas dentro da organização. Ainda mencionam que os conteúdos acabam não tendo muita relevância na realidade do que desempenham no seu cotidiano isso completa o quarto objetivo que era identificar as contribuições e limitações do curso.

E o ultimo objetivo específico era para se ter uma melhor compreensão do olhar das empresas diante do programa de aprendizagem. Pode-se observar que o Programa é visto como uma porta de acesso para os jovens ingressarem no mercado de trabalho, preparando-os para este mercado tão competitivo. Destaca-se também que a adesão ao Programa é feita no sentido de obrigatoriedade, para cumprimento de lei, criticando ainda a carga horária que os jovens ficam na empresa, citam que os mesmos deveriam ficar mais na empresa do que no curso teórico.

É coerente citar que as empresas contratantes podem impactar de maneira positiva e negativa no processo de formação destes jovens. A organização que vê o jovem apenas como um cumpridor de cotas acaba tendo menos capacidade de formar um jovem, mas por outro lado tem aquelas empresas que visualizam no programa de aprendizagem uma maneira de preparar estes jovens para o mercado de trabalho e para sua vida e estas acabam sendo responsáveis socialmente (MÁXIMO, 2012).

Observa-se que a serenidade no desenvolvimento do Programa implantado pelo governo visto que é uma grande oportunidade dada aos jovens para que consigam obter experiência e dar início a sua carreira profissional. Mas deve ser citada algumas sugestões de melhoria. A primeira colocada tanto pelos jovens quanto pelas empresas a questão dos dias que os jovens ficam em prática na empresa, eles colocam que deveria ter mais tempo na empresa para assim desenvolver ainda mais suas competências e habilidades. Segundo seria uma alteração no plano de curso nas aulas teóricas, para que os alunos pudessem ter nas aulas teóricas os conteúdos pertinentes no seu dia a dia, cada qual ligado em sua atividade de desempenho dentro das organizações.

É importante lembrar que o interesse da acadêmica, autora deste trabalho, pelo tema deu-se principalmente por atuar diretamente com o Programa no SENAC – Frederico Westphalen. Como profissional do meio, tendo uma relação direta no trabalho tanto com as empresas como com os jovens, considera-se interessante levantar três pontos pertinentes, que acabam sendo percebidas no dia a dia, e que apareceram de uma forma indireta nos resultados deste trabalho. Tais elementos podem, inclusive, ser impulsionares de outros estudos e trabalhos sobre o tema.

Um deles é que as empresas citam que o tempo de contrato de aprendizagem deveria ser com uma carga horária maior, pois quando os jovens aprendem as atividades que eles têm que desempenhar, infelizmente acabam tendo que sair da empresa em virtude que o contrato total do mesmo é 1.100h, em média um ano e um mês de curso. Outro aspecto é que os jovens não conseguem ser efetivados nas empresas que atuaram como aprendiz, pois as mesmas precisam cumprir suas cotas conforme solicitado pela legislação e em razão disto não possuem vagas em seu quadro de funcionários para novas contratações, principalmente nas empresas de pequeno porte que é o caso da área de atuação do SENAC- Frederico Westphalen.

Por fim, como observado neste estudo, a contratação dos jovens é geralmente realizada pelos líderes ou responsáveis da área de Recursos Humanos, mas não sendo citado nenhum processo em específico para seleção dos mesmos, nem o perfil que a organização busca em um jovem aprendiz, bastando apenas se enquadrar nos requisitos exigidos por lei como idade e escolaridade. Isso acaba gerando um ponto a ser observado, visto que há uma grande reclamação dos líderes de empresas no perfil contratado destes jovens.

Encerra-se este estudo citando que a Lei da Aprendizagem veio consolidar e viabilizar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, oportunizando-os a terem qualificação e preparação gerando contribuições significativas tanto para a vida pessoal como profissional.

REFERÊNCIAS

- AMAZARRAY, M.R.; THOMÉ, L. D.; SOUSA, A. P. L. de; POLETTO, M. e KOLLER, S. H. **Aprendiz Versus Trabalhador: Adolescentes em Processo de Aprendizagem.** *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Jul-Set 2009, Vol. 25 n. 3, pp. 329-338.
- ANDRADE, J. M. de; JESUS, G. S. de; SANTOS, K. K. dos. **O Programa Jovem Aprendiz e Sua Importância para os Jovens Trabalhadores.** *Interfaces Científicas*. v.4, n.2, p. 45-54, Aracaju, Fev/2016.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2011.
- BERNAL, A. O. **Psicologia do Trabalho em um Mundo Globalizado como Enfrentar o Assédio Psicológico e o Estresse no Trabalho.** Porto Alegre, 2010.
- BRASIL. **Lei 8.069 de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências.** In: Acquaviva. M. C. *Vademecum Universitário de Direito* 2006. 10.^aed. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2006.
- 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. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm>, acesso em 2019.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.598/2005, de 1 de Dezembro de 2005.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm, acesso em 2019.
- CALAZANS, F. D.; SOUSA, J. P. Z. M. de; FISCHER, L. **Programa de Aprendizagem Profissional e Sua Contribuição Mercadológica: Uma Análise Sob as Perspectivas Aprendiz, Professor e Empresa.** *Bioenergia Revista: Diálogos*. ano 3, n.1, p. 35-58, jan./jun., 2014.
- CAMPOS, F. S. **Projeto Jovem Aprendiz –IDES/Promenor: Percepção do Adolescente sobre a sua Inserção no Mundo do Trabalho.** 2015, Florianópolis-SC.
- CAVASSANI, A. P.; CAVASSANI, E. B.; BIAZIN, C. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: Fatores que Influenciam as Organizações,** XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006.
- CERQUEIRA-SANTOS, E.; MELO, O. C.; KOLLER, S. H. *Adolescentes e Adolescências.* In L. F. HABIGZANG; E. DINIZ; S. H. KOLLER. **Trabalhando com adolescentes: Teoria e intervenção psicológica** (p. 17-29). Porto Alegre: Artmed, 2014.
- COSTA, S. P. B.; VIDAL, F. A. B. **Tecnologia Social de Inclusão de Jovens pelo Trabalho: uma Análise da Experiência de um Consórcio de Ongs no Desenvolvimento de Ação Intersetorial com Empresas e Governo.** *Gestão & Regionalidade*, vol. 24, núm. 71, outubro 2008, pp. 19-30. Universidade Municipal de São Caetano do Sul.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3º edição, Rio de Janeiro, 2008.

DEDECCA, C. S. **Notas Sobre a Evolução do Mercado de Trabalho no Brasil**. *Revista da Economia Política*. v. 25, n.1, p. 113-130, jan./mar. 2005.

FEIRA DE PROJETOS E MOSTRA DE INOVAÇÃO DO SENAC-RS. **Regulamento**. Comissão Organizadora e Núcleo de Educação Profissional. Porto Alegre, Abril de 2018.

FORTUNATTI, Z. F. de S.; LUCAS, M. G. **Jovem Aprendiz: Benefícios do Trabalho na Adolescência**. Unoesc & Ciência - ACBS, Joaçaba, v. 4, n. 2, p. 155 -164, jul./dez. 2013.

GARANHANI, T. **Inserção do Jovem em Busca do Primeiro Emprego no Mercado de Trabalho de Cacoal –RO**. Cacoal, RO, 2014.

GIL, A. C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, A.L. de A. **Aprendizagem Profissional: Trabalho e Desenvolvimento Social e Econômico**. Estudos avançados. 28 (81), 2014.

GUIMARÃES, M. F.; ARIEIRA, J. de O. **O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão**. *Revista Ciência Empresariais da UNIPAR*, pag. 203-214, v.6, n.2, jul./dez., Toledo, 2005.

JUNIOR, P. R. da S.; MAYORGA, C. **Experiências de Jovens Pobres Participantes de Programas de Aprendizagem Profissional**. *Psicologia & Sociedade*. vol. 28, núm. 2, maio-agosto, 2016, pp. 298-308. Associação Brasileira de Psicologia Social, Minas Gerais, Brasil.

KONDER, L. **O Futuro da Filosofia da Práxis: o pensamento de Marx no século XXI**. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

KOSÍK, K. **Dialética do Concreto**. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

LOBO, T. R. B. **O Programa Jovem Aprendiz nas Empresas Privadas: A Visão de Gestores do Distrito Federal sob a Ótica da Responsabilidade Social Corporativa**. Brasília-DF, 2011.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATTOS, E. de; CHAVES, A. M. **As Representações Sociais do Trabalho entre Adolescentes Aprendizes- Um Estudo Piloto**. *Revista Bras Crescimento Desenvolvimento Humano*, 2006; 16(3); 66-75.

MÁXIMO, T. A. C. de O. **Significado da Formação e Inserção Profissional para Gestores e Aprendizes Egressos do Programa Jovem Aprendiz**. 2012. 359 f. Tese (Dourado em Psicologia Social) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

MATOS, L. B. de. **Jovens e Adolescentes no Mercado de Trabalho: Uma Análise Sobre o Programa de Aprendizagem e Suas Implicações nas Empresas do Polo de Manaus.** Revista Magistro, vol 8, n 2, 2013.

MARX, K. H. (1982). **O Capital.** 7º ed, São Paulo:Difel.

MARX, K. H. (1985b). **Processo de Trabalho e Processo de Valorização. O Capital: crítica da economia política** (p. 125-145). vol. 1. Cap. v. (2a ed.), São Paulo: Nova Cultural. (Trabalho original publicado em 1818-1883).

MATSUZAKI, H. H. **O Desafio da Lei do Jovem Aprendiz: Um Estudo da Aplicação da Lei 10.097/00 como Política Pública na Inclusão de Jovens no Mercado de Trabalho.** São Paulo, 2011.

MINAYO, M. C. S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde.** 12ª ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Lei da Aprendizagem - 10.097 (2000, 19 de dezembro).** Recuperado em 10 de agosto de 2008, disponível em:http://www.mte.gov.br/politicas_ju-ventude/aprendizagem_apresentacao.asp.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual da aprendizagem: O que é que preciso saber para contratar o jovem aprendiz.** Brasília: MTE, SIT, SPPE, 2009.

NEU, T.; CACENOTE, A. M. **Contribuições Do Curso Jovem Aprendiz Na Inserção Do Adolescente No Mercado De Trabalho. Aportes Do V Simpósio Ibero-americanos Em Comércio Internacional, Desenvolvimento E Integração Regional. Fundação Educacional Machado De Assis.** Faculdades Integradas Machado De Assis, 1º Edição, Santa Maria, 2013.

NUNES, C. M.; TRONCHIN, D. M. R.; MELLEIRO, M. M.; KURCGANT, P. **Satisfação e Insatisfação no Trabalho na Percepção de Enfermeiros de um Hospital Universitário.** Revista Eletrônica de Enfermagem. São Paulo, 2010.

RAKOS, F. M. **O Programa Jovem Aprendiz e as Expectativas das Empresas em Relação aos Jovens-Adolescentes Encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia.** Florianópolis- SC, 2016.

SALES, P. E. N. **Políticas Para Capacitação Profissional de Jovens: Estudo Sobre as Relações Entre as Atividades Teóricas e Práticas em um Programa de Aprendiz.** Belo Horizonte, 2010.

SCHWARTZ, S. **Entre a Indignação e a Esperança: Motivação, Pautas de Ação Docente, Orientação Paradigmática na Alfabetização de Jovens e Adultos.** Porto Alegre, 2006.

SENAC. **Diretrizes Nacionais dos Programas de Aprendizagem Profissional Comercial Do Senac.** Versão preliminar para apresentação ao Conselho Nacional. Rio de Janeiro, 2015.

SENAC. DN. **Plano de curso: serviços administrativos, aprendizagem profissional comercial.** Rio de Janeiro, 2015. 34 p. 34

SILVA, N. de D. V.; KASSOUF, A. L. **A Exclusão Social os Jovens no Mercado de Trabalho Brasileiro.** Revista Brasileira de Estudos de População, v.19, n.2, jul/dez. 2002.

SITE SENAC RS. Disponível em: < <https://www.senacrs.com.br/>>. Acessos no mês de Maio e Junho.

SGARBI, L. M. C. M.; FERRANTE, V. L. S. B. **A Lei da Aprendizagem: Uma Solução Possível Para a Questão do Trabalho Infanto-Juvenil.** Revista Uniara, v.13, n.1, julho de 2010.

SOUZA, A. C. de. **Jovem Aprendiz: uma análise da política pública e suas consequências no desenvolvimento dos jovens.** Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Florianópolis, 2016.

VASQUÉS, A. S. **Filosofia da Práxis.** 4. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra: 1990.

VILLAR, M. da C. O.; MOURÃO, L. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um Estudo Quase-Experimental. **Temas em Psicologia**, v. 26, n. 4, p. 1999-2014, 2018.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Vocês estão sendo convidados como voluntários a participar da pesquisa:

Jovem Aprendiz- SENAC

A JUSTIFICATIVA, OS OBJETIVOS E OS PROCEDIMENTOS:

Objetivo da pesquisa (Item 4 do REG-07/110): Analisar as percepções dos jovens aprendizes e das empresas contratantes sobre o Programa de Aprendizagem, desenvolvido pela instituição do SENAC - Frederico Westphalen – RS.

Descreva brevemente sua metodologia de trabalho e os instrumentos da pesquisa (Item 5 do REG-07/110): Realizou-se, primeiramente, uma pesquisa bibliográfica desenvolvida com base em materiais já elaborados, livros, artigos científicos e a Lei da Aprendizagem, nº 10.097/2000 e pelo Decreto nº 5.598/ 2005 sobre a temática. Ainda, como estratégia fundamental para a obtenção dos resultados almejados será realizado um levantamento de campo com jovens aprendizes e empresas contratantes sob o âmbito da instituição formadora SENAC. Na coleta de dados deste trabalho estes participantes serão convidados a participar de entrevistas, que serão realizadas a partir de um roteiro semiestruturado. Justifica-se este método em caráter interativo, feito em uma conversa a dois, sempre por iniciativa do entrevistador.

GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO:

Você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

O(s) pesquisador(es) irá(ão) tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Seu nome ou informações que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste consentimento informado será arquivada no Núcleo de Educação Profissional do Senac-RS.

