

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Janara Pereira dos Santos Borges

**PROGRAMA JOVEM APRENDIZ DE IMPERATRIZ (MA) E SEUS
IMPACTOS NA CARREIRA PROFISSIONAL**

Taubaté – SP
2016

Janara Pereira dos Santos Borges

**PROGRAMA JOVEM APRENDIZ DE IMPERATRIZ (MA) E SEUS
IMPACTOS NA CARREIRA PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre pelo Curso Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento, Gestão e Avaliação do Desenvolvimento Regional

Orientadora: Profa. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues

Taubaté – SP

2016

JANARA PEREIRA DOS SANTOS BORGES

**PROGRAMA JOVEM APRENDIZ DE IMPERATRIZ (MA) E SEUS IMPACTOS NA
CARREIRA PROFISSIONAL**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre pelo Curso Gestão e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Economia, Contabilidade e Administração da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento, Gestão e Avaliação do Desenvolvimento Regional

Data: 15.12.2016

Resultado: APROVADO

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Profa. Dra. Nancy Julieta Inocente

Universidade de Taubaté

Assinatura _____

Profa. Dra. Ana Enedi Prince Silva

Universidade Vale do Paraíba

Assinatura _____

Ao meu Deus soberano, criador do céu e da Terra.

À minha família, que me incentivou e contribuiu para a realização de um sonho.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me dotar de coragem e força na escolha da direção correta a tomar e por dar-me a oportunidade de conhecer tantas pessoas boas que têm cruzado o meu caminho ultimamente.

À Profa. Dra. Marilsa de Sá Rodrigues, minha orientadora e amiga, pela confiança em mim depositada. Agradeço por ter acreditado em meu potencial e por todas as oportunidades que me deu. Sabe que é muito mais que uma orientadora, pois além da sabedoria e da competência possui grande determinação, dinamismo e carisma.

À minha família, pais e irmãos, pelo apoio e pela compreensão do tempo de convívio muitas vezes sacrificado para realização deste trabalho.

Agradeço especialmente ao meu esposo João, que é parte de cada vitória, pela felicidade, carinho, compreensão, apoio, incentivo e dedicação.

São visíveis as transformações pelas quais o mundo passa no século XXI, trazendo fortes impactos e afetando a vida de muitas pessoas, especialmente dos jovens, sendo cada vez mais atingidos na sua forma de socialização, na relação que estabelecem com a educação e o trabalho, nos seus modos de vida, nos seus pensamentos. Perdem, assim, muitas vezes, a ideia de que são responsáveis pela sua própria história, faltam-lhes perspectivas para o futuro.

Raitz e Peters (2008)

RESUMO

Este estudo tem como objetivo identificar, analisar e descrever os impactos do programa Jovem Aprendiz, a inserção no mercado de trabalho e a conseqüente influência no desenvolvimento da carreira, desse jovem. Tendo como local de estudo a cidade de Imperatriz (MA), onde o Programa está sob a responsabilidade de instituições educativas, como o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), bem como de empresas parceiras que se configuram como campo para as atividades práticas dos alunos. A pesquisa, de natureza qualitativa, adota como procedimento metodológico questionários, com questões abertas e fechadas, aplicados aos gestores de empresas parceiras do Programa e aos aprendizes. Do ponto de vista taxionômico, a pesquisa se classifica de campo. Em função da importância do tema, esta investigação contribui para o aprofundamento da política de inserção do adolescente e do jovem, no mercado de trabalho, de forma que pode interessar aos planejadores de políticas públicas de juventude, a pesquisadores da área, assim como a professores e acadêmicos de áreas como psicologia, sociologia, administração de empresas e as áreas relacionadas ao desenvolvimento local e regional. Os principais resultados obtidos mostram que os gestores das empresas, que colaboraram com a pesquisa percebem o programa Jovem Aprendiz como importante tanto para os jovens beneficiários quanto para os aprendizes. Ao participar do Programa, as empresas contribuem para a qualificação profissional de jovens e têm a oportunidade de agregar novos valores ao seu quadro de recursos humanos. Quanto aos jovens participantes, afirmam que se beneficiam com a qualificação profissional e o desenvolvimento de novas habilidades, permitindo-lhes mais acesso e permanência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Desenvolvimento Regional. Inserção no mercado de trabalho. Programa Jovem Aprendiz. Carreira profissional.

ABSTRACT
THE PROGRAM OF YOUNG APPRENTICE EMPRESS - MA
AND ITS IMPACTS ON CAREER

This study aims to identify, analyze and describe the impacts of the Young Apprentice program, the insertion in the labor market and the consequent impact on the development of the career of this young man. With the study site the city of Imperatriz (MA), where the program is under the responsibility of educational institutions such as the National Service for Commercial Education (Senac) and the National Industrial Apprenticeship Service (SENAI), as well as partner companies that constitute the field for the practical activities of students. The research, qualitative, adopts as methodological procedure questionnaires with open and closed questions, applied to managers of Program partners and learners. The taxonomic point of view, research is classified field. Due to the importance of the topic, this research contributes to the strengthening of adolescent integration policy and youth in the labor market, so that may be of interest to public policy planners youth, researchers in the field, as well as teachers and academic areas such as psychology, sociology, business administration and areas related to local and regional development. The main results show that the managers of the companies, which cooperated with the research perceive the Young Apprentice program as important for both the young beneficiaries as for apprentices. By participating in the program, companies contribute to the professional training of young people and have the opportunity to add new values to its human resources framework. As for the young participants, they claim that benefit from the professional skills and the development of new skills, allowing them more access and remain in the labor market.

Keywords: Regional development. Integration into the labor market. Young Apprentice Program. Professional career.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Mapa de localização geográfica de Imperatriz (MA)	44
Figura 2 - Importância do programa Jovem Aprendiz na visão dos gestores.....	51
Figura 3 - Importância do programa Jovem Aprendiz para a empresa na visão do gestor	52
Figura 4 – Participação da empresa na visão do gestor na capacitação profissional.....	54
Figura 5 – Se os jovens estão prontos para atuar no mercado de trabalho	57
Figura 6 – A resposta dos jovens participantes do programa Jovem Aprendiz.....	60
Figura 7 – A resposta dos jovens participantes do programa Jovem Aprendiz.....	65
Figura 8 – Expectativa dos jovens em relação ao programa Jovem Aprendiz	68
Figura 9 – Mudanças esperadas pelos dos jovens após participação no programa Jovem Aprendiz	71
Figura 10 – Motivos apresentados pelos jovens ao ingressar no programa Jovem Aprendiz .	76
Figura 11 – Contribuição do programa Jovem Aprendiz	79
Figura 12 – Dificuldades apresentadas pelos jovens para conseguir um emprego	82
Figura 13 – Percepção dos jovens da importância do programa Jovem Aprendiz.....	85

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição dos informantes pela contratação ou não de adolescentes e jovens aprendizes	55
Gráfico 2 – Posição dos informantes pela situação ou não de interrupção ou não dos estudos	63
Gráfico 3– Posição dos informantes quanto ao trabalho anterior à participação no programa Jovem Aprendiz.....	64
Gráfico 4 – Visão dos informantes quanto às possíveis mudanças em suas vidas após a participação no programa Jovem Aprendiz	73
Gráfico 5 – Visão dos informantes em relação à escolha da profissão	74
Gráfico 6 – Opinião dos jovens sobre sua preparação para o mercado de trabalho	84
Gráfico 7 – Interesse dos jovens participantes do programa Jovem Aprendiz em continuar os estudos	88

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1 – Em sua visão qual a importância do programa Jovem Aprendiz para os jovens e adolescentes que dele participam?..... **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 2 – Qual a importância do programa Jovem Aprendiz para sua empresa?..... **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 3 – Como você avalia a participação de sua empresa na capacitação profissional de jovens e adolescentes participantes do programa Jovem Aprendiz?**Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 4 – Em sua opinião os adolescentes e jovens que participam do programa Jovem Aprendiz ao final estão preparados para atuar no mercado de trabalho?**Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 5A – Por que você participa ou participou do programa Jovem Aprendiz?..... **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 5B – Por que você participa ou participou do programa Jovem Aprendiz?..... **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 6A – O que você acha do programa Jovem Aprendiz? **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 6B – O que você acha do programa Jovem Aprendiz?. **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 7 – O que você espera do programa Jovem Aprendiz? **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 8 – Que mudança espera em sua vida? **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 9A – Diga por que **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 9B – Diga por que..... **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 10A – Por quê? **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 10B – Por quê? **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 11 – Em sua opinião qual a maior dificuldade para que um jovem encontre um emprego? **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 12 – Por que estaria pronto a entrar no mercado de trabalho após sua participação no Programa?..... **Erro! Indicador não definido.**
- Quadro 13 – Você continuará estudando após a sua participação no programa Jovem Aprendiz? **Erro! Indicador não definido.**

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Classificação das empresas que colaboraram com a pesquisa.....	49
Tabela 2 – Síntese do perfil dos beneficiários do programa Jovem Aprendiz	58

LISTA DE SIGLAS

BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CHESF	Companhia Hidrelétrica do São Francisco
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LDB	Lei de Diretrizes e Base
MA	Maranhão
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PJA	Programa Jovem Aprendiz
PROEP	Programa de Expansão da Educação Profissional
PROJOVEM	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	Erro! Indicador não definido.
LISTA DE FIGURAS	9
LISTA DE GRÁFICOS.....	10
LISTA DE QUADROS	11
LISTA DE TABELAS	12
LISTA DE SIGLAS	13
1 INTRODUÇÃO.....	16
1.1 Problema.....	17
1.2 Objetivos do Estudo	17
1.2.1 Objetivo Geral	17
1.2.2 Objetivos Específicos	17
1.3 Delimitação do Estudo	18
1.4 Relevância do Estudo	18
1.5 Organização do Estudo.....	18
2 REVISÃO DE LITERATURA	20
2.1 Políticas Públicas de Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho.....	20
2.2 Programa Jovem Aprendiz: marco legal vigente.....	23
2.3 Qualificação Profissional e Acesso ao Mercado de Trabalho	25
2.4 Geração de Renda e Emprego	29
2.5 Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho: programa Jovem Aprendiz e seus impactos na carreira profissional	31
2.6 Programa Jovem Aprendiz	37
3 MÉTODO DE PESQUISA.....	42
3.1 Tipo de Pesquisa.....	43
3.2 Local da Pesquisa	44
3.3 População e Amostra	45
3.4 Instrumentos de Coleta de Dados	45
3.5 Procedimento para Coleta de Dados.....	45
3.6 Procedimento de Análise dos Dados	46
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	48
4.1 Perfil das Empresas e de seus Gestores	48

4.2 O que Dizem os Gestores	50
4.2.1 Primeira Categoria: importância do programa Jovem Aprendiz	50
4.2.2 Segunda Categoria: importância do programa Jovem Aprendiz para a empresa	51
4.2.3 Terceira Categoria: capacitação profissional de jovens e adolescentes participantes	53
4.2.4 Quarta Categoria: programa Jovem Aprendiz <i>versus</i> mercado de trabalho	56
4.3 O que Dizem os Participantes e Egressos do Programa Jovem Aprendiz.....	57
4.3.1 Primeira Categoria: motivos para a participação no programa Jovem Aprendiz	59
4.3.2 Segunda Categoria: opinião sobre o programa Jovem Aprendiz	65
4.3.3 Terceira Categoria: expectativas quanto ao Programa Jovem Aprendiz	68
4.3.4 Quarta Categoria: mudanças esperadas	70
4.3.5 Quinta Categoria: o porquê de ingressar no programa Jovem Aprendiz.....	76
4.3.6 Sexta Categoria: contribuição do programa Jovem Aprendiz	79
4.3.7 Sétima Categoria: dificuldades de emprego	81
4.3.8 Oitava Categoria: mercado de trabalho <i>versus</i> programa Jovem Aprendiz	84
4.3.9 Nona Categoria: continuidade nos estudos após a participação no programa Jovem Aprendiz	87
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	92
APÊNDICE A – Questionário aplicado aos gestores de empresas parceiras do programa Jovem Aprendiz	Erro! Indicador não definido.
APÊNDICE B – Questionário aplicado aos jovens e adolescentes participantes e egressos do programa Jovem Aprendiz.....	Erro! Indicador não definido.
APÊNDICE C – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	Erro! Indicador não definido.
APÊNDICE D – Termo de consentimento livre esclarecido dos jovens beneficiários do programa Jovem Aprendiz.....	Erro! Indicador não definido.
APÊNDICE E – Quadros de resultados da pesquisa empírica..	Erro! Indicador não definido.
ANEXO A – Solicitação de autorização de pesquisa empírica.	Erro! Indicador não definido.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é um país que apresenta grandes contrastes em sua configuração geopolítica, econômica e social. Do ponto de vista geopolítico, o país se divide em regiões demarcadas a partir de características ambientais, climáticas e culturais.

Cada uma das regiões passou por processos de desenvolvimento bastante diferentes, de forma que isso resultou em disparidades regionais tanto do ponto de vista do processo econômico quanto do social (SANTOS; SILVEIRA, 2013).

O processo de desenvolvimento diferente em cada região teve como consequência, uma distribuição de riquezas desigual entre os brasileiros, de forma que uma pequena camada da população é muito rica enquanto a maior parte dela vive em estado de pobreza, e em algumas regiões até de miséria. O modelo econômico adotado pelo regime militar que durou décadas resultou em uma sociedade dividida, marcada pela exclusão econômica e social (JOHANN, 2009).

As camadas mais pobres e mais numerosa da população têm dificuldade de acesso a bens públicos, dentre eles a educação, o que dificulta sua inserção no mercado de trabalho com alguma dignidade, sem a qual não há como garantir qualidade de vida às pessoas, finalidade do desenvolvimento do país (ANDRADE, 2007).

A situação resultou no fenômeno da economia informal, do qual sobrevivem milhares de brasileiros, em especial aqueles que vivem na periferia das cidades em condições de moradia precária, como é o caso das favelas e palafitas, e submetidos aos mais diversos tipos de violência. Muitas pessoas, em especial jovens, por falta de oportunidade e da necessária qualificação para o acesso ao mercado de trabalho terminam por se dedicar a atividades ilegais.

Essa falta de oportunidade, segundo Guiland e Monteiro (2010), contribui para que o jovem tenha enfraquecida sua capacidade de sonhar e de se realizar como sujeito, o que pode resultar, por exemplo, na busca de satisfação em substâncias psicoativas e em atividades violentas e até criminais.

Uma das possibilidades de romper com o círculo de miséria que tem assolado grande parte da população brasileira seria o investimento em educação, inclusive em educação profissional, que pudesse garantir o acesso dos jovens provenientes das classes sociais menos abastadas ao mercado de trabalho por meio de sua qualificação profissional (ANDRADE, 2007).

Esse fato, aliado à experiência da pesquisadora como docente de instituição de educação profissional, motivou a escolha do tema referente à inserção do jovem no mercado de trabalho e seus impactos na carreira profissional a partir da análise do programa Jovem Aprendiz.

1.1 Problema

Em face do contexto brasileiro em que parte da população tem dificuldade de acesso ao mercado de trabalho, e uma das causas é a falta de qualificação profissional, pergunta-se: Qual a relevância do programa Jovem Aprendiz para a inserção do jovem no mercado de trabalho e qual a sua contribuição para a carreira profissional?

1.2 Objetivos do Estudo

1.2.1 Objetivo Geral

Identificar, descrever e analisar, a partir de investigação empírica, a relevância do programa Jovem Aprendiz na cidade de Imperatriz (MA) para a inserção do jovem no mercado de trabalho e no desenvolvimento de sua carreira profissional.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Verificar a influência do programa Jovem Aprendiz na escolha profissional do aprendiz de Imperatriz (MA).
- Identificar a visão dos alunos participantes e egressos desse Programa e seus efeitos para iniciar uma carreira profissional.
- Averiguar variáveis que dificultem o acesso do jovem participante do programa Jovem Aprendiz ao mercado de trabalho.
- Examinar, por meio da aplicação de questionário, a visão de gestores de organizações educativas e empresariais envolvidas com a viabilização do programa Jovem Aprendiz quanto à sua importância para a inserção do jovem no mercado de trabalho.

1.3 Delimitação do Estudo

O estudo trata da inserção do jovem no mercado de trabalho e os impactos em suas carreiras profissionais a partir da experiência do programa Jovem Aprendiz do município de Imperatriz, estado do Maranhão, pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e pelas organizações empresariais públicas e privadas parceiras do Programa.

1.4 Relevância do Estudo

A relevância desse tema tem como ênfase a formação dos aprendizes e a contribuição que estes poderão retribuir à sociedade. A inserção no mercado de trabalho e a construção de uma carreira profissional têm hoje uma importância tal e qual a comunidade espera reaver do aprendiz. Alguns benefícios pessoais estão associados ao crescimento do aprendiz e profissional quando esse Jovem Aprendiz traz para a comunidade a devolutiva do que aprendeu. Às vezes esse adolescente muito jovem teria dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, mas com o programa, ele consegue se inserir com mais rapidez, contribuindo para que esse tenha uma profissão antes mesmo de atingir a maioridade. A formação contribuirá para que a entrada precoce do adolescente, no mercado formal de trabalho, traga benefícios pessoais e também familiares ao mesmo, visto que contribui para a melhoria das condições estruturais financeiras; além da formação intelectual tão necessária para a competição no mercado de trabalho e para a própria vida do cidadão.

Esta pesquisa ainda contribui para que se perceba o grau de necessidade do jovem estar inserido no mercado de trabalho. Contribui para que os familiares vejam a possibilidade do crescimento do aprendiz, assim como a sociedade e o próprio mercado consumidor. É também relevante, pois se compreende como as empresas citadas formam esses aprendizes e a forma como conduzem o aprendiz dos mesmos pode ser uma maneira de gestão adotada a novos empreendedores.

1.5 Organização do Estudo

Este estudo se organiza em cinco seções. A primeira é constituída pela introdução, que envolve o problema, que serve de mola propulsora para o desencadeamento do processo de

pesquisa, os objetivos norteadores do estudo, a delimitação e relevância, bem como a forma de organização.

A segunda seção apresenta a revisão de literatura, importante na medida em que demonstra que o estudo do tema proposto é viável, uma vez que há literatura especializada suficiente para a construção do quadro teórico que deve anteceder à coleta de dados no campo empírico.

A terceira seção descreve a metodologia, os métodos utilizados: o tipo de pesquisa, o estudo de campo, a população e amostra, o instrumento de coleta utilizado e a análise dos dados. A quarta seção traz os resultados e a discussão dos dados colhidos a partir de pesquisa documental e de campo.

A quinta seção encerra o estudo com as considerações finais, respondendo os objetivos que apresenta uma resposta ao problema proposto na introdução, os principais resultados e aponta para quem o estudo pode ser interessante e necessário.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Esta seção apresenta a revisão de literatura, que tem como finalidade trazer informações referentes ao tema, subsidiar a elaboração dos instrumentos de coleta de dados e dar suporte aos resultados encontrados.

Para isso, aborda questões relacionadas às políticas públicas que visam a inserção do jovem no mercado de trabalho e à qualificação profissional por meio do programa Jovem Aprendiz, que se apresenta como fator possibilitador do acesso ao mercado, à geração de emprego e renda, bem como possibilidade de construção de uma carreira profissional.

Este estudo faz, ainda, uma reflexão sobre a legislação brasileira que regulamenta a contratação de adolescentes e jovens na condição de aprendizes.

2.1 Políticas Públicas de Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho

As políticas públicas podem ser definidas de diversas formas, mas a definição mais utilizada conforme Sousa (2006, p. 24) as considera “[...] um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos” na vida dos cidadãos. Ressalta-se que uma política pública é sempre resultante de uma escolha feita pelos agentes públicos em face de demandas da sociedade e da disponibilidade orçamentária.

Assim, as políticas públicas de qualificação e inserção do jovem no mercado de trabalho podem ser compreendidas como ações de governo que visam propiciar os meios para isso e beneficiar uma camada da população que por falta de experiência e por possuir pouca ou nenhuma qualificação profissional tem dificuldade de acesso ao mercado formal de trabalho.

Segundo Cacciamali (2005), as políticas públicas do trabalho brasileiras foram concebidas a partir da Declaração Sociolaboral do Mercosul e têm por objetivo principal fomentar o emprego, proteger as pessoas que se encontrem desempregadas e promover a qualificação para o trabalho.

Apesar do progresso econômico vivenciado por diversos países, todos têm dificuldades de criar os empregos necessários à absorção da população economicamente ativa. O desemprego é, portanto, um fenômeno que atinge países desenvolvidos ou não, porque nem sempre o mercado produz as vagas necessárias à absorção da mão de obra disponível.

Conforme Ferreira (2011), problemas relacionados ao desemprego afligem pessoas nas diferentes regiões do mundo e acarretam problemas de ordem econômica e social, uma vez que

o trabalhador depende dos rendimentos de seu trabalho ou emprego para satisfazer suas necessidades e manter uma vida com qualidade e dignidade.

O emprego depende de uma série de variáveis que não estão sob controle do trabalhador, e muitas vezes nem mesmo do mercado ou do governo, já que existem fatores internos e externos que fogem ao controle e resultam em crises no âmbito do mundo do trabalho (FERREIRA, 2011).

Acrescenta Ferreira (2011) que as políticas econômicas governamentais afetam de forma direta e indireta a demanda agregada e podem gerar emprego e renda para os cidadãos, em especial para aqueles que se encontram em situação de desvantagem social e econômica. O resultado é a promoção do bem-estar da sociedade como um todo.

Embora em um mercado como o brasileiro, fundado em princípios neoliberais, possa haver a crença de que ele é autorregulado, inclusive em relação à oferta de empregos, há de se reconhecer que isso não é verdadeiro.

Há um descompasso entre demanda por emprego por parte do trabalhador e de oferta pelo mercado, posição, segundo Kon (2012, p. 8), concebida a partir do modelo neoclássico da economia em que se defende o equilíbrio entre “[...] oferta e a demanda dos fatores de produção com capacidade máxima de produção da sociedade instalada”.

Mesmo quando há empregos em abundância algumas pessoas terão dificuldade de acesso a eles, quase sempre por falta de qualificação profissional compatível aos empregos disponibilizados, e isso traz de volta a importância da educação.

Na compreensão de Arruda (2011) existe uma espécie de consenso na contemporaneidade de que a educação se apresenta como elemento importante para a competitividade das nações, das organizações empresariais e dos indivíduos, uma vez que ela é responsável pelo pleno desenvolvimento das potencialidades das pessoas, incluindo sua formação para atuar no mercado de trabalho.

Não se pode negar a importância da educação para o desenvolvimento integral da pessoa, inclusive capacitando-a a desempenhar atividades laborativas. Arruda (2011) assegura que ao associar a questão do desemprego apenas à falta de qualificação profissional transfere-se, de forma velada, a responsabilidade pelo desemprego ao trabalhador, o que em tese exime o Estado e o mercado da responsabilidade pela criação de postos de trabalhos e de programas de qualificação profissional, já que ele, para funcionar bem, depende de mão de obra qualificada.

A educação enquanto recurso de desenvolvimento é indispensável ao cidadão e a profissionalização também o é, mas a responsabilidade pela garantia de acesso à educação é de

todos e não apenas do trabalhador. Então, para solucionar o problema, entram em cena as ações de governo com as políticas públicas, no caso específico são políticas de qualificação profissional compatíveis com as demandas do mercado e com as necessidades da sociedade.

No que se refere à entrada do jovem no mercado de trabalho, de acordo com Silva (2011), quanto maior o nível educacional maior o potencial de empregabilidade. Uma prova disso é que enquanto 82% dos jovens que têm educação de nível superior estão inseridos na População Economicamente Ativa (PEA), 84% dos que estudaram apenas até o 4º ano do ensino fundamental encontram-se desempregados.

Além disso, segundo o autor, os jovens que estudaram mais têm acesso a empregos mais dignos e com melhor remuneração, enquanto aqueles que não estudaram estão desempregados ou estão empregados em funções até degradantes e com remunerações baixas.

Isso justifica a adoção, pelo Estado, de políticas públicas que assegurem a educação dos jovens, o que inclui a qualificação profissional, bem como uma política de orientação profissional, pois não basta estar empregado, mas ser empregável. É necessário, também, que o emprego gere satisfação.

A adoção de políticas públicas que fomentem a inserção do jovem no mercado de trabalho é necessária, mas não pode ser paternalista, porque o paternalismo não pode contribuir para o desenvolvimento integral do ser humano, uma vez que pode conduzir à acomodação da pessoa a uma situação de dependência. A pessoa, jovem ou não, tem que assumir a condição de protagonista ou de agente de sua vida, como afirma Sen (2000).

A concepção de agente que tem Sen (2000) não se confunde com aquela que denomina uma pessoa que age a mando ou determinação de outra, mas indica aquela que age por si mesma, sempre conforme seu próprio juízo e seus valores.

Esse agente, segundo Sen (2000), assume a condição de protagonista enquanto indivíduo e enquanto membro de uma coletividade e participa, de forma livre, de ações econômicas, políticas e sociais que possam concorrer para o bem-estar da pessoa e da sociedade em que está inserida.

Em relação aos jovens, conforme o Conselho Nacional de Juventude (2006), considerando a dimensão política e social se constituem como sujeitos de direitos objetivos e subjetivos. Em função disso, sua identidade e sua autonomia devem ser respeitadas e sua maneira de interferir e de se inserir na realidade deve ser respeitada e valorizada.

2.2 Programa Jovem Aprendiz: marco legal vigente

No Brasil encontra-se legitimada a qualificação profissional de adolescentes e jovens bem como sua entrada precoce no mercado de trabalho, cuja qualificação tem sido efetivada por programas de educação profissional oferecidos por instituições públicas e privadas, visando à possibilidade de crianças e adolescentes integrarem-se a atividades na indústria na condição de aprendizes (BUIAR; GARCIA, 2008).

Para o ingresso de crianças e adolescentes no mercado de trabalho nessa condição, de acordo com Buiar e Garcia (2008) foram estabelecidas regras que garantem a integridade física e psicológica dos candidatos e asseguram a frequência à escola pelo menos até o final dos primeiros quatro anos do ensino fundamental. O curso de capacitação é oferecido pelo SENAI.

Após esse primeiro momento, muitas outras instituições que oferecem educação profissionalizante, dentre elas o SENAC, os Institutos Federais de Educação Tecnológica e instituições criadas pela sociedade civil, sem fins lucrativos, passaram a participar do programa Jovem Aprendiz.

Para participar a instituição educativa deve ser considerada pelo MTE como instituição capacitadora de jovens para o mercado de trabalho, cujo programa é viabilizado com acordos e convênios entre essas organizações e as empresas, segundo Aguiar (2012), visando facilitar a entrada do jovem no mercado de trabalho e garantir mão de obra qualificada para atender às demandas futuras desse mercado.

A formação do jovem aprendiz, de acordo com Brasil (2011), não deve privilegiar apenas o desenvolvimento de habilidades técnicas. Antes deve contemplar um conteúdo técnico profissional pautado na teoria e na prática. A primeira é realizada pela instituição educativa capacitadora e a segunda é desenvolvida no âmbito da empresa parceira do Programa.

O principal instrumento jurídico regulamentador das questões trabalhistas no Brasil é a CLT, que se modernizou a partir da promulgação das Leis nº. 10.097/2000, nº 11.180/2005 e nº 11.788/2008. Cabe ressaltar que a Constituição da República de 1988 proibiu o trabalho a menor de 16 anos, mas com a ressalva de que poderia ingressar no mercado de trabalho a partir dos 14 anos na condição de aprendiz (BRASIL, 2011).

Outro instrumento normativo importante é a Lei nº. 8.069/1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei que em seus artigos 60 a 69 prevê o direito à profissionalização e à proteção no trabalho a adolescentes com idade a partir dos 14 anos na condição de aprendizes, desde que sejam garantidos todos os direitos inerentes à criança e ao adolescente assegurados

pela Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e pela legislação ordinária em vigor (BRASIL, 1990).

O instrumento legal mais recente e que trata do estabelecimento dos parâmetros necessários ao cumprimento de toda a legislação do programa Jovem Aprendiz é o Decreto nº. 5.598, de 1º de dezembro de 2005 (BRASIL, 2005).

Resta acrescentar que o trabalho de crianças e adolescentes, em face da legislação brasileira, só pode ser considerado legítimo na condição de aprendiz, tendo sempre em conta que a formação traz vantagens tanto para o aprendiz quanto para o mercado.

Tanto é que o Decreto nº. 5.598/2005, de acordo com Amazarray *et al.* (2013, p. 329) determina que “o contrato de aprendizagem pressupõe frequência escolar, horário especial para o exercício das atividades, programa de formação técnico profissional e capacitação adequada ao mercado de trabalho”.

Acrescenta-se, no entanto, que em relação ao programa Jovem Aprendiz essa educação profissional não se restringe apenas à preparação de mão de obra para atender às demandas do mercado, mas inclui uma formação mais ampla que visa à formação de uma consciência de cidadania no jovem aprendiz (AMAZARRAY *et al.* (2013).

Essas determinações asseguram os direitos dos jovens aprendizes e ao mesmo tempo contribuem para que eles tenham acesso à profissionalização participando de programas de educação profissional, o que, se for o caso, lhes permite o acesso ao mercado de trabalho formal mais cedo e em melhores condições, inclusive em relação aos salários, sempre mais vantajosos para quem tem a qualificação exigida.

Resta acrescentar que o trabalho de crianças e adolescentes, se não for efetivado na condição de aprendiz, cuja formação traz vantagens tanto para o aprendiz quanto para as empresas, deve ser evitado de toda forma, uma vez que fora dessa condição o trabalho infantil e infanto-juvenil apresenta-se como exploração e se configura como crime mediante a legislação protetiva da criança e do adolescente.

Na compreensão de Cipola (2001), adentrar o mundo do trabalho infantil e também adolescente significa adentrar no mais ignóbil círculo de desgraças criado pela humanidade ao longo da história: a miséria, a qual é difícil de superar, porque aqueles que se encontram em tal situação têm dificuldade de romper com esse círculo que alimenta-se de si mesmo e perpetua uma condição que concorre para a degradação do ser humano.

Enquanto o trabalho na condição de aprendiz pode se apresentar como uma oportunidade para escapar do círculo da miséria, o trabalho pela mera sobrevivência continua a alimentar a miséria que atinge grande parte da sociedade brasileira, inclusive por que o acesso

ao emprego formal não depende apenas de qualificação profissional, mas de muitas outras condicionantes, como, por exemplo, crises internas ou externas que implicam na necessidade de readequação dos sistemas produtivos.

2.3 Qualificação Profissional e Acesso ao Mercado de Trabalho

A educação tecnológica e profissional, segundo Paz e Oliveira (2012), apresenta-se como resposta à crise do emprego que nem sempre é resultado da falta de oferta de vagas, mas sim da não qualificação dos candidatos às vagas existentes no mercado.

Diante disso, a qualificação profissional a cargo das instituições educativas tem sido enunciada pelo governo e pelos empresários como elemento decisivo de valorização da força de trabalho, uma vez que apresenta-se, como afirmam Paz e Oliveira (2012, p. 133), como “[...] fator de desenvolvimento, competitividade, qualidade e produtividade necessária à nova cultura do trabalho e à sociabilidade do capital”.

Essa nova cultura do trabalho está se consolidando em função da alta competitividade presente no mercado globalizado, que provocou, na compreensão de Gomes e Marins (2013), profundas mudanças estruturais como a reestruturação do modo de produção a partir dos conhecimentos tecnocientíficos, bem como, segundo Gomes e Marins (2013, p. 74), a partir das “[...] alterações do conteúdo, na divisão e no processo de trabalho, centrados pela globalização do mercado e nas marcantes alterações do quadro político internacional”.

Nesse caso, a reforma do Estado brasileiro da qual decorre a política de qualificação profissional se deu em função das novas exigências impostas pela globalização dos mercados, o que demandou produtos mais competitivos, produzidos a partir de tecnologias mais modernas e com o emprego de mão de obra melhor qualificada. Em face disso, como afirmam Paz e Oliveira (2012), a educação, em especial a educação profissional, passou a ser percebida como um dos principais insumos do sistema de produção capitalista neoliberal.

Existem pelo menos duas condicionantes para que alguém tenha acesso ao mundo do trabalho: oferta de emprego e qualificação profissional. Conforme Balassiano; Seabra e Lemos (2005), na contemporaneidade acirrou-se o debate sobre o desemprego e a reestruturação produtiva. Um dos lados do debate é ocupado por aqueles que defendem as premissas associadas à teoria do capital humano.

O conceito de capital humano desde pelo menos a década de 1970 está relacionado ao conceito de outros tipos de capital, como, por exemplo, o capital cultural, o capital informacional e o capital simbólico.

Juntos, esses capitais concorrem para a compreensão do que seja capital humano, que segundo Souza e Caldareli (2011) se constitui como o total de todos os investimentos em uma pessoa, visando a aquisição ou construção do conhecimento necessário à sua autorrealização, o que inclui sua inserção e atuação no mercado de trabalho.

Esse conhecimento apresenta-se como um bem individual, que não pode ser apropriado por outrem, a não ser com a aquiescência de quem o detém. Do outro lado desse debate estão os que não concordam com tais premissas e defendem a empregabilidade como a solução do problema do desemprego. A empregabilidade, no entanto, estende-se para além da capacidade de sair de uma situação de desemprego para uma de emprego (CALDARELI, 2011).

A empregabilidade está relacionada com a qualificação profissional, e de acordo com a Política Nacional de Qualificação Profissional deve ser entendida não apenas como a possibilidade de se conseguir um emprego, mas como a possibilidade de manter-se empregado a despeito das modificações vivenciadas de forma constante pelo mercado de trabalho, sempre instável em função de fatores internos e externos (RUENDA; MARTINS; CAMPOS, 2004).

Seja como for, de pouco adiantaria haver oferta de emprego compatível com o mercado de trabalho se os candidatos a tais empregos não possuíssem a qualificação necessária ao acesso e permanência a esses empregos, o que comprometeria a possibilidade de empregabilidade (RUENDA; MARTINS; CAMPOS, 2004).

Em relação à oferta e à demanda de emprego no Brasil, segundo Miquelin Júnior (2008), ela passa por uma situação paradoxal: de um lado empresas privadas encontram dificuldades para descobrir e contratar profissionais com perfil adequado às suas necessidades; de outro há uma grande quantidade de pessoas jovens e até de profissionais mais experientes que se encontram à margem do mercado formal de trabalho por falta da qualificação adequada e necessária às demandas do mercado.

Na compreensão de Miquelin Júnior (2008), no Brasil parece que os jovens demoram a compreender a necessidade de formação profissional, tanto em nível técnico quanto em nível acadêmico.

Em face disso, quando chega o momento de adentrar ao mercado de trabalho percebem que não têm a formação necessária à conquista de empregos que assegurem uma renda suficiente ao atendimento de suas necessidades biológicas e psicológicas e à garantia de acesso à cidadania, não na condição de sujeito passivo, mas como protagonista da própria história, da própria vida.

Uma possibilidade de superação dessa dificuldade é a educação técnico profissional, que, no dizer de Freitas e Oliveira (2012):

[...] surge, então, ligada à possibilidade de garantir função social para estes jovens, função esta reconhecida no sistema produtivo. Entretanto, mesmo diante desta inclusão do jovem como participante do sistema produtivo, pode-se dizer que a discussão sobre sua condição psicossocial — considerando-o sujeito e protagonista de sua história social, em que suas necessidades e direitos de cidadania sejam garantidos, ainda é incipiente (FREITAS; OLIVEIRA, 2012, p. 112).

Esse discurso responsabilizando a educação pelos baixos níveis de produtividade e de renda da população parece, de forma deliberada ou não, desviar o foco do próprio sistema de produção, que não seria mais produtivo por incompetência da educação em qualificar mão de obra para o mercado, uma vez que a produtividade e a qualidade dos produtos dependem de outros fatores, dentre eles uma política organizacional que valorize os colaboradores, o que inclui capacitação em serviço ou em espaço educativo formal ou não formal, plano de cargos e carreiras justo e remuneração adequada à satisfação de suas necessidades (SHIROMA; CAMPOS, 1997).

É necessário reconhecer que a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho por parte de qualquer pessoa, inclusive do jovem que inicia ou deseja iniciar sua vida profissional, não se encontra apenas na não qualificação ou na pouca qualificação.

O mercado de trabalho é muito mais complexo e devem ser considerados fatores como o desemprego tecnológico e a divisão por gênero, dentre outros. Sabe-se que o desenvolvimento tecnológico passou a exigir mão de obra cada vez mais qualificada, mas esse desenvolvimento atinge apenas um número pequeno de pessoas (SHIROMA; CAMPOS, 1997).

Assim, quer parecer que uma melhor qualificação não se apresenta, necessariamente, como condição *sine qua non* à empregabilidade. Isso, porém, não pode se configurar na construção de uma tese que defenda a não qualificação, mas demonstrar que mesmo a mão de obra bem qualificada por diversos motivos pode eventualmente ficar sem acesso ao mercado de trabalho (SHIROMA; CAMPOS, 1997).

A qualificação profissional se faz necessária, então, para o acesso e permanência no mercado de trabalho, inclusive em função das mutações sofridas pelo processo de produção, o que inclui a adoção de sistemas flexíveis de manufatura e não se apresenta como uma garantia de redenção definitiva da classe trabalhadora.

Pelo menos em tese, colocaria em cheque os pressupostos da teoria do capital humano, uma vez que muitas pessoas, por mais qualificadas que sejam, têm dificuldade de acesso ao mercado de trabalho (LEMOS; DUBEUX; PINTO, 2009).

De acordo com Lemos; Dubeux e Pinto (2009), o discurso presente no Brasil em torno da valorização da qualificação profissional se apresenta como uma estratégia para o enfrentamento do desemprego, tanto em função da realidade da economia brasileira quanto da

crise vivenciada pelo mercado de trabalho no âmbito internacional. Isso poderia se apresentar como uma possibilidade de revalorização da teoria do capital humano, que tem retornado com alguma frequência ao discurso atual.

Pode-se pensar um pouco diferente, uma vez que se está vivenciando, desde as últimas décadas do século XX a sociedade do conhecimento e não da mera qualificação de mão de obra para o mercado de trabalho. A qualificação profissional é necessária, mas se trata apenas do desenvolvimento de algumas habilidades, portanto, é necessário investir na construção/aquisição do conhecimento de forma ampla (MANFREDI, 1999).

O conhecimento trata da formação do ser humano, de seu desenvolvimento em todos os aspectos, inclusive no aspecto relacionado à qualificação para o trabalho, que tem que considerar, de acordo com Lemos (2012), não apenas a possível conquista de um emprego, mas a empregabilidade.

Nesse caso, mais que conquistar um emprego e nele permanecer, importa estar pronto para novas possibilidades de emprego. Conforme Lemos (2012), quando o indivíduo considera a empregabilidade compreende que a qualificação profissional deixa de se apresentar apenas como uma atividade a ser realizada em um período determinado da vida e passa a compreendê-la como uma condição permanente, uma disposição individual rumo à conquista de novas habilidades e disposições.

Por longo tempo no Brasil se defendeu a necessidade de uma escola única com qualidade e igual para todas as pessoas. Embora se trate de uma medida equitativa, as pessoas não são iguais, como também não são iguais as oportunidades de trabalho. Embora no início do processo de industrialização o Brasil tenha desenvolvido um parque industrial razoavelmente estruturado utilizando-se de mão de obra pouco qualificada para a maioria dos postos, a situação atual do modelo de produção já não admite mais isso (SILVA FILHO, 2013).

Assegura Silva Filho (2013) que essa realidade se modificou em face do desenvolvimento tecnológico, de tal forma que já não se pode conceber que um país se aventure na competição do mercado internacional sem antes ter investido em programas de educação, inclusive de educação profissional. Para se qualificar para enfrentar essa competição seria necessário que todos os cidadãos tivessem alcançado pelo menos oito a dez anos de estudo.

Acrescenta Silva Filho (2013, p. 87) que “na maioria dos países europeus foi preciso um século para que se atingisse essa performance, no Japão, na Coreia e em Taiwan menos de 30 e em Cingapura pelo menos 20”. Esses países investiram em formação geral, mas também em formação tecnológica e profissional visando tanto a qualificação para o trabalho quanto o desenvolvimento de outras potencialidades dos seus cidadãos.

Afirma Saviani (2013) que vive-se uma nova Revolução Industrial. O que a difere da primeira é que aquela pelo desenvolvimento tecnológico conseguiu transferir as funções manuais para as máquinas. Já esta, que pode ser denominada Revolução da Automação, está conseguindo transferir as funções intelectuais para as máquinas.

Nesse caso, se as máquinas podem substituir as funções manuais e intelectuais dos seres humanos, então, o mero conhecimento técnico estaria, em tese, entrando em estado de obsolescência para ceder espaço a um conhecimento mais geral.

Conforme Saviani (2013),

Indícios dessa tendência estão aparecendo cada vez mais fortemente, como se vê pela universalização do Ensino Médio, já real em vários países, e pela perspectiva de universalização do Ensino Superior, assim como pela convicção crescente, inclusive entre os empresários, de que o que importa, de fato, é uma formação geral sólida, a capacidade de manejar conceitos, o desenvolvimento do pensamento abstrato (SAVIANI, 2013, p. 164).

O conhecimento técnico, operacional é importante, mas é necessário investir cada vez mais na formação integral dos jovens para que eles possam desenvolver todas as suas potencialidades e habilitar-se para adentrar em um mercado de trabalho que valorizará cada vez mais um conhecimento mais amplo e refinado em consonância com o desenvolvimento de máquinas cada vez mais automatizadas, cuja operacionalização exige mais capacidade intelectual do que força física.

2.4 Geração de Renda e Emprego

O Brasil se constitui um dos países que mais cresceram após o final da Segunda Guerra Mundial em função de seu processo de industrialização, o que diminuiu a dependência externa por bens industriais em face da substituição de importação de produtos estrangeiros por produtos nacionais.

Conforme Urani (1995), no período que se estendeu do final da Guerra até as últimas décadas do século XX, o Produto Interno Bruto (PIB) total brasileiro foi multiplicado por 11 e o produto industrial por 16.

O processo de industrialização nacional provocou profundas modificações na sociedade brasileira, inclusive uma rápida urbanização e aumento da demanda por mão de obra qualificada para operar o parque industrial. Mesmo assim, no Brasil o desemprego sempre se constituiu como um problema que ainda espera por solução, principalmente em relação aos jovens ainda pouco qualificados e sem experiência comprovada no campo profissional (CASTRO; ABRAMOVAY, 2002).

Grande parte dos jovens brasileiros é proveniente de famílias de baixa renda. Isso significa que muitos vivem em situação de pobreza por vezes extrema, portanto, em situação de vulnerabilidade social e econômica.

Apoiados nesse cenário, Castro e Abramovay (2002) defendem a tese de que, dentre outros aspectos negativos, a situação de vulnerabilidade social pode concorrer para situações de comportamento violento que vitimam os jovens, mesmo quando eles se apresentam como agentes da violência.

Na visão de Dias (2014), a despeito do crescimento econômico, no Brasil a classe trabalhadora ao invés de ter melhoradas suas condições de vida tem testemunhado o crescimento da pobreza generalizada.

Muitas pessoas, por falta de qualificação ou por outros motivos, têm dificuldade de acesso ao mercado formal de trabalho, de modo que sofrem com a falta de moradias dignas, de saúde, de educação e muitas vezes até de alimentação.

Isso ocorre, segundo Dias (2014), em função do desmantelamento de uma sociedade historicamente organizada em torno do binômio trabalho – salário. Ressalta-se que por longo tempo compreendeu-se que o emprego oferecia segurança e *status*, bem como possibilidade de acesso às riquezas da nação.

Para Dias (2014, p. 3), “foi esta certeza que começou a se desagregar nas últimas décadas do século passado, com um saldo de milhões de desempregados” ou de subempregados, que passaram a viver um clima de desesperança e insegurança de diversas ordens.

Na compreensão de Raitz e Petters (2008), no mundo de relações globalizadas ainda persistem situações de exclusão com impactos importantes na vida das pessoas, de modo especial das pessoas mais jovens em relação à educação e ao trabalho, ao seu modo de pensar e de viver, de forma que esses jovens, por vezes, têm dificuldades de compreender que são responsáveis pela própria história, portanto, devem protagonizar sua própria realização de acordo com uma perspectiva de futuro.

A falta de oportunidade de qualificação profissional e de acesso ao mercado de trabalho pode contribuir para que o jovem adentre ao mundo das drogas, da prostituição, e, pior ainda, pode perder a esperança de que a vida possa ser melhor e que as dificuldades podem ser superadas, por lhe faltar perspectivas para o futuro tido por eles como incerto em face das condições atuais que são pouco promissoras (MOREIRA, 2013).

Isso tem razão de ser. Segundo Baltar (2014), uma análise das políticas de emprego no Brasil demonstra que o mercado de trabalho tende a uma profunda modificação, inclusive porque jamais foi bem estruturado.

Além disso, “[...] o desenvolvimento da economia que recebeu amplo apoio estatal não foi acompanhado de esforço análogo do poder público para estruturar melhor a compra e a venda, o uso e a remuneração da força de trabalho”, o que gera perspectivas negativas, inclusive nos jovens que estão prestes a adentrar esse mercado que parece não se configurar como garantia de uma vida digna para o trabalhador (BALTAR, 2014, p. 95).

Para que os jovens permaneçam com a perspectiva de uma vida melhor é necessário que o poder público adote políticas de inserção no mercado de trabalho e de geração de renda, como é caso de programas como o Jovem Aprendiz e o Projovem.

A responsabilidade, no entanto, não é apenas do poder público, mas de toda a sociedade, o que inclui as organizações empresariais e o próprio jovem, que, em última instância, deve ser responsável por suas escolhas, inclusive no que diz respeito à profissão e à carreira profissional (MÁXIMO, 2012).

Muitos jovens vivenciam situações de dúvida no momento da escolha de uma carreira profissional. Essas dúvidas poderiam ser superadas ou minoradas se eles pudessem contar com a ajuda de profissionais especializados em orientação profissional, o que nem sempre é fácil em face de limitações financeiras ou por falta de uma política pública nesse sentido (MÁXIMO, 2012).

2.5 Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho: programa Jovem Aprendiz e seus impactos na carreira profissional

O Brasil, desde o início do período colonial até pouco menos da metade do século XX viveu, como afirmam Santos e Silveira (2013), um tempo lento em que a natureza comandava as ações humanas. A partir da década de 1930 as regiões Sul e Sudeste começaram a vivenciar um processo de industrialização tendo São Paulo como grande metrópole industrial, considerada o motor do desenvolvimento nacional (SANTOS; SILVEIRA, 2013).

Com o advento do processo de industrialização iniciou-se a construção de uma rede de infraestrutura, ferrovias e portos, dentre outras, com a finalidade de integrar o País inteiro, uma vez que a indústria em desenvolvimento, no que Santos e Silveira (2013) denominam região concentrada, no Sul e no Sudeste, precisava ampliar seu raio de atuação tanto em função do acesso à matéria-prima quanto em relação à abertura de novos mercados consumidores.

Isso é confirmado por Cano (1998), que ao tratar da questão regional no Brasil afirma que antes mesmo da crise de 1929, momento em que começou a haver um deslocamento do

eixo da economia brasileira da agricultura para a indústria, São Paulo já se caracterizava por seu processo de industrialização, pois concentrava 37,5% da indústria brasileira.

Após a Segunda Guerra Mundial, o Brasil, como outros países do terceiro mundo, iniciou seu processo de industrialização que não partiu do desenvolvimento de indústrias nacionais, mas da chegada de indústrias estrangeiras já bastante desenvolvidas e que, por causa disso, não geraram os empregos que se poderia esperar, o que resultou em impacto negativo na qualidade de vida das populações locais e em dependência econômica externa (AZEVEDO, 2010).

A partir da década de 1950, com forte investimento estatal com ações diretas do Estado e de empresas estatais, foi desencadeado com mais vigor o processo de industrialização brasileiro. Àquele momento, a participação de capitais privados nacionais e internacionais ainda era pequena, mas logo ganhou forças e contribuiu de maneira definitiva para a consolidação de um parque industrial, embora ainda bastante concentrado no Sudeste e no Sul (CAPUTO; MELO, 2009).

O processo inicial de industrialização do Brasil concorreu para desencadear o processo de urbanização, já que atraiu grande quantidade de pessoas para os centros industriais atraídas pela possibilidade de emprego na indústria.

Afirmam Galvan e Flávio (2007) que a expansão industrial possibilitou algumas melhorias nas condições de vida das pessoas, mas ao mesmo tempo concorreu para o surgimento de problemas como o desemprego, visto que a oferta de vagas no mercado era menor que a procura.

Esse fato levou as pessoas a viverem com pouca renda e residindo em moradias inadequadas na periferia das cidades. O resultado foi o estabelecimento de um clima de violência e de exclusão social e econômica. O valor dos imóveis, do material de construção e de utensílios domésticos tornou esses bens inacessíveis ou pouco acessíveis a grande parte da população (GALVAN; FLÁVIO, 2007).

Embora não se possa negar a importância do início do processo de industrialização brasileiro para o progresso, e mesmo para algum nível de desenvolvimento, reconhece-se que ele sempre favoreceu mais o capital que os trabalhadores. Nesse caso, o progresso econômico propiciado pela industrialização pouco contribuiu com a qualidade de vida da classe trabalhadora e resultou na concentração de riquezas nas mãos de poucas pessoas.

Segundo Lima (2009), dos anos 1930 a 1945 a indústria nacional expandiu e diversificou-se. Tanto é que depois de 1933, além das fábricas tradicionais que produziam

têxteis, alimentos, bebidas e derivados de tabaco, foram instaladas indústrias dedicadas à metalurgia, à mecânica e à produção de cimento e papel.

Conforme Lima (2009) houve aumento da produção de máquinas e equipamentos destinados à própria indústria e ao desenvolvimento de infraestrutura e serviços urbanos, como transporte e construção civil.

Assim, a indústria brasileira, a despeito de possíveis problemas que tenha causado, contribuiu de forma definitiva para que o país alcançasse as configurações que possui e o estágio de desenvolvimento em que se encontra.

Ressalta-se que quanto mais moderna e complexa a indústria nacional, mais demandou mão de obra qualificada. Na compreensão de Piana (2009), as transformações verificadas na área econômica, política e social na Primeira República provocaram mudanças também na área cultural, uma vez que se compreendia que a escolarização deveria responder às demandas da sociedade em transformação.

Nessa direção, assegura Ramos (2012) que a política neoliberal do governo Collor, que inaugurou a Segunda República, partiu de uma concepção de Estado que assumisse a responsabilidade não apenas como incentivador, mas como mobilizador e articulador da política de modernização do país, o que implicou na criação das condições infraestruturais necessárias.

No bojo das reformas, consoantes aos acordos com organismos internacionais de desenvolvimento, começou a reforma da educação a partir da Conferência de Educação para Todos, realizada em Jöntien, Tailândia, em 1990, visando tornar o país mais produtivo e competitivo, o que demandou uma mudança conceitual importante no campo da educação. Segundo Ramos (2012), a transformação do ensino técnico em tecnológico.

No mesmo sentido, no governo Fernando Henrique Cardoso, com a finalidade de atender aos interesses da modernização da produção começou-se a delinear uma política educativa que garantisse a educação básica aos jovens e que assegurasse uma formação técnica, independente de uma formação geral ou acrescida a ela.

Segundo Ramos (2012), o governo adotou uma medida impactante:

[...] a desorganização do histórico ensino técnico de nível médio promovido pelo Decreto n. 2.208/97. Além de críticas ao custo da formação profissional de nível médio e à elitização desse tipo de ensino, que estaria ocorrendo principalmente em escolas federais, o Banco Mundial considerava que, num país onde o nível de escolaridade era tão baixo, aqueles que chegassem a fazer o ensino médio teriam expectativas e condições de prosseguir os estudos em vez de ingressar imediatamente no mercado de trabalho. Os recursos deveriam ser revestidos, então, para aqueles com menor expectativa social, principalmente mediante cursos profissionalizantes básicos, que requerem pouca escolaridade (RAMOS, 2012, p. 35).

Conforme Moura (2012), o Decreto nº 2.208/97 tinha por finalidade regulamentar a Lei n. 9394/96 – das Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Tal Decreto separou o ensino médio da educação profissional com prejuízos para a educação como um todo, os quais ainda persistem.

A reforma do Estado, em cujo bojo inseriu-se a reforma da educação brasileira, foi financiada com recursos de organismos internacionais de desenvolvimento, como o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e do Banco Mundial.

A percepção do Banco Mundial quanto à educação é pragmática e reducionista. A escola em qualquer de seus níveis não pode ser considerada apenas um local de ensino. É um local privilegiado de ensino, inclusive técnico e/ou tecnológico.

De acordo com Oliveira (2012), a educação profissional é necessária, mas não é a única dimensão do ser humano que precisa ser desenvolvida, de modo que a educação precisa cuidar, também, da formação integral do educando.

Assim, a percepção do Banco Mundial de que os recursos deveriam ser revertidos em prol dos que tenham menor escolaridade, o que possibilitaria sua entrada mais cedo no mercado de trabalho, pode estar de acordo com os interesses do mercado neoliberal, mas está em desacordo com o direito constitucional de acesso dos cidadãos brasileiros a todos os níveis de educação.

Além disso, como afirma Oliveira (2012, p. 97): “A escola é muito mais que apenas um espaço de socialização e de divulgação de saberes; ela é, antes de tudo, um espaço de reconstrução do ser social”.

Então, a escola não pode e não deve ser utilizada apenas para o desenvolvimento de um aspecto do ser humano: a educação profissional, que visa, em primeira instância, não o desenvolvimento do educando, mas a formação de mão de obra qualificada para garantir o funcionamento da grande máquina capitalista neoliberal.

No âmbito da reforma da educação concebida a partir do modelo gerencial foi concebido o Programa de Expansão da Educação Profissional (PROEP), e para o alcance de seus objetivos seus recursos foram distribuídos ao poder público federal e estadual, bem como a instituições comunitárias. Esse último segmento terminou por se configurar como uma possibilidade de repasse de recursos do Programa a escolas criadas e mantidas pela iniciativa privada (MOURA, 2012).

O ensino profissional foi desligado do ensino médio, tornando-se uma modalidade autônoma de educação com a finalidade de qualificar mão de obra de forma mais rápida para atender às demandas do mercado cada vez mais exigente, visando à produtividade e à

competitividade das empresas brasileiras no âmbito nacional e internacional, tendo em vista a pouca competitividade dos produtos brasileiros em relação aos produtos de outros mercados, como o chinês, por exemplo, distribuídos em escala mundial por causa da globalização (RAMOS, 2013).

Em função disso, a educação profissional e tecnológica foi descolada da educação básica regular. As instituições educativas, de acordo com Ramos (2013), deixaram de oferecer o ensino profissionalizante para oferecer cursos técnicos de forma concomitante ao ensino médio ou sequencial a ele.

Assim, a qualificação para o mercado de trabalho passou a ser oferecida por cursos de capacitação em massa com a finalidade de, enquanto se oferecia uma formação geral, também se disponibilizava uma qualificação profissional (GOMES; MARINS, 2013).

Isso é confirmado por Gomes e Marins (2013), que argumentam que o grande papel a ser desempenhado pela escola é contribuir para a formação do educando para atuar no mundo como profissional a partir de uma consciência crítica da realidade e do desenvolvimento de suas capacidades. Essas capacidades, conforme Gomes e Marins (2013) devem ser desenvolvidas no âmbito de um processo de aprendizagem que crie as condições para uma educação generalizada, para uma formação permanente e pelo conhecimento descentralizado e diversificado.

Isso por que, na compreensão de Andonini (2009), o mercado de trabalho necessita cada vez mais de pessoas com características especiais, dentre elas a qualificação profissional adequada às demandas do mercado, senso crítico e proatividade. Tais características não são inatas, mas adquiridas por meio de processos educativos que primem pela qualificação técnica ou tecnológica, mas também pela formação integral do educando.

Salienta-se que a reforma da educação brasileira contida no bojo mais amplo da reforma do Estado, concebida a partir do modelo de gestão gerencial, conforme Paz e Oliveira (2012) teve início no governo Collor, consolidou-se no governo Fernando Henrique e continuou, até de modo fortalecido, nos governos Lula e Dilma, cujos investimentos em educação profissional têm se dado, de preferência, em programas massivos de profissionalização de jovens em cursos de curta duração.

Esse é o caso do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), que se configura como um dos pilares do governo da presidente Dilma, uma vez que tem a pretensão de qualificar jovens para o mercado formal de trabalho, o que se constituiria como garantia de superação da situação de pobreza extrema em que muitos se encontram inseridos e como uma garantia não apenas de progresso econômico, mas de desenvolvimento como liberdade, nos termos concebidos por Sen (2000).

Sen (2000) afirma que uma política de desenvolvimento deve considerar as liberdades das pessoas e servir para a expansão de suas capacidades, pois essas capacidades permitem que as pessoas escolham o tipo de vida que desejam, ou seja, podem agir com liberdade em relação ao próprio destino.

Essas capacidades podem ser expandidas pelas políticas públicas, que podem e devem ser influenciadas a partir da participação da coletividade, já que ela é a maior interessada na efetivação de tais políticas.

Em análise à compreensão de Sen (2000) sobre desenvolvimento, Manga (2015, p. 26) afirma que nas ações voltadas ao estímulo do desenvolvimento como liberdade pode-se perceber as seguintes características: “são complementares em sua composição e estão em consonância com as teorias do desenvolvimento, em sentido lato, e do desenvolvimento regional em sentido estrito”.

Ressalta que o desenvolvimento de um país, por exemplo, pode não ocorrer de forma ampla e generalizada, mas aos poucos vai se generalizando por meio do desenvolvimento regional.

A partir dessa percepção de desenvolvimento, conforme Manga (2015), as pessoas mais pobres e menos qualificadas do ponto de vista profissional, tidas como problemas, percebidas de forma negativa, passam a ser vistas como agentes potenciais do desenvolvimento econômico e social, capazes de efetivarem sua autorrealização e contribuir com o desenvolvimento regional e nacional, o que resultará em benefícios para toda a sociedade, inclusive por que deixará de contar com uma parcela significativa da população em situação de vulnerabilidade social e econômica.

Nesse caso, os cidadãos, mesmo os que se encontram em situação de vulnerabilidade social e econômica, podem se tornar protagonistas dos destinos de suas próprias vidas, em especial com o apoio de políticas públicas que valorizem sua potencialidade para o desenvolvimento, cujo potencial pode ser atualizado com programas educativos que concorram para sua formação integral, o que inclui sua qualificação profissional (MANGA, 2000).

O jovem aprendiz, tanto do ponto de vista biológico quanto psicológico ainda se encontra em estágio de desenvolvimento, cujo desenvolvimento pode ser alcançado através de processos educativos, e mais especificamente, através de processos de aprendizagem. Vygotsky (2009) quando trata do desenvolvimento proximal, que é a margem existente entre o desenvolvimento real e o desenvolvimento potencial, assegura que essa margem pode ser diminuída quando pessoas menos experientes convivem com outras mais experientes.

Neste caso, o desenvolvimento do jovem aprendiz pode ser atualizado mais rápido, uma vez que ele passa a conviver, no ambiente de trabalho – local em que é efetivada a parte prática do Programa – com pessoas experientes as quais concorrem para sua aprendizagem teórica e prática. A aprendizagem profissional é muito importante, na medida em que ela se apresenta como a forma de qualificação da pessoa para o trabalho, o qual se apresenta como uma categoria distintiva entre o ser humano e os demais animais.

Segundo Vygotsky (2009 *apud* CENCI, 2012) o ser humano não se relaciona diretamente com o mundo. Essas relações são mediadas através de signos e ferramentas. O conceito de ferramentas (ou instrumentos) tem relação direta com a categoria de trabalho. O homem faz da natureza corpo inorgânico, nas ferramentas amplia seu próprio corpo e no processo de modificar o meio também modifica a si mesmo. Ou seja, o jovem aprendiz, ao participar do Programa, desenvolve habilidades que o capacitam a modificar o ambiente em que vive e a si mesmo, e isto se constitui como desenvolvimento.

2.6 Programa Jovem Aprendiz

Em sua Dissertação de Mestrado – UNEB – Gestão e Tecnologias aplicadas à Educação, Paulo Roberto Moraes da Luz faz uma abordagem do tema Programa Jovem Aprendiz e apresenta uma discussão acerca da educação sob a perspectiva Vygotskyana.

Foram os trabalhos de Vygotsky que deram origem a uma linha de pensamento conhecida como a teoria histórico-cultural. Sob influência de Vygotsky desenvolveu-se a escola de psicologia soviética, que aprofundou a abordagem de que o homem não pode ser estudado separado das condições objetivas (históricas e socioculturais) em que vive, constituindo o que o próprio pesquisador denominou psicologia social. Este estudo pressupõe a natureza social da aprendizagem, que é por meio de interações sociais que o indivíduo desenvolve suas funções psicológicas superiores, aqueles mecanismos psicológicos complexos, próprios de seres humanos, como a atenção voluntária, a memória lógica, as ações conscientes, o comportamento intencional e o pensamento abstrato. Sendo que o desenvolvimento é considerado como um processo dialético complexo, caracterizado por inúmeras transformações qualitativas, resultante da imbricação de fatores internos e externos e processos adaptativos, que superam os impedimentos que a pessoa encontra. Para ele, as marcas da existência social não estão apenas nas coisas, mas na mente do ser humano, que elabora conceitos a partir dos signos com os quais se relaciona.

Aponta-se ainda, a importância do educador como meio de colaborar para o amadurecimento dos alunos. Pois, não basta submeter o aluno a condições ideais de estudo e esperar que ele trace seu caminho; o educador deve procurar intervir sempre que necessário à elevação da qualidade da aprendizagem. A mediação do professor é imprescindível, pois o sujeito não se apropria do significado apenas por estar inserido em ambientes propícios, sejam eles alfabetizadores, letrados ou científicos, ele tem a necessidade de se conhecer *como* a atividade mediada social e culturalmente se transforma em atividade mental. Sendo assim, teóricos que perpetuaram a teoria de Vygotsky, indicam que a interação social com outras pessoas e o uso de diferentes tipos de ferramentas são condições necessárias para o desenvolvimento de todas as formas de atividade mental.

A teoria concebe o homem como ativo, social e histórico e a sociedade, como produção histórica dos homens por meio do trabalho e das experiências vividas no contexto social, constituintes de subjetividade, o que justifica a sua abordagem teórica no momento da construção do itinerário de vida dos participantes e dos egressos do Programa Jovem Aprendiz.

Encontra-se neste Programa Jovem Aprendiz a entrada precoce do adolescente e do jovem no mercado de trabalho, tendo em vista que essa fase da vida das pessoas, a adolescência, que se estende dos 10 aos 21 anos, é caracterizada, conforme Fortunatti e Lucas (2013), por conflitos e preocupações decorrentes de mudanças físicas e psíquicas importantes.

Silva e Soares (2001) afirmam que a adolescência se apresenta como um momento de ruptura em que impera um desenvolvimento descontínuo. O adolescente já não é mais criança, mas também ainda não é um adulto, tanto do ponto de vista biológico quanto psicológico. Em função disso, a adolescência se caracteriza como um momento de incertezas e angústias de diversas ordens, uma vez que a pessoa, nessa fase, ainda não definiu seu lugar social no mundo.

Esse é um momento em que o indivíduo, ainda de acordo com Fortunatti e Lucas (2013), se depara com a responsabilidade de escolhas nem sempre fáceis de fazer, uma vez que elas podem acarretar consequências para toda a vida, dentre elas a escolha de uma carreira profissional.

Nesse caso, é possível que o adolescente ou jovem não esteja ainda preparado para pensar em decisões tão sérias e avaliar suas consequências.

Mesmo assim, os adolescentes e jovens devem se preparar para o acesso ao mercado de trabalho e uma das possibilidades é sua participação em programas como o Jovem Aprendiz, o que resultará em qualificação profissional e possibilidade de acesso ao mercado formal de trabalho ainda nos primeiros anos de vida daquele que participa desses programas.

A qualificação técnica profissional, na compreensão de Silva (2012), é defendida de forma unânime por progressistas e conservadores como uma possibilidade de minimização e até de superação do histórico fenômeno da pobreza de grande parte da população brasileira e como recurso que afastaria os jovens dos círculos de violência e de drogadização, o que pode ou não estar correto. Isso ainda se apresenta como uma hipótese a ser estudada e confirmada ou não do ponto de vista prático.

Não se pode negar a importância da qualificação técnica e profissional, uma vez que ela se impõe como uma das condicionantes ao acesso ao mercado formal de trabalho. Não se pode esquecer, no entanto, que a entrada precoce do adolescente e do jovem no mundo laborativo pode dificultar sua possibilidade de alcançar melhores posições no mercado, em função de pouca qualificação e muitas vezes por não ter dado continuidade aos estudos.

Além disso, acrescenta Silva (2012), há uma relativização do emprego de forma que a pessoa pode estar inserida no mercado em um momento e em outro não, o que gera incerteza e insegurança em relação ao futuro e à possibilidade de autorrealização.

Assim, mesmo uma pessoa qualificada, do ponto de vista tecnocientífico, não tem garantias de que terá uma carreira profissional sólida e ininterrupta.

A preocupação com a qualificação técnica e profissional, bem como com a entrada precoce de adolescentes e jovens no mercado de trabalho, é antiga no Brasil. Já na metade do século XX foi promulgada uma legislação que tratava da regulamentação do assunto, a Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto Lei nº 5.452 de 1943, momento em que se iniciava o processo de industrialização do País (BUIAR; GARCIA, 2008).

As legislações que permitiram e legalizaram tanto a qualificação técnica e profissional baseada na aprendizagem metódica, definida por Brasil (2005) como a formação técnica e profissional composta por atividades teóricas e práticas organizadas de forma metódica, quanto o ingresso precoce da infância e juventude brasileira ao mundo do trabalho produtivo têm sido produzidas desde o final da metade do século passado.

É possível que não por coincidência, em 1º de maio de 1943, justamente a data em que se comemora o dia do trabalhador, o governo federal tenha adotado medidas que visavam “[...] a obrigatoriedade do curso de aprendizagem metódica industrial a toda criança e adolescente que optasse por ingressar como trabalhador aprendiz na indústria brasileira” (BUIAR; GARCIA, 2008, p. 2).

Para o ingresso de crianças e adolescentes no programa Menor Aprendiz foram estabelecidas as seguintes normas: i) o candidato deveria ter de 12 a 18 anos de idade; ficou vedado a quem tivesse entre 12 e 14 anos o trabalho que implicasse em risco a seu

desenvolvimento integral; e ii) estabeleceu-se a obrigatoriedade de frequência à escola até que completasse o primeiro ciclo do ensino fundamental.

Além disso, foi assegurado ao trabalhador aprendiz o registro em carteira e remuneração igual a um salário mínimo mensal. Por sua vez, o trabalhador aprendiz se obrigava a participar do curso de aprendizagem do ofício, oferecido apenas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) (BUIAR; GARCIA, 2008)

Com o passar do tempo outras instituições de educação profissionalizante passaram a participar do programa Jovem Aprendiz, dentre elas o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), os Institutos Federais de Educação Tecnológica e mesmo instituições sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela sociedade civil.

É possível que a primeira experiência com programas para jovens aprendizes no Brasil seja aquela efetivada pela Companhia Hidroelétrica do São Francisco (Chesf) realizada na usina de Paulo Afonso em 1962, tendo como instituição capacitadora para o desenvolvimento de diversas habilidades profissionais o SENAI. O Programa estendeu-se até o ano de 1994, tendo beneficiado pelo menos 5.000 jovens (ANDRADE, 2008).

O programa Jovem Aprendiz pode ser implantado a partir do enquadramento da instituição educacional interessada no seu desenvolvimento a junto ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Considerada instituição capacitadora de jovens para o mercado de trabalho, realiza acordo/convênio com organizações empresarias interessadas em colaborar com o Programa e ao mesmo tempo atender à demanda do mercado por mão de obra qualificada.

O programa Jovem Aprendiz nas configurações atuais é regulamentado pela Lei nº. 10.097/2000 que trata do estabelecimento de uma cota obrigatória de participação das organizações empresarias na política de profissionalização de adolescentes e jovens de 14 a 18 anos de idade, numa espécie de colaboração compulsória com o Programa.

De acordo com Aguiar (2012), o Programa tem por objetivo principal, além do cumprimento do instrumento normativo, preencher vagas que surjam no futuro com mão de obra já qualificada para atividades específicas, de forma que o próprio aprendiz teria quase uma garantia de emprego futuro.

Nesse caso, além de atender à legislação específica, a empresa se apresentaria como interessada em desenvolver programas de responsabilidade social com amplos ganhos para os beneficiários diretos, para a empresa e para as políticas públicas que tratam da inserção de jovens no mercado de trabalho, cujos índices seriam melhores, portanto, para toda a sociedade.

Com relação à formação do jovem aprendiz, de acordo com Brasil (2011) deve conter um conteúdo técnico profissional constituído de dois aspectos importantes: a teoria e a prática.

A primeira é realizada pela instituição capacitadora. A segunda deve ser desenvolvida no âmbito da empresa contratante. A junção da teoria e da prática deve resultar em uma formação profissional básica capaz de garantir o acesso e a permanência do jovem no mercado de trabalho.

A experiência da política brasileira de inserção do jovem no mercado de trabalho é positiva, como se confirma de dados do próprio Ministério do Trabalho e Emprego os quais apontam para um crescimento significativo e praticamente constante no período de 2005 a 2014, como se percebe no Quadro 1:

Quadro 1 – Aprendizizes admitidos de 2005 a 2014 no Brasil

Aprendizes admitidos no período de 2005 a 2014	Quantidade
2005	57.231
2006	143.254
2007	105.959
2008	134.001
2009	150.001
2010	201.097
2011	264.764
2012	310.249
2013	348.183
2014	402.683
TOTAL	1.220.628

Fonte: RAIS 2005-2013 + Caged Jan-Dez 2014

Ressalta-se que a meta estabelecida para 2015 pelo governo federal era de alcançar 2.220.422 aprendizizes admitidos. Já no final do ano de 2014 se alcançou 1.220.628 aprendizizes admitidos, o que corresponde ao índice de 86,93% da meta, de forma que esta meta do Programa Jovem Aprendiz deverá ser alcançada, apesar da crise econômica pela qual o país vem passando.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Nesta seção apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para a realização da pesquisa empírica. Iniciou-se com a definição de método, do tipo de pesquisa e descreveu-se de forma sucinta o local em que a pesquisa foi realizada. A pesquisa se configura com um estudo de caso, cujo objeto é o programa Jovem Aprendiz, do município de Imperatriz, estado do Maranhão, quanto à inserção do jovem no mercado de trabalho e a possibilidade de escolha e construção de uma carreira profissional.

A definição mais elementar de método é a que o caracteriza como um caminho, como uma trilha a ser seguida de forma ordenada pelo pesquisador desde o ponto de partida do estudo até o ponto de chegada. Vergara (2008, p. 9) compreende por método “[...] a intervenção do pesquisador, sua atividade mental consciente para realizar o papel cognitivo da teoria”. Por sua vez Morin (1996 *apud* VERGARA, 2008) diz o seguinte:

O método [...], alimentado de “estratégia, iniciativa, invenção e arte”, propiciando uma sintonia com a teoria, possibilitando assim para que ambos regenerem-se mutuamente pela organização de dados e de informações. O método também aproxima o investigador do fenômeno estudado (MORIN, 1996 *apud* VERGARA, 2008, p. 9).

Ressalta-se que o estudo de caso, em princípio muito utilizado como método de pesquisa em áreas de concentração do saber, como a medicina, cada vez mais tem sido utilizado por outras áreas, inclusive pelas ciências humanas e sociais.

Na compreensão de Oliveira (2008), o estudo de caso se mostra adequado e eficiente quando há apenas um ou poucos casos relacionados a determinado fenômeno e a pesquisa que se configura como estudo de caso é classificada, quase sempre como qualitativa.

O sucesso de um estudo de caso, na compreensão de Martins (2006, p. 3), “[...] em muito depende da perseverança, criatividade e raciocínio crítico do investigador para construir descrições, interpretações, enfim, explicações originais que possibilitem a extração cuidadosa de conclusões e recomendações”. Para alcançar esse objetivo, compete ao investigador proceder com o necessário rigor como forma de garantir a confiança do leitor e a validade do estudo.

Afirma Yin (2001, p. 21) que “como esforço de pesquisa, o estudo de caso contribui, de forma inigualável, para a compreensão que temos dos fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos”.

É por sua importância, neste aspecto, que o estudo de caso, ainda conforme Yin (2001) vem sendo utilizado como estratégia de pesquisa por diversas áreas, inclusive planejamento e administração de empresas de forma cada vez mais intensa, com bons resultados.

3.1 Tipo de Pesquisa

Neste estudo, mais que constatar aspectos numéricos, desejou-se estudar aspectos relacionados à compreensão da importância do programa Jovem Aprendiz para os jovens e para as empresas parceiras do Programa envolvidas na formação profissional desses jovens e com sua inserção no mercado de trabalho, bem como para a sociedade de Imperatriz como um todo, o que remete para uma dimensão de ordem subjetiva. Em face disso, compreende-se que o modelo de pesquisa mais adequado é o qualitativo. Os dados foram colhidos a partir de questionários estruturados com questões abertas e fechadas.

Do ponto de vista taxionômico a pesquisa se classifica, quanto aos fins, de acordo com Vergara (2007), como bibliográfica e de campo. Optou-se, neste estudo, pela Pesquisa de campo. Apesar de terem sido analisados revistas e materiais escritos, o estudo que predomina é a pesquisa de campo, que segundo o autor é aquela realizada no local onde ocorreu ou ocorre um fenômeno determinado, ou em que pelo menos se pode encontrar elementos para explicar esse fenômeno, cujos dados podem ser coletados de várias formas e utilizando-se de métodos adequados.

Segundo Vergara (2007), utilizou-se o meio de análise classificado como exploratório, que busca em campo as respostas, e o meio descritivo, que explica as características de uma determinada população ou determinado fenômeno.

A tabulação de dados se deu pela demonstração das respostas apresentadas nos questionários e observadas utilizando-se o método da análise do conteúdo, pois foi analisado material de comunicação, como os questionários que foram utilizados pelo investigador.

A análise de conteúdo, em sua vertente qualitativa, parte de uma série de pressupostos, os quais, no exame de um texto, servem de suporte para captar seu sentido simbólico. Esse sentido nem sempre é manifesto e o seu significado não é único.

Poderá ser focado em função de diferentes perspectivas. Por isso, um texto contém muitos significados e, conforme colocam Olabuenaga e Ispizúa (1989, p. 185), “um mesmo texto pode ter várias interpretações, vários sentidos, dependerá de cada leitor a análise sobre o mesmo”.

É preciso ater-se às mensagens significativas que cada texto expressa. Uma mensagem escrita pode conter vários significados, dependendo da entonação da linguagem e das interpretações que são de certa forma, subjetivas. Essa questão de múltiplos significados de uma mensagem e das múltiplas possibilidades de análise está muito intimamente relacionada ao contexto em que a comunicação se dá.

3.2 Local da Pesquisa

O local em que se realizou a pesquisa é a cidade de Imperatriz, estado do Maranhão, cidade em que se localizam o SENAI, o SENAC e as empresas parceiras no Programa Jovem Aprendiz, que se configura como o objeto de estudo desta dissertação.

Imperatriz, localizada na região sudoeste do Maranhão, foi fundada em 1852. Conforme o Censo de 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) tem uma população composta por 247.553 habitantes dos quais 234.671 residem na área urbana e 12.882 na área rural (IBGE, 2010). Seu Índice de Desenvolvimento Humano Municipal, de acordo IBGE (2010) é 0,731, índice próximo ao considerado alto que é de 0,800 acima.

Figura 1 – Mapa de localização geográfica de Imperatriz (MA)



Fonte: Google (2015)

A base da economia de Imperatriz é o setor terciário, comércio e serviços, no entanto, tem início um processo de industrialização, inclusive com a construção de uma fábrica de papel e celulose.

Segundo Franklin (2008) esse processo de industrialização pode contribuir para que a cidade tenha uma economia mais estável, portanto menos dependente de ciclos econômicos,

como foram os ciclos da madeira, do arroz e do ouro que caracterizaram a história da cidade ao longo de sua história.

3.3 População e Amostra

A população que participou da pesquisa é composta por gestores de empresas parceiras do Programa Jovem Aprendiz e dos gestores das empresas, que os empregam na condição de aprendizes, para complementar a formação profissional desses jovens. Para a pesquisa são um total de 10 gestores, bem como 120 jovens beneficiários do Programa.

Como se trata de duas categorias de informantes, a amostra é composta por 01 (um) gestor de seis empresas parceiras do Programa, o que perfaz o índice de 60,00% da população, e por 51 (cinquenta e um) jovens beneficiários do Jovem Aprendiz, cujo número corresponde a 42,50% da população pesquisada. Nos dois casos os informantes foram escolhidos pelo critério de acessibilidade, por parte da pesquisadora e de disponibilidade por parte dos informantes.

3.4 Instrumentos de Coleta de Dados

Para a coleta dos dados em campo, como são duas categorias de sujeitos que colaboraram com o estudo, foi aplicado a cada uma delas um questionário estruturado com questões fechadas e abertas, a partir dos objetivos propostos na introdução. Os questionários são inéditos, uma vez que foram construídos pela pesquisadora e submetidos à orientadora antes de serem aplicados aos sujeitos da pesquisa.

Fez-se opção pela utilização de questionários como instrumento de coleta de dados, porque conforme Dencker e Da Viá (1001, p. 162) “por sua natureza impessoal, redação típica, ordem regular das questões e instruções para registro das respostas, o questionário permite uma maior facilidade na coleta dos dados, não exigindo a presença do investigador”. (APÊNDICES A e B).

3.5 Procedimento para Coleta de Dados

Após a elaboração da revisão de literatura foram elaborados os questionários estruturados com questões fechadas e abertas e submetidos ao Conselho de Ética para análise e autorização da pesquisa, uma vez que ela envolve seres humanos.

Os dados foram coletados por meio de pesquisa qualitativa e foi utilizada a análise do conteúdo, uma vez que se trabalhou com os discursos dos informantes que foram coletados a partir de um questionário estruturado com questões fechadas e abertas.

No primeiro momento os gestores foram contatados via telefone ou visita para agendamento da entrega do questionário para a coleta de informações primárias, que deram embasamento para a elaboração do questionário aplicado aos alunos.

Em seguida, após o diálogo com os gestores da escola, elaborou-se o questionário destinados aos egressos do Programa Jovem Aprendiz. Sua aplicação foi realizada na própria instituição, ou em ambiente externo com a pesquisadora.

O roteiro foi aplicado aos informantes pertencentes às duas categorias, que assinaram o Termo de Consentimento Livre Esclarecido autorizando a utilização dos dados de acordo com protocolo de aprovação de número CAAE nº 42569014.5.0000.5501/413880.

Para o acesso aos gestores das empresas parceiras do programa Jovem Aprendiz, a pesquisadora os procurou e solicitou a colaboração no sentido de que respondessem às questões contidas no questionário destinado a eles. Em relação aos jovens egressos do Programa, a pesquisadora teve acesso a todos os seus nomes nos arquivos das instituições de educação profissional, SENAI e SENAC, os procurou e aplicou o instrumento de coleta de dados a 51 dos que se dispuseram a colaborar com o estudo.

3.6 Procedimento de Análise dos Dados

As respostas fornecidas pelos dois grupos de respondentes foram submetidas à análise do discurso, que para Martins (2006) parte da presunção de que no eu em todo discurso existe um sentido não explícito e compete à análise do discurso buscar o sentido oculto, bem como analisar o sentido explícito que todo discurso apresenta. Para a tabulação de dados numéricos, recorreu-se a ferramenta tecnológica, os programas Excel e Word (2007).

Os dados colhidos em campo foram dispostos em 13 categorias de análise, sendo quatro categorias referentes aos gestores, dispostos da seguinte forma: 1) Importância do programa Jovem Aprendiz para as empresas parceiras; 2) Importância do programa Jovem Aprendiz para os jovens beneficiários; 3) Capacitação profissional de adolescentes e jovens participantes do programa Jovem Aprendiz; 4) Programa Jovem Aprendiz *versus* mercado de trabalho.

As nove categorias referentes aos adolescentes e jovens beneficiários do programa Jovem Aprendiz apresentam-se da seguinte forma:

1. Motivos para a participação no programa Jovem Aprendiz.
2. Opinião sobre o programa Jovem Aprendiz.
3. Expectativas quanto ao programa Jovem Aprendiz.
4. Mudanças esperadas.
5. O porquê de ingressar no programa Jovem Aprendiz.
6. Contribuição do programa Jovem Aprendiz.
7. Dificuldades de emprego.
8. Mercado de trabalho *versus* Programa Jovem Aprendiz.
9. Continuidade nos estudos após Programa Jovem Aprendiz.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção apresentam-se os resultados obtidos por meio da pesquisa empírica realizada em duas categorias de sujeitos: gestores das empresas parceiras do programa Jovem Aprendiz e jovens beneficiários do Programa. Realizou-se a análise dos dados obtidos e procedeu-se à sua discussão a partir de bases teóricas que tratam do assunto.

A coleta de dados foi realizada utilizando como instrumentos questionários estruturados com questões fechadas e abertas envolvendo ao todo seis gestores de empresas, que melhor se relacionam com a instituição adepta do programa Jovem Aprendiz, e também 51 beneficiários do Programa.

Os gestores participantes foram identificados com os números de um a seis precedidos da letra G, já para os aprendizes utilizou-se a sequência numérica de um a cinquenta e um, precedida da letra P. Isso para garantir o anonimato dos participantes, o sigilo de seus nomes e identidade.

4.1 Perfil das Empresas e de seus Gestores

Foi aplicado o instrumento de coleta de dados a gestores de seis empresas de médio e grande portes parceiras do programa Jovem Aprendiz estabelecidas no município de Imperatriz, estado do Maranhão, com o objetivo de verificar a visão desses gestores quanto à importância do Programa para a inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho.

Ressalta-se que a classificação das empresas por porte, conforme o SEBRAE (2016) é feito em função do número de empregados e/ou do faturamento bruto anual. Neste caso, optou-se pela classificação pelo número de empregados. As empresas de médio porte que atuam no segmento comércio e serviços empregam de 50 a 99 pessoas e no segmento da indústria de 100 a 499 pessoas.

Dessas empresas, duas atuam no ramo de alimentos, duas na área de eletro e utilidades domésticas e duas na área da construção civil. Foram identificadas pela sequência numérica de um a seis precedida pela letra E. A mais antiga dessas empresas, E-2, que atua no segmento de alimentos tem 30 anos no mercado em Imperatriz e a mais nova, E-5, atua no segmento de alimentos há quatro anos.

Todas são de médio e grande portes constituídas com capital nacional. Juntas empregam 1.888 colaboradores, de forma que por força da Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000

(BRASIL, 2000), a denominada Lei do Aprendiz, têm a obrigação de contratar jovens na condição de aprendizes.

Tabela 1 – Classificação das empresas do ramo da indústria que colaboraram com a pesquisa

Empresa	Segmento	Tempo de atuação no mercado	Quant. de funcionários	Porte
E-1	Construção civil	8 anos	430	Médio
E-3	Construção civil	23 anos	110	Médio
E-4	Frigorífico	4 anos	400	Médio
E-5	Laticínio	4 anos	110	Médio

As empresas têm seu porte determinado através de sua renda bruta ou através do número de empregados. Estas duas categorias de classificação são válidas para a indústria, bem como para o comércio e serviços.

No entanto, os critérios são diferentes. Assim, uma empresa do ramo da indústria passa a ser considerada de grande porte, quando tem mais de 500 empregados, enquanto uma empresa comercial ou prestadora de serviços passa a ser considerada de grande porte quando tem mais de 100 empregados, o que justificou a elaboração das Tabelas 1 e 2. Sendo que a Tabela 1 apresenta as empresas do ramo da indústria que colaboraram com a pesquisa e a Tabela 2 as empresas do ramo do comércio.

Tabela 2 – Classificação das empresas do ramo do comércio que colaboraram com a pesquisa

Empresa	Segmento	Tempo de atuação no mercado	Quant. de funcionários	Porte
E-2	Alimentício	26 anos	400	Grande
E-6	Móveis e estofados	16 anos	320	Médio

Embora sejam empresas de médio e grande portes, seus gestores nem sempre têm formação superior. Dois deles, 33,33%, concluíram o ensino médio; um gestor, o que corresponde a 16,66%, está cursando a educação superior; enquanto três, 50,00%, têm formação superior. Desses gestores, dois são formados em Administração de Empresas; um em Contabilidade e um está cursando o ensino superior em Pedagogia¹.

Isso aponta para o fato de os gestores dessas empresas não serem escolhidos por sua formação, o que não significa que as empresas estejam sendo geridas de forma inadequada, mas apenas demonstra que muitas delas não são geridas por profissionais da administração.

¹ Após ser aplicado o questionário aos gestores de empresas parceiras do Programa Jovem Aprendiz, verificou-se que o questionário não contemplava a qualificação escolar/acadêmica dos mesmos. Assim, a pesquisadora telefonou para cada um deles e solicitou a informação, a qual foi prontamente atendida.

4.2 O que Dizem os Gestores

Para maior entendimento da relação dos gestores com o Programa Jovem Aprendiz, a análise dessa relação foi dividida em quatro categorias.

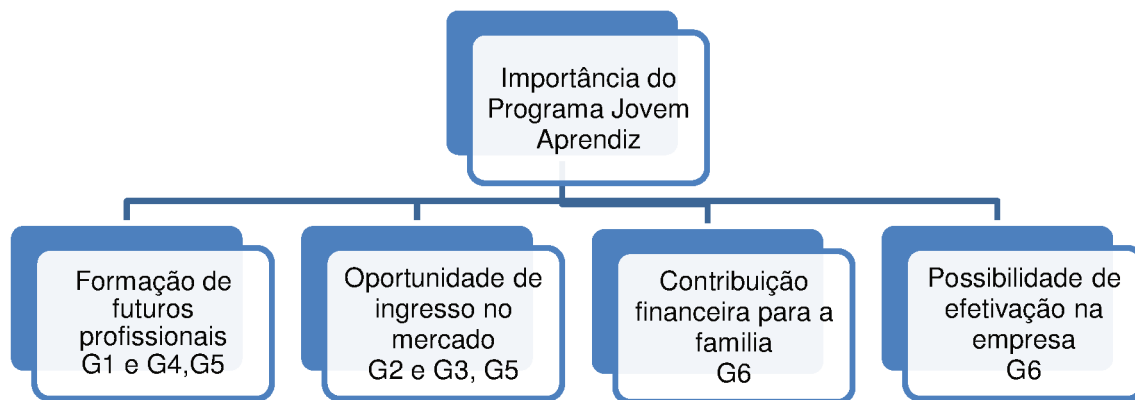
4.2.1 Primeira Categoria: importância do programa Jovem Aprendiz

Nessa categoria pergunta-se qual a visão do gestor com relação à importância do programa Jovem Aprendiz para os jovens e adolescentes: Seguem as respostas:

- *Para termos bons profissionais no futuro (G1).*
- *É bom para os jovens entrarem no mercado de trabalho, para os que não têm experiência (G2).*
- *É uma porta que se abre para o mercado de trabalho, onde se tem a teoria e posteriormente a prática, onde o próprio aluno irá enxergar o dia a dia de uma empresa (G3).*
- *O programa é uma forma de qualificação de muitos jovens, ou seja, para os adolescentes e jovens é necessário que exista programas desse tipo, para acompanhamento e aprendizado profissional (G4).*
- *Pra mim a maior importância é o conhecimento proporcionado pelo Programa e a inclusão desses jovens no mercado de trabalho (G5).*
- *Importante, pois além de proporcionar conhecimentos, através do curso no SENAC, o jovem é inserido no mercado de trabalho e pode contribuir financeiramente em sua família. Através da contextualização do curso, o jovem aprende, se desenvolve, mostra sua capacidade e tem a oportunidade de fazer parte do quadro de colaboradores efetivos da empresa (G6).*

A Figura 2 apresenta as respostas relacionadas a pergunta ao gestor “importância do programa Jovem Aprendiz”.

Figura 2 - Importância do programa Jovem Aprendiz na visão dos gestores



As respostas dos gestores apontam para a importância do programa Jovem Aprendiz como possibilidade de preparação do jovem para o mercado de trabalho e como possibilidade concreta de vivenciarem a primeira experiência profissional com registro e contribuição para o aumento da renda familiar. Além disso, facilita a inserção no mercado após o término da participação no Programa.

O programa Jovem Aprendiz pode propiciar condições para que os adolescentes e jovens que dele participem possam contribuir com o aumento da renda de suas famílias, o que se apresenta como um fator positivo, como confirmam Silva e Trindade (2013):

[...] o trabalho também é associado a elementos positivos como a importância do trabalho, a conquista da independência financeira, o trabalho como algo interessante e agradável, a possibilidade de ajudar a família e a crença que o trabalho precoce contribuirá para a melhoria da condição de vida no futuro (SILVA; TRINDADE, 2013, p. 74).

É evidente que o trabalho em qualquer idade apresenta fatores positivos e negativos, em especial para pessoas como adolescentes e jovens que ainda se encontram em fase de desenvolvimento.

Entre os fatores negativos, como demonstram Silva e Trindade (2013), estão o cansaço, a grande responsabilidade assumida por adolescentes e jovens em fase ainda prematura da vida, bem como falta de tempo para se dedicarem às atividades de lazer.

4.2.2 Segunda Categoria: importância do programa Jovem Aprendiz para a empresa

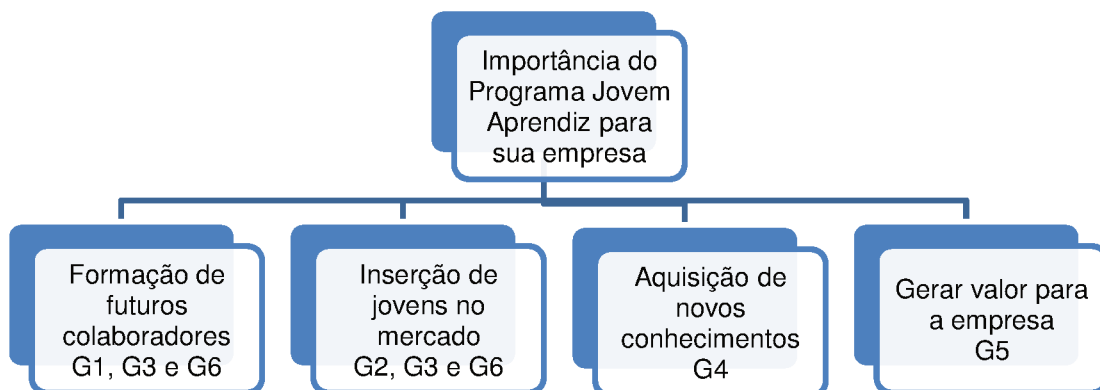
Nesta categoria questionou-se os gestores quanto à importância do programa Jovem Aprendiz para a sua empresa e foram obtidas as seguintes respostas:

- *Para a formação de bons funcionários no futuro (G1)*

- *É bom, pois damos oportunidades para jovem que querem entrar no mercado de trabalho (G2)*
- *Hoje a mão de obra é muito escassa e principalmente mão de obra especializada, então hoje o programa nos oferece pessoas com qualificação teórica onde posteriormente teremos ótimos colaboradores (G3).*
- *O jovem quando chega à empresa é animado, disposto a aprender e adquirir conhecimento, e isso anima também as empresas, assim como ocorreu na Franco Engenharia (G4).*
- *A geração de valor que a empresa terá assim como o próprio programa, para mim o programa terá uma solidez maior (G5).*
- *Através deste programa podemos descobrir novos talentos para a empresa, e uma forma de inserir novos colaboradores, que estão sendo preparados, através do curso e do estágio para atuarem em diversas áreas de importante relevância, como departamental pessoal, vendas, caixa e etc (G6).*

A Figura 3 apresenta as respostas relacionadas a pergunta ao gestor sobre a “importância do programa Jovem Aprendiz para a empresa”.

Figura 3 - Importância do programa Jovem Aprendiz para a empresa na visão do gestor



Os gestores participantes de forma unânime percebem o programa Jovem Aprendiz de forma positiva, tanto para as empresas quanto para os jovens que dele participam, em especial em um ambiente onde há dificuldade de alocação de mão de obra qualificada. Isso é confirmado pelo discurso do G3, que afirma: “hoje a mão de obra é muito escassa e principalmente mão de

obra especializada, então hoje o programa nos oferece pessoas com qualificação teórica onde posteriormente teremos ótimos colaboradores”.

Ressalta-se que no programa Jovem Aprendiz os adolescentes e jovens que dele participam recebem formação teórica e prática, de forma que caso sejam contratados após o final da etapa de aprendizagem já contam com uma boa experiência e conhecimento da cultura organizacional da empresa.

Acrescenta G4 que quando o jovem chega à empresa, por meio do Jovem Aprendiz, mostra-se animado, otimista, com disposição para aprender e isso também anima a empresa parceira do Programa.

Pode-se concluir, então, que o programa Jovem Aprendiz é positivo para os adolescentes e jovens que dele participam e também para as empresas parceiras, que não apenas cumprem a legislação trabalhista vigente, mas têm a oportunidade de se dedicar a programas de responsabilidade social, com ganhos, inclusive, para sua imagem.

Asseguram Albuquerque e Benevento (2014) que a responsabilidade social/ empresarial costuma atuar em áreas em que o Estado tem pouca atuação ou ação deficiente, como é o caso da educação profissional e do estímulo à criação de postos de trabalho, de modo que essa responsabilidade social resulta em benefícios para a empresa e para a sociedade como um todo.

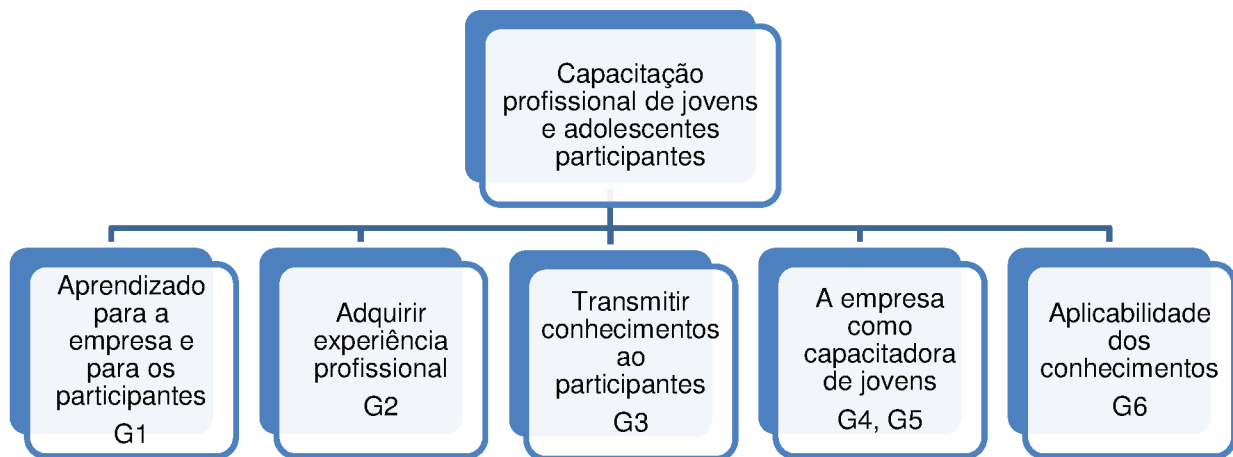
4.2.3 Terceira Categoria: capacitação profissional de jovens e adolescentes participantes

Nesta categoria, os gestores avaliam a participação de sua empresa na capacitação profissional de jovens e adolescentes participantes do programa Jovem Aprendiz (Figura 4). Seguem as respostas:

- *É de grande importância para o aprendiz e para o próprio futuro das empresas (G1).*
- *É muito importante uma vez que queremos ensinar os mesmos como trabalhar e adquirir experiência profissional (G2).*
- *A empresa tem buscado transmitir e passar as informações essenciais para que o aprendiz consiga absorver o mais rápido possível (G3).*
- *A empresa é importante nesse processo de capacitação, pois ela molda o aprendiz de acordo com a empresa, ajudando e auxiliando o jovem (G4).*
- *É algo de fundamental importância e satisfação poder contribuir em capacitar pessoas (G5).*

- *É uma avaliação positiva, visto que a nossa empresa, realmente se preocupa em proporcionar ao jovem um estágio adequado, proporcionando aplicação dos conhecimentos adquiridos e preparando-o para ser um futuro colaborador (G6).*

Figura 4 – Participação da empresa na visão do gestor na capacitação profissional



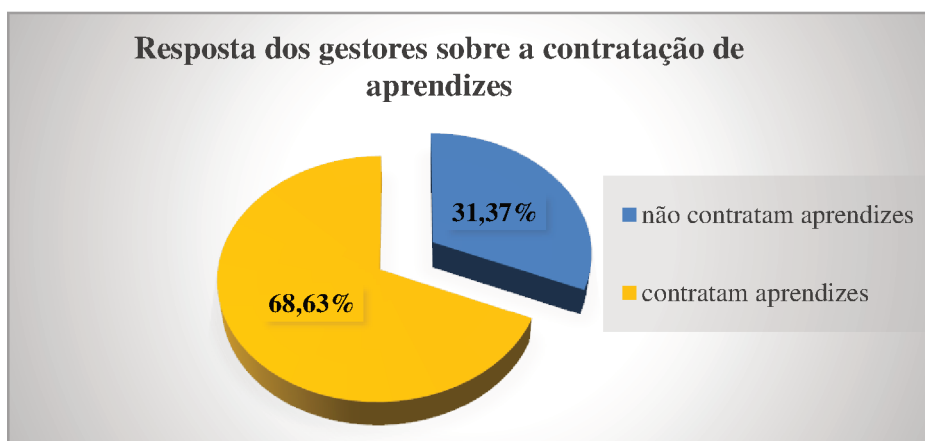
Os gestores envolvidos avaliaram a participação de suas empresas no processo de qualificação dos adolescentes e jovens que participam do programa Jovem Aprendiz de maneira positiva, como demonstra o discurso do G6: “É uma avaliação positiva, visto que a nossa empresa, realmente se preocupa em proporcionar ao jovem um estágio adequado, proporcionando aplicação dos conhecimentos adquiridos e preparando-o para ser um futuro colaborador”.

Asseguram Pelosos e Yonemoto (2015, p. 2) que “as corporações estão em busca de profissionais diferenciados, com talento e capacidade de crescer dentro da empresa, e que possam trazer resultados para a organização”.

O Programa pode, portanto, configurar-se não apenas como uma oportunidade para a qualificação profissional de adolescentes e jovens, mas também como uma oportunidade para que as empresas possam descobrir e incorporar novos talentos que irão contribuir para que elas se mantenham viáveis no mercado, cada vez mais competitivo.

Os gestores foram solicitados a informar se as empresas que administram já contrataram formalmente participantes do programa Jovem Aprendiz. Os resultados são os que constam no Gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição dos informantes pela contratação ou não de adolescentes e jovens aprendizes²



Referente a essa questão, deixaram de responder 31,37% dos gestores. Isso pode significar que as empresas que gerenciam, embora participem do programa Jovem Aprendiz, não está contratando os adolescentes e jovens após a conclusão do período de formação, de modo que podem estar deixando de aproveitar o potencial desses adolescentes e jovens que contribuíram para qualificar e que podem representar um diferencial competitivo para a empresa.

Por outro lado, dos informantes que responderam sim à questão, ou seja, que já contrataram adolescentes e jovens participantes do programa Jovem Aprendiz, dois acrescentaram: “Sim, hoje contamos com dois ex-participantes do programa” (G3) e “Sim, cerca de 90% dos jovens que participam do programa jovem aprendiz são contratados pela empresa” (G6).

As respostas a esta quarta questão confirmam aquelas dadas à terceira, que grande parte das empresas que participam como parceiras do Programa além de cumprir a legislação trabalhista no que se refere à qualificação de adolescentes e jovens, beneficiam-se dele na medida em que incorporam em seu quadro de recursos humanos novos profissionais que se qualificaram na própria empresa, o que é positivo, uma vez que eles já conhecem a cultura organizacional e os objetivos corporativos.

² A Lei nº 10.097/2000 que estabelece o regime de quotas determina que a inserção de aprendizes no Programa Jovem Aprendiz contempla os candidatos na faixa etária dos 14 aos 24 anos. No entanto, desde o processo de seleção as empresas parceiras do Programa tende a escolher candidatos que se encontrem em uma faixa de idade intermediária – 18 a 24 anos –, numa tentativa de admitir pessoas com mais experiência, portanto o processo de qualificação sairia mais barato e menos demorado. Porém, tal prática desvirtua o espírito da Lei.

Isso é confirmado por MS Brasil (2016), que afirma que os jovens que passam por esse tipo de programa e de treinamento podem se tornar profissionais moldados aos valores da organização.

4.2.4 Quarta Categoria: programa Jovem Aprendiz *versus* mercado de trabalho

Nesta categoria os gestores avaliaram se os jovens ao final do Programa estariam preparados para atuar no mercado de trabalho e assim se manifestaram:

- *Sim (G1).*
- *Sim (G2).*
- *Acredito que sim, vendo por experiência própria, os dois que contratamos desenvolvem suas atividades de forma excelente (G3).*
- *Sim, os jovens apresentaram boa conduta e se preparam para exercer determinadas atividades na empresa (G4).*
- *Sim, só que assim como qualquer outra pessoa ou profissional é necessário que se faça uma lapidação ou uma adequação para desenvolver o perfil desejado da empresa (G5).*
- *A grande maioria sim, quem sabe aproveitar as oportunidades, os conhecimentos repassados, o estágio e o curso de maneira geral, com certeza estará preparado para enfrentar os desafios do mercado de trabalho (G6).*

Diante da questão se os jovens e adolescentes estariam prontos para atuar no mercado de trabalho (Figura 5), todos os gestores que colaboraram com a pesquisa afirmaram que sim. Um deles, G3, mesmo afirmando que sim, parece ter dúvidas quanto a isso, enquanto que os G5 e G6 não apresentaram restrição.

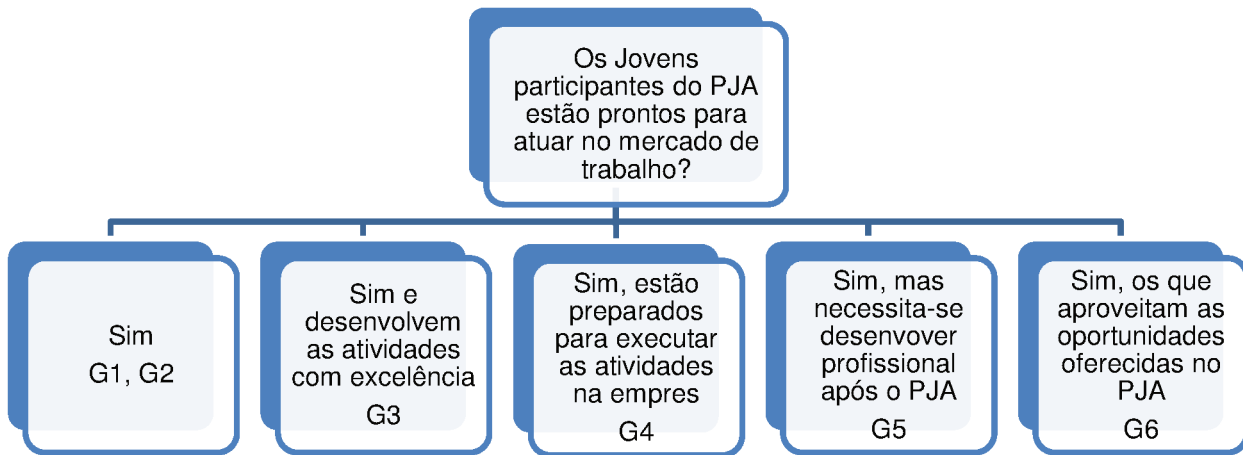
G5 afirmou que sim e acrescentou que “[...] qualquer outra pessoa ou profissional é necessário que se faça uma lapidação ou uma adequação para desenvolver o perfil desejado da empresa”.

Por sua vez, G6 acrescentou o seguinte comentário: “A grande maioria sim, quem sabe aproveitar as oportunidades, os conhecimentos repassados, o estágio e o curso de maneira geral, com certeza estará preparado para enfrentar os desafios do mercado de trabalho”.

As pessoas são diferentes e agem ou reagem sempre de maneira diferente em face das várias situações com que se deparam, seja em relação à aprendizagem seja em relação a sua atuação no mercado de trabalho.

Em especial quando são adolescentes e jovens, fases da vida em que ainda se encontram em estágio de desenvolvimento, o que pode significar que ainda não escolheram de forma definitiva uma profissão ou ainda não pensaram na possibilidade de construção de uma carreira profissional, mesmo quando há expectativas e influência da família (ALMEIDA; PINHO, 2008).

Figura 5 – Se os jovens estão prontos para atuar no mercado de trabalho



4.3 O que Dizem os Participantes e Egressos do Programa Jovem Aprendiz

Aplicou-se o instrumento de coleta de dados em 51 adolescentes e jovens participantes do programa Jovem Aprendiz da cidade de Imperatriz, estado do Maranhão, com o objetivo de identificar a visão dos alunos participantes e egressos em relação à sua inserção no mercado formal de trabalho, para iniciar uma possível carreira profissional.

Interrogados quanto à faixa etária, 84,32% declararam que se encontram entre 18 e 20 anos de idade, enquanto 15,68% têm entre 21 e 24 anos. Nesse caso, nenhum dos informantes encontra-se no limite da idade mínima para participar do Programa, que é de 14 anos, como determina a Lei nº 10.097/2000, que alterou o dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no que refere à regulamentação do trabalho de adolescentes e jovens na condição de aprendizes (BRASIL, 2000).

Quanto ao nível de escolaridade, 1,96% têm o ensino fundamental incompleto, 7,84% o ensino médio incompleto, 82,36% o ensino médio completo e 7,84% estão cursando o ensino superior. Como os informantes encontram-se na faixa etária dos 18 a 24 anos, seu nível de escolaridade pode ser considerado baixo.

Isso por que no Brasil, aos 14 anos o adolescente já deveria ter concluído o ensino fundamental e aos 17 ou 18 anos, em função da extensão do curso, já deveriam ter concluído o ensino médio, nos termos da Lei nº 9394/96 das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no entanto, 1,96% dos informantes ainda não concluíram o ensino fundamental, embora 7,84% já estejam cursando o ensino superior (BRASIL, 1996).

Nesse caso, percebe-se um descompasso entre a faixa etária e o nível de escolaridade dos informantes, o que pode ser resultante de um processo educativo descontínuo ou de uma entrada mais tardia na escola, ou ainda por causa de possível retenção em alguma das etapas dos estudos, cujas variáveis podem decorrer de situações de pobreza ou de desajustes em vivências familiares com reflexos negativos no convívio social.

Interrogados sobre o local de moradia, 15,69% informaram que residem em cidades próximas a Imperatriz e 84,31%, que residem na cidade de Imperatriz. Desses, 80,40% moram em bairros periféricos e 19,60% no centro da cidade.

Mais de 15% dos informantes residem em cidades polarizadas por Imperatriz, o que aponta a falta de oportunidade de qualificação profissional de adolescentes e jovens em cidades de menor porte.

Isso mostra, também, a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho no local onde os jovens residem. Por outro lado, demonstra o esforço que adolescentes e jovens fazem para superar as dificuldades e conquistar a oportunidade de uma primeira experiência profissional formal que pode resultar inclusive no início de uma carreira profissional satisfatória.

Em relação à maioria, 80,40%, que residem em Imperatriz, moram em bairros periféricos, o que pode significar que são adolescentes e jovens provenientes de famílias de baixa renda que necessitam inserir-se mais cedo no mercado de trabalho, muitas vezes, como forma de contribuir para o aumento da renda familiar e como uma tentativa de superação de possível situação de pobreza, o que é positivo tanto para os adolescentes e jovens quanto para as empresas e para a sociedade.

Tabela 2 – Síntese do perfil dos beneficiários do programa Jovem Aprendiz

Variáveis					
Faixa etária		Nível de escolaridade		Cidade onde residem	
18 a 20 anos	84,32%	E. F. Incompleto	1,96%	Imperatriz	84,31%
21 a 24 anos	15,68%	E. M. Incompleto	7,84%	Outras	15,69%
–	–	E. M. Completo	82,36%	–	–
–	–	S. Incompleto	7,84%	–	–

Confirmam Silva e Trindade (2013) que dentre os efeitos positivos do trabalho do adolescente e do jovem está a remuneração salarial, que em grande parte é utilizada para

contribuir com as despesas familiares e com a busca de autonomia financeira com possibilidade de maior acesso a bens de consumo.

A entrada precoce do adolescente e do jovem no mercado de trabalho, por meio de um programa como o Jovem Aprendiz, pode significar o desejo de adquirir/construir conhecimentos e, ao mesmo tempo, qualificar-se para uma profissão com possibilidade, inclusive, de iniciar uma carreira profissional capaz de garantir o sucesso profissional e a superação de dificuldades financeiras, garantindo autonomia e independência a esses jovens (MANDELLI, 2011).

Embora algumas empresas que participam como parceiras do Programa deixem de contratar egressos, mesmo tendo contribuído para sua qualificação, grande parte delas contratam, porque reconhecem os benefícios para a empresa, em especial pela possibilidade de contratação de um profissional qualificado por ela e que já conhece a política e a sua cultura organizacional, o que pode representar uma vantagem competitiva importante.

Freitas (2012) afirma que as atividades de treinamento e desenvolvimento de pessoas, embora representem um custo para as empresas, têm se tornado uma prática constante e fundamental em função do desenvolvimento tecnológico e das políticas econômicas e sociais que caracterizam o mundo atual.

O autor acrescenta que treinar recursos humanos, inclusive aprendizes, é necessário para o desenvolvimento das políticas organizacionais das empresas, uma vez que isso, em face das mudanças no mercado, seja em função do desenvolvimento tecnológico seja em função de políticas governamentais, favorece as organizações empresariais.

4.3.1 Primeira Categoria: motivos para a participação no programa Jovem Aprendiz

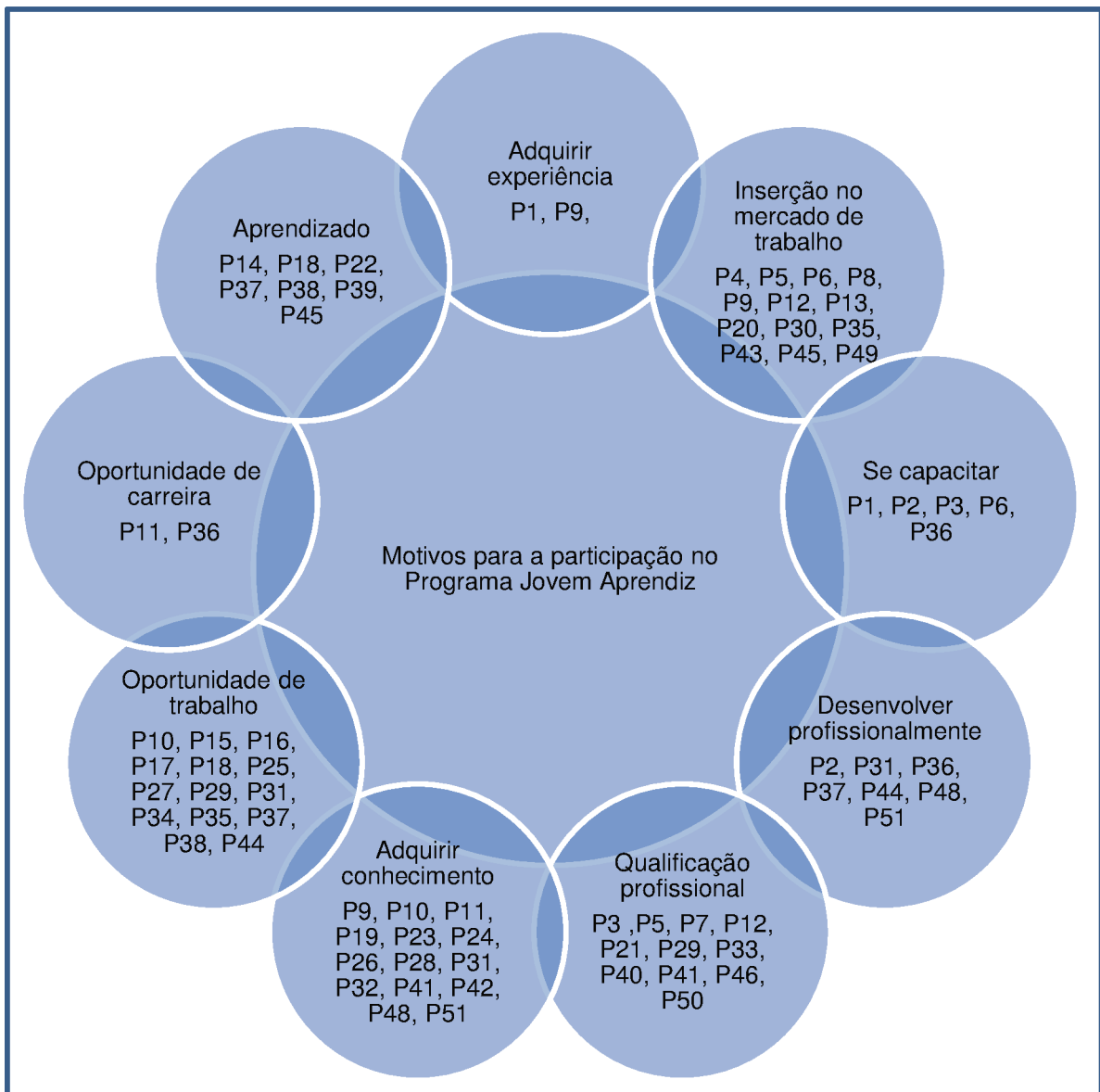
Nesta categoria foi perguntado aos adolescentes e jovens por que eles participam ou participaram do programa Jovem Aprendiz. As respostas obtidas estão elencadas a seguir:

- *Para ampliar minha visão de mundo, adquirir experiência, me profissionalizar para o mercado de trabalho (P1).*
- *Porque eu precisava de uma oportunidade para me capacitar e me desenvolver profissionalmente (P2).*
- *Uma oportunidade de emprego e também para qualificar mais e mais (P3).*
- *Porque era mais uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho (P4).*
- *Para minha qualificação e para ingressar no mercado de trabalho (P5).*

- *Por ser uma ótima opção para ingressar no mercado de trabalho (P6).*
- *Busca por qualificação profissional (P7).*
- *Porque eu vi que era um bom início para o mercado de trabalho (P8).*
- *Porque nunca tive uma oportunidade de ser incluído em uma empresa por falta de experiência na mão de obra, então me informaram da vaga surgida no menor aprendiz e me interessei em me escrever para buscar conhecimentos (P9).*

A Figura 6 ilustra as respostas dos adolescentes e jovens participantes do programa Jovem Aprendiz.

Figura 6 – A resposta dos jovens participantes do programa Jovem Aprendiz



As respostas apontam que na visão dos adolescentes e jovens a principal motivação para participar do Programa foi a qualificação profissional e a oportunidade de acesso ao mercado de trabalho. Diante do cenário que configura o atual mercado, de concorrência cada vez mais acirrada e competitiva, a busca por qualificação se torna ainda mais intensa e mais necessária. Os jovens ainda responderam:

- *Porque foi e é uma oportunidade de emprego, onde eu estudo e trabalho ao mesmo tempo, agregando conhecimentos para o mercado de trabalho (P10).*
- *Participar deste programa jovem aprendiz em busca de conhecimento profissional e em busca de uma carreira profissional (P11).*
- *Porque é uma oportunidade de ingressar no mercado de trabalho e se qualificar profissionalmente (P12).*
- *Porque foi uma oportunidade de entrar no mercado de trabalho (P13).*
- *Porque era uma boa oportunidade de aprendizado (P14).*
- *Oportunidade de emprego (P15, P16, P17).*
- *Porque é uma oportunidade de aprendizado e trabalho (P18).*
- *Fui indicado por amigos. Vim em busca de conhecimento (P19).*
- *Em busca de uma oportunidade para começar a trabalhar (P20).*
- *Para que me abrisse portas profissionalmente e me qualificar (P21).*
- *Porque através dele aprendemos como nos comportar dentro da empresa e fazer determinado serviço com segurança (P22).*
- *Obter conhecimento no mercado de trabalho desde cedo (P23).*
- *Porque queriam adquirir mais conhecimento na área que estava estudando (P24, P26 e P28).*
- *Por interesse de trabalhar (P25 e P27).*
- *Ótima oportunidade de entrar no mercado de trabalho, além da qualificação (29).*
- *Porque estava em busca de um emprego (P30).*
- *Primeiramente porque gosto muito de estudar, depois porque é uma oportunidade que eu sempre quis como ter um curso e trabalhar (P31).*
- *Para adquirir novos conhecimentos (P32).*
- *Foi uma ótima oportunidade para que pudéssemos nos qualificar para o mercado de trabalho (P33).*
- *Encontrei uma oportunidade de entrar no curso, assim garantindo um bom emprego (P34).*

- *Estava procurando um emprego e uma profissão que me identificasse (P35).*
- *Para buscar uma melhoria de vida, capacitação de desenvolver melhores cargos (P36).*
- *Primeiro, porque me interessei pelo curso que foi exposto pelo programa, segundo porque é uma forma de aprender uma profissão e crescer profissionalmente (P37).*

Ainda em relação à fala dos beneficiários do programa Jovem Aprendiz, citam-se: P38 “Vi uma boa chance de ingressar em um futuro, mas digno, cheio de oportunidade”; P39 “Tive uma parada de um ano, situação atual concluído, curso técnico”; P40 “Para me qualificar para o mercado de trabalho”; P41 “Para me qualificar para o mercado de trabalho”; e P41 “Para continuar estudando”.

Segundo P42 “Pra ter um conhecimento do mercado de trabalho”; P43 “Com o objetivo de entrar no mercado de trabalho, que seja do meu interesse”; P44 “Porque é uma grande oportunidade de adquirir conhecimento que pode de ajudar mais à frente na carreira profissional”; P45 “Para ingressar no mercado de trabalho e aprender novas coisas sobre rotinas administrativas da empresa”; P46 “Por ser um programa que proporciona ao aluno a possibilidade de melhor se qualificar”; P47 “Por forma de ocupar o tempo pela manhã de não fazer nada”; P48 “Pra obter conhecimento, e pra melhorar currículo e uma profissão boa”; P49 “Porque é um programa que ajuda-nos a ingressar no mercado de trabalho”; P50 “Para me qualificar para o mercado de trabalho”; e P51 “Porque foi uma oportunidade de aumentar meu currículo”.

A maioria dos informantes, 64,70%, vê o programa Jovem Aprendiz como uma oportunidade de qualificação profissional e de inserção no mercado de trabalho; 29,42% como ampliação de seus conhecimentos e enriquecimento do currículo, o que pode contribuir para a conquista de um bom emprego no futuro e a construção de uma carreira profissional; 1,96% buscam melhoria de vida pela capacitação, o que pode resultar na conquista de melhores cargos; 1,96% busca a oportunidade para aprender a se comportar no ambiente de uma empresa; 1,96% quer ocupar o tempo.

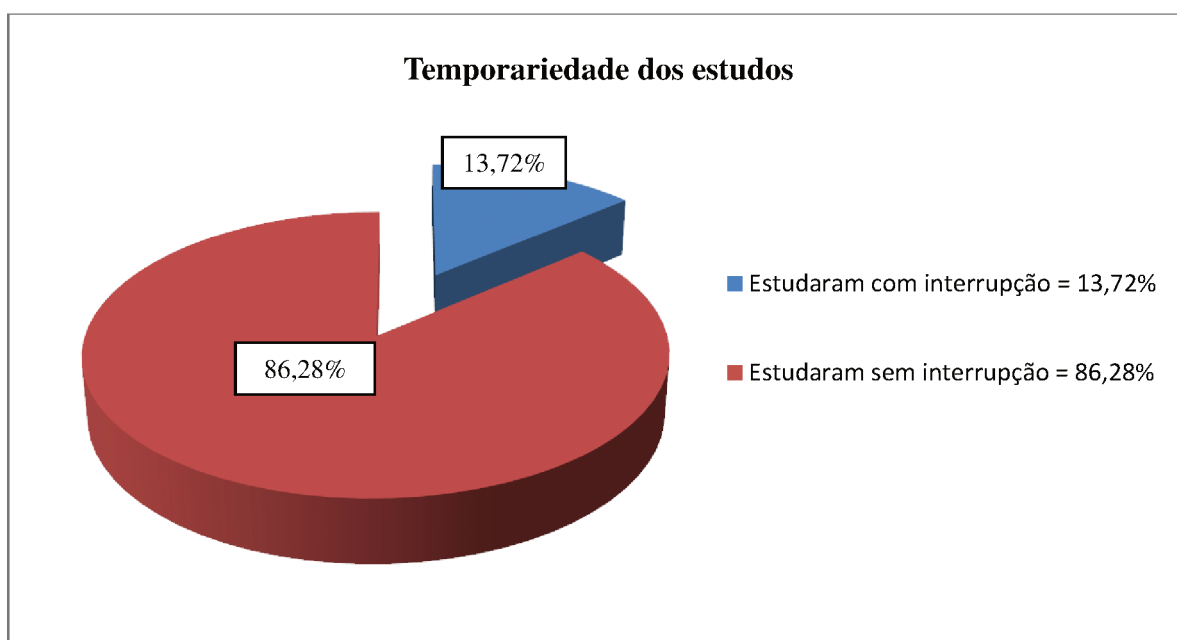
Os adolescentes e jovens que participam de programas de qualificação profissional, como é o caso do programa Jovem Aprendiz, na compreensão de Fortunatti e Lucas (2013) o percebem positivamente.

Para eles, o trabalho, mesmo na condição de iniciantes profissionais, apresenta-se como uma boa oportunidade para terem acesso ao mercado de trabalho formal e até mesmo para o início de uma carreira profissional.

Acrescentam Fortunatti e Lucas (2013, p. 158) que os adolescentes e jovens “Visualizam sua função como uma maneira de produzir conhecimento e maturidade que irá beneficiá-los a adquirir experiência para as próximas atividades empregatícias que vierem a realizar”, como se pode perceber dos discursos constantes no Quadro 1 (APÊNDICE F).

Solicitados a informar suas trajetórias de estudos, as respostas a essa questão podem ser classificadas em duas categorias. A primeira delas é composta pela maioria dos informantes que jamais interromperam seus estudos e a segunda por aqueles que por motivos diversos tiveram que interrompê-los em algum momento, como se observa nos resultados contidos no Gráfico 2.

Gráfico 2 – Posição dos informantes pela situação ou não de interrupção ou não dos estudos



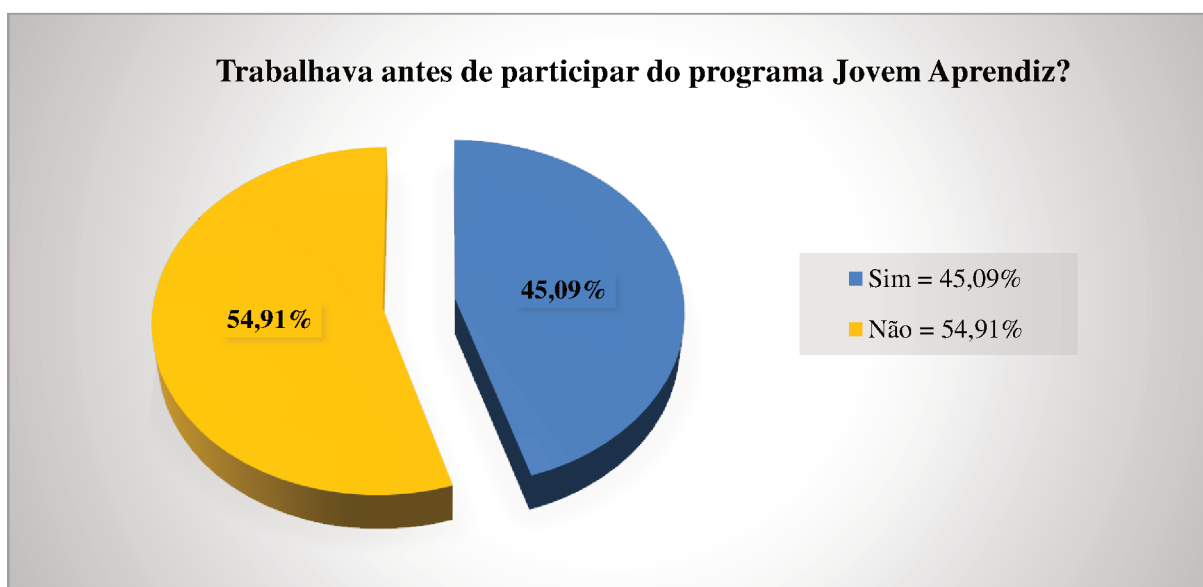
Nesse caso os informantes inseriram-se em duas categorias: os que responderam de modo afirmativo e os que responderam de forma negativa. Como os que responderam não deixaram de acrescentar qualquer informação complementar não se justifica apresentá-los, de forma que o Quadro 2 (ANEXO F) apresenta a visão daqueles que responderam à questão de modo afirmativo e acrescentaram informações complementares.

A maioria dos entrevistados, 86,28%, como se depreende dos discursos contidos no Gráfico 2, estudaram ou estão estudando sem nenhuma interrupção, enquanto 13,72% afirmaram que tiveram algum tipo de interrupção nos estudos. Algumas dessas interrupções ocorreram por retenção, o que pode ter concorrido para atraso nos estudos, mas não para uma interrupção definitiva.

Isso demonstra que os adolescentes e jovens que participam do programa Jovem Aprendiz são determinados, mesmo em face de dificuldades mais sérias e situações adversas como, por exemplo, um ambiente familiar e social pouco estimulador e situação econômica desfavorável.

Nessa questão solicitou-se que informassem se já haviam trabalhado antes de participar do Programa. Se a resposta fosse sim, que atividade desenvolvia e que cargo ocupava. Os resultados constam no Gráfico 3.

Gráfico 3– Posição dos informantes quanto ao trabalho anterior à participação no programa Jovem Aprendiz



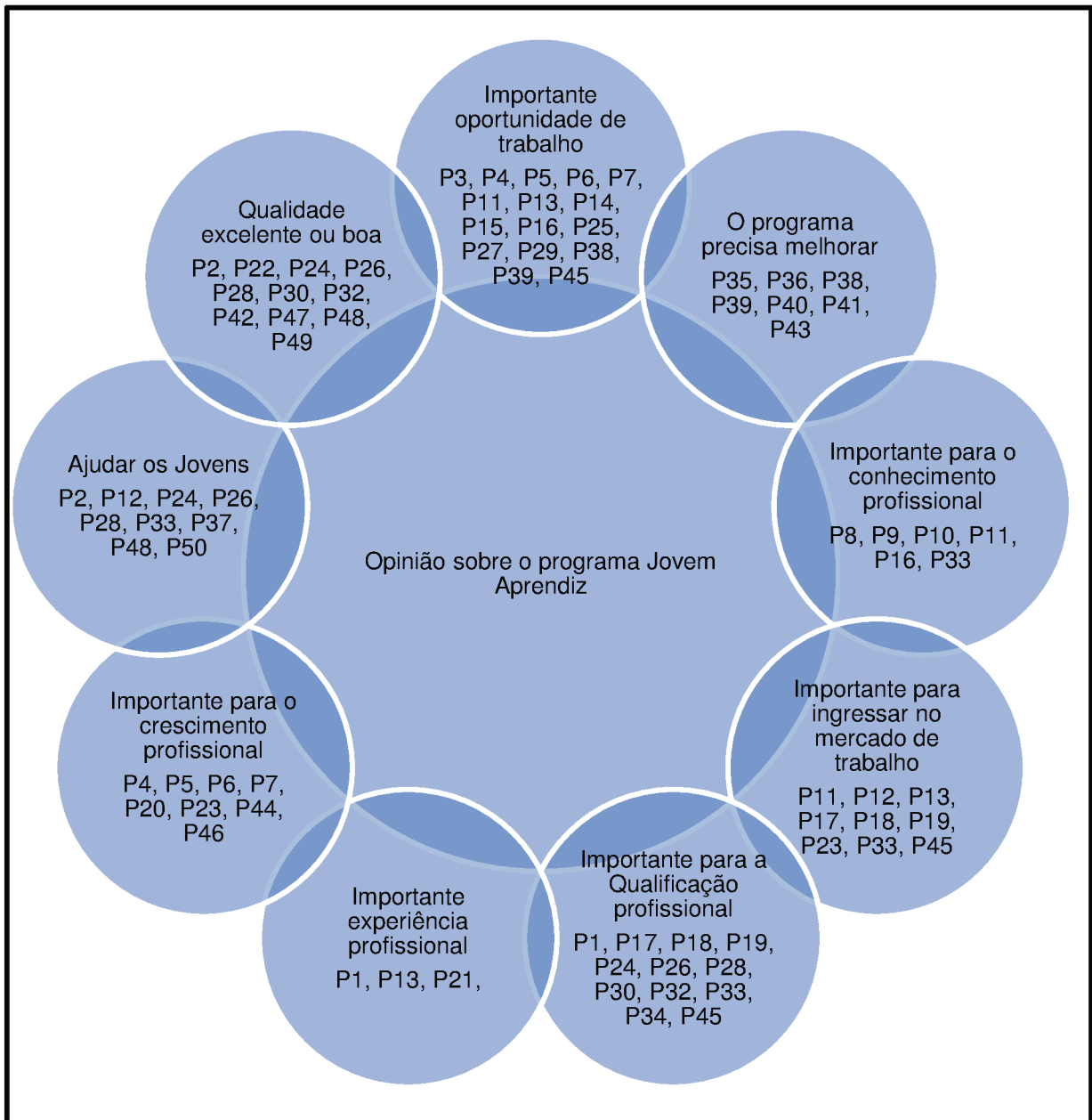
Solicitados a informar se antes de participar do Programa já haviam trabalhado, 45,09% responderam que sim e 54,91% que não. Os que responderam que sim já haviam trabalhado nas mais diferentes atividades, inclusive em atividades informais, como é o caso de P9. Os demais trabalharam quase sempre no setor terciário da economia, comércio e serviços, de forma que o programa Jovem Aprendiz, para quase metade dos informantes não se configurou como a primeira experiência de trabalho formal.

Se os jovens que participam do Programa já tiveram experiências anteriores de emprego, isso pode significar que essas experiências anteriores não foram satisfatórias. No caso específico de Imperatriz, cuja economia tem por base o setor terciário da economia, comércio e serviços, a rotatividade da mão de obra é grande (FRANKLIN, 2008).

4.3.2 Segunda Categoria: opinião sobre o programa Jovem Aprendiz

Nessa categoria foi questionado aos adolescentes e jovens sua opinião acerca do programa Jovem Aprendiz e os resultados estão apresentados na Figura 7.

Figura 7 – A resposta dos jovens participantes do programa Jovem Aprendiz



P1 iniciou dizendo “É de grande significância para os jovens, já que grande maioria ainda não possui experiência e qualificação e o programa é uma porta aberta para aqueles que

têm objetivos e metas a serem cumpridas”. Para P2: “Um programa excelente, que busca ajudar para que jovens que antes sem nenhuma oportunidade, agora possam se capacitar”.

P3 falou que é “uma oportunidade de trabalho dos jovens é um programa de Deus”. Os participantes P4, P5, P6 e P7 apresentaram respostas congruentes: “uma ótima oportunidade para os jovens, pois proporciona uma porta de entrada para aprendizagem e crescimento”.

P8, P9 e P10 mencionaram, dentro da mesma perspectiva, “que é uma ótima oportunidade para os jovens aprenderem a se portarem adequadamente na área (carreira) profissional”. P11 acha que “o Programa dá grande oportunidade ao jovem, que traz o conhecimento profissional e que ajuda desenvolver grandes crescimentos na carreira profissional, eu sou jovem e valorizo este curso por que sei que com ele eu me ingresso numa carreira de sucesso”.

Nesse sentido, P12 relata que é “muito bom, pois ajuda aos jovens que querem ingressar no mercado sem deixar de estudar”. Segundo P13, trata-se de “uma oportunidade para os jovens ter uma profissão ou uma experiência no mercado de trabalho”. P14 e P15 pensam que “[...] é uma oportunidade de emprego para os jovens”. Para P16 é “ótimo, através dele vou ter o primeiro emprego e irei obter outros conhecimentos”.

De acordo com P17, P18 e P19 “é uma excelente oportunidade de qualificação para ingressar no mercado de trabalho”. P20 acha que “é um projeto de grande importância para quem quer começar uma carreira”. P21 diz que é “um ponto de partida essencial para quem não tem experiência” e P22 sucintamente mencionou apenas que é “ótimo”.

Segundo P23 trata-se de “uma excelente forma do jovem ingressar no mercado de trabalho, crescer profissionalmente e adquirir responsabilidades que irão o ajudar em diversos fatores”.

P24, P26 e P28 disseram que “é um programa muito bom, pois ajuda o jovem a se qualificar para o mercado de trabalho”. P25, P27 e 29 acharam bom, “pois oferece muitas oportunidades”. P30 e P32 mencionaram que é “bom, pois dá oportunidade do jovem se qualificar”.

P33 considera “uma ótima oportunidade pra quem deseja alguma coisa na vida. Acho um programa muito bom, que prepara as pessoas no mercado de trabalho, muito bom mesmo. Uma ótima oportunidade para quem quer aprender algo na vida, um programa simples mais que a cada dia que passa está qualificando mais pessoas basta querer”. P34 diz que “é interessante, promover a qualificação de pessoas assim tirando alguns das ruas”.

P35 contrapõe e diz que “precisa melhorar”, assim como P36 e P41: “é legal, mas, tem que melhorar”. Para P37 é “interessante, pois dá oportunidade para quem quer aprender algo,

em relação ao trabalho, além de ajudar pessoas que não têm algum tipo de expectativa de vida”. Segundo P38 “é uma boa oportunidade para o jovem, mas está precisando melhorar em muitas coisas”.

P39 considera que “é uma boa oportunidade para os jovens, mais precisa de mais fiscalização para as empresas que não cumprem a lei”. P40 faz algumas ressalvas: “É uma iniciativa legal, mas são necessárias algumas melhorias, como: mais atenção e preocupação da instituição de ensino”. Já P42 e P49 disseram que é “é muito bom” e P43 acrescenta que “no momento está precisando de uns ajustes técnicos, sendo por causa da demora de estágio”.

Para P44 “é uma excelente oportunidade de crescer na carreira profissional” e P45 conclui que “além dar uma ótima chance para jovens iniciar sua carreira no mercado de trabalho, o programa jovem aprendiz capacita seus jovens por meio dos seus cursos oferecidos, preparando-os tanto para o trabalho atual como outros que vierem a escolher”.

P46 diz que é “muito produtivo”, P47 acha “extraordinário”, P48 diz ser “um bom Programa, e uma boa ajuda aos adolescentes, ajudando a ter uma profissão em uma boa idade e pra não fica o tempo perdido em casa”. Para P50 “é um programa que na minha opinião está qualificando os jovens para o mercado de trabalho e que ajuda no desenvolvimento do país” e P51 responde que “é importante”.

Solicitados a avaliar o programa Jovem Aprendiz, 94,12% dos informantes o fizeram de maneira positiva, como se pode perceber exemplarmente no discurso de P11, que afirma: “Eu acho este programa de grande oportunidade ao jovem, que traz o conhecimento profissional e que ajuda desenvolver grandes crescimentos na carreira profissional, eu sou jovem e valorizo este curso por que sei que com ele eu me ingresso numa carreira de sucesso”.

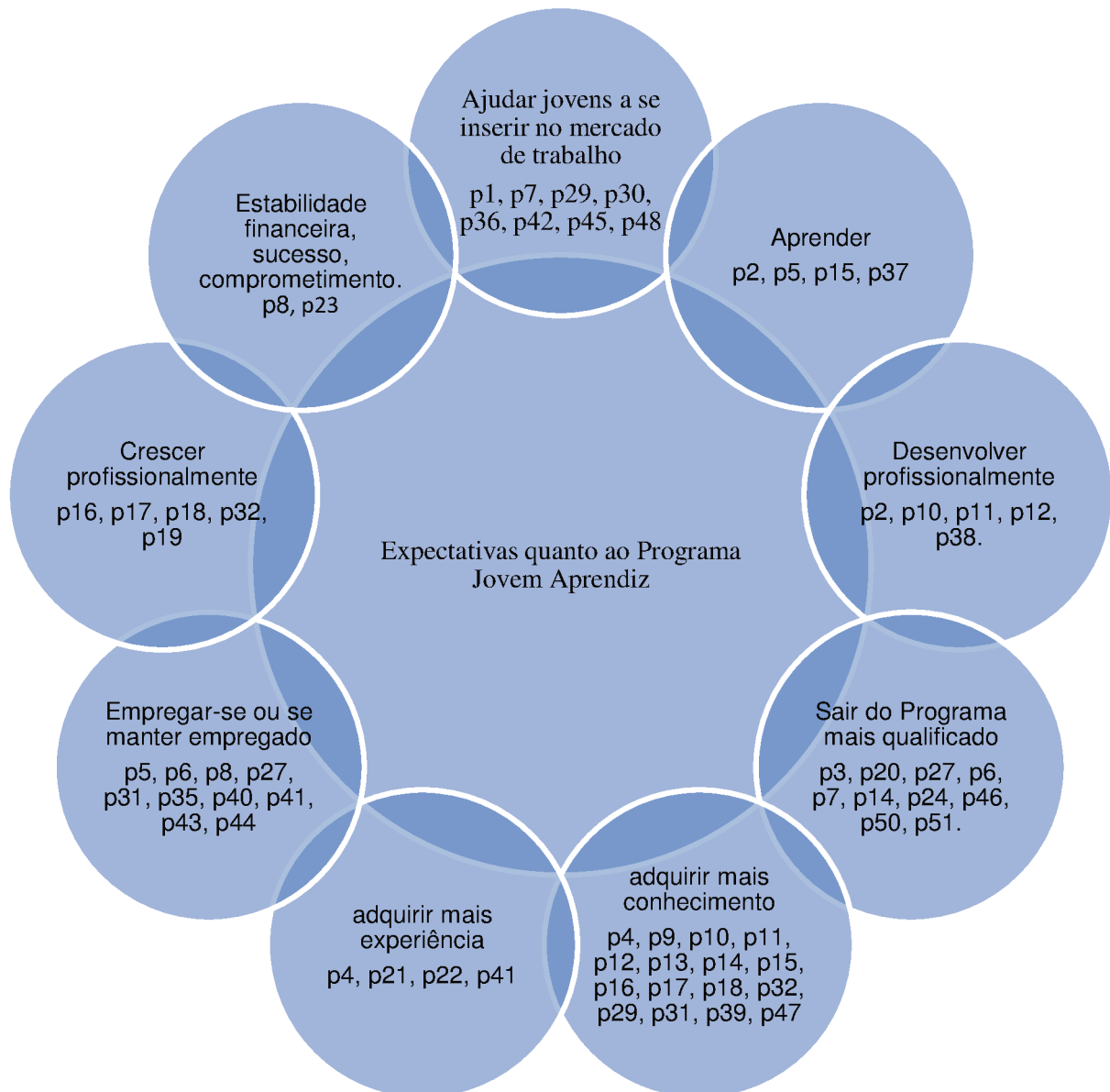
Embora, a maioria tenha avaliado o Programa de modo positivo, 5,88% fazem ressalvas, como P39: “é uma boa oportunidade para os jovens, mais precisa de mais fiscalização para as empresas que não cumprem a lei”. Isso demonstra o nível de consciência de adolescentes e jovens em relação ao Programa, que poderia contribuir ainda mais se todas as empresas médias e grandes cumprissem com a legislação trabalhista pertinente.

Nem sempre as empresas cumprem a legislação trabalhista e nem a legislação que regulamenta a contratação de aprendizes. Afirma Alakaki (2014, p. 1) que ao desconhecer a Lei do Aprendiz, grande número de empresas “[...] perde a oportunidade de ter um banco de talentos para preenchimento das futuras vagas efetivas. É importante entender como funcionam os trâmites da contratação e como atender aos pré-requisitos da lei”.

4.3.3 Terceira Categoria: expectativas quanto ao Programa Jovem Aprendiz

Nessa categoria indaga-se aos adolescentes e jovens quanto às expectativas em relação ao programa Jovem Aprendiz, como ilustrado na Figura 8.

Figura 8 – Expectativa dos jovens em relação ao programa Jovem Aprendiz



P1 respondeu: “Que continue sendo essa porta para o sucesso, para milhares de brasileiros, que assim como eu, visam um futuro melhor”. P2 diz: “Eu espero que com esse programa eu aprenda várias coisas, que eu possa me desenvolver tanto pessoalmente como profissionalmente”.

Segundo P3, P20 e P27, o Programa é uma forma “me qualificar mais por meio do trabalho”. P4 espera adquirir “conhecimento e experiência”; como P5, que espera “aprender mais, me aperfeiçoar e me manter no emprego”. P6 que se “qualificar e continuar exercendo a profissão escolhida”.

Por sua vez, P7 diz: “espero ótimas oportunidades de trabalho, além da boa qualificação”. P8 afirma que deve ao Programa “tudo que tenho hoje, um bom emprego, uma estabilidade financeira boa, e ajudo minha família”. Para P9 é uma forma de “ter conhecimentos amplos do excelente profissional”. P10 espera “adquirir o máximo de conhecimento na área auxiliar administrativo e me profissionalizar”.

P11 e P12 mencionaram que também esperam “adquirir o máximo de conhecimento na área auxiliar administrativo e me profissionalizar”. P13 vê “uma oportunidade de ter mais conhecimento”. P14 quer “aprimorar (...) conhecimentos, (...) qualificar para o mercado de trabalho”, P15 pretende “aprender e obter bastante conhecimento”. P16, P17, P18 e P32 disseram que esperam “adquirir mais conhecimento e técnicas, crescer profissionalmente” e P19 “crescer e aprender para ter uma boa carreira profissional”.

Nessa mesma perspectiva, P21 e P22 relatam que com o Programa vão “agregar valor ao meu currículo”. P23 espera “ter sucesso e me comprometer com o que irei realizar”, P24 diz: “espero que continue qualificando os jovens”. Por outro lado, P25 não espera “nada”, enquanto que P27 acredita que “possa ajudar o jovem a se encaixar no mercado de trabalho”.

Afirmou P28: “o que esperava já consegui, que era adquirir o máximo de conhecimento possível”, como P29: “obter conhecimento sobre a área ao qual escolhi e maior acessibilidade para conseguir meu primeiro emprego”. P30 “espero que continue ajudando os jovens”. P31 “espero aprimorar meus conhecimentos, e poder trabalhar na área que estou estudando”. Em contrapartida, P33 e P34 preferiram não responder à indagação.

P35 explicitou que quando terminar quer trabalhar na área e ter um emprego bom, P36 quer “mais motivação, investimento, qualidade e mais respeito para os jovens”. P37 “melhoras na área de aprendizagem do aluno, uma capacitação boa, para o profissional exercer sua função com total conhecimento”. P38 deseja que “possa melhorar em muitos aspectos”. P39 pretende “conhecer minha profissão mais a fundo”,

P40 espera “um contrato em uma empresa séria e responsável, que no término do contrato possa efetivar na empresa”. P41 pretende “conseguir uma profissão para exercer e melhorar meu currículo” e P42 não foi objetivo e disse que espera “muitas coisas”. Nesse raciocínio, P42 deseja “mais melhoras voltadas aos aprendizes” e P43 e P44 afirmaram: “saindo daqui posso arranjar um emprego”.

P45 espera que o Programa “prepare os jovens para o mercado de trabalho, mas também ajude a formar cidadãos”, P46 “me qualificar cada vez mais”. P47 “é o que esperei mais conhecimento e qualidade”. P48 “que melhore a cada ano e que ajude mais pessoas”. P49 diz “sempre algo melhor”. Já P50 e 51 “que ele me proporcione uma qualificação profissional adequada para o mercado atual”.

Em face da questão constante no Quadro 7 (APÊNDICE F), 37,26% dos informantes responderam que esperam qualificação para atuar no mercado de trabalho; 25,49% para adquirir ou ampliar conhecimentos; 15,69% esperam que o Programa continue sendo uma oportunidade de motivação e de oportunidade para que os jovens se insiram no mercado de trabalho e possam se realizar como pessoas; 7,84% esperam que sua participação no Programa possa ajudar a conseguir um bom emprego; 5,88% adquirir experiência; 1,96% espera muitas coisas; 1,96% afirma nada esperar do Programa e 3,92% deixaram de responder à questão.

Como se percebe nos percentuais resultantes do Quadro 7 (APÊNDICE F), a maioria dos informantes alimenta grandes expectativas em relação ao Programa, como demonstra o fragmento do discurso de P2: “Eu espero que com esse programa eu aprenda várias coisas, que eu possa me desenvolver tanto pessoalmente como profissionalmente”.

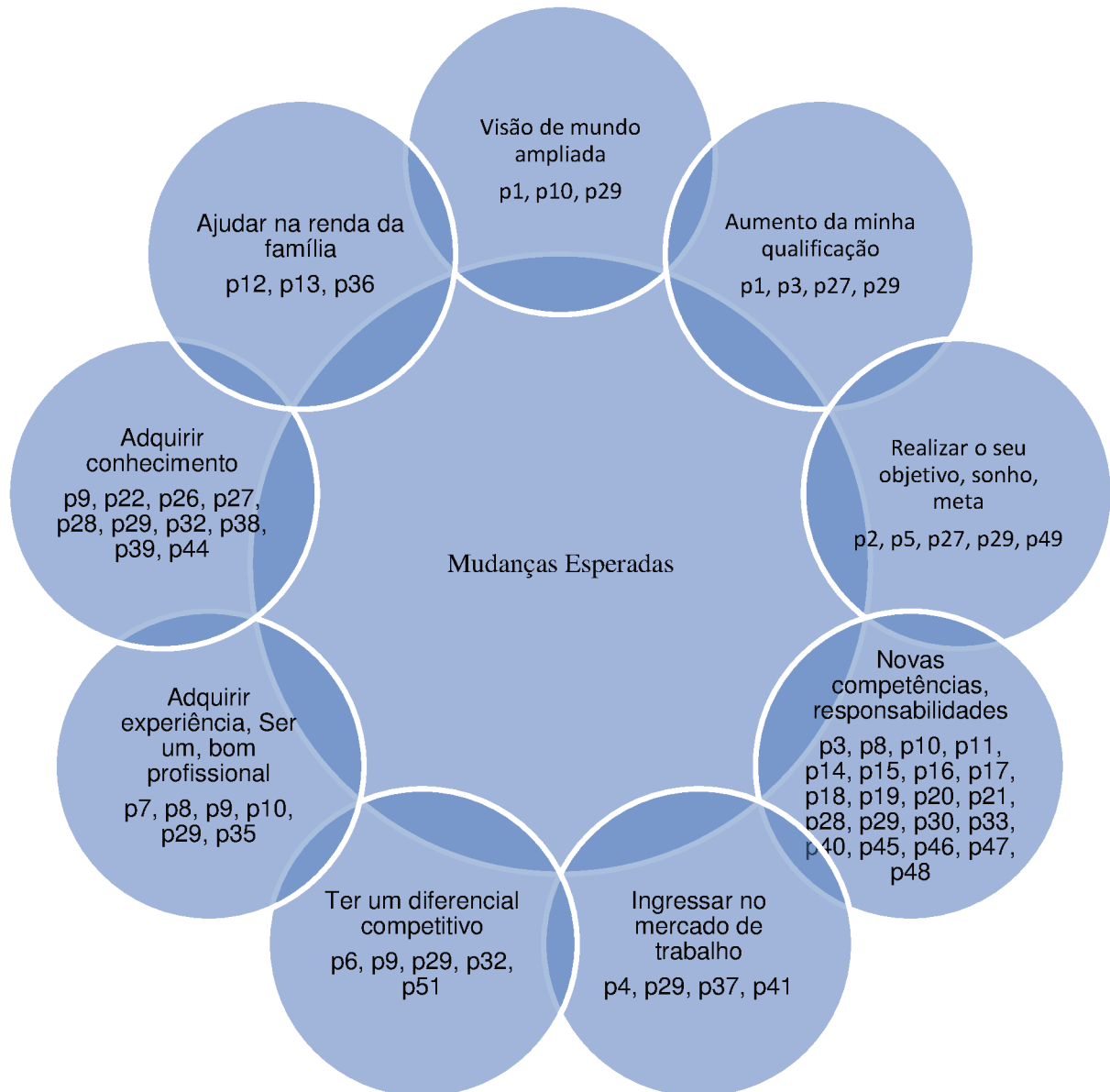
Um aspecto interessante das respostas é que embora façam referência à inserção no mercado de trabalho, valorizam a aquisição/construção do conhecimento, o que é positivo, pois se apresenta como um valor para toda a vida e não apenas para situações eventuais, como por exemplo, um emprego.

Interrogados se houve melhora em suas vidas a participação no programa Jovem Aprendiz, 98,04% responderam que sim e apenas 1,96% respondeu que não, o que demonstra a importância do Programa na vida dos beneficiários, muitos dos quais são provenientes de famílias de baixa renda e residem em bairros periféricos da cidade, portanto, nem sempre têm qualidade de vida adequada, de forma que a remuneração como aprendiz pode contribuir para melhoria de sua qualidade de vida.

4.3.4 Quarta Categoria: mudanças esperadas

A quarta categoria refere-se às mudanças esperadas na vida dos adolescentes e jovens. Os entrevistados assim se manifestaram (Figura 9):

Figura 9 – Mudanças esperadas pelos dos jovens após participação no programa Jovem Aprendiz



P1, a “visão de mundo foi ampliada, minha qualificação”. P2 espera “transformar sonhos abstratos em coisas concretas”. P3 “adquirir novas responsabilidades no meio de trabalho e me qualificar”. P4 “a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho”. P5 “meu comportamento perante as pessoas, minha visão de futuro, meus sonhos”, P6 “ter uma rotina diferente da qual eu costumo ver no meu bairro jovem entre 15 e 20 anos se envolvendo com o que não devem”, P7 “antes eu não trabalhava, não tinha experiência alguma, atualmente o programa me proporcionou estágio em uma empresa”.

Ainda quanto às mudanças esperadas assim se manifestam os jovens: P8 “Primeiramente o amadurecimento profissional e a capacidade de lidar com responsabilidades”, P9 “adquirir certos conhecimentos em relação à postura que um bom profissional deve ter que

na qual tinha por conhecimento como me relacionar com as pessoas e como me portar perante a sociedade”. P10 “na vida pessoal e familiar, crescer como pessoa, ser mais responsável, fazer com que eu me sinta mais útil”.

P10 relata “mudança de hábitos, costumes, aprendi que devemos ser éticos e profissionais responsáveis”, P11 diz “crescimento pessoal, responsabilidades e maturidade”, P12 e P13 “poder ajudar na renda da família”, P14 “passei a ter mais responsabilidades com certas atividades”, P15 diz que visa ter “responsabilidade nos estudos”, P16 “comportamento, aprendizagem, interação com os colegas”, P17 “aprendi a ter mais responsabilidade e compromisso com tudo e com todos”. P18 “administrei melhor minha vida e tempo”, P19 “conhecer novas pessoas”. P20 “adquirir novas responsabilidades e metas para meu futuro”.

Segundo os entrevistados, com o Programa adquire-se “hábitos pessoais e o relacionamento intra e interpessoal”. P22 “conhecimento na área de trabalho, fácil comunicação”. P23 “mais conhecimento”, P24 e P25 não responderam à indagação; P26 “obter o conhecimento”, P27 “cumprir metas e mais conhecimento sobre mercado de trabalho e qualificação”. P28 “mais conhecimento”, P29 “melhorou basicamente tudo”, P30 “melhorou minha disciplina”.

P31, P34, P37, P42, P43 e P50 optaram por não se pronunciar; P32 mencionou “adquirir conhecimentos novos e também as pessoas começaram a me olhar com admiração”. P33 “eu conheci novas maneiras de trabalhar novos modos de nos expressarmos etc.”, P35 “tive a oportunidade de estágio e aprender um a profissão”. P36 “ajudando na renda familiar e nos investimentos nos meus estudos”, P37 “inserir no mercado de trabalho”, P38 e P39 “comecei a conhecer melhor minha profissão”.

P40 adquiriu “rotina de estudos”. P41 espera: “conseguir estágio em uma empresa com carteira assinada”. P44 “adquirir conhecimentos”, P47 “pude organizar minhas contas, ajudar nas despesas, etc.”, P45 “responsabilidade na área pessoal”, P46 “ajudar muita gente em uma construção, desejo”, P48 “comecei a estudar mais e ter melhoria na educação e disciplina”. P49 “no início ocorreu uma grande mudança foi muito ruim conciliar a escola com o curso” e P51 disse: “melhorei minha forma diante das pessoas”.

Diante da questão levantada nessa categoria, 39,22% citaram que a grande mudança em suas vidas foi em relação à responsabilidade, à disciplina e ao compromisso com tudo e com todos, inclusive no âmbito do trabalho; 15,69% mudanças positivas em relação ao conhecimento, de forma que possam conquistar uma posição no mercado de trabalho e conquistar a admiração das pessoas; 7,84% melhoraram as relações com as pessoas; 7,84% conseguiram um estágio, o que pode resultar em possível contratação no mercado de trabalho;

5,88% melhoraram a visão de mundo e começaram a transformar sonhos em realidade; 3,92% passaram a conhecer melhor uma profissão e estão se firmando no mercado de trabalho; 3,92% aprenderam a conciliar melhor as atividades de estudo com as atividades profissionais; 15,69% deixaram de responder.

Nesse caso, a maioria dos informantes, 84,32%, manifestaram-se e o fizeram de forma positiva em vários aspectos, dentre eles a qualificação profissional, o aumento do conhecimento, aumento no nível das relações sociais e melhoria da qualidade de vida pela contribuição no aumento da renda familiar, como demonstra o Informante 36: “Ajudando na renda familiar e nos investimentos nos meus estudos” (SILVA; TRINDADE, 2013).

Solicitados a informar em quais aspectos ocorreram tais mudanças, os resultados das respostas são os que constam no Gráfico 4.

Gráfico 4 – Visão dos informantes quanto às possíveis mudanças em suas vidas após a participação no programa Jovem Aprendiz



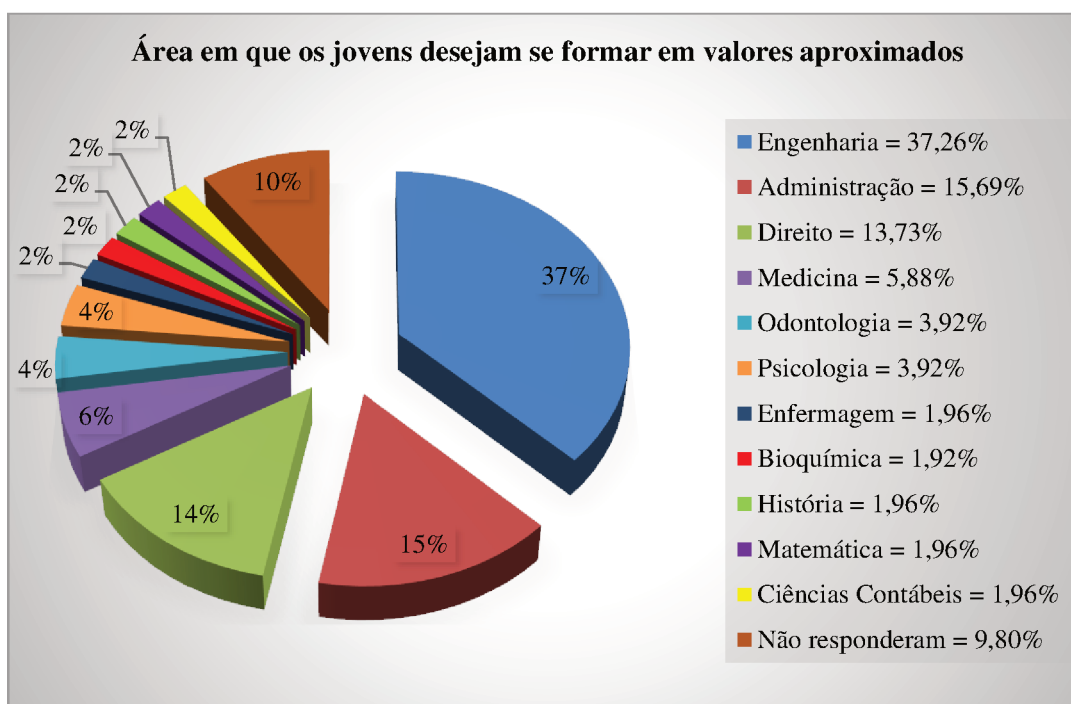
Em relação à questão contida no Gráfico 4, deixaram de se manifestar 31,37% dos manifestantes enquanto 68,63% se manifestaram e apontaram mudanças de diversas ordens com sua participação no Programa, que abrangem as relações sociais, familiares e de trabalho, como afirma P21: “pessoal, familiar e na carreira profissional, os cuidados a se ter na empresa por exemplo.”.

Solicitados a informar se continuam estudando, 88,24% responderam que sim e 11,76% que não. Embora se saiba que para adolescentes e jovens não é fácil trabalhar e estudar em função do *stress* gerado pela dupla jornada, os participantes do Programa em Imperatriz parecem determinados a continuar estudando, o que pode se apresentar como um fator de mobilidade social e melhoria da qualidade de vida dessas pessoas.

Isso é confirmado por Sousa; Frozzi e Bardagia (2013), que afirmam que o trabalho é essencial na vida das pessoas e da sociedade, uma vez que ele, para além do ambiente produtivo, influencia em todas as relações do trabalhador, desde aquelas mantidas com suas famílias até as relações sociais mais amplas e mesmo de lazer.

Nessa questão, os informantes foram solicitados a informar em que área desejam se formar. As respostas são as que constam no Gráfico 5.

Gráfico 5 – Visão dos informantes em relação à escolha da profissão



Solicitados a informar em que desejam se formar, 5,88% não responderam, 1,96% afirmaram que ainda não decidiram, 92,16% apontaram os cursos que pretendem cursar, os quais são de diversas áreas de concentração, com predominância na área das ciências humanas e sociais, como administração, e na área da engenharia, dentre outras.

Em relação à participação no programa Jovem Aprendiz, se está ajudando nos estudos, 90,19% responderam que sim e 9,81% responderam que não. É possível que os informantes que responderam que não estejam encontrando dificuldade de conciliar sua participação no Programa com as atividades de estudo, em função da dupla jornada.

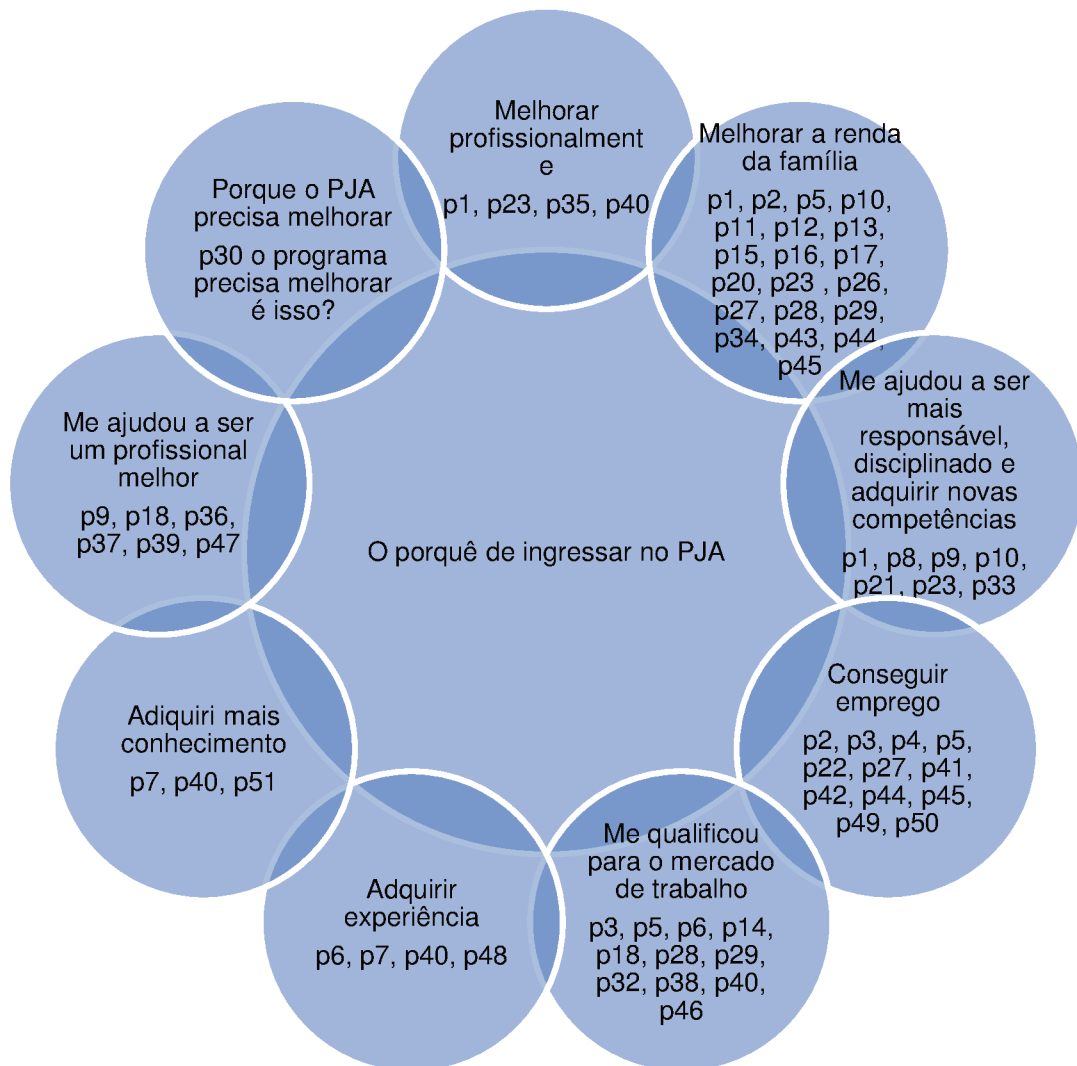
Você acha que o Programa Jovem Aprendiz pode contribuir para melhorar sua qualidade de vida e de sua família? A essa questão, 98,04% responderam que sim e 1,96% responderam que não. Essa percepção dos jovens é confirmada por Mandelli; Soares e Lisboa (2011, p. 5): “[...] pesquisas demonstram que o projeto de vida está relacionado, fundamentalmente, com o

trabalho/emprego e que é constituído por elementos centrados na aquisição de bens e na melhoria da qualidade de vida”. Já a escolha das profissões dar-se por aptidão ou por afinidade com a área escolhida, outro fator também é a possível absorção pela demanda das empresas.

4.3.5 Quinta Categoria: o porquê de ingressar no programa Jovem Aprendiz

A ilustração da Figura 10 demonstra o porquê de ingressar no programa Jovem Aprendiz foram obtidas as seguintes respostas:

Figura 10 – Motivos apresentados pelos jovens ao ingressar no programa Jovem Aprendiz



P1: “tanto particularmente quanto profissionalmente, além de ser uma renda a mais na família, o Programa nos auxilia a sermos mais responsáveis, disciplinados e comprometidos seja com a família ou com o trabalho”, P2 “me capacita e me direciona para que eu possa arranjar um bom emprego, e com esse emprego eu possa acabar por ajudar a minha família”, P3 “ajudará a arrumar outro emprego e me qualificar no mercado de trabalho”, P4 “porque abriram portas e oportunidades em grandes empresas”, P5 “através da minha qualificação profissional irei conseguir mudar a situação financeira da minha família”.

Nesse sentido, P6 “pelo fato de me qualificar e já também ter um pouco da experiência necessária que todo aprendiz deveria ter”, P7 “qualificação hoje em dia é importante para um indivíduo e com o Programa estou conseguindo aprender diversos conteúdos e adquirindo bastante conhecimento”, P8 “pode colocar o jovem com responsabilidades um bom cidadão no futuro”, P9 “aprenderei a administrar tanto minha vida pessoal, tanto entre a família quanto na vida profissional, porque com a educação para toda a situação de convívio e sobrevivência é importante para o indivíduo entre a sociedade”.

P10 “contribui financeiramente, com conhecimentos e responsabilidade”, P11 e P13 “porque esse programa jovem aprendiz traz grande ajuda na parte financeira da família”, P12 “contribuo com as despesas da casa e com as minhas despesas pessoais, e o programa Jovem Aprendiz me ajudará muito”. P14 “porque o programa jovem aprendiz nos qualifica para o mercado de trabalho, assim eu tenho uma boa oportunidade de emprego com um bom salário, para uma boa qualidade de vida com conforto para mim e minha família”.

P15 “como um jovem aprendiz eu posso ajudar minha renda familiar”, P16 “com o salário que eu vou receber posso ajudar minha família”, P17 “através do mesmo, posso conseguir me manter sozinha, sem minha família se preocupar em gastar enquanto faço minha formação superior”, P18 “insere o jovem na sociedade, dando a ele um emprego e ajudando a família na educação dos jovens”.

P19 responde de forma contrária e vaga dizendo “o Programa não encaminha”, P20 “com o salário invisto nos meus estudos”, P21 “por que me ajudou a resolver conflitos no seio familiar”, P22 “por que através dele posso me ingressar mais rápido ao mercado de trabalho”, P23 “eu irei contribuir com as despesas que minha família irá precisar, também irei ter mais responsabilidade e dedicação”.

P24, P25, P31, P36 preferiram não responder à indagação. P26 “por que nos dá uma renda para ajuda nossa família”, P27 “hoje tenho mais oportunidades de arrumar emprego, e ajudar minha família”, P28 “agora estou mais qualificado, podendo assim receber um bom salário para ajudar minha família”, P29 “com ele posso arrumar um emprego e poder ajudar minha família no futuro” e P30 contrapõe dizendo que “o programa Jovem Aprendiz me ajudará mas precisa ter maior qualidade, pois ainda é muito precário”.

Do mesmo modo, P32 “através dele me qualifico para ingressar no mercado de trabalho”, P33 “o que nos é passado durante esse programa faz com interagimos melhor com os nossos familiares, talvez uma simples palavras que aprendemos o falar como um simples obrigado já pode fazer a diferença”, P34 “alguns são cotistas e podem ajuda sua família”, P35 “a minha vida sim, a da minha família acho que não, porque através desse curso eu vou garantir

minha vida”, P36 e P37 o “Programa oferece uma excelente capacitação em algo do curso que esteja fazendo”.

P38 “o Jovem Aprendiz dá muita chance para o jovem”, P39 “me ajuda a ser um profissional melhor”, P40 “o Programa é uma forma de aprendizagem, que agrega valor na formação técnica”, P41 “posso conseguir um emprego melhor”, P42 “ganho estágio”, P43 “ao entrar no mercado de trabalho consigo uma renda extra para minha família e para mim mesmo”, P44 “pode ajudar na renda familiar, gerando oportunidade de emprego”, P45 “posso ajudar minha família e ser contratado pela empresa, conseguindo assim meu primeiro emprego efetivo”.

P46 “irá me proporcionar a qualificação necessária para melhor trabalhar e melhorar financeiramente a minha renda mensal”, P47 “é um curso esperado pra mim, apesar de grandes conhecimentos”, P48 “é uma ajuda no dia a dia”, P49 “é um programa que irá me garantir uma vaga fixa no mercado, portanto isso ajuda em uma qualidade melhor de vida”, P50 “pode me ajudar a arranjar um trabalho com um salário razoável” e P51 conclui dizendo “ respeito e educação são vertentes do curso”

Solicitados a informar em que programa Jovem Aprendiz pode contribuir para melhorar a qualidade de vida dos informantes e de suas famílias e dizer o porquê, 7,84% não responderam e 92,16% se manifestaram da seguinte forma:

- 33,78% referiram-se ao Programa como uma forma de acesso ao mercado de trabalho;
- 38,30% referem-se à contribuição com o aumento da renda familiar e/ou com o autossustento, o que de forma indireta já é uma contribuição com a família, uma vez que ela passaria a sustentar menos um de seus membros; e
- 27,92% salientam que com a bolsa que recebem durante a participação no Programa podem investir mais nos estudos e essa participação ajuda os adolescentes e jovens que dele participam a aprender a ter mais responsabilidade e a conviver melhor em família e em sociedade.

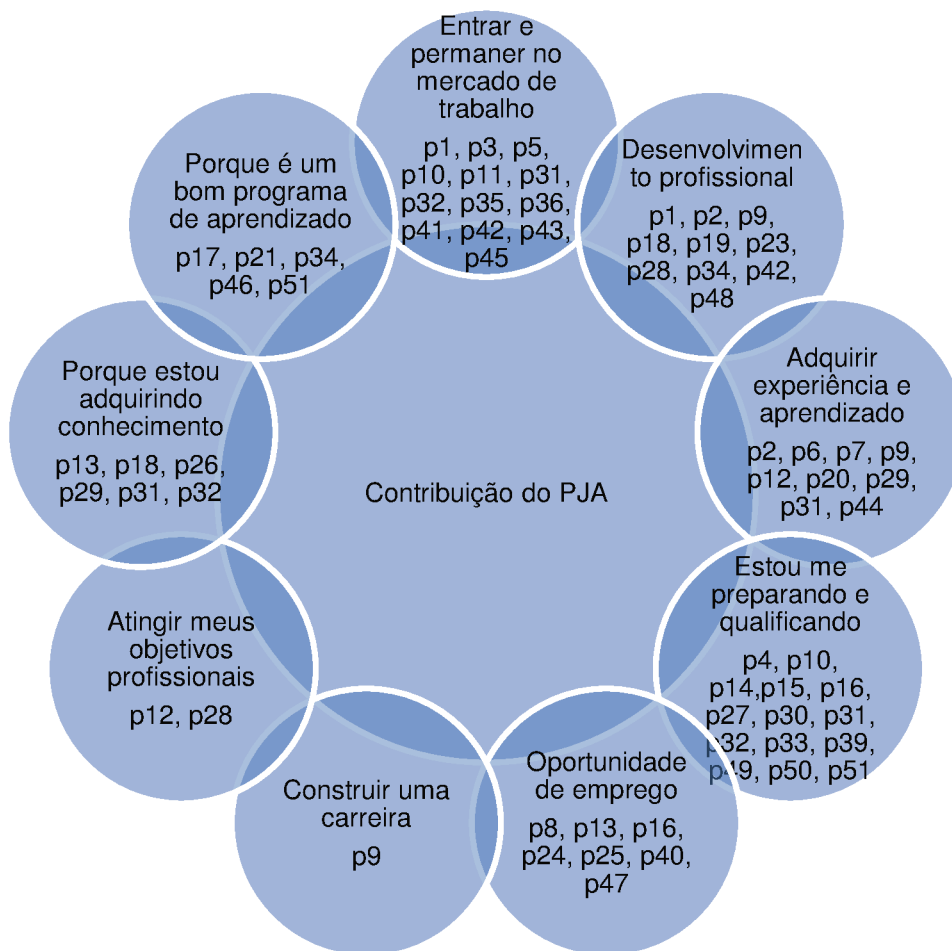
Sua família está lhe apoiando na participação no programa Jovem Aprendiz? A essa questão 96,08% responderam que sim e 3,92% que não. Isso pode demonstrar que a grande maioria das famílias está preocupada com o futuro de seus filhos, adolescentes e jovens.

Quanto à contribuição do Jovem Aprendiz para o ingresso no mercado de trabalho e nele permanecer, 100,00% dos informantes responderam que sim, o que se configura como uma avaliação positiva tanto do Programa quanto da expectativa dos adolescentes e jovens que dele participam em relação ao alcance de seus objetivos.

4.3.6 Sexta Categoria: contribuição do programa Jovem Aprendiz

Perguntou-se se o programa Jovem Aprendiz pode contribuir para que os participantes possam ter acesso ao mercado de trabalho e nele permanecer, e explicar por que isso ocorreria. As respostas são as seguintes (Figura 11):

Figura 11 – Contribuição do programa Jovem Aprendiz



P1 “o Programa nos proporciona características suficientes para entrar e permanecer no mercado. Dando-nos valores pessoais e profissionais”, P2 “o mesmo me dá a experiência e o aprendizado de que preciso saber, para poder me tornar um bom profissional”, P3 “para se manter no mercado de trabalho tem que ter atitudes, responsabilidade, com suas tarefas e bom relacionamento humanos”.

P4 “prepara e qualifica”, P5 “o programa nos ensina as técnicas para manter-se no mercado e relacionar-se com as pessoas”, P6 “porque muitas empresas preferem que seu funcionário já inicie seu trabalho com alguma experiência naquela área que ele vai atuar, P7 “o

conteúdo passado para os alunos é de extrema qualidade, aprendemos até mesmo os princípios mais básicos da educação, o aprendizado serve para toda vida”, P8 “o programa me coloca em estágios podendo dar a oportunidade do 1º emprego”.

P9 “ensina a ser um bom e competente profissional e a valorizar a capacidade de administrar a nossa mão de obra e a construir carreira ou adquirir experiência profissional”, P10 “nos prepara para o mercado e é exatamente para permanecer no mercado de trabalho”, P11 “nós alunos do programa somos instruídos por uma equipe qualificada que nos transmite práticas de como se manter em uma empresa”.

P12 “durante o programa estamos em processo de aprendizagem, onde estaremos nos aprimorando para alcançarmos os nossos objetivos profissionais”, P13 “vou adquirir conhecimento, e ter oportunidade de trabalho na empresa”, P14 “porque este programa nos ensina o como se comportar e exercer com excelência as atividades propostas e assim sermos contratados”, P15 “foi um treinamento vida (pessoal) profissional” e P16 “através dele meus padrões podem perceber que eu sou eficiente e eficaz e acabam que contratando”.

Ainda dentro do mesmo pensamento, P17 diz “pela qualidade (dos) do programa e o profissionalismo dos professores e da instituição”, P18 “traz conhecimento e crescimento profissional para o jovem”, P19 “o jovem não irá só pra empresa ele irá se qualificar também”, P20 “além da teoria temos a prática”, P21 “é nítido o valor que o Programa tem diante da sociedade”, P22 “dependendo da idade ou da qualificação isso só a empresa e a instituição de ensino irá decidir”.

Logo, P23 diz “porque se eu conseguir atingir as metas que a empresa exige, e me comprometer e dedicar a todos as tarefas dadas a mim, eu irei crescer junto com a empresa”, P24 “porque dá oportunidade de emprego”, P25 “porque dá oportunidade”. P26 “ele me ensina a ter conhecimento na área que ele se adapta mais”, P27 “espero me capacitar pelo jovem aprendiz”, P28 “no programa Jovem Aprendiz eu aprendi formas inovadoras para aplicar no mercado, tornando assim meu serviço diferenciado”, P29 “com ele obtive conhecimento sobre a área de elétrica e posso usá-lo no meu trabalho, contribuindo com a empresa”.

P30 “ele nos dá uma qualificação”, P31 “porque estão me preparando, ensinando, e com o conhecimento que tenho sei que posso entrar no mercado de trabalho”, P32 “no curso adquirimos o conhecimento adequado sobre certa profissão para assim nos preparamos para executar ela na empresa”, P33 “ele está nos qualificando justamente para isso, para que podemos permanecer no mercado de trabalho”, P34 “o curso é muito bom e é um curso profissionalizante”, P35 “eu quero trabalhar nessa área e quando eu quero, eu tento até conseguir”.

Diante desse prisma, para P36 “porque o mercado de trabalho oferece vagas de emprego, e o que falta são pessoas qualificadas para exercer os cargos e com certeza já estou com passo à frente”, P37 e P38 não responderam ao questionamento. Assim, para P39 “ajuda na qualificação dos aprendizes”, P40 “o Programa é uma oportunidade de emprego em uma empresa e com dedicação e com o bom trabalho a empresa certamente vai lhe efetivar”, P41 “por causa do estágio dado”, P42 “porque para entrar no mercado de trabalho é preciso um curso técnico”, P43 “ao sair do Jovem Aprendiz, você já tem uma profissão garantida e de qualidade”.

De tal maneira P44 relata “porque como estou fazendo curso posso ter mais um pouco de experiência”, P45 “o curso disponibilizado (...) prepara os jovens para o mercado de trabalho e ao contratar um aprendiz a empresa tem interesse em efetivar o mesmo”, P46 “devido o apoio e nome de força da instituição em que faço o curso”, P47 “muitas empresas precisam de técnicas na área da construção civil”, P48 “nele faz um bom profissional”. P49 menciona “pela sua qualificação”, P50 “oferece a qualificação profissional que o mercado exige” e P51 “a qualificação aqui ministrada é ótima”.

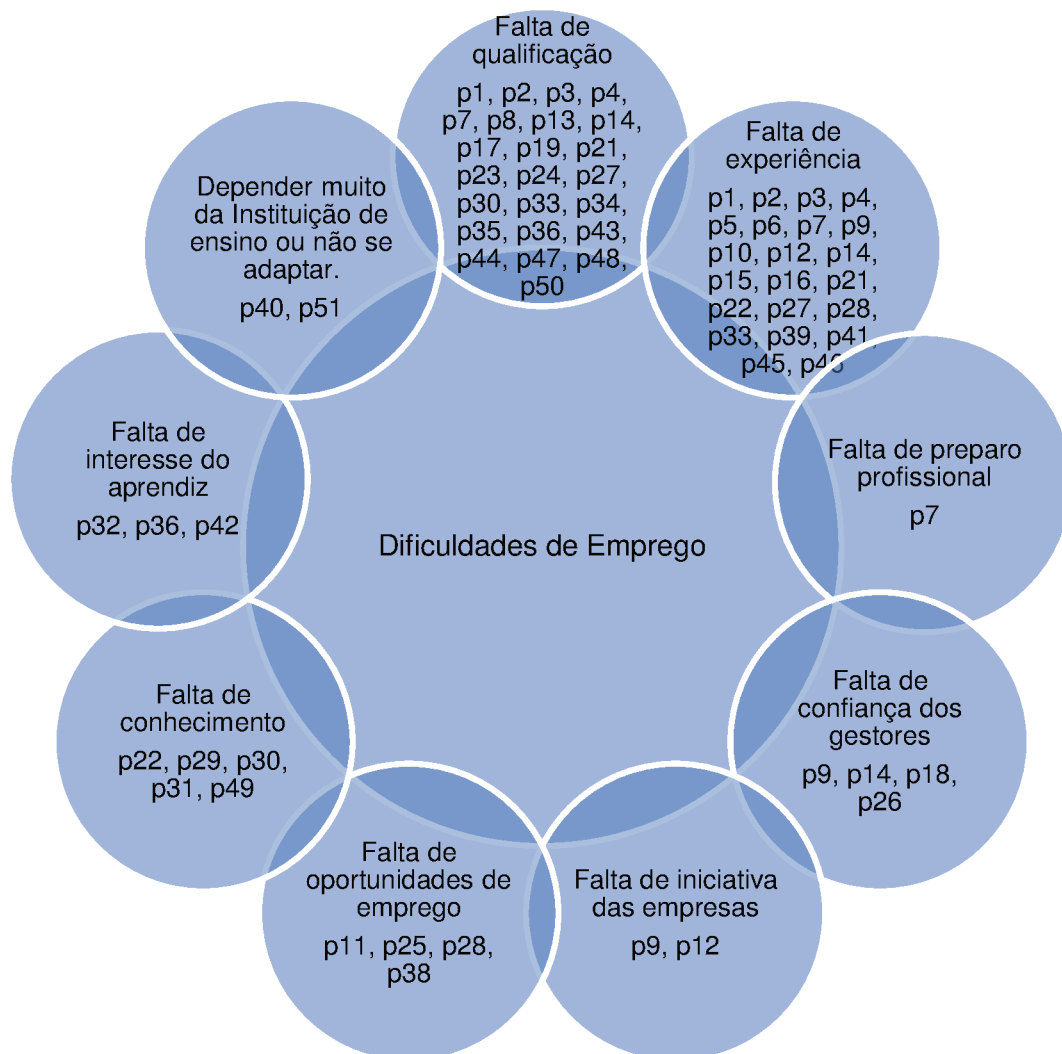
Percebe-se, diante das falas dos participantes, que, 96,08% dos envolvidos na pesquisa apontaram diversos motivos, dentre eles a qualificação profissional e a modificação do comportamento pessoal, como demonstra P9: “Ele nos ensina a ser um bom e competente profissional e a valorizar a capacidade de administrar a nossa mão de obra e a construir carreira ou adquirir experiência profissional”. Apenas 3,92% dos informantes não responderam à questão.

Nesse caso, como se pode observar nos percentuais apresentados, a maioria dos participantes vê o programa Jovem Aprendiz de maneira positiva tanto para o mundo do trabalho quanto para suas vidas, o que é importante, como demonstra P23: “se eu conseguir atingir as metas que a empresa exige e me comprometer e dedicar a todos as tarefas dadas a mim, eu irei crescer junto com a empresa”. Essa avaliação é confirmada por Silva e Trindade (2013).

4.3.7 Sétima Categoria: dificuldades de emprego

Nessa categoria procurou-se investigar qual a maior dificuldade para o jovem conseguir um emprego e os dados estão demonstrados na Figura 12.

Figura 12 – Dificuldades apresentadas pelos jovens para conseguir um emprego



Em resposta P1 disse “além da qualificação, a falta de experiência”, P2 “a maior dificuldade que um jovem enfrenta hoje em dia ao procurar um emprego é a falta de experiência”, P3 “qualificação e experiência no mercado de trabalho”, P4 “falta de preparo e qualificação”, P5 “falta de qualificação”, P6 “sua qualificação”; P7 “falta de qualidade profissional, o indivíduo não preparado para o mercado de trabalho e sente bastante dificuldade”, P8 “a grande falta de capacitação”, P9 “é a falta de confiança dos administradores de empresas porque o jovem sem experiência oferece sua mão de obra no cargo oferecido e as empresas recusam por falta de experiência na profissão, sendo que a empresa poderia treiná-lo para o próprio crescimento da empresa”

P10 “Muitas das vezes é a falta de experiência e o programa jovem aprendiz é um meio para jovens sejam inseridos no mercado de trabalho”. Diante disso, P11 contribui dizendo “a maior dificuldade é a falta de oportunidades de emprego no mercado de trabalho”, P12 “porque

muitas empresas procuram pessoas já experientes e muitas se limitam em treinar os jovens”, P13 “qualificação”, P14 “o desinteresse em se qualificar e o falta de experiência, pois muitas empresas só contratam se tiverem experiência”.

P15 “falta de experiência”, P16 “por ser jovem e sem experiência de trabalho ele pode ter uma dificuldade em encontrar um emprego”, P17, P19, P21, P23, P24, P34, P35, P43, P47 e P50 disseram “falta de qualificação”, P18 “a falta de credibilidade da parte empresarial que muitas vezes não acredita no potencial de um jovem que nunca trabalhou”, P21 “a exigência da experiência em alguns casos”, P22 “falta de conhecimento e experiência”, Dado isso, P25 relata “ter oportunidade”.

P26 “falta de confiança dos donos da empresa”, P27 “experiência que mercado pede a qualificação”, P28 “falta da empresa que contrata menores de idade, e a exigência de experiência trabalho”, P29 “falta de conhecimento”, P30 “qualificação e dificuldade a informação e conhecimento tanto técnico como científico”.

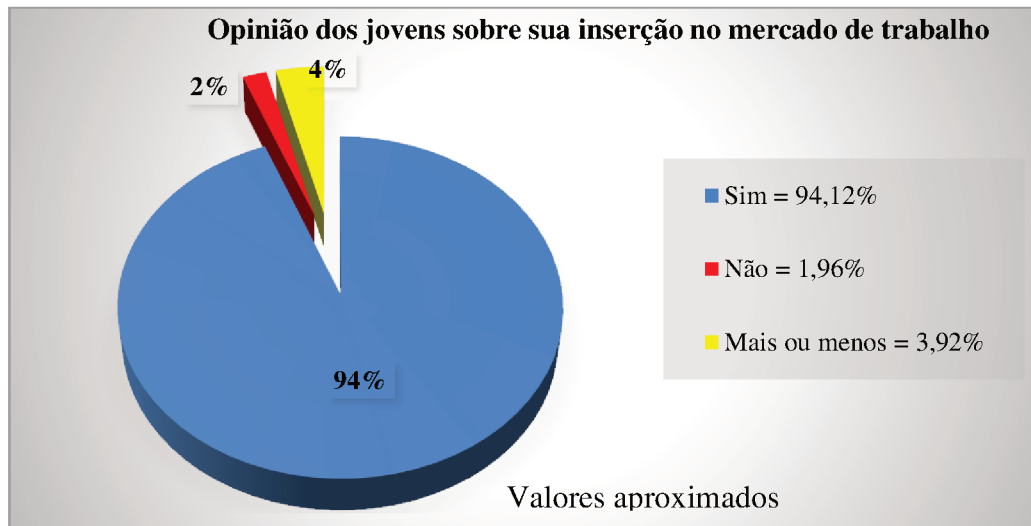
Nesse sentido, P31 disse que “a falta de estudos, conhecimento, isso dificulta muito”, P32 “desinteresse por parte dele mesmo”, P33 “primeiro vem a falta de qualificação, os modos de a pessoa falar ou agir tudo isso interfere na hora de arrumar emprego”, P36 “falta de motivação de capacitação”, P37 optou por não responder à pergunta; P38 “o primeiro emprego e sempre a maior dificuldade”, P39 “a diferença entre o que é ensinado e do que e vivenciado nas empresas”. P40 “no programa Jovem Aprendiz dependemos muito da instituição de ensino, além de o mercado está mais competitivo”.

P41 “falta de experiência”, P42 “a preguiça”, P44 “porque a maioria dos jovens não tem curso profissionalizante e as empresas estão contratando mais pessoas que fez curso”, P45 “a inexperiência por se tratar do primeiro emprego e a idade também têm influência no caso de pessoas menores de idade”. Ainda sobre inexperiência P46 acrescenta “inexperiência, e uma apresentação oral de péssima qualidade”, P48 “por não ter um bom currículo e ter muito concorrência melhor”, P49 “por falta de conhecimento” e P51 “adaptação ao ambiente, e às normas”.

Diante da questão, em sua opinião qual a maior dificuldade para que um jovem encontre um emprego, 84,32% dos participantes declararam que a falta de qualificação e de experiência; 5,88% declararam que é a falta de interesse ou preguiça do próprio jovem; 5,88% declararam que é a falta de oportunidade por parte das empresas e de confiança por parte dos empresários no jovem; 1,96% declararam que é o descompasso entre o que é ensinado e o que se verifica na prática das empresas; e 1,96% declararam que a inserção do jovem no mercado de trabalho depende das instituições de ensino e da competitividade do mercado.

Após concluir sua participação no Programa Jovem Aprendiz, você acha que está pronto para ser inserido no mercado de trabalho?

Gráfico 6 – Opinião dos jovens sobre sua preparação para o mercado de trabalho



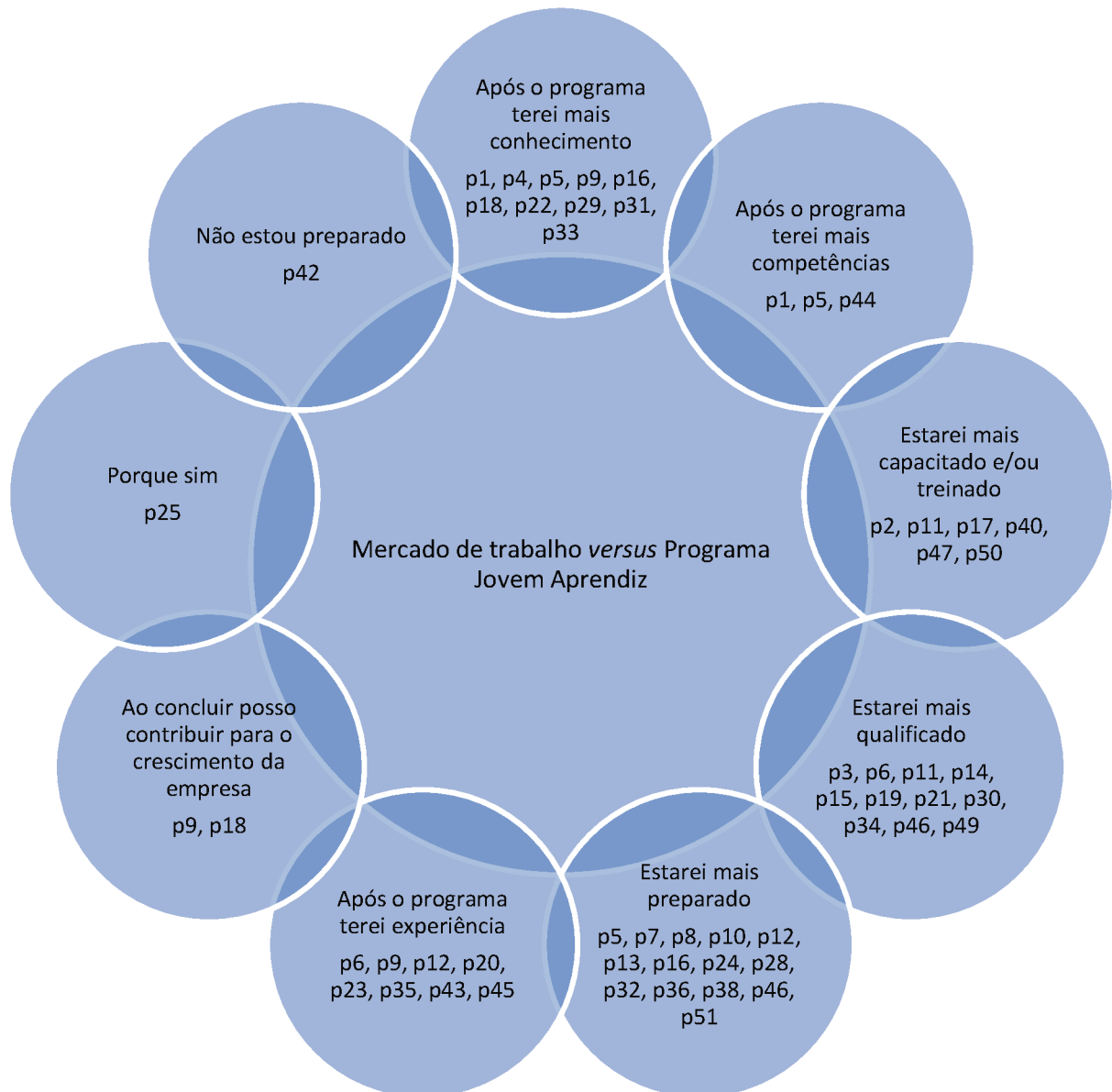
A essa questão, 94,12% responderam que sim, 1,96% responderam que não e 3,92% responderam que mais ou menos, ou seja, acreditam que ainda não estão preparados para assumir maiores responsabilidades no ambiente de trabalho formal.

As respostas da maioria dos informantes demonstram, portanto, que eles compreendem a importância de sua participação no Programa e alimentam a esperança de que esta participação os capacite a ter acesso e permanecer no mercado de trabalho, inclusive porque aprendem e se qualificam, que são condições de acesso e permanência no mercado de trabalho.

4.3.8 Oitava Categoria: mercado de trabalho *versus* programa Jovem Aprendiz

A oitava categoria procurou-se investigar como é a percepção dos jovens quanto ao programa Jovem Aprendiz e sua relação com o mercado de trabalho. Os dados encontram-se demonstrados na Figura 13.

Figura 13 – Percepção dos jovens da importância do programa Jovem Aprendiz



Seguem as respostas referentes a essa categoria: P1 “porque como havia citado o programa proporciona ensinamentos fundamentais e essenciais para a entrada e permanência no mercado de trabalho”, P2 “o programa nos ajuda a nos capacitarmos para que nos jovens aprendizes nos tornamos capazes de desenvolver nas atividades dentro do mercado de trabalho”, P3 “estarei me qualificando no mercado de trabalho e passarei meu conhecimento pra outras pessoas”, P4 “agora estou qualificado”, P5 “me preparei, tenho novos conhecimentos também possuo um diploma e tenho uma nova maneira de me relacionar com as pessoas”.

P6 “devido à qualificação e experiência passadas na sala de aula”, P7 “com certeza, o curso prepara muito bem seus alunos”, P8 “com certeza, pois o jovem sai superpreparado no curso e fazendo valer a bandeira do Senai”, P9 porque pretendo ampliar os meus conhecimentos

e adquirir experiência profissional, e pretendo contribuir para o crescimento da empresa”, P10 “o curso nos prepara exatamente para o mercado de trabalho”, P11 “porque estaremos treinados e qualificados na função de auxiliar”.

P12 “aqui já estamos sendo preparados para o mercado, recebemos auxílio tanto na prática como na teoria”, P13 “vou me esforçar para ter minha vaga na empresa”, P14 “porque já irei estar aperfeiçoado para o mercado de trabalho”. P15 “vou sair do curso qualificado”, P16 “estou aprendendo bastante e irei me esforçar para absorver todo conhecimento e me preparar para o mercado de trabalho”, P17 “porque estamos sendo capacitados para isso”.

P18 “estarei com conhecimentos que irão contribuir para o crescimento da empresa”, P19 “o aluno não deve ficar parado, sempre deve procurar mais qualificação” e P20 “a prática no curso, nos ajuda muito”, P21 “porque as atividades que desenvolvi dentro do programa desempenharam uma melhoria significativa nas minhas habilidades”. P22 “porque através deste programa tive amplo conhecimento da área comercial e industrial e sempre querendo aprender mais”.

P23 “porque terei atingido todas as metas, irei obter uma boa experiência no que realizei e continuaria aprendendo e melhorando cada vez mais”, P24 “estudei para isso”; P25 não contextualizou e disse apenas “por que sim”. P27 falou “porque eu quero ajudar minha família”, P28 “no programa tivemos aulas práticas, onde aprendi a atuar e exercitar meus conhecimentos”, P29 “porque tenho o conhecimento, agora é só pô-lo em prática”.

P30 “estarei com uma mínima qualificação”, P31 “com o conhecimento que obtiver posso sim já partir pra prática e mão a obra”, P32 e P38 “porque já sinto que estou preparado”, P33 “ vejo que junto aos meus professores fui me destacando e aprendendo tudo o que foi me passado desde o primeiro instante”, P34 “estou me qualificando para isso”, P35 “ já tenho experiência prática e a teoria”, P36 “tenho mais possibilidades e crescer no mercado de trabalho”, P37 preferiu não responder.

P40 contribui dizendo “estou me dedicando e me esforçando ao máximo em cada módulo do curso, porém estou no último modulo do curso praticamente”, P42 “a carga horária e pouca principalmente no estágio”, P43 “por ter passado pelas experiências no estágio”, P44 “como estou fazendo curso como eu falei empresas estão contratando mais os ‘cursandos”, P45 “pude entender melhor como são desenvolvidas as atividades dentro de uma empresa”, P46 “estarei qualificado e pronto para integrar o mercado de trabalho”.

Para P47 “claro que minha capacidade durante o curso já posso colocar em prática no mercado”, P48 “porque preciso de um bom exercício que vai melhorar”, P49 “pela quantidade

de cursos que fui qualificado”, P50 “estarei capacitado para o mercado de trabalho” e P51 “porque é para isso que estão nos preparando e por isso que estamos estudando”.

Em relação à oitava categoria, mercado de trabalho *versus* programa Jovem Aprendiz, apontam-se os seguintes resultados:

- 80,40% responderam que o curso é bom e se sentem preparados tanto de forma teórica quanto prática para atuarem como profissionais no mercado;
- 5,88% acham que estão mais preparados e com maior possibilidade de contribuir para o crescimento das empresas;
- 3,92% afirmaram que vão se esforçar muito para garantir uma vaga na empresa que os contratou como aprendizes;
- 1,96% sente-se preparado para atuar no mercado de trabalho, mas compreende que não deve ficar parado, mas procurar se qualificar cada vez melhor;
- 1,96% declarou apenas que se sente preparado;
- 1,96% afirmou que está preparado e deseja ajudar sua família;
- 1,96% afirmou que o Programa é bom, mas a carga horária do curso é pequena, principalmente na parte de estágio; e
- 1,96% não respondeu.

Os dados permitem observar que praticamente todos os informantes declaram que é porque o Programa os qualifica para isso, como fica demonstrado pela justificativa de P2: “Sim, pois acredito que com a bagagem do que adquiri durante o programa e com a continuação do estudo, eu possa me tornar um grande profissional para o mercado de trabalho”. Isso demonstra sua empolgação com o Programa e com a expectativa de conquistar seu lugar no mundo do trabalho.

4.3.9 Nona Categoria: continuidade nos estudos após a participação no programa Jovem Aprendiz

Pergunta-se, aqui, se os jovens estudantes continuarão estudando após a sua participação no programa Jovem Aprendiz. Seguem as respostas:

P1 “Sim, o ciclo precisa continuar e é a partir de nós que criaremos oportunidades para outros jovens”, P2 “Sim, pois acredito que com a bagagem do que adquiri durante o programa e com a continuação do estudo, eu possa me tornar um grande profissional para o mercado de trabalho”, P3, P5, P6, P13, P15, P16, P17, P18, P19, P22, P23, P24, P27, P28, P29, P30, P31,

P32, P33, P34, P36, P37, P38, P39, P40, P41, P42, P43, P44, P46, P47, P50 e P51 disseram apenas que “Sim”.

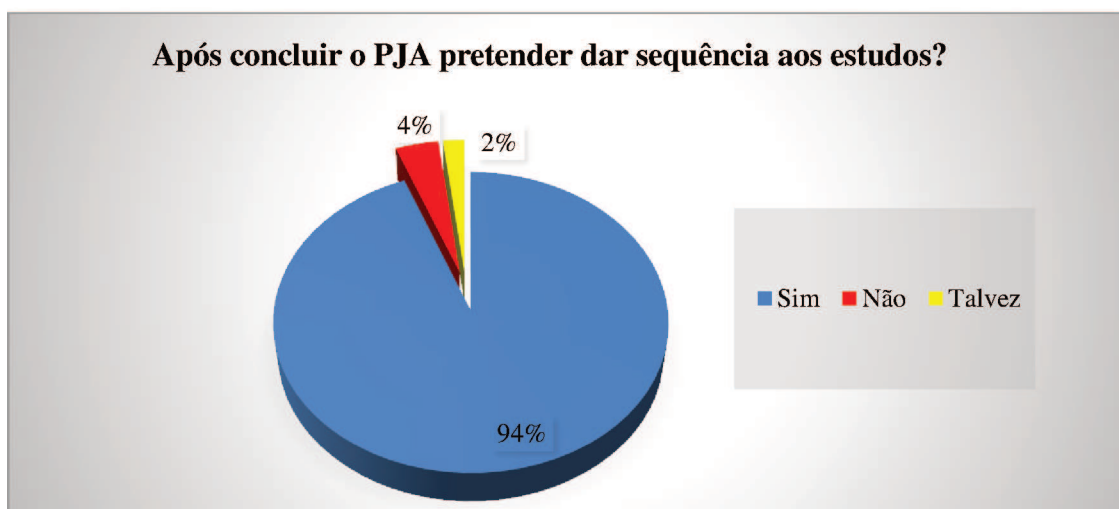
P4 “Sim, pretendo cursar nível superior e assim, os demais cursos de qualificação”, P7 “Sim, além do conhecimento adquirido, sempre somos motivados a continuar estudando”, P8 “Sim, pois sempre existem coisas novas sobre o curso que se faz, é muito bom estar sempre informado”, P9 “Sim, pois os estudos são a base dos nossos conhecimentos e através dele que usamos nossas asas para saltar as barreiras e as dificuldades que a vida oferece o conhecimento é tudo”.

P10 “Com certeza, o curso motiva mais ainda a estar sempre buscando conhecimento”, P11 “Sim, pretendo concluir outros cursos e mais e mais em busca de conhecimentos e quero fazer faculdade de administração e me atualizar nessa profissão”. As respostas seguintes também são afirmativas: P12, P14, P20, P35, P45, P48 e P49 “Sim, pois pretendo me formar em um curso superior” e P21 acrescentou dizendo “Sim, o estudo é algo essencial na vida do indivíduo, são recursos escassos que devem ser aproveitados”, entretanto, em negativa P25 e P26 responderam que “Não”.

Avalia-se que 94,12% responderam que sim, 3,92% responderam que não e 1,96% responderam que talvez. Alguns dos que responderam sim justificaram suas respostas, como é o caso do P11: “Sim, pretendo concluir outros cursos e mais e mais em busca de conhecimentos e quero fazer faculdade de administração e me atualizar nessa profissão”. Por sua vez, os que responderam não deixaram de justificar sua posição.

O Gráfico 7 apresenta a ilustração dessas informações descritas, ou seja, se após conclusão do programa Jovem Aprendiz, existe o interesse em continuar estudando.

Gráfico 7 – Interesse dos jovens participantes do programa Jovem Aprendiz em continuar os estudos

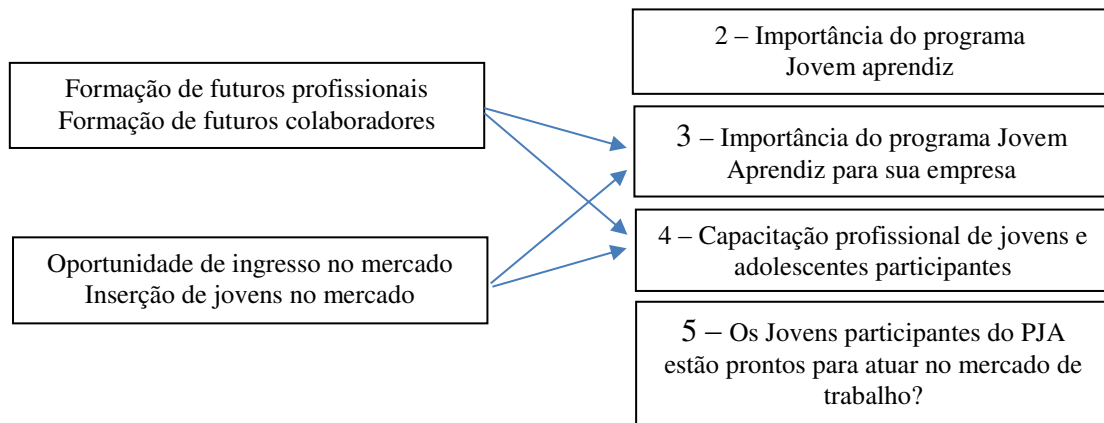


Nesse caso, depreende-se que a maioria dos adolescentes e jovens que participam do Programa valoriza o estudo como possibilidade de acesso e permanência no mercado de trabalho, o que pode resultar em melhoria de sua qualidade de vida com uma carreira profissional que venha a ser satisfatória e compensatória para suas vidas, especialmente em uma realidade como a brasileira em que, conforme descrevem Dowbor; Sachs e Lopes (2010):

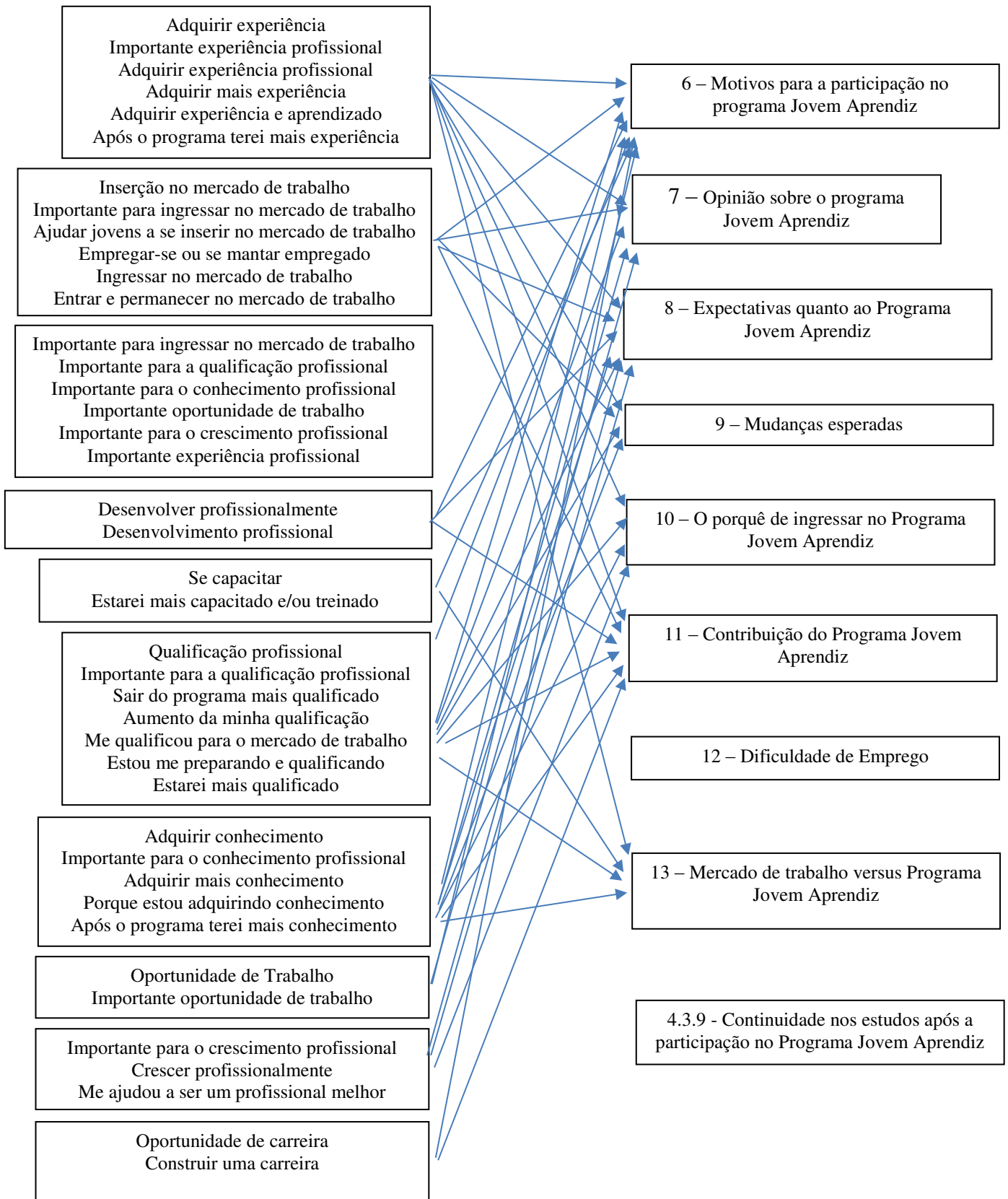
Temos empresários, sem dúvida, bem como uma massa classificada como “autônomos”, além de cerca de 15 milhões de desempregados. No conjunto, forma-se um imenso setor de pessoas classificadas no conceito vago de “informais”, avaliados pelo O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) em 51% da população economicamente ativa (DOWBOR; SACHS; LOPES, 2010, p. 16).

Compreende-se, então, que o estudo, incluindo a qualificação profissional, pode representar a solução para o acesso ao mercado formal de trabalho e para a minoração do índice de trabalhadores informais que, no dizer de Dowbor; Sachs e Lopes (2010) é composto por cerca de metade da população economicamente ativa do país.

4.4 Resumo de Categorias que apresentam similaridade – O que dizem os Gestores



4.5 Resumo de Categorias que apresentam similaridade – Jovem participantes e Egressos do Programa Jovem Aprendiz



Ao longo das análises, verificou-se que muitas respostas às questões propostas são similares, de modo que julgou-se adequado fazer um resumo destas similaridades, as quais são apresentadas nas categorias 4.4 e 4.5.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Programa Jovem Aprendiz é importante para a inserção do adolescente e do jovem no mercado de trabalho, uma vez que oferece qualificação profissional teórica e prática e pode contribuir para a escolha e construção de uma carreira profissional sólida e satisfatória.

Os egressos e participantes do Programa Jovem Aprendiz percebem que ele pode contribuir para o acesso ao mercado formal de trabalho, bem como para se iniciar uma carreira profissional, já que uma das condições para isso é a qualificação profissional, que é oferecida pelo Programa.

Em um país como o Brasil, historicamente caracterizado pelas desigualdades sociais e econômicas, não é fácil o acesso ao mercado de trabalho formal, em especial, quando não se tem a qualificação necessária e experiência anterior comprovada, o que dificulta o acesso do jovem ao emprego formal.

A falta de qualificação e de experiência de trabalho comprovada dificulta o acesso ao mercado de trabalho e a permanência, mesmo para jovens que participam de programas como o Jovem Aprendiz.

Os gestores de empresas que colaboraram com a pesquisa percebem o Programa Jovem Aprendiz como importante tanto para os jovens beneficiários quanto para os aprendizes.

Ao participar do Programa as empresas contribuem para a qualificação profissional de jovens e têm a oportunidade de agregar novos valores ao seu quadro de recursos humanos. Quanto aos jovens, beneficiam-se com a qualificação profissional e o desenvolvimento de habilidades que podem ser necessárias para sua inserção definitiva no mercado de trabalho e também para construir uma carreira profissional.

Os adolescentes e jovens que participam do programa Jovem Aprendiz, no município de Imperatriz e se caracterizam como informantes, praticamente não apontaram dificuldades ao seu acesso ao Programa, mas alguns reclamaram do fato de as empresas nem sempre cumprirem a legislação que trata da contratação de adolescentes e jovens na condição de aprendizes, o que restringe o leque de oportunidades a mais pessoas.

Esses informantes veem o Programa de forma positiva, na medida em que compreendem que ele se apresenta como instrumento capaz de proporcionar a qualificação profissional necessária à sua entrada no mercado de trabalho e mesmo de construir uma carreira profissional que possa ser satisfatória, inclusive em relação à mobilidade social e econômica, o que resultaria em melhoria das condições de vida.

Tanto é que 96,08% dos informantes beneficiários do Programa Jovem Aprendiz apontam diversos motivos, dentre eles, a qualificação profissional e a modificação do comportamento pessoal após sua participação no Programa, o que, segundo eles, garantirá o acesso e permanência no mercado de trabalho.

Interrogados quanto ao Programa, 80,40% responderam o curso é bom e se sentem preparados tanto de forma teórica quanto prática, de modo que isso pode se apresentar como requisito não apenas para o acesso ao mercado de trabalho, mas como suporte importante para o desenvolvimento da carreira profissional.

Ressalta-se que o problema proposto na introdução foi adequadamente respondido e os objetivos alcançados.

A pesquisa, em função da importância do tema, contribui para o aprofundamento de reflexão sobre a política de inserção do adolescente e do jovem no mercado de trabalho, de forma que o estudo pode interessar aos planejadores de políticas públicas de juventude, a pesquisadores da área assim como a professores e acadêmicos de áreas relacionadas ao tema como a psicologia, a sociologia, a administração de empresas e relacionadas ao desenvolvimento local e regional, bem como a autoridades ligadas a todas as instâncias do poder executivo, uma vez que compete a elas a efetivação das políticas de fomento do emprego e da renda.

Este estudo possibilita a novos pesquisadores a investigação do tema, pois o mesmo não se esgota em si por si só. Muito pelo contrário, abrem-se novas portas para que empregadores atentem para o desafio que vimos nesta pesquisa: contratar jovens e adolescentes para a empresa. Mesmo jovens podem contribuir ao desenvolvimento da mesma e vimos que os empregadores não são avessos à ideia. Por isso fica a sugestão para novos estudos, pois este, apenas serve para abrir uma nova discussão e deixa acesa a proposta de novas contribuições futuras. Dentro da área da administração pode esse ser um vínculo muito aberto visto que tem-se novas e possíveis perspectivas em termos de estudo. Deixo minha contribuição para quem quiser continuar o estudo pois muito me instigou descobrir os caminhos que o Jovem Aprendiz pode ter dentro (e fora), da empresa. E por fim espero que este estudo tenha servido para abrir um canal de comunicação entre gestores e comunidade, permitindo assim a percepção das necessidades da própria comunidade.

REFERÊNCIAS

- ABADE, F. L. **Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica.** *In: Rev. Bras. Orientac. Prof* [online]. 2005, vol.6, n.1, pp. 15-24. ISSN 1679-3390. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v6n1/v6n1a03.pdf>>. Acesso em: 12/11/2014.
- AGUIAR, R. **Programa jovem aprendiz: transformando a obrigatoriedade em oportunidade.** In: *Recursos humanos: coletânea de artigos*. Belo Horizonte: ECXCARD, 2012. (Livro II). Disponível em: <http://www.ecx.com.br/ECX_Livro_RH_2_TELA.pdf>. Acesso em: 22/8/2014.
- BANDEIRA, M. **Formulação de um problema de pesquisa.** Série didática, UFSJ, 2000. Disponível em: <<http://www.ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/lapsam/Texto%203-%20Revisao%20de%20literatura.pdf>>. Acesso em: 16 de maio 2016.
- ALAKAKI, S. **Número de jovens aprendizes contratados hoje no Brasil representa apenas 27% do potencial do país.** *In: Trama Comunicação* (2014). Disponível em: <<http://www.tramaweb.com.br/press-release/10860/numero-de-jovens-aprendizes-contratados-hoje-no-brasil-representa-apenas-27-do-potencial-do-pais.aspx>>. Acesso em: 27/7/2016.
- ALBUQUERQUE, A.; BENEVENTO, C. T. **Jovens no mercado de trabalho: importância e benefícios da legislação relativa à aprendizagem.** *In: EFDeportes.com, Revista Digital*. Buenos Aires – año 19 – Nº 193 – Junio de 2014. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd193/jovens-no-mercado-de-trabalho-beneficios.htm>>. Acesso em: 10/5/2015.
- ALMEIDA, M. E. G. G.; PINHO, L. V. **Adolescência, família e escolhas: implicações na orientação profissional.** *Psicol. clin.* [online]. 2008, vol.20, n.2, pp. 173-184. ISSN 0103-5665. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pc/v20n2/a13v20n2.pdf>>. Acesso em: 3/8/2014.
- AMAZARRAY, M. R. *et al.* **Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem.** In: *Psic.: Teor. e Pesq.* [online]. 2009, vol.25, n.3, pp. 329-338. ISSN 0102-3772. Disponível em: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/acbs/article/viewFile/3637/pdf_14>. Acesso em: 22/8/2014.
- AMORIM, D.; TOMAZELLI, I. **A taxa de desemprego cai para 5,4% na média de 2013, a menor da história.** In: *Economia e Negócios*. Agência Estadão [on-line], janeiro de 2014. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,taxa-de-desemprego-cai-para-5-4-na-media-de-2013-a-menor-da-historia,176731e>>. Acesso em: 5/8/2014.
- ANDONINI, N. **Apresentação.** *In: JOSVIK, M.; BLEY, R. B. (Orgs.). Ser aprendiz!: aprendizagem e políticas públicas – aspectos jurídicos, teóricos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009.

ANDRADE, C. C. de. **Entre gangues e galera: juventude, violência e sociabilidade na periferia do Distrito Federal.** (Tese) Doutorado em Antropologia Social - Instituto de Ciências Sociais da UNB. Brasília, 2007. Disponível em:

<http://bdtd.bce.unb.br/tesdesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=2865>. Acesso em: 26/7/2014.

ANDRADE, R. F. de. **Análise do programa Jovem Aprendiz da Chesf em Pernambuco, sob a ótica de mentores e de mentorados.** (Dissertação) Mestrado em Administração - Faculdade Boa Viagem. Recife, 2008. Disponível em:

<http://www.fbv.edu.br/_media/textos/462012175628.pdf>. Acesso em: 27/1/2014.

ARRUDA, M. C. C. **A relação trabalho/educação no cenário contemporâneo.** In: SOUZA, J. S. (Org.). Trabalho, qualificação e políticas públicas. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2011.

AZEVEDO, E. B. de. **Patrimônio industrial no Brasil.** In: *usjt - arq.urb* - número 3/ primeiro semestre de 2010. Disponível em: <http://www.usjt.br/arq.urb/numero_03/2arqurb3-esterezilda.pdf>. Acesso em: 26/7/2014.

BALTAR, P. **Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil.** In: *Estud. av.* [online]. 2014, vol.28, n.81, pp. 95-114. ISSN 0103-4014. Disponível em:

<<http://www.scielo.br/pdf/ea/v28n81/v28n81a07.pdf>>. Acesso em: 16/2/2015.

BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. **Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?.** *Rev. adm. contemp.* [online]. 2005, vol.9, n.4, pp. 31-52. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n4/v9n4a03.pdf>>. Acesso em: 26/1/2014.

BARTALOTTI, O.; MENEZES-FILHO, N. **A relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e a escolha profissional dos jovens.** *Econ. Apl.* [online]. 2007, vol.11, n.4, pp. 487-505. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecoa/v11n4/02.pdf>>. Acesso em: 25/1/2014.

BORGES, J. F.; MIRANDA, B. S.; CASADO, T. **Desenvolvimento da carreira: trabalho, família e outras dimensões do projeto de vida da pessoa.** In: DUTRA, J. S. (Org.). Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL. **Lei nº. 8.069/1990:** Estatuto da Criança e do Adolescente. São Luis: CMDCA, 1990.

_____. **Decreto nº. 5.598/2005:** Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 25/1/2014.

_____. MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Manual de aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 7. ed. Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2011.

_____. **Lei nº 10.097/2000** – 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 10/5/2015.

_____. **Educação profissional**: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Brasília: SEFOR, 1995.

_____. Ministério do Trabalho. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para Juventude Coordenação-Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil. **Boletim da Aprendizagem Profissional ANO 2014**. Brasília: MTE, 2014. Disponível em: <acesso.mte.gov.br/data/files/.../Boletim%20da%20Aprendizagem_2014>. Acesso em: 16/10/2016.

BUIAR, J. C.; GARCIA, N. M. D. **Lei do jovem aprendiz**: as séries metódicas e suas implicações na formação técnico-científica do trabalhador. Disponível em: <http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Arquivos_senept/ANAIS/Anais_2008/terca_tema6/TerxaTema6Artigo18.pdf>. Acesso em: 26/1/2014.

CACCIAMALI, M. C. **As políticas ativas de mercado de trabalho no Mercosul**. *In*: Estud. av. [online]. 2005, vol.19, n.55, pp. 85-104. ISSN 0103-4014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v19n55/06.pdf>>. Acesso em: 12/11/2014.

CANO, W. **Desequilíbrios regionais e concentração industrial no Brasil: 1930-1970 e 1970-1995**. 2. ed. Rev. Aum. Campinas: INICAMP, 1998 (30 anos de Economia – UNICAMP, 2).

CASTELLÁ SARRIERA, J. **Da orientação profissional para a inserção do jovem no trabalho**. *In*: Rev. ABOP [online]. 1998, vol.2, n.2, pp. 75-80. ISSN 1414-8889. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rabop/v2n2/v2n2a07.pdf>>. Acesso em: 12/11/2014.

CASTELLÁ SARRIERA, J.; CAMARA, S. G.; BERLIM, C. S. **Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um programa de inserção ocupacional para jovens desempregados**. *In*: Psicol. Reflex. Crit. [online]. 2000, vol.13, n.1, pp. 189-198. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722000000100019>. Acesso em: 12/11/2014.

CASTRO, M. G.; ABRAMOVAY, M. **Jovens em situação de pobreza, vulnerabilidades sociais e violências**. *In*: Cadernos de Pesquisa, n. 116, julho/2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cp/n116/14402.pdf>>. Acesso em: 26/1/2014.

CIPOLA, A. **O trabalho infantil**. São Paulo: Publifolha, 2011 (Folha explica).

CAPUTO, A. C.; MELO, H. P. **A industrialização brasileira nos anos de 1950**: uma análise da instrução 113 da SUMOC. *In*: Estud. Econ. [online]. 2009, vol.39, n.3, pp. 513-538. ISSN 0101-4161. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ee/v39n3/v39n3a03.pdf>>. Acesso em: 28/7/2014.

CENCI, Adriane. **Trabalho em Marx/Engels e a apropriação desse conceito por Vygotski**. Disponível em:

<<http://coral.ufsm.br/sifedocregional/images/Anais/Eixo%2005/Adriane%20Cenci.pdf>>. Acesso em: 20/10/2016.

CONSELHO NACIONAL DE JUVENTUDE. **Política Nacional de Juventude: diretrizes e perspectivas**. Brasília: CNJ, 2006. Disponível em: <www.anchietanum.com.br/site/xtBaixar.php?intIdDownload=82>. Acesso em: 16/2/2015.

COSTA, J. M. **Orientação profissional: um outro olhar**. *In:* Psicol. USP [online]. 2007, vol.18, n.4, pp. 79-87. ISSN 0103-6564. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusp/v18n4/v18n4a05.pdf>>. Acesso em: 26/7/2014.

DENCKER, A. F. M.; DA VIÁ, S. C. **Pesquisa empírica em ciências humanas (com ênfase em comunicação)**. São Paulo: Futura, 2001.

DIAS, M. S. de L.; SOARES, D. H. P. **Planejamento de carreira: orientação para estudantes universitários**. São Paulo: Vetor, 2009.

_____. **A escolha profissional no direcionamento da carreira dos universitários**. *In:* Psicol. cienc. prof. [online]. 2012, vol.32, n.2, pp. 272-283. ISSN 1414-9893. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v32n2/v32n2a02.pdf>>. Acesso em: 12/11/2014.

DIAS, M. C. **Geração de emprego, renda e política de qualificação nacional: elementos para uma análise no Estado do Pará (2014)**. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupopesquisa/gepal/segundosimposio/mariadocarmodasilvadias.pdf>>. Acesso em: 12/11/2014.

DOWBOR, L. SACHS, I.; LOPES, C. (Orgs.). **Riscos e oportunidades em tempo de mudanças**. Fortaleza: Banco do Nordeste do Brasil, 2010.

DUARTE, M. A. F. **O art. 429, CLT e a cota aprendiz**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/art429.htm>>. Acesso em: 06/10/2014.

ENSINO SOCIAL PROFISSIONALIZANTE (ESPRO). **Taxa de desemprego entre os jovens**. *In:* Boletim de Notícias do Aprendiz, 2014. Disponível em: <<http://www.espro.org.br/noticias/boletim-aprendiz/75-boletim-aprendiz-edicao/644-taxa-emprego>>. Acesso em: 5/8/2014.

FRANKLIN, A. **Apontamentos e fontes para a história econômica de Imperatriz**. Imperatriz: Ética, 2008.

FERREIRA, A. A.; DUTRA, J. S. **Orientação profissional**. *In:* DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

FERREIRA, L. S. **O funcionamento do mercado de trabalho, o problema do desemprego e o papel do Estado na promoção de emprego**. *In:* SOUZA, J. S. (Org.). **Trabalho, qualificação e políticas públicas**. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2011.

FILIZATTI, R. **O desafio da escolha profissional**. *In:* Psico-USF (Impr.) [online]. 2003, vol.8, n.1, pp. 93-94. ISSN 1413-8271. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v8n1/v8n1a13.pdf>>. Acesso em: 28/7/2014.

FORTUNATTI, Z. F. S.; LUCAS, M. G. **Jovem aprendiz**: benefícios do trabalho na adolescência. *In*: Unoesc & Ciência - ACBS, Joaçaba, v. 4, n. 2, p. 155 -164, jul./dez. 2013. Disponível em: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/acbs/article/viewFile/3637/pdf_14>. Acesso em: 12/11/2014.

FREITAS, M. de F. Q.; OLIVEIRA, L. M. P. **Juventude e educação profissionalizante**: dimensões psicossociais do Programa Jovem Aprendiz. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psiquesq/v6n2/v6n2a04.pdf>>. Acesso em: 28/7/2016.

Freitas, J. C. T. de. **Estratégia organizacional**: utilizando a política de treinamento e desenvolvimento como vantagem competitiva. *In*: IX Simpósio de Excelência em Gestão Tecnológica (2912). Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/65316839.pdf>>. Acesso em: 27/7/2016.

GALVAN, C. T. G.; FLÁVIO, L. C. **Estudo bibliográfico sobre o processo de industrialização, a urbanização e o desenvolvimento da habitação no Brasil**. Francisco Beltrão, 2006. Disponível em: <[e-revista.unioeste.br/index.php/fazciencia/article/download/7497/5539](http://revista.unioeste.br/index.php/fazciencia/article/download/7497/5539)>. Acesso em: 28/7/2014.

GOMES, H. M.; MARINS, H. O. **A ação docente na educação profissional**. 2. ed. São Paulo: SENAC, 2013.

GOOGLE. **Imperatriz – MA**: mapa (2015). Disponível em: <<https://www.google.com.br/#q=mapa+de+imperatriz++ma>>. Acesso em: 18/1/2015.

GUILLAND, R.; MONTEIRO, J. K. **Jovens e desemprego**: estado da arte. In: Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 10, 2, jul-dez 2010, 145-158. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/22215/20153>>. Acesso em: 28/7/2016.

HENRIQUES, R. **Desnaturalizar a desigualdade e erradicar a pobreza no Brasil**. *In*: NOLETO, M. J.; WERTHEIN, J. (Orgs.). Pobreza e desigualdade no Brasil: traçando caminhos para a inclusão social. Brasília: UNESCO, 2003. (Anais do Seminário Internacional Pobreza e Desigualdade no Brasil Brasília, 8-9 de maio de 2003). Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001339/133974por.pdf>>. Acesso em: 26/1/2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Imperatriz**: Censo Demográfico 2010. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=210530>>. Acesso em: 18/2/2015.

JOHANN, J. R. **Educação e ética**: em busca de uma aproximação. Porto Alegre: Edipucrs, 2009.

KON, A. **Pleno emprego no Brasil**: interpretando os conceitos e indicadores. *In*: Revista Economia & Tecnologia (RET) Volume 8, Número 2, p. 5-22, Abr/Jun 2012. Disponível em: <http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/revista/Economia_&_Tecnologia_Vol_08_Num_02%20versao%20final.pdf>. Acesso em: 19/2/ 2015.

KRAWULSKI, E. **A orientação profissional e o significado do trabalho.** *In:* Revista *ABOP* [online]. 1998, vol.2, n.1, pp. 5-19. ISSN 1414-8889. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rabop/v2n1/v2n1a02.pdf>>. Acesso em: 4/8/ 2014.

LEMOS, A. H. C. **Empregabilidade e individualização da conquista do emprego.** *In:* BALASSIANO, M.; COSTA, I. de S. A. da. *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas.* São Paulo: Atlas, 2012.

LEMOS, A. H. C.; DUBEUX, V. J. C.; PINTO, M. C. S. **Educação, empregabilidade e mobilidade social: convergências e divergências.** *In:* Cad. EBAPE.BR [online]. 2009, vol.7, n.2, pp. 368-384. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v7n2/a12v7n2.pdf>>. Acesso em: 27/1/2014.

LIMA, M. J. O. **As empresas familiares da cidade de Franca: um estudo sob a visão do serviço social** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/cbyx4/pdf/lima-9788579830372-02.pdf>>. Acesso em: 27/7/2014.

MÁXIMO, T. A. C. de O. **Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do Programa Jovem Aprendiz.** (Tese) Doutorado - Universidade Federal da Paraíba, 2012. Disponível em: <<http://www.cchla.ufpb.br/ppgps/pdf/teses/2012/Thais%20Augusta%20Cunha%20de%20Oliveira%20Maximo%202012.pdf>>. Acesso em: 12/5/2015.

MAIA, A. G. **Transformações no mercado de trabalho e desigualdade social no Brasil.** *In:* Cienc. Cult. [online]. 2006, vol.58, n.4, pp. 34-35. Disponível em: <<http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a17v58n4.pdf>>. Acesso em: 27/1/2014.

MACHADO, D. C.; HALLAK NETO, J. **Políticas ativas e passivas de mercado de trabalho: panorama atual.** Disponível em: <http://www.proac.uff.br/cede/sites/default/files/TD39_2.pdf>. Acesso em: 27/1/2014.

MANDELLI, M. T.; SOARES, D. H. P.; LISBOA, M. D. **Juventude e projeto de vida: novas perspectivas em orientação profissional.** *In:* Arquivos brasileiros de psicologia, v. 63, 2011. Disponível em: <<http://seer.psicologia.ufrj.br/index.php/abp/article/view/723/587>>. Acesso em: 13/11/2014.

MANGA, M. **Microfinanças e sustentabilidade.** Curitiba: Appris, 2015.

MARTINS, G. de A. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2006.

MELO, S. L.; BORGES, L. O. **A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem.** *In:* Psicol. cienc. prof. [online]. 2007, vol.27, n.3, pp. 376-395. ISSN 1414-9893. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v27n3/v27n3a02.pdf>>. Acesso em: 5/8/2014.

MELO-SILVA, L. L.; LASSANCE, M. C. P.; SOARES, D. H. P. **A orientação profissional no contexto da educação e trabalho.** *In:* Rev. bras. orientac. prof [online]. 2004, vol.5, n.2, pp. 31-52. ISSN 1679-3390. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v5n2/v5n2a05.pdf>>. Acesso em: 12/11/2014

MIQUELIN JÚNIOR, M. **Capacitando o jovem para o mercado de trabalho**. São Paulo: Texto Novo, 2008.

MOREIRA, I. M. **Acolhimento institucional e qualificação profissional**: implicações da medida protetiva na vida do jovem egresso. (Dissertação) Mestrado - Universidade Federal do Ceará, 2013. Disponível em: <http://www.uece.br/politicassuece/dmdocuments/idenilse_maria_moreira.pdf>. Acesso em: 12/5/2015.

MOURA, D. H. **Políticas públicas para a educação profissional técnica de nível médio nos anos 1990 e 2000**: limites e possibilidades. *In*: OLIVEIRA, R. (Org.). Jovens, ensino médio e educação profissional: políticas públicas em debate. Campinas: Papirus, 2012.

MOURA, C. B. de; MENEZES, M. V. **Mudando de opinião**: análise de um grupo de pessoas em condição de re-escolha profissional. *In*: *Rev. bras. orientac. prof* [online]. 2004, vol.5, n.1, pp. 29-45. ISSN 1679-3390. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v5n1/v5n1a04.pdf>>. Acesso em: 13/10/2013.

MS BRASIL. **Carreira**: as vantagens de contratar um Trainee. Disponível em: <<http://msbrasil.com.br/blog/administracao/carreira-as-vantagens-de-contratar-um-trainee/>>. Acesso em: 20/7/2016.

NERI, M.; SOARES, W. **Desigualdade social e saúde no Brasil**. *In*: *Cad. Saúde Pública* [online]. 2002, vol.18, suppl., pp. S77-S87. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v18s0/13795.pdf>>. Acesso em: 07/11/2014.

OLABUENAGA, J. I. R.; ISPIZUA, M. A. **La descodificacion de la vida cotidiana**: metodos de investigacion cualitativa. Bilbao, Universidad de deusto, 1989.

OLIVEIRA, E. A. **A política de emprego no Brasil**: o caminho da flexinsegurança. *In*: *Serv. Soc.* [online]. 2012, n.111, pp. 493-508. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n111/a06.pdf>>. Acesso em: 25/1/ 2014.

OLIVEIRA, R. **Por uma educação profissional democrática e emancipatória**. *In*: Jovens, ensino médio e educação profissional: políticas públicas em debate. Campinas: Papirus, 2012.

OLIVEIRA, N. Q.; PESSOA, R. C. **A importância da orientação profissional para a escolha de uma carreira na adolescência**. *In*: *Psicologia.pt.*, 2013. Disponível em: <<http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0343.pdf>>. Acesso em: 13/11/ 2014.

OLIVEIRA, O. **Trabalho e profissionalização do jovem**. *In*: JOSVIÁK, M.; BLEY, R. B. (Orgs.). *Ser aprendiz!*: aprendizagem e políticas públicas – aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, V. R. de. **Desmistificando a pesquisa científica**. Belém: EDUFPA, 2008.

PARTIDO DOS TRABALHADORES (PT). **Estudo mostra que desigualdade caiu em 80% dos municípios do Brasil em uma década**. Disponível em:

<http://www.pt.org.br/noticias/view/estudo_mostra_que_desigualdade_caiu_em_80_dos_municipios_do_brasil_em_uma_d#sthash.fxCxGVSI.dpuf>. Acesso em: 25/1/ 2014.

PAZ, S. R.; OLIVEIRA, R. de. **A educação tecnológica e profissional como programa/política de Estado**: análise da política nacional de qualificação profissional do Brasil. *In*: Jovens, ensino médio e educação profissional: políticas públicas em debate. Campinas: Papirus, 2012.

PELOSO, A. C.; YONEMOTO, H. W. Atração, desenvolvimento e retenção de talentos. *In*: Rev. Índex [on-line], 2015. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2525/2049>>. Acesso em: 10/5/2015.

PIANA, M. C. **A construção do perfil do assistente social no cenário educacional**. [online]. São Paulo: UNESP, 2009. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/vwc8g/pdf/piana-9788579830389-03.pdf>>. Acesso em: 29/1/2014.

PINTO, K. M. D.; OLIVEIRA, A. L. **Desenvolvimento de carreira**: o papel do indivíduo e da organização. *In*: CHAMON, E. M. Q. de O. (Org.). Gestão integrada de organizações. Rio de Janeiro: Brasport, 2008.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Erradicar a extrema pobreza e a fome**: nosso objetivo. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/ODM1.aspx>>. Acesso em: 27/1/2014.

RAITZ, T. R.; PETTERS, L. C. F. **Novos desafios dos jovens na atualidade**: trabalho, educação e família. *In*: Psicol. Soc. [online]. 2008, vol.20, n.3, pp. 408-416. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v20n3/11.pdf>>. Acesso em: 27/1/2014.

RAMOS, M. **A educação tecnológica como política de Estado**. *In*: OLIVEIRA, R. de (Org.). Jovens, ensino médio e educação profissional: políticas públicas em debate. Campinas: Papirus, 2012.

RIBERIO, M. A. **Breve histórico dos primórdios da orientação profissional**. *In*: _____; MELO-SILVA, L. L. (Orgs.). Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos. São Paulo: Vetor, 2011 (Vol. 1).
_____. ; MELO-SILVA, L. L. **Introdução**. *In*: Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos. São Paulo: Vetor, 2011.

ROCHA, S. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho**. *In*: Cad. CRH [online], 2008, vol.21, n.54, pp. 533-550.ISSN 0103-4979.Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v21n54/09.pdf>>. Acesso em: 10/11/2014.

RUENDA, F. J. M.; MARTINS, L. J.; CAMPOS, K. C. de L. **Empregabilidade**: o que os alunos universitários entendem sobre isto?. *In*: Psicol. teor. prat. v.6 n.2. São Paulo, dez./2004. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v6n2/v6n2a06.pdf>>. Acesso em: 10/11/2014.

SANTOS, M.; SILVEIRA, M. L. **O Brasil: território e sociedade no início do século XXI**. 17. ed. Rio de Janeiro: Record, 2013.

SAVIANI, D. **O trabalho como princípio educativo frente às novas tecnologias**. *In:* FERRETTI, C. J.; ZIBAS, D. M. L.; MADEIRA, F. R.; FRANCO, M. L. P. B. (Orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis, Vozes, 2013.

SCALABRIN, A. C.; KISHORE, A.; CASADO, T. **Tendências na gestão de carreiras**. *In:* DUTRA, J. S. (Org.). *Gestão de carreiras na empresa contemporânea*. São Paulo: Atlas, 2010.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO A MICRO E PEQUENAS EMPRESAS (SEBRAE). **Critérios de classificação de empresas: MEI - ME – EPP**. Disponível em: <<http://www.sebrae-sc.com.br/leis/default.asp?vcdtexto=4154>>. Acesso em: 10/11/2014.

SECCO, M. A. A.; GIONEDES, R. L.; NARDELLI, T. **Aprendizagem profissional: desenvolvimento e autonomia**. *In:* JOSVIK, M.; BLEY, R. B. (Orgs.). *Ser aprendiz!: aprendizagem e políticas públicas – aspectos jurídicos, teóricos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SILVA, F. F. **Políticas públicas de orientação profissional: diagnóstico e perspectiva para o Brasil**. *In:* RIBEIRO, M. A.; MELO-SILVA, L. L. (Orgs.). *Compêndio de orientação profissional e de carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos*. São Paulo: Vetor, 2011.

SILVA, E. L.; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. Florianópolis: UFSC, 2005. Disponível em: <<http://www.portaldeconhecimentos.org.br/index.php/por/content/view/full/10232>>. Acesso em: 15/06/2016.

SILVA FILHO, H. P. de F. e. **O empresariado e a educação**. *In:* FERRETTI, C. J.; ZIBAS, D. M. L.; MADEIRA, F. R.; FRANCO, M. L. P. B. (Orgs.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis, Vozes, 2013.

SILVA, R. M. S. **A política nacional de juventude e o desafio de promover a participação**: um estudo sobre o programa jovem aprendiz do SENAC de Pelotas. (Dissertação) Mestrado - Universidade de Católica de Pelotas, 2011. Disponível em: <<http://www.ucpel.tche.br/mps/diprosul/docs/trabalhos/23.pdf>>. Acesso em: 13/11/2014.

SILVA, J. A. A. **As especificidades das políticas de qualificação profissional para a juventude**. *In:* OLIVEIRA, R. (Org.). *Jovens, ensino médio e educação profissional: políticas públicas em debate*. Campinas: Papyrus, 2012.

SILVA, A. L. P.; SOARES, D. H. P. **A orientação profissional como rito preliminar de passagem**: sua importância clínica. *In:* *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 6, n. 2, p. 115-121, jul./dez. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pe/v6n2/v6n2a16>>. Acesso em: 10/9/2014.

SILVA, R. D. M.; TRINDADE, Z. A. **Adolescentes aprendizes**: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si. *In*: Rev. Bras. Orientac. Prof [online]. 2013, vol.14, n.1, pp. 73-86. ISSN 1679-3390. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v14n1/08.pdf>>. Acesso em: 10/5/2015.

SOUZA, C. **Políticas públicas**: uma revisão da literatura. *In*: Sociologias [online]. 2006, n.16, pp. 20-45. ISSN 1517-4522. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16.pdf>>. Acesso em: 14/11/2014.

SOUZA, Z. A.; CALDARELLI, C. E. **Capital humano, educação e desenvolvimento econômico**: elementos de uma discussão necessária. *In*: 1º Seminário Internacional Campo, Educação e Diversidade realizado entre os dias 5 e 7 de outubro de 2011 em Campo Grande – MS. Disponível em: <www.ufgd.edu.br/.../capital-humano-educacao-e-desenvolvimento-econ.>. Acesso em: 10/9/2014.

SPARTA, M. **O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil**. *In*: Rev. bras. orientac. prof. [online]. 2003, vol.4, n.1-2, pp. 1-11. ISSN 1679-3390. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v4n1-2/v4n1-2a02.pdf>>. Acesso em: 3/8/2014.

SHIROMA, E. O.; CAMPOS, R. F. **Qualificação e reestruturação produtiva**: um balanço das pesquisas em educação. *In*: Educ. Soc. [online]. 1997, vol.18, n.61, pp. 13-35. ISSN 0101-7330. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v18n61/4697.pdf>>. Acesso em: 27/1/2014.

SOUZA, H.; FROZZI, D.; BARDAGI, M. P. **Percepção de adolescentes aprendizes sobre a experiência do primeiro emprego**. *In*: Psicol. cienc. prof. [online]. 2013, vol.33, n.4, pp. 918-933. ISSN 1414-9893. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n4/v33n4a11.pdf>>. Acesso em: 8/1/2015.

URANI, A. **Crescimento e geração de emprego e renda no Brasil**. *In*: Lua Nova [online]. 1995, n.35, pp. 5-38. ISSN 0102-6445. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ln/n35/a02n35.pdf>>. Acesso em: 13/11/2014.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S. **Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional**: um estudo com ex-funcionários de uma instituição privatizada. *In*: Rev. adm. contemp. [online]. 2011, vol.15, n.5, pp. 834-854. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n5/a04v15n5.pdf>>. Acesso em: 27/1/2014.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Métodos de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

VIGOTSKI, L. S. **Pensamento e linguagem**. [Traduzido por Jefferson Luiz Camargo]. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.