



O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE A PARTIR DA ÓTICA DOS EX-ALUNOS.

Ruliver Lucio Santana da Matta

Lílian Beatriz Ferreira

Curso: Administração Período: 8.º

Área de Pesquisa: Ciências Sociais Aplicadas.

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo analisar qual a percepção dos ex-alunos do Programa “Jovem Aprendiz” sobre o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado atual. Para isso, foi realizada uma pesquisa com abordagem qualitativa. Para coleta dos dados, utilizou-se a entrevista com roteiro semi-estruturado, sendo a amostra constituída por acessibilidade. Os dados foram analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados apontaram que os entrevistados se sentiam agradecidos pela oportunidade de terem passado pelo programa jovem aprendiz, sendo indispensável para a sua formação, o que contribuiu para seu ingresso e permanência no mercado de trabalho. Diante disso, foi possível concluir que o Programa Jovem Aprendiz beneficiou os profissionais pesquisados, contribuindo para o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado de trabalho, atuando dessa forma, diretamente em sua empregabilidade.

Palavras-chave: Jovem; Mercado de Trabalho; Programa Jovem Aprendiz; Formação Profissional.

1. INTRODUÇÃO.

O programa jovem aprendiz de acordo com a Lei N.º 10 097, de 19 de dezembro de 2000, ampliada pelo Decreto Federal n.º 5.598 de 01 de dezembro de 2005, tem como objetivo fazer a inserção dos jovens e adolescentes entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho, em empresas de médio e grande porte. O contrato de trabalho tem duração de um ano e o jovem intercala uma semana na instituição formadora e uma semana na empresa, fazendo assim a combinação de formação teórica e prática. Dessa forma, o jovem tem a possibilidade de inclusão social com o primeiro emprego e a empresa tem a oportunidade de contribuir para a formação de um futuro profissional de excelência.

De acordo com Andrade et al (2016) o programa jovem aprendiz é de grande importância por contemplar aspectos de curso de aprendizagem e instituições responsáveis; entidades prestadoras do serviço nacional de aprendizagens; o contrato dos direitos e deveres dos aprendizes. Para o autor, isso beneficiaria tanto a empresa, quanto o aprendiz.

As informações difundidas entre o público de jovens aprendizes ressaltam a importância de estar matriculado no ensino fundamental e médio (CASTRO, 2007). Essas informações provavelmente agregam na diminuição da evasão escolar formando adultos melhor preparados para o mercado de trabalho. Todavia, o medo perder o primeiro emprego, acaba fazendo com que os jovens finjam comportamentos atípicos, passando a imagem de um tipo de maturidade que os mesmos ainda não possuem (MARIANI, 2010), no entanto, os adolescentes não

gostam de ser chamada a atenção e nem suportam trabalhar sobre muita pressão (ARTUSI, 2017). A nova geração é tida como mais sensível e também a que não leva desaforo, o que acaba atrapalhando até mesmo no vínculo empregatício, fazendo com que em situações mais adversas o próprio jovem não tenha medo de pedir demissão.

Diante deste contexto é que se insere a problemática deste estudo que visa identificar: qual a percepção dos ex-alunos do Programa “Jovem Aprendiz” sobre o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado de trabalho atual?

Este estudo torna-se relevante, visto que, para Calazans et al (2014), alguns conteúdos passados em sala de aula não conseguem ser aplicadas facilmente a prática da vivência no mercado de trabalho, e ainda, o projeto realizado por Moura et al. (2017), destaca a fala de alguns jovens que participaram do programa e não perceberam em suas experiências, o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado de trabalho.

Diante disso, o objetivo deste estudo é analisar a percepção dos ex-alunos do Programa “Jovem Aprendiz” sobre o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado de trabalho atual. Pretende-se desta forma, contribuir com os estudos que envolvem esta temática, servindo como um instrumento de informação sobre a realidade do programa jovem aprendiz, aumentando assim as descobertas a respeito dessa esfera social e administrativa, que tem como função, gerar benefícios tanto para empregadores, como para os jovens profissionais.

O artigo está dividido em cinco seções: a primeira foi constituída desta introdução. A segunda aborda os aspectos teóricos a respeito da temática. A terceira apresenta os caminhos metodológicos adotados para o estudo. Para quarta apresenta os resultados e análise, seguindo-se da quinta, com as considerações finais.

2.DESENVOLVIMENTO

2.1. Referencial Teórico.

2.1.1. O programa Jovem Aprendiz!

Foi permitida em 1988 pela Constituição da República Federativa do Brasil a entrada de adolescentes no mercado de trabalho com idade a partir de 14 anos. “No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação da Lei n.º 10097, de 19 de dezembro de 2000, n.º 11180 de 23 de setembro de 2005, e n.º 11788, de 25 de setembro de 2008”, intitulado de Programa “Jovem Aprendiz”

O programa prevê que a instituição pedagógica dê aos jovens os estudos necessários para que a empresa o ajude a executar e a adquirir mais informações para o seu melhor desempenho tanto educacional quanto profissional. Essas atividades teóricas e práticas são o grande diferencial e a maior característica de identificação do programa jovem aprendiz (MANUAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL, 2019, p. 7 – 10).

Segundo Villar et al (2018) o programa jovem aprendiz gera um grande aprendizado tanto teórico e prático e também com auxílio no desenvolvimento profissional. Os dados coletados e analisados pelo autor a respeito do programa, evidenciam que os participantes se tornarão futuros profissionais mais

preparados para experiências futuras. Para Lima (2003) compreender melhor a tarefa de aprendizagem dos jovens é algo extremamente complexo. O autor ainda destaca o ano de 1990 em que as ONGs (Organizações não governamentais) com o Estado, passaram a trabalhar em conjunto para o melhor resultado.

Os resultados da pesquisa analisada por Dalvaneide (2008) evidenciaram que o programa jovem aprendiz não foge à sua regra e tem como principal base a inserção no mercado de trabalho sendo normalmente seu primeiro contato com a empregabilidade. O autor destaca que a profissionalização na juventude não se caracteriza como o principal diferencial para o enfrentamento da desigualdade social que se vivencia nos dias atuais, mesmo sendo um direito que todo jovem Brasileiro deveria ter.

Segundo Freitas (2012) os jovens citaram que a formação recebida no programa jovem aprendiz será mais aproveitada se utilizada em situações reais de suas vidas. No entanto, vêem muitas dificuldades e problemas em todo seu processo de aprendizagem vivenciado, mesmo estando dispostos para colaborar com ideais para melhorar ainda mais o aprendizado. Para o autor, isso é um grande indicativo de que os jovens valorizam tudo que é ensinado, pois, conseguem ter o olhar crítico e de melhoria.

Na análise dos estudos realizados por Antunes et al (2014) verificou-se que os participantes do programa jovem aprendiz perceberam como uma dificuldade do projeto, o fato de trabalharem e estudarem. No entanto, o autor ressaltou que os pontos positivos do programa sobressaem às dificuldades citadas quando analisadas sob o aspecto dos benefícios do trabalho, tanto financeiros, quanto pessoais.

[...] tais como maturidade, crescimento profissional, realização pessoal, independência financeira, entre outros. Nesse sentido, é importante que as empresas passem a valorizar este capital humano, jovens cheios de disposição e sonhos, que podem trazer um grande diferencial para a empresa (ANTUNES, 2014, p. 15).

Já os estudos apontados por Amazarray (2009) retratam a necessidade de trabalhar com os jovens a educação da administração de seus salários, pensando assim em seus futuros e em como conseguir gastar o dinheiro com sabedoria. Para o autor, esse dinheiro recebido deixa os adolescentes em uma situação financeira “estável”, mas não se sabe até que ponto isso será garantido após o término do programa. Embora, os jovens demonstrem muito medo sobre o futuro, ao mesmo tempo, também se sentem muito bem assegurados por estarem recebendo essa educação e oportunidade. No entanto, Rosa (2019) evidencia que não se pode afirmar que os jovens fiquem fixos em seus empregos, pois, o programa ajuda na entrada no mercado de trabalho, mas não garante a permanência dos mesmos em suas empresas após o término do contrato, pois, os mesmos voltaram ao desemprego.

De acordo com Macêdo (2012) a maioria dos adolescentes tem como principal desejo aumentar sua classe socioeconômica, e o programa jovem aprendiz é o marco inicial dessa trajetória. Por meio dele, os participantes da pesquisa acreditam que terão uma maior e melhor inserção no mercado de trabalho.

Parizzi (2020) verificou o quanto a renda é importante para os jovens. Em seus estudos, identificou que o dinheiro ocasiona a afirmação da identidade de adultos para esses jovens na sociedade, permite com que eles consigam de alguma

forma ajudar em suas casas, ter uma vida social mais ativa e além de tudo, possibilita o primeiro vestígio de independência perante seus familiares.

Corroborando com os achados, Villar (2018) verificou o desenvolvimento profissional, empregabilidade e autoeficácia. Para alcançar seus resultados, foi realizado um estudo quase-experimental com adolescentes de 15 a 18 anos que participaram do programa jovem aprendiz. O autor coletou dados no início e após seis meses da participação desses jovens no programa. Os resultados apontam que os aprendizados formais e informais são importantes para o desenvolvimento das competências profissionais, tudo isso ocorre porque ao ingressar no programa jovem aprendiz, o estudante estará tendo vivência teórica e prática de como uma empresa faz o gerenciamento de todo o seu processo produtivo, contribuindo para a competência dos futuros técnicos.

Para Rosa (2019), os jovens mantêm vários desejos para o futuro como, por exemplo: cursar uma faculdade, ter estabilidade financeira, trabalho, casa, constituir uma família, entre outros, mas com todos esses anseios, vêm junto diversas incertezas. Diante disso, o autor afirma que apesar das diferenças existentes entre os jovens, há muito mais fatos em comum que aproximam e tornam suas vivências parecidas. Para isso, o programa, ao atender o desenvolvimento das habilidades necessárias para manter o jovem empregado, aumenta as possibilidades para que eles alcancem mais facilmente seus desejos.

Oliveira (2020) salienta que fica muito mais fácil a compreensão e a retenção do conhecimento adquirido pelo jovem quando o conteúdo chama a sua atenção de alguma maneira. Para o autor, no momento da sala de aula, os jovens estão sendo preparados para o mundo do trabalho, sendo assim, pretendem conseguir absorver o máximo de informação possível e dão muito valor a cada detalhe que é ensinado.

No entanto, para Almeida (2018) o processo de aprendizagem imposto pelo programa do jovem aprendiz está muito longe de fazer uma mudança na relação educação e trabalho, pois, de qualquer forma os jovens tiveram mais situações negativas envolvendo a escola regular do que experiências positivas. Em alguns casos, por conta do programa, houve notas baixas e mudança de turno, entre outros motivos. Para o autor, há uma grande batalha para que se consiga fazer um programa bom para a formação profissional e que, em simultâneo, seja positivo com relação à escola regular.

2.2.2. O jovem no Mercado de Trabalho:

A entrada de jovens no mercado de trabalho tem sido foco de políticas públicas nos últimos tempos e tem sido cada dia mais um enorme desafio com os ambientes extremamente competitivos. Segundo o IBGE (2018), na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2017, 11,2 milhões de jovens com idade entre 15 a 29 anos não estudavam e nem trabalhavam. Em comparação com o ano anterior houve um aumento de 5,9%, o que em média significa 619 mil pessoas. Jovens que poderiam contribuir economicamente com o país mais que infelizmente se encontram totalmente distantes dessa inclusão social (ARAÚJO et al, 2019).

Um dos principais problemas para a entrada dos jovens no mercado de trabalho para as empresas, dizem respeito à falta de comprometimento, responsabilidade e a baixa qualificação profissional. Já para os jovens, são as oportunidades e a escolaridade. Desse modo, Garanhani (2014) sugere que a falta de experiência não seja vista como um ponto negativo para o ingresso no mercado

de trabalho, para que os jovens tenham oportunidade de competição de igual para igual na busca para o primeiro emprego.

Na visão de Campos (2008), as habilidades requeridas pelo mercado, não estão sendo percebidas pelos empregadores, pois, os jovens demonstram um conhecimento menor que o esperado pelos contratantes, como: falta de iniciativa e baixo nível de responsabilidade. Ainda segundo Campos (2008) ter essas habilidades são algo que depende de cada um individualmente, mas seria muito interessante que a instituição responsável pelo curso investisse mais nesses itens que são tão necessários, como, por exemplo, oficinas de trabalho, estágios diferenciados, parcerias.

De acordo com Rakos (2016) pode-se constatar que as empresas esperam algumas características ideais pré-determinadas para esses jovens aprendizes, tais como: “um grau de estudo elevado, que saiba *Word*, *Excel* e ainda demonstrem vontade de aprender”. No entanto, para o autor, a realidade é bem diferente do esperado, pois, as empresas encontram jovens de comunidade completamente opostos as exigências esperadas e propostas, o que acaba fazendo que, em sua maioria, acabem desistindo da participação no programa por não se encaixarem e não se acostumarem. Isso porque a imagem do programa jovem aprendiz percebido pela empresa ainda é completamente distorcida, visto que a idéia de que já deve chegar pronto e lapidado é completamente absurda, e não é a proposta do projeto(RAKOS, 2016).

Contudo, o programa jovem aprendiz ressalta que favorece uma enorme contribuição para as empresas parceiras, pois, a empresa estará subsidiando mão de obra que se tornará qualificada, e concomitantemente, possibilitará a experiência no mercado de trabalho, gerando crescimento intelectual (BRASIL, 2019).

Para Garanhan (2014) a importância do programa para a empresa, está no custo baixo e na oportunidade de treinar os jovens conforme os ideais da firma, visto que normalmente são pessoas que estão tendo a sua primeira experiência profissional, e não possuem nenhum tipo de vício empresarial.

Todavia, existe um perfil pré-determinado que seja esperado em relação aos jovens encaminhados para as empresas participantes, algo praticamente inalcançável diante do avanço neoliberal que se formou a partir da década de 90. São esperadas então algumas características tidas como ideais para esse aprendiz, tais como: responsabilidade, bom comportamento, boa vestimenta (inclui o cabelo, etc.), grau de estudo elevado, experiência com *Word*, *Excel* e que demonstre entusiasmo em aprender. Isso quer dizer que eles esperam desses jovens uma sabedoria que não se adéqua ao perfil do jovem aprendiz, eles querem alguém que praticamente já tenha experiência profissional, é algo que não reflete o objetivo principal do programa que está justamente em ensinar essas práticas (RAKOS, 2016).

Não se pode negar, entretanto, que o aumento do capital e formação profissional do jovem participante acaba gerando benefícios ao próprio, à empresa e ao mercado de trabalho que receberá um futuro profissional mais qualificado (MENDONÇA, 2016). Prova disso, são os números alcançados pelo programa. A lei da aprendizagem n.º 10097, de 19 de dezembro de 2000, possibilitou uma grande diferença ao se comparar os 57231 aprendizes cadastrados no ano de 2005 com os 378942 jovens participantes no programa em 2017 (BRASIL, 2019).

Desde 2005 a média de jovens que passaram pelo programa no Brasil ultrapassa a marca de 3 milhões. Foi nesse mesmo ano que a norma do programa jovem aprendiz foi regulamentada. A remuneração tem como base o salário mínimo

e é obrigatório que os participantes estejam frequentando o ensino regular caso ainda não tenham se formado no ensino médio.

2.2. Metodologia

O local escolhido para a realização deste estudo encontra-se na Zona da Mata Mineira, na cidade de Manhuaçu. Segundo historiadores o nome Manhuaçu é de origem Tupi, e significa “rio grande” ou “lugar de muita água”. Conforme o último censo do IBGE, a população do município é de 80.580 habitantes (em 2000, havia 67.123 pessoas), com território de 627,281 km² (Site Prefeitura Municipal de Manhuaçu).

O método escolhido segue uma abordagem qualitativa, que de acordo com (GODOY, 1995) se investiga os acontecimentos do passado e assim se verifica suas influências nos dias atuais. A pesquisa se caracteriza como descritiva, que de acordo com Gil (1999) tem como objetivo principal descrever características de uma referida população. Dessa forma, buscou-se descrever a percepção dos ex-alunos do Programa “Jovem Aprendiz” sobre o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado de trabalho atual.

Como técnica de coleta de dados, utilizou-se a entrevista, cujo método é sempre realizado presencialmente, podendo ou não ser realizada a partir de um roteiro com questões pré-estabelecidas, e sua função é obter conhecimentos sobre determinado assunto (problema). Dessa forma, optou-se pelo roteiro semi-estruturado, onde o entrevistador segue um código já pré-estabelecido (PODRANOV, 2013, p. 106).

Os sujeitos da pesquisa são ex-participantes do programa jovem aprendiz. Foi utilizada a amostra por acessibilidade, a qual o pesquisador, seleciona os elementos ao qual tem acesso mais “fácil”. Acredita que assim os entrevistados possam representar o universo pesquisado no total (PODRANOV, 2013, p. 106).

Foram entrevistados 10 ex-participantes do programa jovem aprendiz e utilizou-se para definir a quantidade de pessoas pesquisadas o método de saturação de dados. “Considera-se saturada a coleta de dados quando nenhum novo elemento é encontrado e o acréscimo de novas informações, deixa de ser necessário, pois, não altera a compreensão do fenômeno estudado” (EISENHARDT, 1989). Para se analisar as repostas encontradas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo que tem como principal foco sondar as vivências dos sujeitos participantes (BARDIN, 1977).

3. ANÁLISE DOS DADOS:

Buscou-se com este estudo, identificar o perfil dos ex-participantes do programa jovem aprendiz. Segue, conforme Quadro 1, a relação de jovens entrevistados e suas características:

Quadro 1 – Perfil Socioeconômico

Entrevistados	Data de nascimento	Gênero	Estado Civil	Filhos	Escolaridade	Área de estudo	Tipo de empresa	Ramo de atuação	Tempo de empresa	Número de empresas trabalhadas	Cargo
E1	25/04/2000	Feminino	Solteira	0	Ensino médio	*	Privada	Administração	1 ano e 5 meses	1	Auxiliar administrativo
E2	17/07/2001	Feminino	Solteira	0	Ensino médio	*	Privada	Biblioteca	3 anos	1	Assistente de biblioteca
E3	01/11/1998	Masculino	Solteiro	0	Ensino superior (cursando)	Direito	*	*	*	5	*
E4	18/02/1997	Feminino	Casada	0	Ensino superior (cursando)	Administração	Privada	Agrícola	3 meses	4	Auxiliar administrativo financeiro
E5	06/08/1999	Masculino	Solteiro	0	Ensino superior (cursando)	Administração	Privada	Cafecultura	2 anos e 6 meses	2	Auxiliar administrativo
E6	19/04/2000	Feminino	Solteira	0	Ensino superior (cursando)	Psicologia	Privada	Agrícola	1 ano e 4 meses	2	Auxiliar administrativo
E7	05/11/1999	Feminino	Solteira	0	Ensino superior (cursando)	Administração	Privada	Automobilismo	4 anos	1	Agente de financiamento
E8	03/08/1997	Masculino	Solteiro	0	Ensino médio	*	Privada	Cafecultura	2 anos	3	Auxiliar administrativo
E9	29/01/2002	Masculino	Solteiro	0	Ensino superior (cursando)	Ciências exatas	*	*	*	1	*
E10	11/02/2000	Feminino	Casada	0	Ensino superior (cursando)	Agricultura e urbanismo	Privada	Biblioteca	4 anos	1	Auxiliar de biblioteca

Fonte: Dados da Pesquisa (2020)

A maioria dos jovens entrevistados são solteiros e não tem filhos. Possuem idade superior a 18 anos e estão cursando a graduação. Observou-se também que possuem uma bagagem significativa em relação aos locais trabalhados, sendo encontrado na amostra, que metade dos entrevistados já trabalhou em mais de uma empresa. Observou-se também grande destaque para o setor administrativo.

Diante das respostas obtidas, observa-se que a maioria dos ex-jovens aprendizes pesquisados entraram no programa quando ainda eram menores: 01 entrevistado com idade de 14 anos; três com 16; 03 com 17 e apenas três maiores, com 18 anos. Para a maioria foi a primeira experiência profissional formalizada que tiveram, conforme se observa no depoimento abaixo:

Nesse caso de experiência formal foi a primeira, mas eu já trabalhava antes de recepcionista, já tive vários empregos, mas todos informais, de venda (E6).

[...] Imagino que o sistema do jovem aprendiz seja bom nesse sentido, de dar oportunidade para as pessoas, porque querendo ou não sabemos que é muito difícil conseguir o primeiro emprego hoje em dia (E3).

Esses resultados confirmam a fala de Araújo (2007) quando ressaltou que o programa jovem aprendiz não foge à sua regra e tem como principal base a inserção do adolescente no mercado de trabalho sendo normalmente seu primeiro contato com a empregabilidade.

Quando indagados sobre o salário, todos os entrevistados responderam ser praticamente o mesmo, meio salário, tendo baixa variação entre eles, girando em torno de “R\$ 448,00” (E1) a “R\$ 440,19” (E6). Somente um dos participantes recebia uma bonificação diferenciada [...] de R\$ 400,00 + Vale-alimentação de R\$ 200,00 (E8).

Segundo Parizzi (2020) a renda é algo muito importante para os jovens, pois, é a partir da remuneração recebida que eles começam a se sentir adulto e conseguem de alguma forma ajudar em suas casas. Assim, aparece o primeiro vestígio de independência diante de seus pais. No entanto, o salário recebido proveniente da profissionalização na juventude não se caracteriza como o principal

diferencial para o enfrentamento da desigualdade social que se vivencia nos dias atuais, conforme aponta Araújo (2019).

3.1. Vivências como Jovem Aprendiz:

As funções exercidas pelos jovens aprendizes eram bem variadas, pois, eram empresas de áreas diferentes umas das outras.

Eu ficava também na biblioteca e ficava na secretaria. Aí eu fazia manutenção, limpava as coisas, ficava no sistema (E2).

Eu ficava na área de secretariado, então atendia telefone, eu fazia recolhimento de material de EPI's, eu ficava responsável pelo atendimento ao cliente às vezes, emissão de notas fiscais, arquivamento de documentos e no mais era isso (E3).

Trabalhei no banco né, então era atendimento ao público, mexia um pouco com cadastro, atendi bastante produtor rural, parte contratual de assinaturas de documentos, controle de cheque (E4).

Vendas, atendimento ao cliente, parte administrativa e RH. (E6).

Villar (2018) destaca que o aprendizado teórico e prático desenvolvido durante o programa jovem aprendiz é o maior auxiliador no desenvolvimento profissional. Com as funções aprendidas durante o programa, os jovens se tornam profissionais muito mais preparados e diferenciados, graças a sua vivência. Essa vivência de aprendizagem no SENAC foi algo que ajudou bastante com a timidez e oratória, conforme podemos ver nos depoimentos a seguir:

Sou muito tímida né, aí essa questão do SENAC mesmo ter, eles fazem trabalho conosco de apresentar lá na frente, o fato das apresentações me ajudou bastante (E1).

[...] tem coisa que nós não aprendemos, na prática, escola esses negócios e lá eles te forçam você a fazer as coisas, não tem isso tipo assim você não tem opção, ou você faz, igual apresentação, sinceramente, eu nunca tive facilidade de apresentar, até porque eu nunca fui de estudar, nunca fui bom de falar, mais lá forçava então perdi esse medo de estar na frente [...] (E5).

[...] conversamos, desenvolvia as atividades através de fala e isso foi muito bom, eu vi muita gente desenvolver a questão de oratória nisso, então é um dos pontos mais positivos e que de destaca [...] (E6).

Passar por todos os setores da empresa enquanto jovem aprendiz nem sempre é uma experiência vivenciada por todos os alunos, conforme aponta o estudo realizado por Moura *et al* (2017), que destaca a fala de alguns jovens que participaram do programa e não perceberam em suas experiências, o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado de trabalho. No

entanto, na amostra pesquisada, a possibilidade de aprender algo novo além do habitual proposto foi percebida durante o programa, conforme se observa:

Fiquei praticamente nove meses no arquivo, um mês no setor de departamento de pessoal, dois dias na secretária do pronto atendimento e um mês na secretária do hospital (E1).

Passei pelo da secretaria, pelo RH e pela biblioteca. (E2).

[...] parte de atendimento, pessoa física e produtor rural foram o que eu mais mexi. (E4).

[...] só não passei pelo armazém (E5).

[...] fiquei em dois setores da empresa só, eu não vi questão de lado pessoal, auxiliar de pessoal [...] (E7).

[...] inclusive aprendi até mesmo a classificar café (E8).

Segundo Garanhani (2014) um dos principais problemas para a entrada dos jovens no mercado de trabalho, está no comprometimento. Todavia, coma amostra pesquisada, percebe-se, um ponto interessante: todos os entrevistados tiveram comprometimento com a empresa em que eram jovens aprendizes.

Quando indagados sobre a autonomia nas organizações onde realizaram o programa, os entrevistados perceberam ser uma tarefa difícil, no entanto, percebe-se nas falas abaixo, que possuíam liberdade para realizar as suas funções e já tinham as tarefas estabelecidas para a semana destinada à aprendizagem nas empresas.

Nos primeiros dias eles que passavam conosco uma semana no hospital e uma semana no SENAC, na segunda-feira eram repassadas as funções aí durante os dias têm liberdade (E1).

Dependia da tarefa, tinha algumas tarefas que eram diárias, então eu já sabia que eu tinha que chegar e fazer, agora tinha outras áreas que era só ocasionalmente, aí eu tinha que esperar as ordens (E3).

Pior que não tinha viu, tinha dia lá que eu ficava sentado na cadeira, parecia que não tinha nada a fazer, eles inventavam função né tipo assim faz isso, eu fazia, por exemplo, quando entrei na área comercial era a primeira que fiz ali, eles me deram algumas funções, olhar milímetro de chuva por mês, separar arquivo, assim tinha algumas coisas para executar [...] (E5).

Eles me ensinaram com o tempo o que tinha que fazer, aprendi foi como se eu fosse uma funcionária “normal” mesmo. (E10).

Segundo Freitas (2012) os jovens estão dispostos a colaborar com suas idéias nas organizações por onde passaram. Sendo assim, a autonomia para esses aprendizes realizarem suas tarefas, constituiu como algo positivo para seu processo de aprendizagem.

Quando indagados sobre a sua relação com o empregador e sua relevância na qualidade da vivência experimentada, percebeu-se um bom convívio interpessoal, observada nas falas abaixo:

[...] Conversávamos muito, qualquer problema que dava ele conversava comigo, todas as dúvidas que eu o tinha ia tirar, eu nunca fui embora com uma dúvida e sempre que eu precisava de ajuda ele estava sempre disposto a ajudar (E4).

No caso eram duas pessoas, um homem e uma mulher, a relação com os dois era muito boa (E6).

Eu tinha uma relação muito boa graças a Deus com todo mundo, principalmente com ele né, porque estava sempre ali, tinha dúvida eu perguntava mesmo, então mesmo sendo um gerente ele é muito pessoal, possui um lado muito humano, assim vejo o quanto me auxiliou (E7).

Ele entendia, ele não era uma pessoa grossa que só mandava, ele estava ali para realmente ensinar e acolhia as dúvidas e tudo mais (E8).

Eu sempre tive uma ótima relação com ele graças a Deus, tanto que ele foi o meu padrinho de casamento. Quando cheguei aqui fui muito bem recepcionada, todo mundo me tratou bem, ele me falava da ata me lembrava de preencher (E10).

Sim, tantos os meus dois responsáveis tinham boa vontade, quanto os meninos do balcão, era sempre homem né que ficava lá na frente na parte de vendas, eles sempre explicavam tudo com muita dedicação, eram atenciosos, não tinha problema com isso não, tudo que perguntava respondiam, gostavam de ensinar, bastante coisa eu aprendi lá (E6).

De acordo com RAKOS (2016) já existe um perfil traçado do qual se espera que os jovens tenham ao adentrar nas organizações, como, por exemplo, a experiência com *word* e *excel*. No entanto, mesmo não possuindo esta experiência, por ser o primeiro contato com o mercado de trabalho, os jovens pesquisa dos não se sentiram negligenciados, alegando que este fator não atrapalhou sua relação com os seus responsáveis, visto que foram muito bem recepcionados e ensinados em suas funções.

Segundo o Manual da aprendizagem profissional (2019, p7 – 10), o programa jovem aprendiz prevê que a instituição pedagógica dê aos jovens os estudos necessários, e as empresas, a vivência para seu desempenho profissional. A vivência teórica e em simultâneo, prática acaba sendo o grande diferencial e a maior proposta do programa jovem aprendiz, o que pode ser percebido na fala abaixo:

[...] Ficávamos uma semana no SENAC e uma semana na empresa né, aí tudo que aprendíamos nos cursos naquela semana colocávamos em prática, aí voltava uma semana para SENAC, assim dá um feedback sabe. (E2).

Em relação às etapas do programa, os jovens relataram experimentá-la de formas completamente diferentes, conforme se observa nos relatos abaixo:

[...] eu vi como que é uma empresa formalizada, bem separada, tipo assim onde tem setores já bem formados, então assim uma organização extremamente já feita né, então lá tem o padrão já de cada setor, tudo separado, tudo alinhado [...] (E5).

Então para mim, mesmo eu não tendo pegado muito essa parte é o ensino que é prestado também no SENAC, você estar na empresa é muito importante porque você tem o contato direto com o mercado, mais ao mesmo tempo, quando você tem treinamento com isso você se desenvolve mais [...] (E7).

Considerando a minha experiência o mais importante para mim, foi assim realmente a questão do *mindset*, de você criar uma responsabilidade [...] (E9).

A experiência e o ensinamento que eles dão de como lidar na empresa, de como deve se portar. (E10).

3.4. Atuação no Mercado de Trabalho:

Quando indagados sobre a formação das habilidades necessárias para a atuação do mercado de trabalho, os jovens acreditavam em sua maioria que não estariam tendo a oportunidade de estarem em seus trabalhos atuais, se não tivessem passado pelo programa jovem aprendiz, observadas nos relatos abaixo:

[...]o jovem aprendiz me ajudou muito, porque penso que se eu não tivesse conseguido eu não teria nem feito, faculdade e muitos estaria trabalhando em uma empresa boa igual estou hoje (E4).

[...] hoje se eu não tivesse passado por lá, não tivesse alguma referência, julgo que eu não teria a oportunidade (E6).

[...] por ser uma área um pouco mais difícil que é o ramo de concessionária, por exemplo, se não fosse pelo jovem aprendiz eu nem teria coragem de entregar um currículo lá, mais como era jovem aprendiz fui e foi uma porta de entrada muito grande [...] (E7).

Com certeza não, pois, eu adquiri experiência através do jovem aprendiz e assim surgiu a oportunidade de estar trabalhando na minha empresa atual (E8).

Penso que não, sinceramente, por isso que falo o SENAC abre portas para gente sabe de um jeito ou de outro. [...] (E10).

Segundo Villar (2018) pode-se afirmar que o programa jovem aprendiz gera um grande aprendizado tanto teórico, quanto prático e também auxilia no desenvolvimento profissional. Nesse contexto, pode-se analisar o diferencial do programa, e o porquê dos jovens afirmarem que não teriam a oportunidade de estarem no trabalho atual, se não fosse pelo projeto jovem aprendiz. Sem dúvida,

tiveram muitas habilidades adquiridas ao longo do programa, porém, elas variam muito de acordo com a vivência de cada um dos jovens. Cada entrevistado consegue citar quais habilidades aprendidas ele pode utilizar em seu trabalho atual, conforme depoimentos abaixo:

[...] o que me ajudou basicamente foi eu aprender as coisas rápido (E1).

Ajudou, tive curso de recepcionista no SENAC, isso me guiou bastante porque eu me sentia bem travada no sentido de falar com as pessoas né, na área de atendimento, e hoje em dia trabalho com isso atendendo os alunos [...] (E2).

[...] basicamente o que aprendi que hoje em dia desenvolvo, é o Excel, o curso que deram para mim, foi útil. (E5).

Principalmente o fato de contato com o cliente, a forma de falar né, de se portar que era muito tratado lá, e também o fato da convivência, para mim, foram os dois pontos que eu mais tive contato [...] (E7).

Sim, em todos os sentidos para meu trabalho atual, só contribuiu, pois, todas as funções que tenho hoje, consegui aprender na época que eu era aprendiz, claro que agora tem mais responsabilidade, mais no programa eu consegui ter a base que me ajudou muito (E8).

Eu não estou trabalhando oficialmente, mais às vezes durante a semana vou com a minha mãe, que ela tem uma loja de roupas, e trabalho dia com ela, então eu consigo utilizar o que aprendi no programa jovem aprendiz com a questão do público principalmente, com a questão de você recepcionar a pessoa de você saber comunicar [...] (E9).

Esses achados vêm ao encontro da fala de Oliveira (2020) que afirma ficar muito mais fácil reter o conhecimento adquirido pelo jovem quando de alguma maneira aquilo que se é ensinado chama muito a sua atenção.

Para os entrevistados, o programa jovem aprendiz é a entrada, a abertura de portas para o mercado de trabalho. Foi possível perceber pelas falas dos jovens pesquisados que não iriam ter a oportunidade de estarem nos seus trabalhos atuais se não tivessem passado pelo programa, confirmando assim sua finalidade.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O presente trabalho buscou identificar a percepção dos ex-alunos do Programa “Jovem Aprendiz” sobre o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado atual.

Por meio das entrevistas realizadas foi possível observar que os ex-jovens aprendizes em sua maioria continuam na mesma área de trabalho quando ainda faziam parte do programa. A partir da vivência que tiveram com o programa, foram

capazes de adquirir experiências que possibilitaram abrir portas para a empregabilidade no mercado de trabalho atual.

Todos destacaram que de forma geral o maior ponto positivo do programa foi a perda da timidez, pois, durante a semana que estavam em sala de aula eles desenvolviam diversos trabalhos que deveriam ser apresentados a todos os seus colegas de turma. Foi algo que com o tempo foi se tornando natural, então acabou ajudando até mesmo a lidar com o público de clientes da empresa que fazem parte.

Outro ponto muito importante citado pelos jovens foi à questão de aprender como uma empresa realmente funciona, visto que geralmente foi a primeira experiência profissional que tiveram. O fato de estudarem enquanto adquiriam experiência profissional foi percebido como algo positivo, pois, aprenderam no curso ofertado no SENAC e também como a empresa onde atuaram a maneira correta de se portar profissionalmente.

Foi citada também a questão do trabalho em equipe, uma vez que durante o curso eles faziam muitos trabalhos em grupo, lidando com pessoas completamente diferentes umas das outras. Isso contribuiu para que pudessem aprender a respeitar e aceitar as diferenças individuais para que fosse concluída com sucesso cada atividade passada a eles.

As funções aprendidas na empresa enquanto aprendizes acabaram se tornando as quais exercem em seus trabalhos atuais, então foi uma grande oportunidade já terem vivenciado tudo anteriormente, atendendo ao objetivo do programa.

Por fim, como o objetivo deste estudo era identificar a percepção dos ex-alunos do Programa “Jovem Aprendiz” sobre o desenvolvimento de suas habilidades para atuação no mercado de trabalho atual, os resultados apontaram que os entrevistados se sentiam agradecidos pela oportunidade de terem passado pelo projeto jovem aprendiz, o programa tem sido de grande valia para a sua formação, o que contribuiu para o ingresso e permanência no mercado de trabalho.

Um dos principais fatores que limitaram a pesquisa foi a dificuldade de agendar e realizar as entrevistas, pelo fato dos jovens passarem grande parte do dia, envolvidos em suas funções de trabalho. Para pesquisas futuras, sugere-se entrevistar também os empregadores para confirmar a eficácia do programa para a empregabilidade.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Angelita de Oliveira.; LEÃO, Inara Barbosa. A relação estabelecida entre a formação profissional e o ensino regular: falam os jovens aprendizes. **Revista Trabalho Necessário**, v.30, n.16(30) p.233-255, 2018. Disponível em: WWW.uff.br/revistatrabalhonecessario. Acesso em 29 set. 2020

AMAZARRAY, Mayte Raya.; THOMÉ, Luciana Dutra.; SOUZA, Ana Paula Lazzareti.; POLETO, Michele; KOLLER, Silvia Helena. Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.25(3), n.3, p.329-338, 2009.

ANDRADE, J.; SANTOS, K.; JESUS, G. O programa jovem aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. **Interfaces Científicas - Direito**, v.4, n.2, p.45-54, 2016.

ANTUNES, Dercia de Souza.; MELO, Sabrina Félix de.; FAJAN, Fernanda Deolinda.; NABARRO, Cristina Becker Matos.; OLIVEIRA, Marcos Antonio Maia de. A Percepção dos Jovens Aprendizes Sobre o Trabalho que Exercem. In: XIV SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 31., 2016, São Paulo. **Anais...** São Paulo: EnSEGET, 2014.

Araujo, Richard.; Barbosa de Oliveira Lopes, Alba.; Arlete Duarte de Araújo, Maria.; Pires Bastos Costa, Sílvia. **Programa jovem aprendiz: avaliando o processo de implementação da política nacional de aprendizagem em uma empresa pública**. ano. Dissertação – Departamento acadêmico, Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal, 2019.

ARTUSI, Telma. **Gestão por Competências: Análise de Aprendizagem dos Jovens Aprendizes da Empresa X**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Administração de Empresas) – Departamento acadêmico, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2017.

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

BRASIL. Decreto Lei nº 566, de 10 de junho de 1992. Aprova o regulamento do Cafeicultura ajuda economia de Manhuaçu a se manter mesmo na crise, 2017 Disponível em: <https://www.portalcaparao.com.br/noticias/visualizar/25133/cafeicultura-ajuda-economia-de-manhuacu-a-se-manter-mesmo-na-crise> acesso 19 out. 2020.

CALAZANS, Flávio Dornello.; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de.; FISCHER, Luciana. Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa. **bioenergia em revista: diálogos**, v.3, n.1, p.35-58, 2014.

CAMPOS, Karina Oliveira.; VIEIRA, Vanessa.; CAMARGO Aantonio Silva. Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **rPOT**, v.08, n.2, p.159-183, 2008.

CASTRO, Carla. **A lei do aprendiz e a inclusão de jovens no mercado de trabalho**. 2007. Trabalho de Conclusão de Curso – Departamento acadêmico, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2007.

DALVANEIDE, Geovana de Oliveira Araújo. **O Programa Aprendizagem: Um Estudo da Formação do Jovem Aprendiz no SENAC/PE**. 2008. Dissertação (Mestrado em educação) – , Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008.

EISENHARDT, K. M. *Building Theories from Case Study Research*. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 4, p. 532-550, 1989.

FREITAS, Maria de Fatima Quintal de; OLIVEIRA, Lygia Maria Portugal de. Juventude e educação profissionalizante: dimensões psicossociais do Programa Jovem Aprendiz. **Psicologia em Pesquisa**, v.6(2), p.111-120, 2012.

GARANHANI, Tatiane. **Inserção do Jovem em Busca do Primeiro Emprego no mercado de Trabalho de Cacoal - RO**. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal de Rondônia, Rondônia, 2014.

GIL, Antônio Carlos: **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo, 6 ed. Atlas, 2014.

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

Prefeitura Municipal de Manhuaçu: História, 2012 Disponível em: <https://www.manhuacu.mg.gov.br/detalhe-da-materia/info/historia/6498> Acesso 19/10/2020.

<https://www.facebook.com/senacminas/>. 2020. *Programa De Aprendizagem Profissional Comercial - Senac*. Disponível em :<<https://www.mg.senac.br/Paginas/aprendizagem.aspx>>Acesso em 29 set. 2020.

IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2017. 2018.<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/estimativa2017/estimativa_tcu.shtm>. Acesso em 19/10/2020.

LIMA, Silvana Mendes.; MINAYO-GOMEZ, Carlos. Modos de subjetivação na condição de aprendiz: embates atuais. **História, Ciências, Saúde-Manguinhos**, 10(3), p.931-953, 2003.

Macêdo, Orlando Júnior Viana., Alberto, Maria de Fátima Pereira.; Araujo, Anísio José da Silva., 2012. Formação profissional e futuro: expectativas dos adolescentes aprendizes. Estudos de Psicologia (Campinas), 29(suppl 1), pp.779-787.mar. 2019.

JÚNIOR, Antonio Alves Mendonça.; BARROS, Christiane Azevedo,; PEREIRA, Marli Costa.; LISBOA, Taís Arruti Lyrio. **Manual da Aprendizagem Profissional**. Brasília: SINAIT, 2019.

MARIANI, Geovana. **“Jovens de projetos”**: um estudo de caso sobre os jovens do programa jovem aprendiz no município de Vitória/ES. 2010. Dissertação (Mestrado em educação) – Concentração História, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2010.

MENDONCA DE ANDRADE, J.; KLEITON DOS SANTOS, K.; SANTANA DE JESUS, G. O programa jovem aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. **Interfaces Científicas - Direito**, 4(2), p.45, 2016.

OLIVEIRA, Marcelo Silva.; CARVALHO, Marco Antônio de.; MARIANO, Sangelita Miranda Franco. Contribuições da concepção de aprendizagem significativa de David Ausubel na formação de jovens aprendizes. **Dialogia**, n.34, p.34-49, 2020.

PARIZZI, Carmelinda. Jovem aprendiz: narrativas sobre sua inserção no mercado de trabalho e aprendizagem. **Brazilian Journal of Development**, v.6 n.6, p.41576-41586.

PRODANOV, Cleber.; CESAR FREITAS, Ernani.**Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**.2013. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Feevale, Novo Hamburgo, 2013.

RAKOS, Florencia. O Programa Jovem Aprendiz e as expectativas das Empresas em relação aos Jovens -Adolescentes encaminhados pelo Centro Cultural Escrava Anastácia. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2016.

Rhiry-Cherques. Saturação em pesquisa qualitativa: estimativa empírica de dimensionamento. Af-Rec PMKT[Internet]. 2009[cited 2020 Nov 03];4(08):20-7. Available from: http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Edicoes/Revista_PMKT_003_02.pdf

ROSA, Debora Diana da.; COUTINHO, Maria Chalfin., Juventudes e trabalhos: trajetórias de egressos do programa jovem aprendiz. **Interfaces Científicas - Humanas e Sociais**, v.8, n.2, p.99-111.

Serviço Nacional de Aprendizagem Rural-SENAR. Diário Oficial da União, Brasília, DF, jun. 1992. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/norma/388291>. Acesso em: 16

Silva de Moura, Leila. Juventude e trabalho: O sentido do trabalho para o jovem aprendiz. **Revista Científica da FASETE**, 3, 216-227, Março, 2017.

VILLAR, Maria da Conceição Oliveira.; MOURÃO, Luciana., Avaliação do programa jovem aprendiz a partir de um estudo quase-experimental. **Temas em Psicologia**, v.26, n.4, p.1999-2014.

