

DIRECIONAMENTO DE CARREIRA DE JOVENS APRENDIZES

Fernanda Mustafe Leal - fer.btos@hotmail.com
Juliano de Jesus Lopes - jujlopes06@gmail.com

* Submissão em: 14/10/2017 | Aceito em: 27/03/2018

RESUMO

Os jovens se inserem no mercado de trabalho com deficiências nas características de qualificação, nosso desafio é encontrar meios para detectar e desenvolver as características desse público em específico, visando o desenvolvimento e o crescimento profissional desses jovens, estimulando os mesmos a constante qualificação profissional. Este estudo analisou quais os benefícios da inserção do jovem aprendiz nas organizações e o impacto da mão de obra desses jovens no crescimento organizacional. Para tanto, foram desenvolvidos e aplicados um questionário com 15 questões aplicado para 7 jovens aprendizes de uma determinada organização na cidade de Barretos-SP, com o objetivo de avaliar o quanto o programa agrega na formação dos jovens, e no desenvolvimento destes para o mercado de trabalho, o desenvolvimento como um fator que predispõem os jovens a serem efetivados na organização. Foram encontrados como resultados: ausência de *feedback* do superior imediato, facilidade na comunicação dentro da organização, avaliação satisfatória dos jovens em relação ao programa de aprendizagem, avaliação satisfatória em relação a organização que faz parte do programa de aprendizagem, auxílio na escolha da profissão a seguir, contribuição do programa em relação a outros aspectos além da formação profissional, avaliação do programa como redutor de barreiras para os jovens. Os jovens participantes deste programa obtém maiores possibilidades de crescimento em relação as suas carreiras pois iniciam a experiência laboral mais cedo o que permite que os mesmos venham a crescer dentro da organização e obtenham cargos de gestão mais jovem.

Palavras-chave: Jovens aprendizes. Carreira. Programa de aprendizagem.

CAREER DIRECTION OF YOUNG LEARNERS

ABSTRACT

Young people are inserted in the job market with deficiencies in the characteristics of qualification, our challenge is to find means to detect and to develop the characteristics of this specific public, aiming the development and the professional growth of these young people, stimulating them the constant professional qualification. This study analyzed the benefits of the insertion of the young apprentice in the organizations and the impact of the labor of these young people on the organizational growth. For that, a questionnaire with 15 questions was developed and applied to seven young learners of a certain organization in the city of Barretos-SP, in order to evaluate how much the program adds in the training of young people, and the development of these to the market development as a factor that predisposes young people to be effective in the organization. The following results were found: absence of feedback from the immediate superior, ease of communication within the organization, satisfactory evaluation of the young people in relation to the learning program, satisfactory evaluation of the organization that is part of the learning program, follow, the program's contribution to other aspects beyond vocational training, evaluation of the

program as a barrier to young people. The young people participating in this program have a greater possibility of growth in relation to their career, since they start their work experience earlier, which allows them to grow within the organization and to obtain younger management positions.

Keywords: Young apprentice. Career. Learning program.

1 INTRODUÇÃO

Quando se aborda sobre plano de carreira, temos em mente planos que deixam as possibilidades claras de desenvolvimento profissional, e apontam de forma objetiva o horizonte profissional. Associa-se, a ideia de plano de carreira, a um caminho que irá conduzir a pessoa ao sucesso, à riqueza e à satisfação profissional. Quando mudamos nosso foco de visão, e olhamos para a realidade das empresas, observamos que a carreira das pessoas é uma sucessão de acontecimentos inesperados. A carreira deve ser pensada, como um caminho que está sempre sendo construído pela pessoa e pela empresa (DUTRA, 2009).

Pode-se definir o desenvolvimento humano como a capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade (DUTRA, 2009).

Com uma boa avaliação dos colaboradores e também um plano sucessório efetivo, é possível programar a carreira de cada pessoa para que as mesmas exerçam funções para as quais demonstrem habilidades (LACOMBE, 2005).

Os jovens se inserem no mercado de trabalho com deficiências nas características de qualificação, nosso desafio é encontrar meios para detectar e desenvolver as características desse público em específico, visando o desenvolvimento e o crescimento profissional desses jovens, estimulando os mesmos a constante qualificação profissional, e desenvolvimento nas relações interpessoais. Quais as deficiências e dificuldades que os jovens apresentam em uma determinada organização.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A empresa com programa Jovem Aprendiz incentiva a capacitação que resulta em um melhor desempenho da empresa, e na redução do nível de desemprego dos jovens, que está em torno de 30%, o programa também auxilia na redução da criminalidade e do uso de drogas, sendo uma oportunidade para que os jovens se tornem cidadãos plenos obtendo o acesso ao conhecimento aprendendo uma profissão e se inserindo em uma carreira dentro da organização.

De Janeiro a Setembro do ano de 2016 foram contratados 83.646 aprendizes de 14 a 24 anos em todo o País, sendo que a faixa etária com maior colocação foi de 16 a 18 anos, com 49,7 mil contratações, em dez Estados a meta de contratação superou a meta de 100%, no Espírito Santo as ações chegaram a 215% da meta proposta, tendo 4.581 jovens contratados, no Ceará obteve a inserção de 4.560 aprendizes com 130% da meta alcançada, Minas Gerais contratou 15.736 aprendizes, e o Rio de Janeiro que contratou 12 mil jovens, também superaram em mais de 100% a meta proposta (Portal Brasil, 2016).

A lei da aprendizagem também tem como objetivo combater o trabalho infantil, promover a continuidade dos estudos, transformando a realidade dos jovens e consequentemente a sociedade, a campanha aprendiz legal de 2016 teve como vídeo o depoimento dos jovens que foram beneficiados por este programa, demonstrando que o cumprimento desta lei além de ser benéfico para a empresa é positivo para o país (CALVALCANTE, 2004).

Cada vez mais as organizações tem se atentado para a valorização do capital intelectual, investindo na formação profissional dos seus colaboradores, juntamente com esse fato surge o crescente interesse de conquistar uma carreira cada vez mais jovem, as empresas buscam jovens com boa qualificação e experiência, porém os jovens encontram dificuldades para se inserir no mercado de trabalho por não apresentarem a experiência profissional exigida pelas empresas (PEREIRA, 1997).

No Brasil nem todos os jovens detêm uma base familiar que lhe permite ingressar em uma faculdade ou em cursos preparatórios para assim obterem uma formação, sendo assim vários jovens se deixam levar por maus caminhos, nem sempre sendo possível retroceder (OLIVEIRA, SIMÃO, 2012).

2.1 Histórico da aprendizagem no Brasil

Da Antiguidade até a Idade média não havia a visão de infância, durante esse período as crianças eram praticamente invisíveis no contexto social não havia o conceito de delicadeza e da inocência vinculada à idade, realizando atividades além da capacidade desta faixa etária tendo como resultado o aumento da mortalidade infantil.

Em meados dos séculos XVI e XVII o conceito de infância e da criança adquire uma nova perspectiva, sendo vista com características individuais e diferenciadas dos adultos, como fase intermediária entre a infância e juventude, tendo a adolescência como a fase que tem como

resultado transformações em relação ao amadurecimento com o objetivo de direcionar o jovem para a fase adulta (LIRIO, 2012)

O jovem é designado pelas culturas antigas com o comportamento arredo e contrário aos bons costumes, uma pessoa incapaz de realizar boas escolhas sem o auxílio de uma pessoa mais velha. Pois na antiguidade a sabedoria estava atrelada ao conhecimento teórico e experiências práticas.

No século XVIII surgem as tentativas iniciais de definir a adolescência, porém o século XX que se iniciou a busca pela compreensão e entendimento do adolescente, como uma fase de ajustamento que exige deste um tempo para digerir a ação provocada pelas mudanças fisiológicas e as influências sociais do ambiente em que o mesmo se encontra inserido (LIRIO, 2012).

2.2 Definição de Jovem Aprendiz

Aprendiz é a pessoa com idade superior a quatorze anos e inferior a vinte e quatro anos que obtém um contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para os portadores de necessidades especiais a idade máxima na regra anterior não se aplica (PLANALTO, 2005).

O dicionário Aurélio tem como definição de aprendiz aquele que inicia no exercício de uma determinada função, elemento que faz parte do pessoal de uma empresa ou instituição, na maioria das vezes sem experiência anterior sendo introduzido no ambiente de trabalho para aprender a função, menor que se inicia no trabalho (FERREIRA, 1986).

2.3 Cota obrigatória

Os estabelecimentos independentes da natureza serão obrigados a empregar e também matricular os jovens nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem no mínimo cinco por cento, e no máximo quinze por cento dos jovens pertencentes em cada estabelecimento, cujas funções necessitem de formação profissional. Os estabelecimentos serão todo o complexo de bens com o objetivo de atividade econômica ou social do empregador que esteja sob o regime da CLT.

A cota de aprendizes está fixada entre 5% no mínimo, e 15% no máximo, por estabelecimento. O número deve ser calculado sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

Não pertencerão a essa cota obrigatória as microempresas, empresas de pequeno porte e entidades sem fins lucrativos que tenham como objetivo a educação de forma profissional (PLANALTO, 2005).

2.4 Condições de Trabalho

A contratação de aprendizes deverá ser realizada de forma prioritária aos jovens entre quatorze e dezoito anos, com exceção:

As atividades decorrentes do processo de aprendizagem prático ocorrerem no interior do estabelecimento, estando os aprendizes sujeitos à insalubridade ou à periculosidade, não possibilitando ser realizada em ambiente simulado. Por intermédio de exigência legal para a realização das atividades práticas for necessário licença ou autorização ao qual não possibilita a inclusão de pessoas com idade inferior a dezoito anos.

As atividades práticas não são compatíveis com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos jovens aprendizes (PLANALTO, 2005).

2.5 Contrato de Aprendizagem

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho redigido por escrito e com prazo determinado de no máximo dois anos, onde o empregador realiza o compromisso com o jovem aprendiz, matriculado em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica dentro das condições físicas, morais e psicológicas do adolescente, e o aprendiz se responsabiliza em executar as tarefas necessárias para a sua formação.

A legitimidade do contrato de aprendizagem se faz por intermédio de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso ainda não tenha concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido por intermédio de entidade qualificada em formação técnico–profissional metódica.

O descumprimento destas condições desencadeará na nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estipulando o vínculo empregatício diretamente com o empregador encarregado pelo cumprimento da cota de aprendizagem (PLANALTO, 2005).

2.6 Rescisão do Contrato de Aprendizagem

O contrato de aprendizagem será encerrado no seu término ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, com exceção se o aprendiz for portador de deficiência, ou, ainda nas seguintes hipóteses:

I – desempenho insatisfatório ou inadaptação do aprendiz: ocorre quando há um ato de negligência do aprendiz, que irá desencadear

II – falta disciplinar grave;

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e

IV – a pedido do aprendiz.

Nos casos de encerramento ou rescisão do contrato de aprendizagem, o encarregado deverá contratar um novo aprendiz, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

O desempenho insatisfatório ou inadaptação do aprendiz serão atestados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

A falta disciplinar grave ocorrerá nas seguintes situações: ato de desonestidade, mau procedimento, negociação habitual sem a permissão do encarregado, condenação criminal do jovem aprendiz passada em julgado, negligência no desempenho das funções, embriaguez habitual ou durante o serviço, violação de dados confidenciais da empresa, ato de indisciplina ou insubordinação, abandono ao emprego, ofensas físicas ou a honra de qualquer colaborador e ao empregador, prática demasiada de jogos de azar.

A ausência injustificada à instituição de ensino será caracterizada por intermédio de declaração (PLANALTO, 2005).

2.7 Deveres do jovem aprendiz: aulas teóricas e práticas

A formação técnico-profissional metódica são as atividades teóricas e práticas organizadas em tarefas de complexidade gradativa desenvolvidas no ambiente de trabalho.

A formação técnico profissional metódica poderá ser realizada por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a direção de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste decreto.

A formação técnico – profissional do aprendiz deverá seguir os seguintes princípios:

- I- certeza de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental
- II-horário diferenciado para o exercício das atividades; e
- III-capacitação condizente ao mercado de trabalho (PLANALTO, 2005).

2.8 Direitos do jovem aprendiz

2.8.1 Salário

Ao aprendiz será garantido o salário mínimo com exceção se houver condição mais favorável, caso esteja previsto no contrato de aprendizagem ou convenção ou acordo coletivo de trabalho (PLANALTO, 2005).

2.8.2 Férias

As férias do jovem aprendiz devem ser compatíveis com as férias escolares, não permitindo ao encarregado estabelecer um período diferente a aquele fixado no programa de aprendizagem (PLANALTO, 2005).

2.8.3 Jornada

A duração da jornada de trabalho do aprendiz não ultrapassará seis horas diárias.

O limite da carga horária poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se estiverem contabilizadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

São proibidas a prorrogação e a compensação de jornada.

A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas podendo ser simultâneas ou não, pertencendo a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Quando o menor de dezoito anos for admitido em mais de uma empresa, as horas de trabalho em cada uma serão somadas (PLANALTO, 2005).

2.8.4 FGTS

A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviços será de dois por cento do salário pago no mês anterior ao jovem aprendiz (PLANALTO, 2005).

2.8.5 Vale Transporte

Art. 1º Fica instituído o vale transporte, que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência – trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais (PLANALTO, 2005).

3 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO JOVEM APRENDIZ E SUA IMPLICAÇÃO NO CRESCIMENTO PESSOAL

A preparação dos jovens ao se inserirem no mercado de trabalho é o principal passo para garantir a vida adulta dos futuros jovens e adolescentes de hoje. A empregabilidade permite ao jovem a independência financeira ou a menor dependência financeira do mesmo em relação aos seus familiares, contribuindo também no processo de independência social e emocional (ANTUNES, 1998).

A aprendizagem está relacionada à aquisição de novos hábitos, atitudes e comportamentos, após obter treinamento ou novas experiências envolvendo três aspectos da individualidade cognitivo, afetivo e psicomotor, a aprendizagem é o processo dinâmico que resulta dos conhecimentos assimilados. Os alunos se mostram motivados a aprender ao entenderem como, em quê e por quê serão beneficiados ao adquirirem conhecimentos e habilidades, é preciso que o instrutor desperte meios de manter o interesse dos aprendizes (RIBEIRO, 2006).

3.1 Identificando a carreira profissional

A carreira tem como definição a sequência de cargos ou posições que uma pessoa pode ocupar durante sua trajetória profissional.

O gerenciamento de carreira está deixando de ser realizado pelas empresas, e gradativamente sendo transferido para as pessoas, as quais adequam suas expectativas profissionais com as oportunidades dentro da empresa, é o autogerenciamento da carreira (DUTRA, 2009).

As etapas de planejamento de um processo profissional podem ser realizadas de distintas formas. Segundo London e Stunpf (1982) o planejamento da carreira depende de três tarefas de responsabilidade do indivíduo:

Auto avaliação: avaliação das qualidades, interesses.

Estabelecimento de objetivos de carreira: delimitar os objetivos de carreira, baseado na auto avaliação e na avaliação de oportunidades na empresa.

Implementação do plano de carreira: Capacitação e busca pelas experiências necessárias para competir pelas oportunidades e atingir as metas de carreira.

A teoria de escolha da carreira pode ser dividida em duas categorias gerais: Compatibilidade: Quando a escolha da profissão é feita com base na compatibilidade entre a pessoa e a ocupação.

Processo de escolha: Ao longo da trajetória individual a pessoa irá chegar a escolha de sua ocupação.

A característica principal da estrutura em linha é que a estrutura se encontra alinhada em uma única direção, cada degrau é caracterizado por um conjunto específico de responsabilidades e atribuições. É a estrutura mais observada nas empresas.

A estrutura em rede tem como característica apresentar várias alternativas para cada posição da empresa. É um formato de estrutura em que a empresa possibilita várias opções para cada posição que tem como foco o trabalho e a estrutura organizacional (DUTRA, 1996).

A carreira paralela é uma sequência de posições que a pessoa pode assumir dentro de uma organização, com duas orientações uma com o foco gerencial e a outra com o foco profissional, tendo como garantia em qualquer uma das direções escolhidas, o acesso aos maiores níveis de remuneração e reconhecimento ofertados pela empresa.

A estrutura totalmente paralela é a que realiza a separação da empresa em dois grupos distintos, cada um com sua própria administração e recursos. Sendo subdividido um dos grupos com a função operacional, enquanto o outro grupo se preocupa com a função administrativa.

A estrutura paralela múltipla é subdivida em vários centros de esforço estratégico, diferenciados e com orçamentos independentes. Sendo possível ter mais de uma área de negócio (DUTRA,1996).

A carreira em Y um plano específico para funções técnicas, este plano permite mais flexibilidade na administração salarial de profissionais técnicos de alto nível, pois prevê a ascensão até determinada escala, a partir do qual a carreira se subdivide em carreira gerencial e carreira técnica ao qual são profissionais especialistas de alto nível (LACOMBE,2005).

O sistema de administração de carreiras pode ser conceituado como um conjunto de instrumentos e técnicas que tem como objetivo permitir a contínua negociação entre a pessoa e a empresa, por meio de diretrizes instrumentos de gestão de carreira, e um conjunto de políticas e procedimentos que visam conciliar as expectativas das pessoas e da empresa (DUTRA,2009).

O autogerenciamento da carreira tem como base os seguintes aspectos:

- Desempenho no cargo: o desenvolvimento na carreira depende do desempenho da pessoa nas suas atribuições.

- Grau de exposição: o quanto a pessoa é conhecida ou visualizada por aqueles que decidem sobre promoções, transferências e oportunidades de carreira.

- Lealdade organizacional: baixos níveis de lealdade em relação à organização são comuns em pessoas com nível superior e entre profissionais que são leais a sua profissão. O desafio é promover a carreira de forma adequada para a empresa e para a pessoa. A empresa para reter talentos deve promover oportunidades, e investir no treinamento das pessoas para que as mesmas não se mantenham muito tempo no mesmo cargo.

- Subordinados-chave: executivos se apoiam em pessoas capazes de ajuda-los para aprimorar o desempenho e os resultados. É necessário dedicação e lealdade, obtém benefícios quando o executivo é promovido (CHIAVENATO, 2009).

3.2 Buscando novos horizontes

Para Soares (2009), o trabalho é elemento central na vida das pessoas, a vida está ao todo vinculada de alguma forma ao trabalho e definida por ele, nos dando a oportunidade de construir uma identidade profissional.

Para Tavares (2003), é possível pensar no trabalho não somente para como forma de remuneração, e sim como meio de obter uma recompensa pelo esforço realizado, desempenhando uma função que proporcione momentos de lazer.

3.3 Renda familiar

A condição social da família se baseia no poder aquisitivo dos familiares, e na motivação que leva ao jovem a começar a trabalhar, podendo ser para adquirir bens para si mesmo, ou para contribuir no orçamento doméstico, nesse processo de amadurecimento do jovem, a interação entre a família, a escola, a vida social e laboral, irá resultar o desenvolvimento da autonomia, integrando o jovem de maneira estruturada à sociedade (BEE, 1997).

Asmus (2005) identificaram a família como a responsável pela inserção dos jovens no mercado de trabalho, razão pela qual eles não conseguiam enxergar a definição do que o trabalho significava, descrevendo a atividade laboral como uma obrigação para auxiliar no orçamento familiar.

3.4 Fazendo diferença na empresa

O desenvolvimento de pessoas tem como objetivo visualizar as possíveis alterações e mudanças futuras. O desenvolvimento está voltado ao crescimento pessoal do funcionário em direção à carreira e não ao cargo atual (FIDELIS E BANOV, 2007).

A legislação também contribuiu para a formação de um banco de talentos que poderá ser contratado por toda classe empresarial e industrial, o que também soluciona problemas relacionados a baixa qualificação profissional e educacional (FIEP, 2017).

O emprego tem se tornado uma questão preocupante da juventude, em virtude da busca dos jovens por independência e autonomia financeira, porém o mercado de trabalho tem sofrido alterações importantes devido às empresas adotarem ao critério de buscar pessoas com escolaridade,

experiência e qualificação para o cargo, visto que o mercado está cada vez mais concorrido, as empresas buscam pessoas que agreguem capital intelectual, que venham a se capacitar com a formação da própria empresa.

3.5 Vantagem competitiva

As organizações estão percebendo a necessidade de apoiar e proporcionar estímulo ao contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas. As empresas estão detectando a necessidade de estimular o contínuo desenvolvimento das pessoas, como meio de manter suas vantagens competitivas. As pessoas também estão buscando se desenvolver de forma contínua para obter maior segurança quanto a sua inserção no mercado de trabalho.

Para as empresas a lei da aprendizagem é benéfica, pois gera a oportunidade de formar profissionais de acordo com o perfil, missão e valores da organização, obtendo um grande potencial de crescimento. Contratar um aprendiz é mais viável financeiramente e traz vantagens pois o governo reduziu de 8% para 2% a alíquota de contribuição do FGTS para a contratação de aprendizes (FIEP, 2017).

4 EMPREGADOR

A empresa empregadora em cumprimento da cota de aprendizagem deverá inscrever o aprendiz em um programa de aprendizagem, assumindo a obrigação de proporcionar ao jovem aprendiz a experiência prática da formação técnico – profissional (PLANALTO, 2005).

A alíquota de contribuição do FGTS para a contratação de jovem aprendiz é de 2% de acordo com a lei 11.180/05. O pagamento não é descontado no salário por ser uma obrigação do empregador.

O empregador é a pessoa física ou jurídica de direito público ou privado, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que realiza. Sendo regido por legislação especial, encontra-se nessa condição (FGTS, 2017).

A validade do contrato de aprendizagem deve conter anotações na carteira de trabalho e previdência social, matrícula e frequência do jovem aprendiz a escola e inscrição em programa de aprendizagem (PLANALTO, 2005).

4.1 Responsabilidade Social

Segundo Wantowsky (2017) a contratação do menor aprendiz é uma questão de responsabilidade social pois tem por objetivo o recrutamento de jovens, propiciando a criação de postos de trabalho, tendo como objetivo a redução do desemprego no Brasil, oportunidade de trabalho que gera experiência laboral e inclusão social.

Diante desse propósito o jovem aprendiz é estimulado a desenvolver uma formação profissional contínua, propiciando um futuro promissor e atuante, e potencializando as possibilidades de inserção e continuidade do profissional no mercado de trabalho (WANTOWSKY, 2017).

As empresas que se tornarem parceiras na ação da lei de aprendizagem será concebido o selo de empresa parceira do primeiro emprego, que é direcionada aos empregadores que aderem ao programa pela linha de responsabilidade social, que é regulamentada pela Portaria Federal número 392 de 12 de agosto de 2005 (MEC, 2005).

As crianças perderam o contato com o trabalho e o programa jovem aprendiz ajudou essas crianças e adolescentes a se afastarem da violência e escravidão, incentivando o jovem a fazer parte do mercado de trabalho (SINBI,2016).

A responsabilidade social é uma integralidade entre empresas, o governo e a sociedade civil que devem atuar vislumbrando o futuro da população, é o comprometimento das empresas que é demonstrado por suas políticas e práticas.

As práticas desses programas se referem à necessidade de rever e reorganizar modos de produção e consumo para que o crescimento econômico aconteça considerando os impactos e os valores sociais e ambientais (RESENDE, 2011).

4.2 Benefícios de se ter um jovem aprendiz

O investimento ao jovem aprendiz se reverte em benefícios a empresa e a sociedade, pois o mesmo está se inserindo no mercado, tendo a oportunidade de se destacar como talento empresarial no futuro devido ao acompanhamento que recebe do seu superior hierárquico e do desempenho de suas atribuições.

Um dos benefícios na contratação do jovem aprendiz é a possibilidade de efetivação do mesmo na empresa. Atender as normas exigidas pelo M.T.E. (Ministério do Trabalho e Emprego) estipulada pela lei 10.097/2000 e outro dos benefícios, pois se a cota não for preenchida a empresa ficará sujeita a multa.

O aumento do desempenho e auxílio dos colaboradores na participação do desenvolvimento dos jovens e desenvolvimento da imagem da empresa perante a sociedade, como empresa que apoia o programa sócio educacional também são benefícios do programa (CAMPPINHEIROS, 2014).

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho tem como base a pesquisa descritiva e exploratória, de caráter quantitativo e qualitativo, que se baseou no levantamento, seleção e documentação de todo material já publicado sobre o assunto.

Foi realizado um estudo de caso, que abordou especificamente esta realidade de jovens aprendizes dentro da empresa pesquisada. E o estudo de campo realizado através de questionários com 15 questões aplicados para os jovens aprendizes com o objetivo de analisar os fatores que direcionam os jovens a buscarem o programa de aprendizagem, a análise destes jovens em relação as perspectivas dentro da empresa em relação ao crescimento profissional e ao auxílio na escolha da profissão.

Tendo como base a pesquisa quantitativa, sendo comparados os dados estatísticos e bibliográficos, de forma exploratória, pois estes dados foram colhidos de forma específica na empresa analisada.

De acordo com Gil (1999), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relação entre as variáveis. Gil (1999), explica que a pesquisa bibliográfica é desenvolvida mediante material já elaborado, principalmente livros e artigos científicos.

Bruyne, Herman e Schoutheete (1977), afirmam que o estudo de caso justifica sua importância por reunir informações numerosas e detalhadas com o objetivo de aprender a totalidade de uma situação. A riqueza das informações detalhadas auxilia num maior conhecimento e em uma possível resolução de problemas relacionadas ao assunto estudado.

Richardson (1999), relata que a abordagem quantitativa é definida pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados.

Segundo Gonsalves (2001) a pesquisa de campo é o tipo de pesquisa que busca a informação de forma direta com a população participante, exigindo do pesquisador um encontro direto com os participantes e com o local onde ocorre os fatores analisados, ou ocorreram sendo necessário reunir os fatos.

5.1 Caracterização do universo pesquisado

A empresa escolhida para a realização da pesquisa de campo atua dentro de uma rede de supermercados, a aplicação do questionário foi realizada na filial da cidade de Barretos- SP com sete jovens aprendizes que fazem parte do programa de aprendizagem na empresa.

A empresa inaugurou a sua primeira unidade no Estado de São Paulo em 1976, em 10 anos foram inauguradas mais quatro lojas, após a consolidação da marca no mercado iniciou-se o processo de expansão para outras cidades, sendo inaugurada a primeira loja em uma cidade próxima da matriz em 1988, e na cidade de Barretos em 2003, em 2010 inaugurou mais duas unidades na região, e expandiu a área de atuação implantando os postos de combustíveis da marca, propiciando maior comodidade para os clientes, em 2013 a empresa inaugurou uma unidade com alguns diferenciais das anteriores, pois concentra operações de *home center* atuando em conjunto com academias, e lojas em geral.

Em 2014 a empresa iniciou as suas atividades no ramo de *e-commerce* propiciando maior comodidade aos clientes, iniciou também a utilização do programa CRM (*Customer Relation ship Management*) com o objetivo de fidelizar os clientes. Em 2016 a empresa inaugurou mais quatro unidades, empregando cerca de 7.300 colaboradores dentro da empresa

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Verificou-se que dos 7 pesquisados, todos realizam o curso de formação técnico-profissional na instituição de ensino Senac da cidade de Barretos.

De acordo com o Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005 as entidades qualificadas para a realização da formação técnico – profissional metódica:

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT e
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP (PLANALTO, 2005).

Cinco dos jovens entrevistados obtém uma opinião em relação ao programa jovem aprendiz satisfatória que corresponde a 71% dos entrevistados, entretanto dois destes jovens avaliam o programa de aprendizagem como plenamente satisfatório que corresponde a 29% dos pesquisados, todo o público entrevistado obtém uma opinião positiva em relação ao programa ao qual fazem parte, sendo positivo em relação ao apoio que a empresa oferece ao jovem na realização do programa, e ao feedback do jovem aprendiz em adquirir o conhecimento e a experiência na organização de forma positiva a entender que o aprimoramento na área profissional será um diferencial extremamente importante para o desenvolvimento da sua carreira laboral.

De acordo com Silveira Junior (2005) em sua pesquisa realizada com jovens aprendizes do SENAC da cidade de São Luís 87% respondeu que sua capacidade de aprendizagem está sendo bem aproveitada no programa, e 13% responderam que parcialmente da sua capacidade está sendo aproveitada, na grande maioria os jovens se encontram satisfeitos com o programa de aprendizagem.

A avaliação da empresa ao qual o jovem aprendiz faz parte é importante pois o mesmo precisa ter o apoio da organização para desenvolver as habilidades necessárias para a função desempenhada, conhecer a organização, e os processos de trabalho dentro do setor ao qual ele atua, para aprender a trabalhar e se comunicar de forma assertiva com os colaboradores da organização.

A avaliação dos jovens ocorreu de seguinte maneira: um dos jovens avaliou a empresa como regular que corresponde a 14% dos pesquisados, três jovens avaliaram a empresa como excelente o que corresponde a 43% dos pesquisados, e três dos jovens avaliaram a empresa como boa o que corresponde a 43% dos pesquisados.

A importância do capital intelectual se faz com a necessidade de uma nova forma de gestão em relação aos colaboradores, desprendendo atenção, por meio de programas de planos de carreira, treinamento de gestores, qualidade de vida no trabalho, assim proporcionando motivação dos colaboradores, e consequentemente a mesma tende a reter talentos, e obter melhores resultados em relação a produtividade (LEITE et al, 2014).

Os objetivos dos jovens aprendizes dentro do programa de aprendizagem se dividem da seguinte maneira: quatro jovens tem o objetivo de adquirir experiência durante o período ao qual participa do programa o que corresponde a 57% dos entrevistados, dois jovens tem o objetivo de obter uma futura contratação dentro da organização por intermédio do seu bom desempenho durante o período do programa de aprendizagem o que corresponde a 29% dos entrevistados, e um jovem tem o objetivo de adquirir a remuneração durante esse período de aprendizagem e experiência profissional o que corresponde a 14% dos entrevistados.

Os jovens se motivam a buscar a inserção laboral por motivos de aspectos morais e financeiros, relacionam atingir a fase adulta com a independência financeira, sendo grande parte excluída da inserção ao mercado pelo alto índice de desemprego, muitas vezes os jovens buscam meios de obter renda para a família e suas próprias despesas, o que na maioria das vezes vem a comprometer a formação escolar e profissional (WICKERT, 2006).

Cinco dos jovens pesquisados avaliaram a oportunidade de adquirir experiência na organização sem ter a preocupação de atingir metas, de ser avaliado mediante a produtividade de forma boa o que corresponde a 72% dos entrevistados, um jovem avaliou a oportunidade como excelente o que corresponde a 14% dos entrevistados, e um jovem avaliou a oportunidade como ruim o que corresponde a 14% dos entrevistados.

O Brasil passa por um momento em que há dificuldade de emprego, o que reflete também nos jovens, pois a realidade do País passa por todas as faixas de idade.

De acordo com o estudo da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República (SAE) e do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) os jovens são e irão ser o maior índice de trabalho da história do País. Em 2013 foi divulgado a nota que nos próximos dez anos a população com idade de 15 a 29 anos chegará a cerca de 50 milhões de pessoas, o que corresponde a 26% da população (COELHO; ALVES, 2015).

Os sete jovens pesquisados acreditam que o programa de aprendizagem contribui para a redução de várias barreiras que atingem principalmente os jovens de menor renda, como podemos exemplificar: criminalidade, uso de drogas ilícitas e lícitas.

O programa de aprendizagem contribui para que crianças e adolescentes sejam retirados das ruas, da marginalização, do uso de drogas lícitas e ilícitas, da prostituição, pois diante das dificuldades grande parte dos jovens tendem a escolher esse caminho, tendo a maior predisposição os jovens de classe baixa, ou ainda média, pois os jovens visando conquistar algumas coisas que sua família não teria condições financeiras de lhe proporcionar, e também se torna um meio de prover o seu sustento (SIMÃO, OLIVEIRA, 2012).

Cinco dos jovens entrevistados avaliaram a oportunidade em fazer parte do programa de aprendizagem e obter uma remuneração fixa mensal como satisfatória o que corresponde a 71% dos entrevistados, dois dos jovens pesquisados avaliaram a oportunidade como plenamente satisfatória o que corresponde a 29% dos entrevistados.

Os jovens tem todos os seus direitos assegurados e previstos em lei, como: salário mínimo, carteira de trabalho assinada, descanso semanal remunerado, FGTS, férias, a jornada de trabalho do aprendiz deve permitir a frequência as aulas, além de ter os direitos trabalhistas resguardados o jovem realiza um curso de formação profissional metódica de acordo com a função ao qual o mesmo exerce, e obtendo um horário de trabalho especial para que não venha a prejudicar seus estudos, objetivando atender jovens de ambos os sexos, com carências nas áreas educativas, socioeconômica e familiar, oferecendo condições de obter desenvolvimento educacional e iniciação no mercado de trabalho (CRUZ NETO, MOREIRA, 1998).

A experiência do programa de aprendizagem é importante para direcionar o jovem aprendiz a escolher a profissão mais adequada ao ser perfil, com essa experiência o jovem adquire conhecimento em relação as rotinas de trabalho, a cultura, valores, missão e visão da organização, adquire a noção dos processos de trabalho em todos os setores da empresa, aprimora a comunicação, e o relacionamento interpessoal.

A escolha de uma profissão é uma tarefa difícil para os jovens pois esse momento é marcado por uma série de transformações físicas e psíquicas, o que tende a gerar conflitos, além dos questionamentos gerados pela família em relação ao posicionamento dos jovens na escolha da sua profissão, o processo de escolha envolve influências teóricas, orientações e reflexões relacionadas a escolha profissional, a experiência prática auxilia na escolha adequada do jovem em relação a carreira a seguir (FILIZATTI, 2003).

Cinco dos jovens pesquisados responderam que não visualizam nenhuma desvantagem em relação ao programa de aprendizagem o que corresponde a 71% do total dos entrevistados, dois destes jovens responderam que há desvantagens em relação ao programa e especificaram que a

desvantagem no ponto de vista deles é a incerteza de uma futura contratação que corresponde a 29% dos pesquisados, a empresa poderia fornecer um *feedback* aos jovens e mostrar a estes jovens os requisitos necessários de desempenho dentro do área de atuação do jovem, e de acordo com as atribuições do mesmo, durante o período do programa para que o jovem tenha a oportunidade de ser efetivado na organização, assim os jovens estariam mais motivados a fazer cada vez mais o seu melhor dentro da empresa, pois teria a oportunidade de ser efetivado e continuar a fazer parte da organização.

De acordo com Oliveira e Simão (2012) a jornada de trabalho e estudos dos participantes do programa de aprendizagem, obtém sintomas como cansaço, ausência de tempo para estudar, descansar e para atividades de lazer, obtendo como consequências a ausência de disposição e interesse para atividades da escola, dificuldade de reter informações, e falta de paciência, gerando alto grau de irritabilidade.

Os sete jovens aprendizes participantes da pesquisa responderam que auxiliam os outros colaboradores da organização, o que é um ponto extremamente importante pois os setores da empresa estão todos interligados, e para o sucesso da organização todos os colaboradores precisam estar empenhados em uma mesma causa e objetivo.

O clima organizacional se faz dentro do meio interno, sendo divergente em cada organização, e está relacionado com a moral dos colaboradores e o grau de satisfação das pessoas que fazem parte da instituição, colaboradores motivados tendem a comprometer-se com os objetivos da organização, e trabalhar em equipe de modo a auxiliar os colegas de trabalho em prol de um objetivo comum (CHIAVENATO, 2009).

Os sete jovens entrevistados não apresentam dificuldades para se comunicar dentro do âmbito laboral, um fator muito positivo, pois a comunicação tanto de forma oral quanto de forma escrita tem sido um critério importante de análise dentro dos processos seletivos, a facilidade de resolver questão em grupo por intermédio de dinâmicas, e a argumentação oral para expor a sua opinião e justificar o motivo pelo qual você detém aquela opinião está cada vez mais presente nos processos seletivos das organizações.

A comunicação empresarial se designa como o conjunto de formas que a empresa faz uso para falar e transmitir informações de forma interna e externa a informação prestada por ela é uma estratégia, a comunicação acompanha as mudanças tecnológicas para atingir suas metas, a informação deve ser transmitida com objetivo e eficiência aos colaboradores, consumidores,

governo e acionistas. A comunicação empresarial tem como objetivo facilitar as relações entre a organização e a sociedade (BAHIA, 1995).

Seis dos jovens pesquisados se consideram flexíveis para mudanças dentro da organização o que corresponde a 86% dos entrevistados, apenas um jovem se considera inflexível a mudanças o que corresponde a 14% dos entrevistados. No cenário atual a flexibilidade as mudanças se torna cada vez mais importante, pois as mudanças tecnológicas e no mercado são constantes por isso precisamos estar aptos a acompanhar essas mudanças e a se aprimorar cada vez mais tanto em relação a função ao qual atuamos tanto em relação ao mercado do segmento da empresa, e as outras funções dentro da organização.

O sistema econômico pode vir a sofrer alterações na oferta e na demanda o que gera alterações na produtividade, as alterações nas políticas de governo, como a política cambial e salarial, proteção tarifária e controle de preços, que influenciam a oferta, todas essas situações tendem a elevar o desemprego, e reduzir os salários, ou também elevar o índice de contratações e oferecer salários mais atrativos, por isso se faz necessário a flexibilidade do capital intelectual para lidar com essas situações instáveis (MONSUETO; SILVA, 2009).

Os sete jovens responderam que não recebem feedback de seu superior imediato, o que é um ponto extremamente negativo, pois o feedback ele tem função primordial no desenvolvimento de equipes, pois o mesmo auxilia os colaboradores a identificar os pontos fortes e trabalhar os pontos deficitários, para que os colaboradores venham a alcançar os resultados esperados pela organização, informando o colaborador sobre o seu desempenho dentro de um determinado período na organização.

O *feedback* ocorre quando há a necessidade de mudança de comportamento, ou reforçar o potencial de um colaborar. Sendo utilizado para aperfeiçoar resultados podendo ser negativos ou positivos, possibilitando o crescimento nas relações entre colaboradores e clientes. Para obter desempenho e qualidade de trabalho superior o *feedback* se torna de extrema importância.

Os pontos consideráveis em relação aos valores desprendidos com a prática do *feedback* são: autoconfiança, valorização, crescimento profissional (TURCI, 2013).

5 CONCLUSÕES

Para os adolescentes, o trabalho pode agregar valores positivos quando propicia aprendizagem, porém por outro lado pode trazer impactos para o seu desenvolvimento quando as condições na organização se apresentam de forma desfavorável. Pois a experiência obtida no ambiente de trabalho colabora na formação da identidade do adolescente, podendo desencadear saúde, sofrimento e/ou doença (CODO, 1992).

Os jovens aprendizes, por intermédio do programa de aprendizagem, têm a oportunidade de crescimento profissional, de inserção ao mercado de trabalho, da conciliação do trabalho e dos estudos, da remuneração atrelada a experiência profissional.

A empresa capacita os seus colaboradores de acordo com os seus valores, missão e visão para que se desenvolvam de acordo com os preceitos da organização, auxilia no processo de escolha da profissão desses jovens aprendizes, e no processo de formação e desenvolvimento das atribuições dentro da organização, além de ser mais viável financeiramente para a empresa e estar de acordo com a norma vigente pela legislação do país.

A falta de segurança dos jovens em relação a efetivação do emprego é um ponto negativo abordado pelos jovens participantes da pesquisa, e a ausência de *feedback* pelos superiores imediatos, porém foram encontrados diversos pontos positivos:

- avaliação satisfatória em relação ao programa;
- não apresentam dificuldade de se comunicar;
- se consideram flexíveis para mudanças;
- buscam auxiliar seus colegas de trabalho, e,
- consideram que o programa agrega no processo de escolha da profissão a seguir.

Esses pontos abordados pelos jovens podem ser trabalhados com uma revisão dos objetivos da empresa em relação aos jovens estabelecendo possibilidades de efetivação de acordo com o desempenho dos mesmos dentro da função exercida, essa possibilidade irá motivar os jovens ainda mais a aprenderem e se desenvolverem dentro da organização.

O *feedback* é importante para o aprimoramento dos jovens dentro da organização, para a motivação e o reconhecimento do trabalho executado, a possibilidade de aprendizado de outras funções dentro da organização, e o retorno em relação as atividades propostas para o jovem.

Os pontos negativos são importantes para análise do quanto é preciso aprimorar de forma contínua as relações no trabalho, e os pontos positivos nos mostram o que é importante reforçar dentro da organização, como podemos exemplificar a contribuição positiva que a experiência

profissional proporciona para a escolha da profissão que o jovem irá seguir por intermédio de um curso de graduação.

O programa também tem a função de redutor de barreiras principalmente para os jovens de baixa renda por diversos fatores como: afastar os jovens de drogas lícitas e ilícitas, violência, escravidão.

Proporcionar novas oportunidades que proporcione uma melhora da comunicação dos jovens visando estimular a comunicação assertiva na organização, da empatia em relação aos colegas de trabalho, da flexibilidade em relação a otimizar tempo, organizar as tarefas por ordem de prioridade, desenvolver as habilidades de relacionamento interpessoal.

Além da formação e desenvolvimento profissional, o programa também proporciona o desenvolvimento dos jovens em relação a maturidade, responsabilidade, comprometimento, comportamento nas relações de trabalho e em relação ao respeito das normas internas da organização.

O programa de aprendizagem além de ser favorável em relação a visão que as pessoas tem da empresa como patrocinadora de programas sociais, é favorável também as empresas que tem a oportunidade de desenvolver a mão de obra de acordo com sua visão, missão e valores, apresentando benefícios do governo para a contratação, além de estar de acordo com a lei vigente que determina a contratação de jovens aprendizes.

O jovem tem a oportunidade de realizar o curso de formação de acordo com a área de atuação do mesmo dentro da organização e obtendo um certificado após o final do programa para que o mesmo caso não seja efetivado na organização tenha oportunidade de buscar oportunidades no mercado de trabalho com mais facilidade, pois obtém um diferencial que é o conhecimento teórico atrelado a experiência profissional dentro do programa de aprendizagem, além das referências e seu currículo em relação ao nome da organização e tempo pelo qual o mesmo executou suas funções, o que é um grande diferencial no mercado de trabalho que busca cada vez mais profissional com vivência prática das funções solicitadas.

Os jovens participantes deste programa obtém maior possibilidade de crescimento em relação a sua carreira pois inicia a experiência laboral mais cedo o que permite que o mesmo venha a crescer dentro da organização e obtenha cargos de gestão mais jovem, pela experiência e vivência nas empresas e aprendizado gerado pelos cursos de capacitação, aprimoramento, graduação dentro das áreas específicas que função exercida exige.



6 REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

ASMUS, C.I.R.F, RAYMUNDO, C.M.R., BARKER, S.L., PEPE, C.C.C.A., &

BAHIA. J. Introdução à **comunicação empresarial**. Rio de Janeiro: Mauad, 1995.

BEE, H. Desenvolvimento social e da personalidade no início da vida adulta. In:

BEE, H. **O ciclo vital**. São Paulo: Artmed, 1997.

CAMP PINHEIROS. **Jovem aprendiz posso ser um?** 2014. Disponível em:
<http://www.camppinheiros.org.br/posso-ser-um-jovem-aprendiz/>. Acesso em: 05 mar. 2017

CAVALCANTE, Gláucia. Programa primeiro emprego impulsiona contratação de aprendizes. **Conexão Aprendiz**: um projeto a partir de uma lei. 2004. Disponível em:
<http://www.conexaoaprendiz.org.br/empresas.php>. Acesso em: 02 fev. 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos** – o capital humano das organizações. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

CODO, W. **O que é alienação?** 8. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras**. São Paulo: Atlas, 1996.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.

FERREIRA, A. B. Holanda. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1986.

FIDELIS, G.J.; BANOVA, M.R. **Gestão de recursos humanos**: tradicional e estratégica. 2. ed. São Paulo: Érika, 2007.

FIEP, Federação das indústrias do Estado da Paraíba, **Contratação de jovem aprendiz é vantajosa para colaborador e industrial**. Disponível em:
www.fiepr.org.br/boletimsindical/sindemon/contratacao-de-jovem-aprendiz-e-vantajosa-para-colaborador-e-industrial-2-16905-285637.shtml. Acesso em: 11 mar. 2017.

FGTS, Fundo de garantia por tempo de serviço. Para o empregador. Disponível em:
www.fgts.gov.br/empregador/. Acesso em: 01 fev. 2017.

FILIZATTI, R. **O desafio da escolha profissional**. Psico- USF. v.8. n.1. 2003. Disponível em:
<http://www.scielo.br/pdf/pusf/v8n1/v8n1a13.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2017.

LACOMBE, F.J.M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LEITE, R.C., FRASNELLI, R.S., ALCALDE, E.A., GIUDUCE, R.F.L. **Motivação e qualidade de vida nas organizações**. 2014. Disponível em: <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/4bbc8ec867.pdf>. Acesso em: 05 fev. 2017.

LIRIO, L.C. **Comunicação: Adolescentes num contexto fundamentalista**. Revista Teocomunicação. v. 42. n. 2. P. 402-410. 2012. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/teo/article/viewFile/12312/8255>. Acesso em: 03 mar. 2017.

LONDON, M.; STUMPF, S. **Managing careers**. Massachusetts: Addison Wesley, 1982.

MONSUETO, S.E., SILVA, A.S.P., **Flexibilidade do Mercado de Trabalho: Uma análise comparativa entre segmentos socioeconômicos no Brasil 2002-2009**. Disponível em: https://www.anpec.org.br/encontro/2012/inscricao/files_I/i12-351de703e4da2073e562bebd5fd0981.pdf. Acesso em: 01 fev. 2017.

NETO, O.C., MOREIRA, M.R. **Trabalho infanto-juvenil: motivações, aspectos legais e repercussão social**. Cad. Saúde Pública, v. 14, n.2. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v14n2/0122.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2017.

OLIVEIRA, C.; SIMÃO, L.P.A. Importância da inserção do aprendiz no mercado trabalho. **Revista Faculdade Montes Belos**. v. 5, n. 1, 2012. Disponível em: <http://www.revista.fmb.edu.br/index.php/fmb/article/viewFile/51/47>. Acesso em: 01 mar. 2017.
PEREIRA, P. **Enfrentando o mercado de trabalho: orientações para um posicionamento mais adequado para os tempos atuais**. São Paulo: Nobel, 1997.

PLANALTO. Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 01 mar. 2017.

PORTAL BRASIL, **Meta de contratação de aprendizes é superada em dez Estados**. 2016. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/10/meta-de-contratacao-de-aprendizes-e-superada-em-dez-estados>. Acesso em: 10 fev. 2017.

PORTAL MEC, **Ministério da educação**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/tags/tag/39191>. Acesso em: 15 fev. 2017.

RESENDE, S.L.G. **Jovem aprendiz na Embrapa: A responsabilidade social de uma empresa pública na promoção do primeiro emprego**. Trabalho de conclusão de curso. Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

RIBEIRO, A.L. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2006.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.



RUZANY, M.H. (2005). Atenção integral à saúde de adolescentes em situação de trabalho: lições aprendidas. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 10, p. 953-960. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/0392.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2017.

SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. Disponível em: <http://www.sp.senac.br/jsp/default.jsp?newsID=a21669.htm&testeira=1409>. Acesso em: 20 fev. 2017.

SILVEIRA JUNIOR, J.A. **Avaliação do programa de aprendizagem do Senac em São Luís na visão dos aprendizes em conformidade com a MP nº251**, de 14 de junho de 2005. Disponível em:

http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1376/Artigo_JOS%C3%89%20ALEXANDRE%20DA%20SILVEIRA%20JUNIOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 fev. 2017.

SINDICATO das indústrias do calçado e vestuário de Birigui. **Jovem aprendiz e a responsabilidade social dos empresários**. 2016. Disponível em: <http://sindicato.org.br/noticias/responsabilidade-social/jovem-aprendiz-e-a-responsabilidade-social-dos-empresarios> Acesso em: 18 fev. 2017.

SIMÃO, L.P., OLIVEIRA, C. A importância da inserção do aprendiz no mercado de trabalho. **Revista Faculdade Montes Belos**, v.5, n.1, 2012. Disponível em:

<http://www.revista.fmb.edu.br/index.php/fmb/article/viewFile/51/47>. Acesso em: 07 mar. 2017.

SOARES, A.C. **Novas tecnologias e as mudanças comportamentais e organizacionais**. 2009. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/informe-se/produção-academica/novas-tecnologias-e-as-mudanças-comportamentais-e-organizacionais/2001/>. Acesso em: 21 fev. 2017.

TAVARES, M.C.G..C.F. **Imagem corporal**: conceito e desenvolvimento. Barueri: Manole, 2003.

WANTOWKSY, G. **Trabalho do menor aprendiz é também uma questão de responsabilidade social**. Disponível em: <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=384>. Acesso em: 17 fev. 2017.

WICKERT, L.F. **Desemprego e juventude**: jovens em busca do primeiro emprego. *Psicologia Ciência e Prof.* v.26. n. 2, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v26n2/v26n2a08.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2017