

**PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM COMERCIAL**  
**AVALIAÇÃO DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO SETOR DO COMÉRCIO**  
**NO MUNICÍPIO DE TAQUARA – RIO GRANDE DO SUL**

Cleonir da Rocha Kaipper<sup>1</sup>

Mário Riedl<sup>2</sup>

**RESUMO**

Este artigo aborda os aspectos que envolvem a política pública federal denominada “Programa Jovem Aprendiz”, e tem por finalidade analisar o programa que envolve, basicamente, a contratação de aprendizes. O problema estudado foi como as empresas do setor comercial e os jovens aprendizes participantes, percebem o Programa de Aprendizagem, tendo como objetivo principal avaliar a percepção das empresas comerciais e do jovem participante do programa, bem como analisar as suas vantagens e limitações, trazendo relatos concretos das organizações participantes e dos próprios beneficiários. A escolha do tema deve-se à experiência que esta autora possui, por mais de 9 anos, com os jovens aprendizes, sendo esses, muitas vezes, oriundos de comunidades carentes e com muita força de vontade para aprender e melhorar o seu futuro através de sua inserção no mercado de trabalho formal. A pesquisa realizada foi de cunho exploratório, e teve como procedimento um estudo de campo, composto por um universo de 20 entrevistados. Os dados foram coletados através de entrevista com os gestores e de questionário dirigido aos jovens aprendizes. Os resultados obtidos na pesquisa foram de grande valia, e pode-se observar a preocupação social relatada pelas empresas no que diz respeito à qualificação e inserção do jovem no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Jovem aprendiz. Mercado de trabalho. Qualificação profissional.

**ABSTRACT**

*This article deals with the aspects that involve the federal public policy called “Young Apprentice Program”, and its purpose is to analyze the program that basically involves the hiring of apprentices. The problem studied is how do the commercial sector companies and the participating young apprentices perceive the Learning Program? The main objective is to evaluate the perception of the commercial companies and the young participant of the program, as well as to analyze their advantages and limitations, bringing concrete reports of the participating organizations and the beneficiaries themselves. The choice of the theme is due to the experience she has had for over 9 years with young apprentices, who often come from needy communities and with a strong willpower to learn and improve their future through their insertion in the formal labor market. The research was exploratory, and had as a procedure a field study, composed of a universe of 20 interviewees. Data were collected through interviews with managers and a questionnaire addressed to young learners. The results obtained in the research were of great value and one can observe the social concern reported by the companies regarding the qualification and insertion of the youth in the job market.*

**Keywords:** *Young apprentice. Job market. Professional qualification.*

---

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração das Faculdades Integradas de Taquara - Faccat. E-mail: cleonirkaipper@sou.faccat.br

<sup>2</sup> Professor Doutor Orientador das Faculdades Integradas de Taquara - Faccat. E-mail: marioriedl@faccat.br

## 1 INTRODUÇÃO

A política pública denominada “Programa Jovem Aprendiz” consiste num programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e com atividades práticas coordenadas pelo empregador – empresas que possuem cotas de aprendizagem determinadas pelo Ministério do Trabalho. (SENAC, 2015).

As atividades devem ter a supervisão da entidade qualificadora, fazendo-se necessário observar uma série de fatores, como o público-alvo, indicando o número máximo de aprendizes por turma; o perfil socioeconômico e a justificativa para seu atendimento; os objetivos do programa de aprendizagem, com especificação do propósito das ações a serem realizadas e sua relevância para o público participante, para a sociedade e para o mundo do trabalho (BRASIL, 2014).

O programa Jovem Aprendiz é um projeto amparado pela Lei da Aprendizagem, que tem como objetivo capacitar tecnicamente os jovens para o mercado de trabalho, através de parceria com empresas de grande e médio porte (GUIA DA CARREIRA, 2019). A atividade que um jovem aprendiz irá desempenhar estará cadastrada em seu contrato de aprendizagem. Este contrato é estabelecido entre o jovem, a instituição de ensino e a empresa. A Lei da Aprendizagem explica organizadamente quais são as responsabilidades, tanto do aluno quanto da empresa, em relação às atividades a serem desempenhadas.

O fato de dar uma oportunidade para os jovens é algo muito bem-visto pelo mercado. A empresa que faz isso está ajudando o indivíduo a aprender a dar valor ao dinheiro, mas também a desenvolver as suas habilidades interpessoais e impulsionar futuros talentos, desenvolvendo, assim, os funcionários advindos do programa Jovem Aprendiz (COMÉRCIO EM AÇÃO, 2018).

As empresas que participam do projeto possuem diversas vantagens e incentivos fiscais, tais como: Pagamento de apenas 2% de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); dispensa do aviso prévio remunerado e isenção do pagamento da multa rescisória. Ademais, empresas registradas no SIMPLES NACIONAL<sup>3</sup> não terão aumento na contribuição previdenciária. Além dos benefícios legais, existem os internos oriundos da contratação de

---

<sup>3</sup> O Simples Nacional é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às Microempresas e Empresas de Pequeno Porte, previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Abrange a participação de todos os entes federados (União, Estados, Distrito Federal e Municípios). (BRASIL, 2019).

aprendizes, como: captação de novos talentos, moldagem do profissional conforme os perfis da empresa (sem vícios de empregos anteriores), dentre outros (SENAC, 2015).

Nesse contexto, este trabalho justifica-se pela necessidade que se têm de um melhor entendimento sobre os benefícios do programa para o jovem aprendiz, e também dada a curiosidade da pesquisadora em entender a motivação de mais de 20 pessoas por dia procurarem o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) de Taquara em busca de emprego para seus filhos ou para si próprios.

Sabe-se que o trabalho para menores só é permitido no Brasil em uma modalidade especial, através dos contratos de aprendizagem, por meio de órgãos devidamente qualificados para a execução do programa, assim como o SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, o SENAI – Serviço Nacional da Indústria, o SENAR – Serviço Nacional Rural, entre outros (SENAC, 2015).

Por outro lado, este estudo também visa entender a dificuldade de colocação de jovens no mercado de trabalho, visto que, para desfrutarem do primeiro emprego, muitas empresas solicitam ao candidato experiência prévia. No entanto, como ter experiência se ele ainda não teve a oportunidade de trabalhar?

Em contrapartida, a escolha pelo tema tem relação com a análise para o melhor aproveitamento dos programas de aprendizagem disponibilizados às empresas do comércio, bem como os benefícios que esses trazem para as instituições que deles se utilizam.

Nesse sentido, o problema de pesquisa teve a seguinte formulação: Como as empresas do setor comercial e os jovens aprendizes participantes percebem e avaliam o Programa Jovem Aprendiz? A contratação de aprendizes por parte das empresas, de um modo geral, ainda não é bem assimilada no cenário atual. Portanto, a problemática abordada aqui poderá contribuir para a contratação desse público, não somente para cumprimento da legislação, mas como oportunidade de treinamento e qualificação desse perfil profissional, com vantagens para todos os protagonistas envolvidos.

Tendo em vista a discussão da problemática anunciada, formulam-se os seguintes objetivos: Analisar a percepção das empresas participantes do Programa Jovem Aprendiz; Verificar as vantagens do Programa Jovem Aprendiz no entendimento do jovem beneficiário do programa; Investigar as limitações do Programa na percepção das empresas participantes e do jovem beneficiário; e Discutir experiências concretas na contratação de jovens aprendizes na visão das organizações comerciais.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Situação da empregabilidade de aprendizes no Brasil**

No Brasil, de acordo com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Emprego, o número de jovens aprendizes está estimado em mais de 170 mil. O Ministério do Trabalho e Emprego calcula que, se todas as empresas cumprissem o mínimo de 5% de aprendizes contratados, conforme prevê a lei, o Brasil criaria mais de 1,2 milhão de novas vagas. O desconhecimento sobre os direitos e deveres previstos pela legislação é uma das primeiras barreiras para a ampliação do programa (SILVA, 2010).

Apesar de existir há anos, esta visão pedagógica sobre o aprendiz ainda é uma novidade para muitas empresas, que preferem enxergar a lei muito mais como uma obrigatoriedade do que como um ato de Responsabilidade Social, sendo que muitas delas desconhecem a verdadeira função da lei (SILVA, 2010).

Se bem aplicado, o programa de aprendizagem poderá trazer resultados importantes para a empresa e para o país, pois contribui para a formação de um bom profissional, melhora a autoestima desses funcionários e ajuda a mudar a realidade local e social. O acompanhamento e a qualificação dos jovens, durante sua estada na empresa, fazem parte de um conjunto que acaba beneficiando a todos, e é preciso ter em mente que esta qualificação deve ser continuada (SILVA, 2010).

O programa de aprendizagem é só o início, é uma oportunidade para que os jovens se sintam familiarizados com a área de formação e possam deslanchar futuramente. Portanto, as empresas brasileiras precisam superar a fase de imposição legal, pois, em sua maioria, as empresas só recrutam aprendizes quando são notificadas pela Delegacia do Trabalho. Isso indica falta de Responsabilidade Social e falta de comprometimento com o desenvolvimento sustentado de nosso país. Esses jovens aprendizes não devem ser olhados como um fardo, e sim como uma oportunidade de formar bons profissionais, sem vícios, e muitos deles poderão até surpreender positivamente (SILVA, 2010).

### **2.2 Mudanças no mercado de trabalho e dificuldades enfrentadas pelas novas gerações**

Para que essa mudança seja efetiva e se torne possível acompanhar esse momento, é necessário que as organizações estejam sempre inovando e renovando-se e, para isso, busquem

encontrar formas de entender o comportamento e as motivações dos profissionais das novas gerações e como retê-los.

Conforme Sarriera, Rocha e Pizziba (2004, p. 9):

O mundo do trabalho está mudando. Algumas destas mudanças exigem novos conhecimentos, novas habilidades e estratégias para entrar ou para continuar formando parte do contexto do trabalho... De qualquer forma a mudança está aí, nos pressionando e nos deparando com novos desafios.

Os autores Sarriera, Rocha e Pizziba (2004) dizem que: “o mundo do trabalho está mudando...” nesse sentido, percebe-se que os empresários têm um papel significativo nessa mudança, bem como na formação dos jovens através da qualificação profissional, a qual pode ser promovida através da inserção do jovem no mercado de trabalho por meio dos programas de aprendizagem, com a capacitação profissional adequada e postura cidadã, ministrada por instituições governamentais ou ONGs, visando à inclusão social.

Conforme o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2001), obter uma vaga no mercado de trabalho é uma batalha travada diariamente por milhões de jovens brasileiros. Já o art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) alega que são exigidas, por lei, para todos os estabelecimentos de qualquer natureza, a obrigatoriedade de contratar aprendizes, com o percentual de cota fixado entre 5% no mínimo e 15% no máximo por estabelecimento. Porém, cabe ao empregador, dentro do limite fixado, contratar jovens aprendizes que melhor atendam às necessidades de sua empresa.

A Lei 10.097/2000 altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, tratando os seguintes assuntos: alteração, (CLT), definição, limite de idade, caracterização, menor, trabalhador. Normas, definição, elaboração, objetivo, contrato, aprendizagem, benefício, menor, aprendiz. Fixação, percentagem, menor, obrigatoriedade, empresa, matrícula, (SENAI), (SENAC), (SENAT). Normas, determinação, período, duração, trabalho, menor (BRASIL, 2014).

Já o decreto de Lei 5.598/2005 regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências (regulamentação, contratação, aprendiz, exercício, atividade profissional, programa, aprendizagem, formação, atividades técnicas) (BRASIL, 2014).

Segundo Schiessl e Sarriera (2004), a adolescência, normalmente, é vivida como um período em que coexistem grandes transformações e conflitos existenciais. Para Bohoslavsky (1985), *apud* Schiessl e Sarriera, (2004, p. 35), a “[...] adolescência é a fase de grandes, contínuas e amplas mudanças”.

Nesse sentido, analisando a preocupação dos autores, vê-se a importância que os programas de aprendizagem possuem na preparação e inserção de jovens no mercado de trabalho, pois, a partir daí, serão inseridos no ambiente organizacional e terão a oportunidade de vivenciar uma oportunidade de escolha da profissão, que se faz tão necessária nos dias atuais.

Para Wickert (2006), os programas de inserção profissional se fazem necessários. Contudo, o campo de ação desses não pode restringir-se exclusivamente ao jovem ter um emprego e salário, deve ir além, possibilitando atividades de reflexão, trabalho corporativo e favorecendo a economia solidária.

### **2.3 Programas de Aprendizagem: breve histórico**

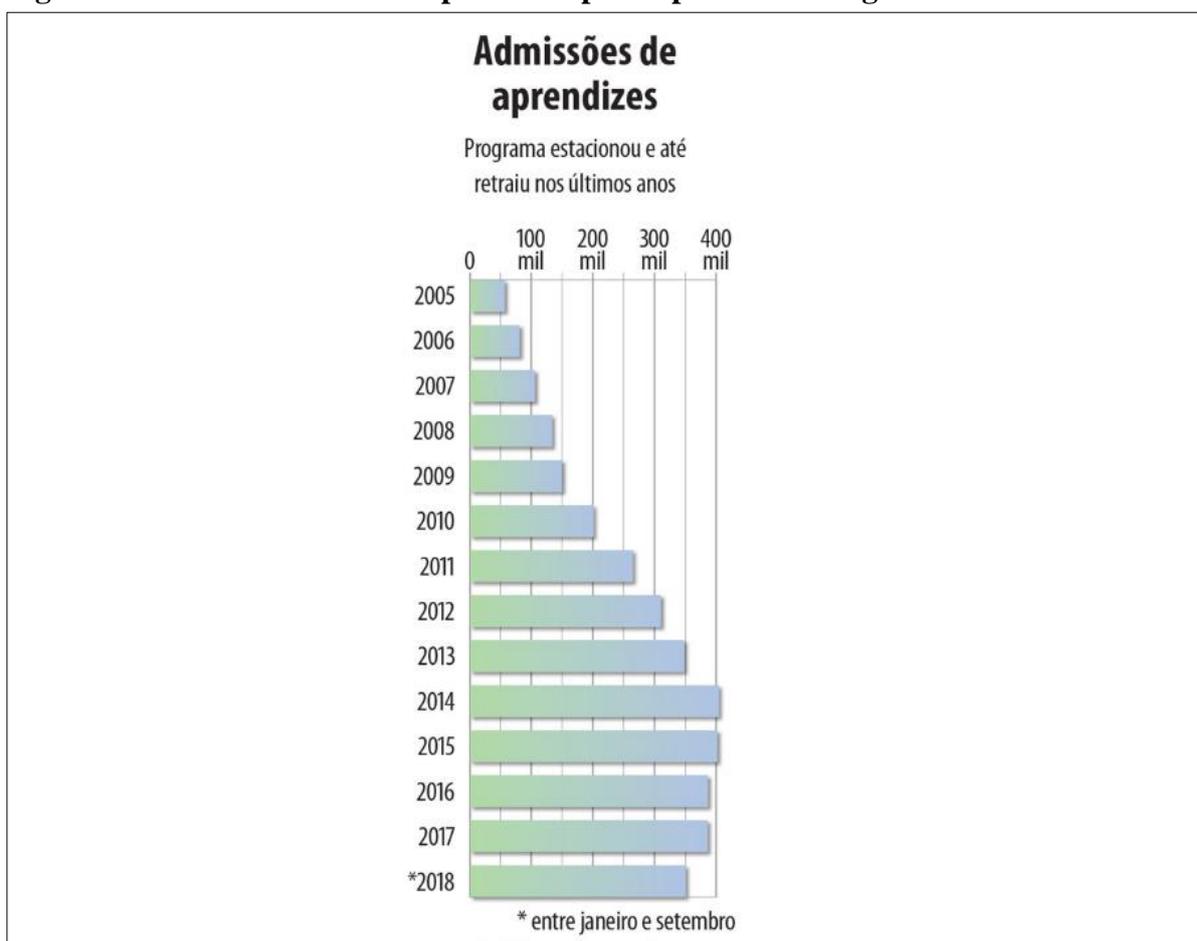
Os artigos 402 ao 441 da CLT tratam do Trabalho do Menor, estabelecendo as normas a serem seguidas por ambos os sexos no desempenho do trabalho. A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, considera menor o trabalhador de 16 (dezesesseis) a 18 (dezoito) anos de idade (BRASIL – CLT, 2017).

Segundo a Legislação Trabalhista Brasileira, é proibido o trabalho do menor de 18 anos em condições perigosas ou insalubres. Os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança. Ao menor de 16 anos de idade é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. (BRASIL – CLT, 2017).

A partir dos 14 anos é admissível o Contrato de Aprendizagem, o qual deve ser feito por escrito e por prazo determinado, conforme artigo 428 da CLT. A atual lei que rege a aprendizagem profissional está em vigor há quase duas décadas (Lei 10.097, de 2000), sendo que o contrato de aprendizagem pode ser firmado por, no máximo, dois anos (BRASIL, 2014).

A Legislação estabelece uma cota mínima de aprendizes por empresa: entre 5% e 15% do total de trabalhadores (OLIVEIRA, 2019). Contudo, a maior parte das empresas opta pela porcentagem menor — isso quando a cota é cumprida, pois, como mostra a figura 1, houve retração do programa nos últimos anos:

**Figura 1 – Número de Jovens Aprendizizes participantes do Programa no Brasil**



Fonte: Oliveira (2019).

De acordo com Oliveira (2019), um levantamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), aponta que se o piso da cota fosse cumprido (mínimo de 5% e máximo de 15%), o Brasil poderia ter cerca de 960 mil aprendizizes em atividade. Esse número poderia chegar a 3 milhões em caso de cumprimento do percentual de 15%. A cota é determinada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base nos dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e, muitas vezes, algumas empresas entram com recurso para diminuir o número de aprendizizes, alegando não ter atividade para todos eles dentro da empresa.

Já o Estatuto da Criança e do Adolescente, conforme aponta Alice Monteiro de Barros, define a aprendizagem como modalidade de formação técnico profissional, ministrada segundo diretrizes e bases da legislação da educação em vigor. Distingue-se, assim, a formação profissional do ensino técnico profissional, à qual alude o art. 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente, pois este se preocupa em formar em compasso o cidadão e o profissional, ao passo que a segunda tem por objetivo principal adestrar alguém para ocupar um lugar no processo de produção (SILVA, 2017).

O Programa de Aprendizagem Comercial do Senac prepara jovens para atuarem de forma comprometida com a qualidade de seu trabalho e conscientes de seu papel na sociedade, tendo em vista o desenvolvimento das marcas formativas do Senac e das que são próprias a este programa: o protagonismo juvenil, social e econômico e a atitude sustentável, reforçando o compromisso do Senac com a formação integral do ser humano. Dessa forma, os benefícios dessa ação se convergem e se complementam em um processo que vai além do cumprimento da legislação, uma vez que fortalece o princípio da responsabilidade social e a promoção da cidadania (SENAC, 2015).

Por conseguinte, Schiessl e Sarriera (2004, p. 37) diz que:

A escolha profissional, portanto, é de fundamental importância para a vida das pessoas, já que essas passam a maior parte da existência trabalhando. Quanto maior o conhecimento do jovem sobre si mesmo e sobre o contexto do trabalho, maior será a possibilidade de a escolha profissional satisfazê-lo, beneficiando a sociedade como um todo.

De acordo com o Manual da Aprendizagem elaborado pelo Ministério do Trabalho, a aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica (BRASIL, 2014).

#### **2.4 Benefícios da contratação de aprendizes pelas empresas do ramo comercial**

Para as empresas que contam com essa força de trabalho, as vantagens acontecem em diferentes âmbitos. Dentro do negócio, é benéfica a possibilidade de “moldar” um colaborador dentro do perfil mais adequado e de acordo com a cultura organizacional, visto que ainda não há formação profissional e vícios inapropriados trazidos junto com a bagagem de carreira.

Conforme Manual da Aprendizagem do Ministério do Trabalho (2014), as empresas que participam do projeto Jovem Aprendiz possuem vantagens e incentivos fiscais, tais como:

- Pagamento de apenas 2% de FGTS;
- Dispensa do aviso prévio remunerado;
- Isenção da multa rescisória;

E, ainda, empresas registradas no SIMPLES não terão aumento na contribuição previdenciária (BRASIL, 2014).

Socialmente, as vantagens também são recompensantes. Em alguns casos, os jovens participantes são “resgatados” de más condições relacionadas à qualidade de vida. Um bom trabalho de desenvolvimento de aprendizes também tem o poder de colaborar na construção da personalidade moral e cultural deles, sendo que estimula valores como responsabilidade, cidadania e integridade (EMPRESA EM FOCO, 2019).

Portanto, é possível ao aprendiz trabalhar de acordo com suas capacidades, sem perder frequência na escola e sem abandonar os estudos. Estará estudando, aprendendo coisas para a vida e ficando menos propenso ao caminho do crime, das drogas e da prostituição (NASCIMENTO, 2016).

De acordo com o art. 431 da CLT, pode haver efetivação do aprendiz na empresa após o cumprimento do contrato de aprendizagem, com isso, vê-se a oportunidade de a empresa investir na qualificação deste candidato para futura contratação (BRASIL, 2014).

## **2.5 Possíveis alterações na Lei da aprendizagem para incentivar contratações**

O secretário de Políticas Públicas para o Emprego do Ministério da Economia, Fernando Barbosa Filho, disse em reunião na Câmara dos Deputados que o fato de muitas empresas não cumprirem a cota mínima de contratação de jovens aprendizes mostra a necessidade de aperfeiçoar a Lei da Aprendizagem (10.097/00) (JESUS, 2019).

Segundo ele, além de direcionar a formação dos jovens para atender demandas reais do mercado, é preciso verificar por que muitas empresas veem a aprendizagem simplesmente como uma obrigação legal atrelada a custo.

“O programa é importante, oferece oportunidades, atende a pessoas em situação de vulnerabilidade, mas é preciso que, do ponto de vista do empregador, seja visto como ganho e não como custo”, disse Barbosa Filho em audiência pública na Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços (JESUS, 2019, p. 2).

Vê-se que essa discussão junto ao governo é muito importante, pois ajuda a difundir a política pública e possibilita maior entendimento à sociedade empresarial.

## **3 METODOLOGIA**

Esta pesquisa pode ser classificada como exploratória, pois foi desenvolvida com o objetivo de proporcionar uma visão geral, com vistas a uma avaliação da política pública denominada “Programa Jovem Aprendiz”.

O procedimento adotado foi o de levantamento de campo, pois caracteriza-se como uma pesquisa desenvolvida por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar suas percepções e interpretações do que ocorre no grupo.

A pesquisa está composta por um universo de 20 pessoas, sendo elas: 10 empresas - seus gestores, 5 aprendizes e 5 ex-aprendizes no ramo do comércio. Como a pesquisa é de cunho qualitativo, a amostra será por conveniência e não probabilística, com isso, acredita-se que esses números são suficientes para atender os objetivos propostos.

O instrumento para coleta de dados constou de entrevista com os gestores e com os jovens aprendizes. O roteiro da entrevista foi composto por um formulário de seis perguntas aos gestores das empresas, seis perguntas aos Jovens Aprendizes participantes e oito perguntas a ex-participantes do programa.

A análise e interpretação dos dados foi realizada através da transcrição da gravação e, após, geração de imagem ilustrativa através da ferramenta *Word Cloud Generator*, que compila os dados obtidos na pesquisa e gera uma nuvem de palavras, dando destaque aos termos mais repetidos nas respostas. O uso dessa ferramenta de análise foi complementado pela análise de conteúdo das respostas dos entrevistados.

#### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os resultados obtidos a partir da pesquisa aqui apresentada foram relevantes pois, segundo pesquisas esperava-se que as empresas não mostrassem visão e preocupação social em relação ao programa. Observou-se nas empresas pesquisadas, que o envolvimento em relação à contratação de aprendizes vai além do cumprimento de uma lei, e que as empresas buscam, através do programa, captar novos colaboradores, bem como a qualificação de futuros funcionários, colaborando, dessa forma, para a inserção social dos jovens aprendizes.

A coleta de dados foi realizada junto a empresas do ramo comercial e educacional no município de Taquara, representadas pelos gerentes ou gestores de Recursos Humanos, dos seguintes estabelecimentos: Lojas Colombo, Faccat, Lojas Becker, Farmácia Panvel, Lojas Pompéia, Supermercado Rissul, Lojas Benoit, Lojas Paludo, Farmácia São João e Farmácia Maxxi Econômica.

Em relação à primeira pergunta formulada aos gestores das empresas que verifica como você e sua instituição qualificam os programas de aprendizagem, todos os entrevistados foram unânimes e qualificaram o programa como sendo muito interessante para a inserção de menores



**Figura 3 – Nuvem de palavras relativas à pergunta nº 2 - gestores**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A terceira pergunta nos remete ao seguinte: a contratação de aprendizes proporciona crescimento a sua empresa? Nesta questão as respostas dadas pelos entrevistados foram divergentes. Todos concordam que o programa proporciona crescimento, mas com algumas particularidades. Segundo o gerente da Lojas Colombo, o jovem aprendiz vem sem vícios e pode ser moldado pela empresa, tornando-o um profissional multifacetado. Já para a representante da Faccat, muitas vezes nos surpreendemos com atitudes e exemplos positivos de organização e pró-atividade por parte dos aprendizes. O gerente da Lojas Becker afirmou que gostaria de contar com mais aprendizes, pois, segundo ele, trazem um ânimo novo, que contamina a equipe toda. Para a entrevistada da Loja Pompéia, todos saem ganhando na contratação de aprendizes. Já para a gerente da Farmácia São João, os aprendizes contribuem para a agilização das rotinas do estabelecimento, como reposição de estoques, conferência de mercadorias e preços, tornando o atendimento ao cliente mais ágil e eficiente. A representante de Farmácia Maxxi Econômica mencionou a possibilidade de adaptação do empregado ao perfil da empresa, e, dessa forma, viabiliza uma efetivação futura.

Essas foram as palavras recorrentes, identificadas pelo programa *Word Cloud Generator* como se pode verificar na figura 4:





Figura 7 – Nuvem de palavras relativa à pergunta nº 6 - gestores



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

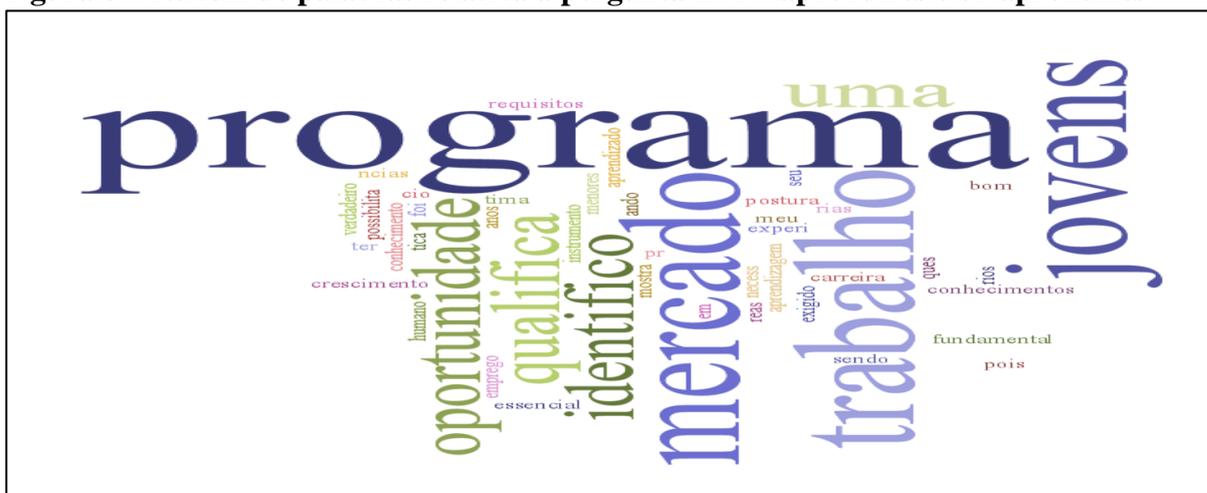
Para melhor entendimento do funcionamento do programa de aprendizagem na perspectiva do aprendiz contratado pelas empresas, analisou-se também o “outro lado” do aprendiz. O objetivo era avaliar a importância do programa, se atinge os objetivos previstos em lei e se é satisfatório para qualificação e desenvolvimento de novos profissionais.

Para essa parte do estudo, foram entrevistados 10 adolescentes e jovens que participaram ou ainda participam do programa como jovens aprendizes. Nessa amostragem, 5 são aprendizes que estão atuando nas empresas, e os outros 5 são ex-aprendizes, já acabaram o contrato de aprendizagem e foram efetivados pela empresa ou contratados por outras após a primeira experiência.

Para a primeira pergunta, que analisava como você avalia o programa de aprendizagem, todos responderam que avaliam o programa como muito importante para a inserção no mercado de trabalho, pois qualifica e prepara o jovem para o início de sua carreira, dando oportunidade para que tenham a sua primeira experiência profissional.

A seguir, podem ser observadas, através da figura 8, as palavras-chave mencionadas pelos aprendizes e identificadas pelo programa *Word Cloud Generator*, dando origem à seguinte imagem:

**Figura 8 – Nuvem de palavras relativa à pergunta nº 1 – aprendizes e ex-aprendizes**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Com relação à segunda pergunta, a abordagem foi: na sua opinião, o programa atinge os objetivos de inserir os jovens no mercado de trabalho? Todos os entrevistados informaram que sim, e ressaltaram a importância da qualificação recebida ao longo do curso, bem como o relacionamento com as instituições envolvidas para o bom funcionamento do programa.

Para essa pergunta, obteve-se uma resposta unânime em relação a importância do programa para inserção de jovens no mercado de trabalho e podemos observar na figura 9 as palavras recorrentes identificadas pelo programa *Word Cloud Generator*, em relação a pergunta 2:

**Figura 9 – Nuvem de palavras relativa à pergunta nº 2 – aprendizes e ex-aprendizes**

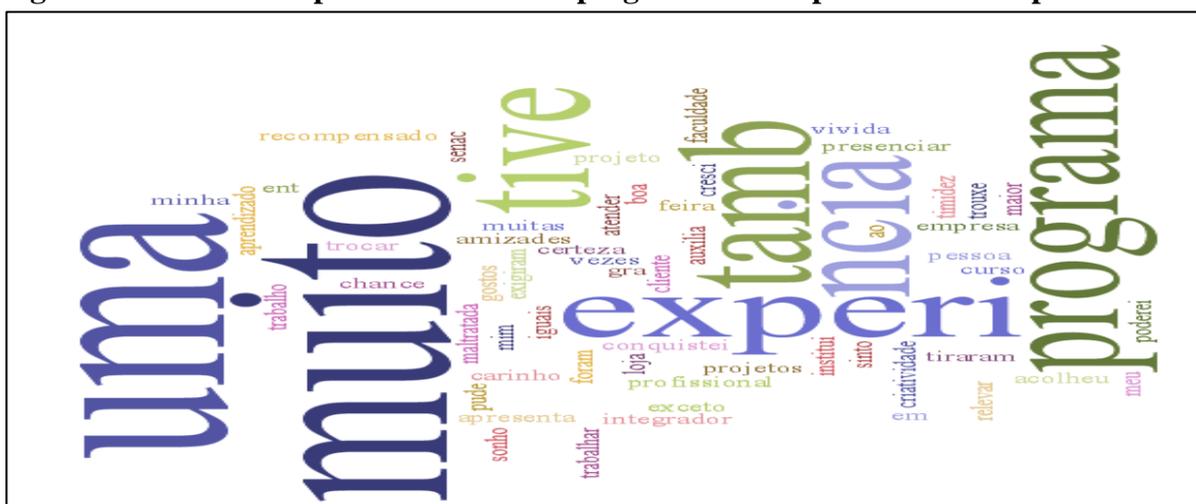


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A terceira pergunta respondida pelos aprendizes foi se a participação no programa lhe trouxe crescimentos? Quais? Todos os aprendizes foram unânimes em suas repostas,



**Figura 11 – Nuvem de palavras relativa à pergunta nº 4 – aprendizes e ex-aprendizes**

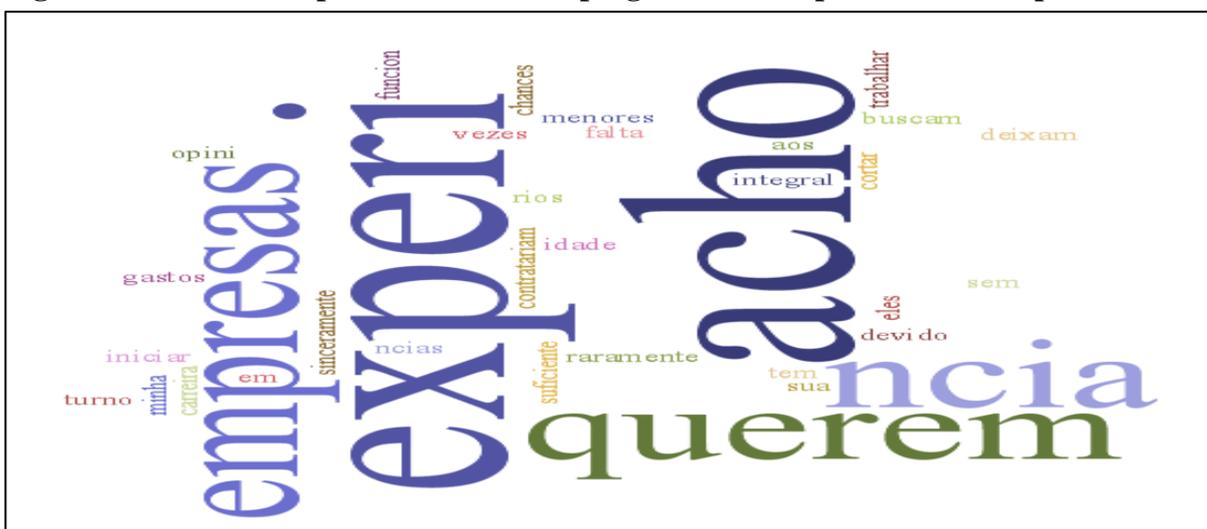


Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A quinta pergunta, referia-se à questão de que se não fosse uma obrigação legal, você acha que as empresas contratariam aprendizes? Nesta pergunta todos responderam que acham que as empresas não contratariam, por não terem experiência ou para não aumentar os custos.

A seguir, pode-se observar, através da figura 12, as palavras recorrentes, mencionadas pelos aprendizes na pergunta número 5:

**Figura 12 – Nuvem de palavras relativa à pergunta nº 5 – aprendizes e ex-aprendizes**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

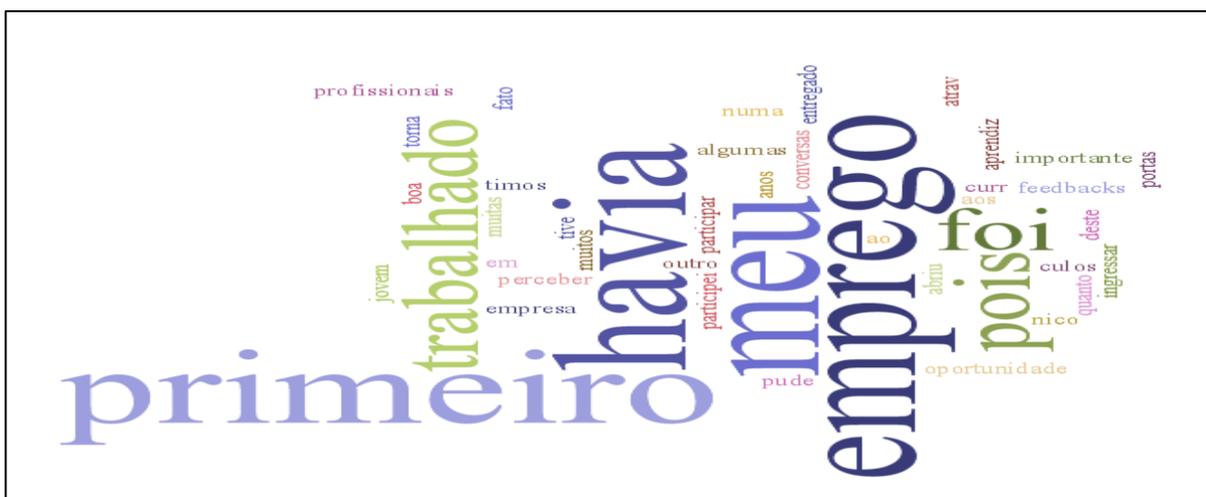
A sexta e última pergunta aos aprendizes verifica como eles percebem ou avaliam a relação da empresa com o aprendiz nas rotinas de trabalho.

Nessa questão, todos relataram que se sentiram muito bem em suas empresas, que receberam bastante atenção e aprenderam muito no desempenho das tarefas que lhes eram





**Figura 15 – Nuvem de palavras relativa à pergunta nº 2 – ex-aprendizes**



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A pesquisa aconteceu de forma muito segura e atingiram-se os resultados esperados, pois todos os participantes foram participativos nas entrevistas e respostas aos questionamentos.

## 5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo principal avaliar o Programa de Aprendizagem fundamentado na Lei 10.097/2000, que tem relevância estratégica no que se refere à inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho.

Os objetivos específicos, estipulados para a referida pesquisa foram: analisar a percepção das empresas participantes do Programa Jovem Aprendiz; verificar as vantagens do Programa Jovem Aprendiz no entendimento do jovem beneficiário do programa; investigar as limitações do Programa na percepção das empresas participantes e do jovem beneficiário; e discutir experiências concretas na contratação de jovens aprendizes na visão das organizações comerciais.

Segundo Calazans, Sousa e Fischer (2014), o mercado de trabalho ainda apresenta dificuldades de inserção, principalmente quando o ingressante é jovem, devido, muitas vezes, à falta de experiência e à falta de qualificação. Ele ainda comenta em seu artigo que: “[...] ser aprendiz é a busca incessante de novos conhecimentos e habilidades para a vida pessoal, mas também para a vida profissional. ”

Pode-se concluir, com base na análise realizada, que a política pública dos programas de aprendizagem é de significativa importância para as empresas e, especialmente, para as futuras gerações. A pesquisa realizada permitiu que tanto as empresas quanto os participantes

do programa conseguissem expressar suas opiniões em relação ao funcionamento do programa de aprendizagem, apontando pontos fortes, pontos fracos e oportunidades de melhoria.

Silva e Mayorga (2016) defendem a ideia de que o trabalho através dos programas de aprendizagem deve ser visto como um antídoto à produção de lugares subalternizados dentro da nossa sociedade. Através da pesquisa, viu-se que os programas de aprendizagem, além de oportunizarem o primeiro emprego e qualificarem o jovem para o mercado de trabalho, vão muito além, mudando expectativas e realidades de vida. A participação no programa proporciona ao beneficiário que ele teste suas habilidades, treine suas aptidões e se destaque, podendo fazer a diferença dentro da empresa.

Existem muitos empresários que ainda não assimilaram as vantagens da legislação e acabam fechando as portas de suas empresas para novos talentos e, por vezes, perdem excelentes profissionais. Como pode ser observado nos depoimentos dos gestores, há muita gente qualificada no mercado de trabalho, esperando por uma empresa que lhes dê oportunidade de desenvolver sua capacidade profissional e intelectual.

É preciso que a comunidade empresarial entenda a importância da política pública “Jovem Aprendiz”, não vendo apenas como cumprimento de uma legislação, mas como oportunidade de contratar um profissional que possui habilidades e potencial a ser explorado, obtendo assim um melhor aproveitamento dessa mão de obra qualificada e treinada.

Uma das limitações encontradas na pesquisa é que nem todas as empresas procuradas sentiram-se seguras em responder a pesquisa e não quiseram participar, alegando que não tinham autorização da matriz para tal. Também o uso da ferramenta metodológica denominada “Word Cloud Generator” (gerador de nuvem de palavras), constitui uma técnica relativamente recente que ainda carece de maior atenção e interpretação do pesquisador na configuração da nuvem.

Acredita-se que esta pesquisa oferece elementos para se pensar o desenvolvimento desta política pública de forma mais abrangente, realizando outras pesquisas comparativas, buscando analisar outras realidades da política pública no Estado e no País. Ainda que de forma breve, é possível afirmar que a aprendizagem, de fato, é e deve ser mais bem explorada como forma de inserção no mercado de trabalho, abrangendo os contextos social e econômico.

Espera-se que este artigo estimule o empresariado a se engajar no programa, gerando, dessa forma, oportunidades de trabalho em maior quantidade para jovens que buscam conquistar o primeiro emprego e, assim, contribuir cada vez mais para uma sociedade mais justa e menos desigual.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho – CLT e normas correlatas**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. Disponível em: <[https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt\\_e\\_normas\\_correlatas\\_1ed.pdf](https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf)>. Acesso em: 12 ago. 2019.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o aprendiz**. Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2014. Disponível em: <[http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual\\_da\\_Aprendizagem2017.pdf](http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf)>. Acesso em: 12 abr. 2019.

\_\_\_\_\_. Receita Federal. **Simples Nacional**. 2019. Disponível em: <<http://www8.receita.fazenda.gov.br/SimplesNacional/Documentos/Pagina.aspx?id=3>> Acesso em 14 de out. 2019.

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. 4, n.1, p. 35-58, jan/jun. 2014. Disponível em: <<http://www.fatecpiracicaba.edu.br/revista/index.php/bioenergiaemrevista/article/view/118/76>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

COMÉRCIO EM AÇÃO. **Programa menor aprendiz: conheça 5 benefícios para sua empresa**. 2018. Disponível em: <<https://comercioemacao.cdibh.com.br/2018/01/08/programa-menor-aprendiz-conheca-5-beneficios-para-sua-empresa/>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS - DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2001.

EMPRESA EM FOCO. **A importância e vantagens de contratar Aprendizes**. 2019. Disponível em: <<https://www.catho.com.br/empresa-em-foco/a-importancia-e-vantagens-de-contratar-aprendizes/>>. Acesso em: 09 abr. 2019.

GUIA DA CARREIRA. **Conheça as vantagens em contratar um Jovem Aprendiz!** 2019. Disponível em: <<https://www.guiadacarreira.com.br/carreira/conheca-as-vantagens-em-contratar-um-jovem-aprendiz/>>. Acesso em: 02 jun. 2019.

JESUS, Michel. **Debatedores sugerem mudanças na Lei da Aprendizagem para estimular contratação de jovens**. 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/561585-debatedores-sugerem-mudancas-na-lei-da-aprendizagem-para-estimular-contratacao-de-jovens/>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

SARRIERA, Jorge Castellá; ROCHA, Kátia Bones, PIZZIBA, Adolfo. **Desafios do Mundo do trabalho: orientação, inserção e mudanças**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

SCHIESSL, Cláudia Schead; SARRIERA, J. C. **Desafios do Mundo do trabalho: orientação, inserção e mudanças**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL - SENAC. DN. **Diretrizes Nacionais dos Programas de Aprendizagem Profissional Comercial do Senac**. Versão preliminar para apresentação ao Conselho Nacional. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<http://www.extranet.senac.br/diretrizesnacionais/docs/Diret%20Nacion%20Aprendizag%20Prof.pdf>>. Acesso em: 23 maio 2019.

SILVA. **Lei do Aprendiz**: Uma oportunidade de entrada no mercado de trabalho. 2010. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/lei-do-aprendiz-uma-oportunidade-de-entrada-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 20 maio 2019.

SILVA, Deborah Caldeira da. **O Jovem Aprendiz**: Direito do Trabalho. 2017. Disponível em: <<https://deborah81.jusbrasil.com.br/artigos/459129824/o-jovem-aprendiz>>. Acesso em: 12 maio 2019.

SILVA, P. R.; MAYORGA, C. Experiências de jovens pobres participantes de programas de aprendizagem profissional. **Psicologia & Sociedade** [online], n.28, v.2, p: 298-308, 2016. <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v28n2/1807-0310-psoc-2016aop001.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

NASCIMENTO, Carla Urias. **O menor no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em: <<https://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/47721/o-menor-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 14 abr. 2019.

OLIVEIRA, Guilherme. **Aprendizagem profissional é subutilizada no Brasil, afirmam especialistas**. 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/aprendizagem-e-subutilizada-no-brasil-afirmam-especialistas>>. Acesso em: 10 maio 2019.

WICKERT, Luciana Fim. Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. **Psicol. Cienc. Prof.**, v.26, n.2, p.258-269, 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v26n2/v26n2a08.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2019.