

CURSO PÓS-GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS

Luciléia Clécia Hoffmann

**A ATUAÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA VISÃO DOS COLABORADORES
DA UNISC**

Santa Cruz do Sul

2016

Luciléia Clécia Hoffmann

**A ATUAÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA VISÃO DOS COLABORADORES
DA UNISC**

Trabalho de conclusão apresentado ao Curso de Pós-Graduação em Gestão de Pessoas - Especialização - da Universidade de Santa Cruz do Sul para a obtenção do título de Especialista em Gestão de Pessoas.

Orientadora: Profª Ana Flávia Marques

Santa Cruz do Sul

2016

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pelo dom da vida, por guiar e me acompanhar durante este período de pós-graduação e da satisfação em poder concluir mais uma etapa.

Minha eterna gratidão a meu marido e filho, pelo amor e paciência. A meus pais pelo apoio e força de sempre. Aos demais familiares e amigos pelas palavras de otimismo.

Meus sinceros agradecimentos aos meus colegas de trabalho, pelo incentivo e por sempre lembrar que vale a pena correr atrás de seus objetivos. Aos coordenadores que me ajudaram e proporcionaram essa realização, enfim a toda equipe maravilhosa do Serviço Integrado de Saúde.

Agradeço a todos os professores que de forma significativa contribuíram para minha formação. Especialmente, a minha orientadora por ter me aceito, auxiliando da melhor maneira possível na construção do meu trabalho de conclusão. Seu carisma chamou minha atenção na única disciplina que ministrou durante o pós, mas foi suficiente para demonstrar seu amor pela profissão. E durante esta pequena trajetória percebi também que, além da dedicação e atenção as pessoas que fazem parte da sua vida, comprovou que é mais do que uma professora, você é muito especial.

Sou muito grata também, a Vera, por ser um exemplo de pessoa, pois com seu jeito humano consegue cativar, envolver e fazer a gente se sentir capaz de encerrar qualquer desafio, contribuindo assim de várias formas para meu crescimento pessoal e profissional.

E por fim, agradeço à UNISC, Recursos Humanos, gestores dos setores onde atuam os jovens aprendizes pela oportunidade e os colaboradores indicados para responder a coleta de dados através de entrevista pela contribuição, pois todos foram fundamentais para o desenvolvimento do meu trabalho de conclusão e realização de mais um sonho.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar o impacto da atuação dos jovens aprendizes na visão dos colaboradores da UNISC nos setores em que estes encontram-se inseridos. No que se refere aos aspectos metodológicos o estudo caracteriza-se como qualitativo, descritivo e exploratório. Os dados foram produzidos a partir da realização de entrevista, com 14 colaboradores dos setores onde há inserção do jovem aprendiz. Após a análise e discussão dos dados é possível dizer que os sujeitos que participaram da pesquisa, consideram que o trabalho desenvolvido pelos jovens nos seus setores tem impacto, na sua maioria, positivo, destacando-se a preparação para o mercado de trabalho, e a formação prática, além do oferecimento de oportunidades em acessar uma vaga efetiva, assim como a inclusão dos PCDs, descrita pelos entrevistados como um dos principais aspectos do programa. Os dados evidenciam que os jovens ao entrarem no programa apresentam uma visão micro do mundo do trabalho, e após um período na instituição aperfeiçoaram seu modo de portar, de se posicionar e de agir. Tais percepções estão articuladas à cultura da instituição e ao modo como o trabalho está organizado no que se refere aos seus fluxos e hierarquia.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	OBJETIVOS	8
2.1	Objetivo geral	8
2.2	Objetivos específicos	8
3	JUSTIFICATIVA	9
4	REFERENCIAL TEÓRICO	10
4.1	O Programa Federal Jovens Aprendizizes. As Leis e Decretos que protegem o trabalhador na condição de aprendiz	10
4.2	A atuação de Jovens nas Empresas	12
4.2.1	Lei da Aprendizagem	12
4.2.2	Espécies de contratação do aprendiz	13
4.2.3	Planejamento da fiscalização da aprendizagem	13
4.2.4	Desligamento do Jovem Aprendiz	14
4.3	Desafios e possibilidades	15
4.3.1	Vantagens	17
4.3.2	Desvantagens	18
4.4	O Programa Jovens Aprendizizes na UNISC	19
4.4.1	Histórico do programa	19
4.4.2	Inserção do Jovem Aprendiz na UNISC	20
5	METODOLOGIA DE PESQUISA	22
6	ANÁLISE DOS DADOS, RESULTADOS E DISCUSSÕES	25
6.1	Perfil da amostra	25
6.2	Impactos do Programa Jovens Aprendizizes no setor e na UNISC	26
6.3	Percepção do papel do Jovem Aprendiz no setor e na Instituição	31
6.4	Potencialidades e fragilidades	40
6.5	Sugestões	44
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	49
	REFERÊNCIAS	51
	ANEXO A - Comprovante de inscrição e aprovação na Plataforma Brasil	54

ANEXO B - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	55
ANEXO C - Legenda dos entrevistados	56
APÊNDICE A - Entrevista	57

1 INTRODUÇÃO

Percebe-se que o mercado de trabalho na atualidade apresenta uma imprevisibilidade, no que diz respeito a mudanças tecnológicas, novos perfis profissionais, instabilidade econômica entre outros fatores. Em vista disto o jovem fica cada vez mais preocupado em participar da fatia da sociedade economicamente ativa procurando ocupar seu espaço. O tema de pesquisa 'jovem aprendiz' apresenta relevância social, uma vez que implica na análise de aspectos econômicos, culturais e psicológicos, entre outros.

“Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.” (BRASIL, 1988).

Neste sentido é possível destacar que a Universidade de Santa Cruz do Sul, apresenta-se, como campo de pesquisa, pois está inserida neste programa e conta com 25 aprendizes em Santa Cruz do Sul, um no campus de Capão da Canoa e um em Venâncio Aires.

A Instituição se preocupa com a contratação dos jovens aprendizes de acordo com as vagas e a função estabelecida pelos gestores dos setores interessados, acontece uma integração e posteriormente cada gestor procura sensibilizar seus colaboradores demonstrando que os jovens estão ali para desenvolver não só atividades pertinentes ao cargo, mas também com o intuito de construir competências e habilidades que serão utilizadas em seu processo de profissionalização dentro das medidas legais e políticas públicas que visem proteger o trabalhador adolescente. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabelece importantes diretrizes para a proteção da atividade laboral na adolescência. A Lei 8.069/90 (ECA) proíbe a menores de 14 anos de idade o trabalho, salvo na condição de aprendiz. Por sua vez, a contratação de aprendizes, regulamentada pelo Decreto no 5598/2005 (BRASIL, 2005), assegura formação técnico-profissional e realização de atividades compatíveis com a vida escolar e com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do aprendiz. O contrato de aprendizagem pressupõe frequência escolar, horário especial para o exercício das

atividades, programa de formação técnico-profissional e capacitação adequada ao mercado de trabalho. Assim, o Decreto impõe limites ao trabalho dos adolescentes, visando propiciar reais condições de aprendizagem e minimizar os impactos do trabalho precoce. A contratação de aprendizes é obrigatória para empresas submetidas ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho, no número equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% dos trabalhadores. Como consequência, empresas têm inserido adolescentes em seu quadro funcional na condição de aprendizes que executam suas atividades protegidos pela legislação.

[...] Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (BRASIL, 2005a).

Apesar da lei da aprendizagem promover a inserção temporária de jovens, como aprendizes, no mercado de trabalho, por meio do cumprimento de cotas por parte das grandes e médias empresas, esta não pode ser considerada como um meio eficaz de inclusão de jovens no mundo do trabalho, pois pode ter implicações positivas ou negativas quando propicia aprendizagem e interfere no desenvolvimento pessoal e da empresa. Diante do exposto, a pesquisa aqui apresentada busca analisar o impacto da atuação dos jovens aprendizes na visão dos colaboradores da UNISC, nos setores em que estes encontram-se inseridos.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Analisar o impacto da atuação dos jovens aprendizes na visão dos colaboradores da UNISC nos setores em que estes encontram-se inseridos.

2.2 Objetivos específicos

- Conhecer como os colaboradores da UNISC entendem a atuação dos jovens aprendizes;
- Identificar como os colaboradores da UNISC percebem o trabalho e desenvolvimento pelos jovens aprendizes durante o período de atuação no setor;
- Problematizar e discutir a atuação do jovem aprendiz na UNISC, propondo avanços na área a partir dos resultados encontrados.

3 JUSTIFICATIVA

O mercado de trabalho está em constante transformação. A competitividade das empresas, em última análise, faz com que se busque cada vez mais os jovens talentos, a fim de dar continuidade ao trabalho futuramente, daí a importância dos programas de jovens aprendizes para a empresa e para a formação individual dos participantes do programa: qualificação de colaboradores. A característica do jovem é tema de estratégia dos setores de recursos humanos, com a possibilidade de descobrir jovens talentos, que possam vir a atuar no quadro de colaboradores da instituição de forma efetiva.

A importância de se levar em consideração os jovens trabalhadores que estão no primeiro emprego ocorre pelo fato de que eles serão os responsáveis pelo futuro das organizações e da sociedade, podendo se constituir como líderes da nação e criadores de um novo Brasil. Desse modo, a preocupação com a formação e a qualificação profissional de jovens se intensifica nos últimos anos, assim como a exigência das organizações por trabalhadores dotados de iniciativa, autonomia e criatividade. (MACIEL; MENDONÇA, 2010, p. 353).

Portanto, o jovem aprendiz poderá se destacar como um futuro talento de acordo com o acompanhamento que receba de seu gestor (único que avalia sua situação atual no setor), e do desempenho que venha a apresentar. O processo de aprendizagem pode trazer conhecimento e autoestima ao jovem, proporcionando a oportunidade de tornar-se profissional adequado aos valores e missão propostos, podendo obter crescimento na organização, e mesmo ser alocado em novas funções e cargos, reduzindo processos seletivos e treinamentos.

Mediante isso verifica-se a importância de analisar o impacto da atuação dos jovens aprendizes na visão dos colaboradores da UNISC nos setores em que estes encontram-se inseridos. Conhecer como atuam, identificar como os colaboradores percebem seu desenvolvimento durante o período de atuação, problematizando e discutindo a problemática através de uma pesquisa caracterizada como qualitativa, descritiva, exploratória, com realização de entrevistas.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 O Programa Federal Jovens Aprendizizes. As Leis e Decretos que protegem o trabalhador na condição de aprendiz

O programa de formação técnico-profissional de jovens aprendizizes, composto por atividades teóricas e práticas, oferece oportunidades de inserção no mercado de trabalho formal. Porém a empresa que aderir ao programa necessita adequar-se com leis e decretos que protegem o jovem na condição de aprendiz.

Segundo o Art. nº 205 da Constituição da República de 1988, “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, deve visar ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

A partir deste excerto percebe-se que papel da escola, na formação do jovem, é fundamental na medida em que oportuniza os primeiros saberes. Posteriormente, a Educação Profissionalizante deve oferecer subsídios para o desenvolvimento: profissional, de habilidades e atitudes que se referem ao exercício de cidadania nas empresas, além contribuir na evolução econômica e social do país.

Art. 6º-. Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2005b).

Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), a Aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem. Esta formação técnico-profissional, de acordo com o Art. 63 do ECA, deve seguir os princípios da garantia de acesso e frequência obrigatórias ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente e horário especial para exercício das atividades. É regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, passou por um processo de atualização com a promulgação da Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, aprovada pelo Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943 e com as diretrizes curriculares estabelecidas na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.

Algumas informações têm caráter obrigatório no contrato de aprendizagem, são elas: a qualificação da empresa contratante; qualificação do aprendiz; identificação da entidade que ministra o curso; designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado; salário ou remuneração mensal (salário mínimo hora); jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados às atividades teóricas e práticas; termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa; assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa.

A formação técnico-profissional só poderá ser oferecida por instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem e inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem, de acordo com o Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro de 2005, nos termos do Art. 8º considera-se entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica: os Serviços Nacionais de Aprendizagem - identificados como 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) -, as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas e, as Entidades Sem Fins Lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional e registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), para cursos direcionados a faixa etária de 14 a 18 anos, levando em consideração que o CMDCA deve estar devidamente registrado no Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA), criado pela lei nº 8.242, de 12 de outubro de 1991.

Para as Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL) obterem esse registro são necessários alguns requisitos específicos do CMDCA e pré-requisitos básicos previstos no Art. 91, parágrafo único, do ECA, tais como: oferecer instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança; apresentar plano de trabalho compatível com os princípios do ECA; estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem; ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados a aprendizagem profissional. Os cursos direcionados a faixa etária de 18 a 24 anos (considera-se a não aplicabilidade do limiar de idade para pessoas portadoras de deficiência) devem ser incluídos no Cadastro Nacional de

Aprendizagem e terem os programas entregues ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Portanto, o programa provém de medidas protecionistas o qual, através da união da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho e do Estatuto da Criança e do Adolescente, cria subsídios da relação entre aprendizagem, prática profissional, formação e garantia de dignidade humana, nos aspectos: físicos, psíquicos, emocionais e afetivos do jovem em desenvolvimento.

4.2 A atuação de Jovens nas Empresas

4.2.1 Lei da Aprendizagem

Segundo a Lei da Aprendizagem, um Jovem Aprendiz é aquele que está estudando em uma instituição pública ou privada e trabalhando ao mesmo tempo. Neste meio termo o jovem irá receber uma formação única para a profissão em que está se especializando.

Um jovem aprendiz, para poder se cadastrar, precisa estar estudando tanto no ensino fundamental ou no médio e estar matriculado em uma escola técnica conveniada com a empresa em que irá exercer trabalho. A aprendizagem é a área de uma instituição destinada a formar um jovem na área técnica que deve ser aplicada e desenvolvida entre meio ao trabalho e a educação, no entanto a atividade que irá desempenhar estará cadastrada em seu contrato de aprendizagem, tal contrato fechado entre o jovem, a instituição de ensino e a empresa.

A Lei da Aprendizagem, baseada na lei de número 8.069/1990 Art. 62 e também na CLT Art. 428 explicam organizadamente quais são as responsabilidades, tanto do aluno quanto da empresa, em relação as atividades desempenhadas.

Com o compromisso de desenvolver pessoas e organizações por meio da educação e com foco na responsabilidade social, o Programa Aprendizagem do Instituto Aprender possibilita ao jovem ingressar no mundo do trabalho e conquistar seu espaço como profissional.

4.2.2 Espécies de contratação do aprendiz

A contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, implica em que este assuma a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa ou por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no *caput* do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas.

Art. 15º. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto. (BRASIL, 2005b).

A entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem e o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

A UNISC encaminha todos os jovens aprendizes para realizar por meio do CIEE, o programa Aprendiz Legal, é esta uma das principais entidades que atuam com a lei de aprendizagem. O centro faz o recrutamento, seleção, formação teórica dos aprendizes, além de encaminhar para o trabalho. A prioridade é para os que têm entre 14 e 18 anos, a oferta é constante e tem parceria com várias empresas em todo o território nacional, que abrange desde empresas privadas de diversos setores e portes a órgãos públicos.

4.2.3 Planejamento da fiscalização da aprendizagem

Segundo Instrução Normativa nº 97 de 30 de julho de 2012 o planejamento da fiscalização da aprendizagem deve compreender as ações previstas nos arts. 19, 20 e 21 e ainda a fiscalização, se necessária, das entidades sem fins lucrativos que

solicitarem inserção no Cadastro Nacional de Aprendizagem, nos termos dos arts. 3º e 4º da Portaria nº 723, de 2012.

Para a fiscalização do cumprimento da obrigação de contratação de aprendizes, caberá à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, por meio de servidores designados pela chefia da fiscalização, identificar a oferta de cursos e vagas pelas instituições de aprendizagem e a demanda de aprendizes por parte dos empregadores. (BRASIL, 2012a).

Para acesso ao Cadastro Nacional de Aprendizagem deve ser solicitada senha de acesso através do sistema informatizado de dados destinado a facilitar a identificação dos estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes. Sendo a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego é responsável pela fiscalização, visando a seu critério conscientizar, orientar e esclarecer dúvidas em relação à aprendizagem.

Art. 26. A chefia de fiscalização deve designar auditores-fiscais do trabalho para realizar a fiscalização indireta, prevista no art. 25 e, quando for o caso, verificar o cumprimento dos termos de cooperação técnica firmados no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. (BRASIL, 2012a).

A atuação da inspeção do trabalho, deverá apontar as irregularidades relativas à aprendizagem, o auditor-fiscal do trabalho, avalia os autos de infração cabíveis, elabora relatório e encaminha à chefia imediata, a qual adotará as providências que julgar cabíveis conforme o caso.

4.2.4 Desligamento do Jovem Aprendiz

De acordo com a Instrução Normativa nº 97 de 30 de julho de 2012 o contrato de aprendizagem extingue-se-á: no seu termo final; quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, observado o disposto no art. 8º antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, que devem ser comprovados mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem;
- b) falta disciplinar grave prevista no art. 482 da CLT;

- c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
- d) a pedido do aprendiz;
- e) fechamento da empresa em virtude de falência, encerramento das atividades da empresa e morte do empregador constituído em empresa individual.

§1º - Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato previstas nas alíneas do inciso III, exceto na hipótese prevista na alínea "e", em que o aprendiz fará jus, além das verbas rescisórias, à indenização prevista no art. 479 da CLT. (BRASIL, 1943).

A empresa mesmo com dificuldades financeiras não pode autorizar a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, pois devem ser cumpridos até o seu término, que implica a rescisão do jovem em razão da hipótese prevista no inciso I do *caput*, com o conseqüente pagamento das verbas rescisórias devidas e assinatura de novo contrato de trabalho.

4.3 Desafios e possibilidades

Empresas de médio e grande porte precisam cumprir cota de aprendizes, são obrigadas a contratar jovens de 14 a 24 anos por conta da lei de aprendizagem que prevê mistura de capacitação com prática, sendo atualmente a forma mais eficaz de inserir jovens no mercado de trabalho.

A Lei da Aprendizagem, por meio da lei de número 10.097/2000, juntamente com o decreto Federal nº 5.598/2005, determina que as empresas de médio a grande porte devem possuir uma porcentagem equivalente a 5% e 15% de jovens aprendizes em trabalho e/o estágio, sendo que estes demandem alguma função dentro da empresa.

Um jovem aprendiz pode e deve ser aceito em qualquer tipo de empresa que tenha no mínimo 7 empregados. Esta quantia mínima de empregados está descrita no artigo 429 da CLT. É opcional a contratação por algumas empresas, sendo elas: Microempresas (ME's); Empresas de Pequeno Porte (EPP's); Empresas cadastradas no SIMPLES Nacional; Empresas sem fins lucrativos (ESFL's).

É importante também observar as leis dispostas na CLT para demais empresas opcionais ou particularidades em alguma empresa em potencial.

No caso das EFL's que possuem por objetivo a educação profissional, estas não precisam participar do programa Jovem Aprendiz, sendo que elas mesmas podem contratar jovens aprendizes sem que estes precisem ser contratados por outras empresas.

O Programa tem por finalidade o cumprimento da política pública voltada à promoção da profissionalização da juventude, atendendo ao chamado constitucional. O seu propósito é contribuir para o desenvolvimento social e profissional do adolescente, mediante atividades teóricas e práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho, oportunizando-lhe, assim, sua primeira experiência profissional. Por consequência, o Programa contribui também com o aumento da renda familiar do adolescente, seu interesse pela escola e a inclusão social. (CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO, 2012, p. 18).

Após a Constituição Federal de 1988 e a Lei 10.097/00 é que esta situação, gradativamente, começou a ser vista e modificada. Embora, sob muitos aspectos sintaxe-se significativa melhora, ainda há necessidade de maior participação da sociedade e das autoridades governamentais. É preciso que a população e os empresários, não vejam a Lei do Aprendiz, apenas como uma obrigatoriedade a ser cumprida. É fundamental entender para que cumpram as normas. Daí a necessidade do estudo e do aprendizado profissional para se tornarem cidadãos que saibam exercer o seu pleno direito com responsabilidade.

O jovem divide seu tempo entre o período que está na escola e o período em que ele realizará as práticas aprendidas na empresa que o contratou. O aprendiz sempre está sob a responsabilidade de uma entidade fora da companhia, que cuida da educação deste jovem. A carga horária varia de 4 a 6 horas diárias, dependendo se o aprendiz está estudando no momento ou não, para que não atrapalhe no desempenho escolar. A Lei sugere que se contratem profissionalmente menores de idade, mas depende muito do perfil da organização.

Todas as áreas de atividade econômica têm condições para a aprendizagem. De acordo com o Decreto nº 5.598 de 2005 (BRASIL, 2005b), o contrato de aprendizagem visa à formação técnico-profissional e exige a manutenção das atividades escolares, diferenciando-se de uma relação de trabalho.

Na contratação de aprendizes é que a Instituição tem a possibilidade de formar, desde o zero e sem vícios, seu futuro colaborador dentro da cultura da corporação e também fazer seu papel de responsabilidade social.

É possível observar vantagens e desvantagens e desafios do programa entre elas é possível destacar:

4.3.1 Vantagens

As empresas que contratarem jovens aprendizes oferecem oportunidade de inseri-los no mercado de trabalho.

A Lei nº 10.097/2000 introduziu o parágrafo 7º no artigo 15 da Lei nº 8.036/90, dizendo que o depósito do FGTS será somente no percentual de 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior e que será garantido o salário mínimo hora, salvo condição mais vantajosa. (BRASIL, 2000).

E através da Lei de aprendizagem (BRASIL, 2000) que reduziram a alíquota sobre os valores de remuneração de cada jovem aprendiz para crédito na conta vinculada do FGTS, sendo assim um motivo favorável a empresa que aderir ao programa.

Pode-se citar outros benefícios na contratação de jovens como: possibilidade de efetivação, já que ele conhece bem o processo da empresa e as funções a serem executadas.

Art. 9º. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (BRASIL, 2005b).

Atender a cota obrigatória de aprendizes, e não sendo preenchido esse requisito a empresa ficará sujeita à multa, se for de médio e grande porte o número equivale a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários. Possibilidade de inserir a contratação no balanço social, responsabilidade social, onde as empresas atuam no processo de formação dos jovens, incluindo no mundo corporativo e desempenhando o papel de educador e orientando-os a construir seus projetos de vida.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes: as microempresas e as empresas de pequeno porte; e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional. (BRASIL, 2005b).

As micro e pequenas empresas, bem como as entidades sem fins lucrativos apesar de não serem obrigadas também podem contratar aprendizes.

4.3.2 Desvantagens

Ao contratar o jovem aprendiz a falta de experiência e despreparo, são condições que demandam tempo, necessidade de treinamento adequado, paciência do gestor e funcionários do setor. A jornada de trabalho deverá ser compatibilizada com o horário escolar.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando: as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado; a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes. (BRASIL, 2005b).

A aprendizagem para as atividades relacionadas no artigo citado deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos. Diante disso, verifica-se que a contratação de adolescentes em atividades repetitivas, mecânicas, de fácil compreensão, sem pressão de horário tenham um adequado acompanhamento, pois não é recomendável contratar jovens aprendizes para tarefas de maior complexidade técnica, com tempo determinado e/ou sem condições de supervisão.

Deve-se verificar sempre, a relação custo benefício entre uma mão de obra mais cara, qualificada e de maior eficiência, com o resultado que poderia ser obtido com uma mão de obra mais barata e com menos produtividade.

Naturalmente, todo local que contrata um jovem aprendiz espera receber dele a vontade de aprender e se desenvolver pessoalmente e profissionalmente, para que conquiste um bom desempenho na organização. É esperado um perfil empreendedor e comprometido. Uma pessoa com pouca ousadia ou muito tímida deve ser estimulada para encontrar seu caminho. As empresas têm papel fundamental na formação destes aprendizes, pois contribuem de maneira decisiva para a complementação acadêmica, orientação profissional e pessoal e principalmente com treinamento.

4.4 O Programa Jovens Aprendizes na UNISC

Para inserção no Centro Nacional de Aprendizagem Profissional, as entidades a que se refere o inciso III do art. 8º do Decreto nº 5.598, de 2005, serão submetidas às normas de avaliação de competência previstas nesta Portaria, relativas à verificação da aptidão da entidade para ministrar programas de formação técnico-profissional que permitam a inclusão de aprendizes no mercado de trabalho.

Art. 15. § 2º, I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem. (BRASIL, 2005b).

Uma grande parcela da população juvenil brasileira tem buscado a inserção e colocação no mercado de trabalho, com isso, vê-se diante de duas situações que permeiam diversas organizações, como a falta de oportunidade dada ao jovem e a falta de qualificação técnico-profissional. Tendo em vista esse cenário, para tentar suprir esses aspectos foram instituídos os Programas de Aprendizagem, que tem como objetivo inserir esses jovens no mercado, sob a denominação de aprendizes, e fornecer uma formação profissional.

4.4.1 Histórico do programa

A Universidade de Santa Cruz do Sul aderiu ao programa Jovem Aprendiz em 2009 com a intenção de melhor preparar os jovens para o mercado de trabalho. Foram contratados na ocasião 27 jovens através do setor de Recursos Humanos (RH) e são substituídos até hoje conforme término de contrato e necessidade nos mais diversos setores da Universidade onde realizam atividades como, por exemplo, administrativas e de apoio às diversas áreas da Instituição, mas antes de conhecer seu local de trabalho é realizado capacitação de integração.¹

O programa Jovem Aprendiz é desenvolvido de acordo com o Decreto de Lei nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que regulamenta a contratação de

¹ As informações aqui apresentadas foram obtidas através de entrevista com a psicóloga do setor de Recursos Humanos da Universidade de Santa Cruz do Sul - RS.

adolescentes ou jovens entre 14 e 24 anos, que estejam matriculados e frequentando a escola, caso não tenham concluído o ensino médio, e inscritos em algum programa de aprendizagem.

A carga horária não pode exceder quatro horas diárias, não sendo permitida a compensação de jornada de trabalho, nem atividades noturnas para quem tiver idade inferior a 18 anos. Sendo o Aprendiz pessoa com deficiência, não há limite máximo de idade para a contratação. Já o parâmetro salarial obedece o Salário Mínimo Regional - RS, com o valor da remuneração calculado proporcionalmente à carga horária de 20 horas semanais.

O curso de formação realizado pelos aprendizes é através de módulo básico teórico, atualmente Centro de Integração Empresa Escola (CIEE) e módulo prático que serão realizadas na UNISC, com propósito de ser uma excelente maneira de ajudar os jovens a ingressar no mercado de trabalho e dar a eles a oportunidade de crescimento profissional e aprendizagem, com o primeiro emprego.

4.4.2 Inserção do Jovem Aprendiz na UNISC

De acordo com a necessidade de substituição dos jovens aprendizes é realizada divulgação externa e interna acerca do processo seletivo. O setor de Recursos Humanos da UNISC segue as leis e decretos do programa jovem aprendiz para seleção com idade 14 a 24 anos e Pessoa com Deficiência (PCD) sem limite de idade. O processo seletivo inicia com 300 candidatos aproximadamente e tem duração em torno de dois meses.²

Art. 5º. VI - recursos humanos: quantidade e qualificação do pessoal técnico-docente e de apoio envolvido na execução do programa de aprendizagem, adequadas ao conteúdo pedagógico, duração, quantidade e perfil dos participantes, e identificação dos mecanismos de contratação e permanência de educadores no quadro profissional, com especificação do profissional da entidade responsável pelo acompanhamento das atividades práticas dos aprendizes na empresa. (BRASIL, 2012b).

Primeiramente far-se-á análise de currículos, verificando-se: se é estudante ativo, pode ter concluído ensino médio ou estar cursando graduação é necessário carteira de trabalho, não pode ter sido jovem aprendiz, mas jovem acima de 16 anos

² Ibidem.

pode ter tido algum vínculo empregatício, analisar também disponibilidade de turno caso não condiz com a necessidade do setor, não continua o processo.

Próximas etapas: dinâmica em grupo - eliminatório; entrevista com psicóloga (geralmente ficam 50 candidatos - avaliam perfil e passam para o banco de dados). Os jovens que preenchem o número de vagas, realizam exame médico; recebem carteira de trabalho assinada e demais benefícios conforme os colaboradores da UNISC, exceto banco de horas (pois o registro do cartão ponto é normal, não podendo ultrapassar ou ser menor do número de horas estipuladas no contrato), faltas sem justificativa serão descontadas e cabíveis de advertências.

Após, participa de uma integração ministrada pelo RH e posteriormente encaminhando para o setor que vai desenvolver atividades. O jovem aprendiz precisa sair nas férias coletivas e menor de 18 tem de tirar 30 dias de férias. O processo de aprendizagem deste jovem é acompanhado durante o programa mediante três avaliações pelo gestor do setor e pelo CIEE, onde verifica-se o desenvolvimento e a contribuição deste jovem para instituição.³

Portanto, segundo psicóloga do setor de Recursos de Humanos da UNISC é responsável por processo, contratação e encaminhamento do selecionado para o curso, atualmente a instituição está vinculada pelo programa jovem somente ao CIEE onde o contrato é de 20 horas, destas 16 horas prática e quatro horas aula teórica, além de um encontro extra quatro horas por mês. Sendo que, os primeiros 20 dias de curso somente aula teórica no CIEE. O curso e contrato tem duração de um ano e cinco meses, não pode ser renovado, exceto pessoas com deficiência, caso este realizar outro curso diferente do anterior pode ser com outra entidade, geralmente permanece no mesmo setor que estava vinculado.

³ Ibidem.

5 METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia de pesquisa é o caminho do pensamento a ser seguido para a abordagem do objeto de estudo. Ocupa um lugar central na teoria e trata-se basicamente do conjunto de técnicas a serem adotadas para construir uma realidade. Inicialmente a pesquisa é desenvolvida a partir de investigações nos referenciais bibliográficos, desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Sua principal vantagem reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente.

A pesquisa desenvolvida pode ser descrita como de caráter qualitativo, utilizando-se, para suas análises, método descritivo e exploratório.

Pesquisa qualitativa, para Minayo (2003) é o caminho do pensamento a ser seguido. Ocupa um lugar central na teoria e trata-se basicamente do conjunto de técnicas a ser adotada para construir uma realidade. A pesquisa é assim, a atividade básica da ciência na sua construção da realidade. A pesquisa qualitativa, no entanto, trata-se de uma atividade da ciência, que visa a construção da realidade, mas que se preocupa com as ciências sociais em um nível de realidade que não pode ser quantificado, trabalhando com o universo de crenças, valores, significados e outros construtos profundos das relações que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. Godoy (1995), explicita algumas características principais de uma pesquisa qualitativa, o qual embasam também este trabalho: considera o ambiente como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento chave; possui caráter descritivo; o processo é o foco principal de abordagem e não o resultado ou o produto; a análise dos dados é realizada de forma intuitiva e indutivamente pelo pesquisador; não requer o uso de técnicas e métodos estatísticos; e, por fim, tem como preocupação maior a interpretação de fenômenos e a atribuição de resultados. A pesquisa qualitativa não procura enumerar e/ou medir os eventos estudados, nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados, envolve a obtenção de dados descritivos sobre pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos, ou seja, dos participantes da situação em estudo (GODOY, 1995).

As pesquisas descritivas segundo Gil (2008) e Diehl (2004) têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. E também acordo com Gil (2008) as pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. São também as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos etc.

A pesquisa exploratória implica em levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram (ou têm) experiências práticas com o problema pesquisado e análise de exemplos que estimulem a compreensão. Possui ainda a finalidade básica de desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias para a formulação de abordagens posteriores. Dessa forma, este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores (GIL, 1999). As pesquisas exploratórias, segundo Gil (1999) visam proporcionar uma visão geral de um determinado fato, do tipo aproximativo.

Deste modo, a realização da pesquisa aqui delineada, para atingir seus objetivos, serviu-se dos seguintes procedimentos metodológicos:

1ª Etapa: Identificação dos setores da UNISC, no campus central onde atuam os jovens aprendizes.

Conforme Fabiana, sub coordenadora do setor de Recursos Humanos da UNISC, em e-mail enviado em 2 de dezembro de 2015, a relação é a seguinte:

- Distribuição: Um
- Setor Financeiro de Atendimento ao Aluno: Dois
- Recursos Humanos: Dois
- Central de Atendimento: Um
- NIFAE: Um
- Laboratório de Informática: Três
- SPGE: Um
- Ciências Humanas: Um
- Odontologia: Três

- Serviço Integrado de Saúde: Dois
- Núcleo de Ação Comunitária: Um
- Mestrado em Sistemas e Processos Industriais: Um
- Mestrado Promoção da Saúde: Um
- Educar-se: Um

Conforme lista disponibilizada, então, no campus central da UNISC foram 14 entrevistados todos colaboradores que acompanham diretamente o trabalho do jovem aprendiz, pode ser indicado pelo gestor do setor.

2ª Etapa: Elaborar o instrumento de coleta de dados: entrevista (disponível no Apêndice A).

3ª Etapa: Aplicação das entrevistas (gravação).

4ª Etapa: Transcrição das entrevistas.

5ª Etapa: Análise das informações apresentada pelos entrevistados.

6ª Etapa: Análise do programa e sugestões de aperfeiçoamento.

7ª Etapa: Elaboração do relatório final da pesquisa.

6 ANÁLISE DOS DADOS, RESULTADOS E DISCUSSÕES

O objetivo desta seção é apresentar os dados produzidos a partir da realização de entrevistas, bem como proceder à sua análise.

6.1 Perfil da amostra

No que refere às características dos sujeitos que participaram da pesquisa, todos os colaboradores foram designados pela coordenação do seu setor, sendo a maioria auxiliares administrativos, 11 auxiliares ou assistentes administrativos, uma técnica de enfermagem, uma psicóloga, uma professora (atualmente coordenadora pedagógica)

Em relação ao gênero observou-se que predominantemente a amostra ficou constituída de um público feminino, sendo 10 mulheres e quatro homens.

Referente ao tempo de serviço no mesmo setor teve uma variação de 8 meses até 20 anos.

A faixa etária dos sujeitos que consta na amostra é de 26 a 53 anos de idade.

Como a maioria dos entrevistados não tinha certeza do ano do início do programa e quantos jovens aprendizes atuaram no seu setor, buscou-se esta informação junto ao setor de Recursos Humanos da UNISC, conforme QUADRO 1:

Quadro 1 - Informações sobre o Programa Jovens Aprendizes na UNISC

Setor	Ano de início	Aprendiz PCD	Total de Aprendiz do Setor
Distribuição	2010	2	7
Setor Financeiro Atendimento ao Aluno	2014	-	4
Recursos Humanos	2012	-	5
Central de Atendimento	2015	1	2
NIFAE	2012	-	3
Lab. de Informática	2010	-	17
SPGE	2010	2	10
Ciências Humanas	2011	-	3
Clinica de Odonto	2010	2	13
SIS	2011	1	7
Núcleo de Ação Comunitária	2014	1	1
Educar-se	2010	2	7

Mestrado em Sistema e Processos Industriais	2014	-	1
Mestrado Promoção da Saúde	2015	-	1

Fonte: Informações disponibilizadas pelo RH-UNISC, 2016.

6.2 Impactos do Programa Jovens Aprendizes no setor e na UNISC

O QUADRO 2 apresenta aspectos destacados pelos participantes do estudo como sendo aspectos positivos e negativos do impacto da atuação dos jovens aprendizes na instituição.

O mesmo está organizado do seguinte modo: analisou-se o conteúdo das entrevistas e de acordo com os objetivos da pesquisa, foram organizadas categorias. A primeira originou-se das questões 2 e 3, visto apresentarem respostas semelhantes; selecionou-se as ideias principais; destacando discursos relacionados a pontos positivos e negativos apresentadas por cada colaborador. Após essa identificação, verificou-se as palavras-chave, que apareceram com maior frequência, sendo, por este motivo, os termos mais relevantes, os quais foram analisados em seu conteúdo à luz do referencial teórico.

Cabe acrescentar que, somente dois dos 14 entrevistados não responderam a questão 3, significando que a maioria dos sujeitos da amostra tem conhecimento do programa jovem aprendiz dentro da UNISC.

Quadro 2 - Impactos do Programa Jovens Aprendizes no setor e na UNISC

Positivos	Negativos
<ul style="list-style-type: none"> - Os jovens auxiliam no atendimento ao público interno e demais processos de trabalho no setor, além de fazer parte da equipe; - O programa auxilia os jovens aprendizes na sua formação pessoal e profissional; - Os jovens começam a ter uma visão diferente, ter responsabilidade de casa versus trabalho, quando vê até definem uma profissão dentro daquilo que eles estão fazendo. O fato de começarem muito jovens, é muito importante (E1). 	
<ul style="list-style-type: none"> - O jovem vem com a finalidade de auxiliar nas atividades do setor, considerando assim um trabalho colaborativo; - O programa tem preocupação de dar essa primeira oportunidade, possibilidade de 	

desenvolvimento de suas habilidades e competências, além de adquirir conhecimento para contribuir com a UNISC (E2).	
-Os jovens gostam do ambiente de trabalho por ser uma universidade, ficam muito sentidos quando termina seu contrato pelo programa Jovem Aprendiz (E3).	- Dificuldade de alguns professores se adaptarem com os jovens por não conhecer o processo de trabalho, pois inicialmente estes jovens demoram para atingir as exigências do setor, mas passado um tempo melhoram seu desempenho (E3).
- O programa proporciona uma aprendizagem mútua, para instituição e para os jovens aprendizes, além de oportunidade, eles têm possibilidade de crescimento pessoal e profissional (E4).	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de formação teórica dos jovens para questões éticas, como se colocar diante de uma situação; - Desfalque, reorganização na equipe do setor no dia em que o jovem tem curso teórico e encontro extra no CIEE, além dele não poder participar de atividades fora da sua carga horária de trabalho; - Contexto apresentado por alguns jovens que o curso teórico é diferente da realidade prática, inclusive um jovem trazia angústias em relação a formação. - Falta informação sobre funcionamento do programa Jovem Aprendiz, fica como sugestão capacitação dos setores (E4).
<ul style="list-style-type: none"> - Os jovens aprendizes influenciam os colaboradores, pois querem mostrar serviço, engajados em fazer o melhor (E5). - Além de auxiliar nas funções administrativas, os jovens trabalham tanto quanto os funcionários, demonstram interesse e envolvimento com setor (E7). -- Os jovens tentam auxiliar da melhor forma e no fim do programa Jovem Aprendiz tudo começa a fazer sentido para eles, sentem-se engajados no setor (E8). 	- A maioria dos jovens não têm experiência, demonstram falta de responsabilidade, comprometimento e pró-atividade. Ressalta-se também que é preciso solicitar, lembrar do que fazer até interferir e revisar seu trabalho, mesmo que seja rotina (E8).
<ul style="list-style-type: none"> - O programa de aprendizagem prepara o jovem para o futuro durante este período em que realiza curso teórico e também prático onde desempenha funções administrativas (E6). - A UNISC tem parceria com curso CIEE, os jovens trazem poucas informações da teoria, mas existe uma troca de ideias referente ao cotidiano, eles demonstram interesse em vivenciar a prática no setor (E13). 	
- O programa é uma boa iniciativa, pois proporciona inserção no mercado de trabalho sem experiência (E8).	<p>Dificuldades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseguir uma vaga efetiva na empresa, ou no mercado de trabalho após final do seu contrato; - O programa reforçar ou trabalhar importância de como desempenhar as rotinas administrativas da melhor forma, pois o jovem atual é menos comprometido e isso gera retrabalho (E8).

	- O jovem precisa de tempo para apreender, desenvolver as atividades propostas, pois são poucas horas de trabalho até compreender todos processos do setor e quando sabem termina o contrato (E9).
- O programa é muito bom, inclusive o colaborador já foi jovem aprendiz, disponibiliza também oportunidade para PCDs fora da faixa de idade entre 14 e 24 anos previstos no programa com possibilidade de efetivação (E10).	
- O jovem é visto no setor de forma positiva, auxilia nas tarefas, disposto apreender e no final bem ambientado e adaptado (E11). - O jovem tem uma atuação positiva, auxilia nas atividades de rotina e algumas específicas (E14).	
- Programa pode trazer benefícios para UNISC, pois se a experiência for satisfatória para o jovem aprendiz, este poderá ser um futuro aluno de graduação (E12).	- No primeiro momento percebemos dificuldade do jovem para realizar as atividades, bem como desenvolvê-las (E12).
- Importante para os jovens, buscam o conhecimento mais técnico na UNISC, a instituição dá suporte, tem tudo para se desenvolverem. Ambos se beneficiam. - O perfil do jovem foi apontado como algo positivo, pois as relações interpessoais são importantes para o aprendizado (E13).	
- O processo de aprendizagem do jovem é acompanhado durante o programa mediante três avaliações, onde verifica-se o desenvolvimento e a contribuição deste jovem para instituição (E14).	

Fonte: Criado pela autora, 2016.

Como é possível identificar o termo responsabilidade foi um dos aspectos citados tanto como ponto positivo, quanto negativo. Para que se aprofunde a reflexão, responsabilidade segundo Dicionário Aurélio (2010),

é obrigação; dever de arcar, de se responsabilizar pelo próprio comportamento ou pelas ações de outra(s) pessoa(s). Sensatez; competência para se comportar de maneira sensata. Natureza ou condição de responsável; capacidade de responder por seus próprios atos; qualidade de quem presta contas as autoridades. Jurídico. Obrigação jurídica que resulta do desrespeito de algum direito, através de uma ação contrária ao ordenamento jurídico.

Estar comprometido com o trabalho além de ser uma responsabilidade, revela características pessoais que cada um possui ou não. No contexto de trabalho e de acordo com os dados é possível afirmar que a responsabilidade é um aspecto dos mais importantes para que o jovem alcance suas metas, busque melhorar, se

aperfeiçoar e se atualizar para obter sucesso. Além de se beneficiar com a oportunidade que o programa oferece, no sentido de que se ele for responsável as chances de acessar uma vaga definitiva aumentam.

Outro aspecto importante considerado como ponto positivo do programa se refere a formação dos jovens aprendizes no quesito cidadania, ou seja com esta experiência eles passam a ter uma visão do mundo da casa X o mundo do trabalho.

Segundo Goldstein (2007), formar e empregar aprendizes é uma ação de cidadania empresarial, por permitir a formação e a inserção de jovens num mercado de trabalho cada vez mais excludente, dando-lhes atenção integral numa fase decisiva de suas vidas. A autora afirma que o ideal é ir além do que exige a lei.

Mais do que educação para o trabalho, trata-se de buscar a educação no trabalho. Enquanto a primeira formulação carrega uma concepção mais técnica e instrumental de educação, em que a adequação ao mercado é a finalidade última, a segunda sugere que o trabalho não é uma finalidade em si, mas uma circunstância fértil para o desenvolvimento dos jovens, de modo que a qualidade e a abrangência da formação dos aprendizes importam tanto quanto sua empregabilidade ao término da aprendizagem. (GOLDSTEIN, 2007, p. 78).

Além de proporcionar cidadania, o trabalho faz parte da existência humana e a educação também tem papel importante, pois pode auxiliar ou interferir no desenvolvimento do jovem aprendiz em busca de uma oportunidade de trabalho efetivo. Este aspecto pode ser observado a partir dos discursos dos participantes do estudo, pois em suas manifestações citaram que a atuação dos jovens permite que eles possam vivenciar experiências concretas que permitem ampliar a visão dos seus mundos para além dos muros de suas casas, se exercitando como cidadãos, e ampliando esta dimensão em suas vidas.

A reflexão sobre o tema cidadania é algo complexo, pois a cidadania está além do simples conceito de consolidação de direitos e deveres que garantam a plena autonomia individual em uma comunidade particular, e de uma ação que mantenha o convívio social em bases equilibradas. (CARO, 2000, p. 98).

Segundo Cortizo (2003) a história do conceito de cidadania é a história dos processos sociais que configuraram a dinâmica dos direitos/deveres dentro das comunidades politicamente organizadas, hoje pode-se falar de um "novo" conceito de cidadania porque as formas e os sujeitos protagonistas dos processos sociais são também inovadores. Nesse sentido, pode-se dizer que a cidadania vem

exercendo uma função fundamental de proporcionar discussões acerca do que seria o equilíbrio entre os indivíduos e a comunidade. Articulado a este aspecto cabe ressaltar que os entrevistados pontuam que os jovens desenvolvem habilidades para a realização de trabalho colaborativo e aprendizagem mútua, o que possibilita a inserção no mercado de trabalho.

A primeira oportunidade profissional representa uma situação decisiva sobre a trajetória futura do jovem no mercado de trabalho. Quanto melhores as condições de acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deve ser a sua evolução profissional. O ingresso precário e antecipado do jovem no mundo do trabalho pode marcar desfavoravelmente o seu desempenho profissional. (POCHMANN, 2000, p. 9).

É possível observar nas respostas que há uma percepção de que o ambiente de trabalho é favorável, porém em contrapartida a isso também há algumas questões relacionadas ao fato de que algumas pessoas da instituição não conhecem o programa. E deste modo podem também não compreender que o ritmo de trabalho do jovem aprendiz é diferente, pois está em processo de aprendizagem.

A formação para questões éticas foi considerada uma lacuna, que merece investimento no sentido de que os entrevistados pontuam que este aspecto deveria ser trabalhado, ou seja um ponto negativo. “Ética é entendida como um estudo ou uma reflexão, científica ou filosófica, e eventualmente até teológica, sobre os costumes ou sobre as ações humanas” (VALLS, 1994, p. 7).

Kohlberg (1981), citado por Sousa (2006), afirma que a adolescência caracteriza-se por um período de construção de valores sociais e de interesse por problemas éticos e ideológicos. O adolescente aspira à perfeição moral e expressa um grande altruísmo, o que frequentemente origina revoltas por descobrir que a sociedade não se reúne com os valores que defende. O fato de possuir novas capacidades cognitivas de reflexão e abstração ir-lhe-á permitir elaborar mentalmente hipóteses, debater ideias e confrontar opiniões, construindo uma teoria própria de realidade, indispensável para atuar no trabalho. O adolescente confronta os seus próprios valores do mundo adulto, na tentativa de alcançar a tão desejada autonomia. Para tal, ajuíza regras e convenções sociais, o que o leva por vezes a acatá-las e, por outras, desobedecê-las.

Cabe destacar que ao analisar as falas dos entrevistados observa-se que elas convergem em relação aos seguintes aspectos, responsabilidade, trabalho na

formação para cidadania, trabalho colaborativo, inserção no mercado de trabalho e formação ética são pautados como os principais pontos negativos, quando não estão presentes e positivos, quando presentes ou desenvolvidos durante o contrato de trabalho. E neste sentido podem ser vistos como principais características em relação à atuação do jovem aprendiz na instituição.

6.3 Percepção do papel do Jovem Aprendiz no setor e na Instituição

Nesta seção os entrevistados falaram sobre a percepção em relação ao desenvolvimento do jovem aprendiz em seu setor. Para analisar esta questão se faz necessário problematizar como ocorrem os processos que envolvem a percepção de uns sujeitos em relação aos outros. Para isso também importa destacar que nestes processos a percepção do pesquisador também atua.

Segundo Merleau-Ponty (1999) a cada momento, meu campo perceptivo é preenchido de reflexos, de estalidos, de impressões táteis fugazes que não posso ligar de maneira precisa ao contexto percebido e que, todavia, eu situo imediatamente no mundo, sem confundi-los com minhas divagações.

De acordo com a percepção de um sujeito em relação a outro esta articulada com uma multiplicidade de fatores, entre eles aspectos culturais, sociais, econômicos, relações entre ambos, grau de hierarquia, características psicológicas e de personalidade. A percepção pode fazer referência a um conhecimento, a uma ideia ou à sensação interior que resulta de uma impressão material feita nos sentidos, diante do contexto.

O contexto onde as percepções em relação ao trabalho do jovem aprendiz ocorrem envolve duas dimensões. Uma delas se refere a o âmbito macro onde a atividade laboral dos adolescentes é objeto de discussão e pesquisa desde o início do século passado, quando o trabalho de adolescentes, e especialmente de crianças, foi percebido por alguns setores sociais como penoso, insalubre e pior remunerado que o trabalho dos adultos (SILVA, 2013). O trabalho na adolescência é um tema controverso e polêmico. Ainda existem divergências na literatura sobre os efeitos do trabalho no desenvolvimento dos adolescentes, por isso é necessário que a temática seja objeto de mais pesquisas e que essas diferenciem o trabalho irregular, feito sob condições geralmente insalubres e sem fiscalização de atividades

laborais com respaldo legal e normativo tal como o desenvolvido no programa aqui estudado.

A segunda dimensão se refere ao âmbito micro, ou seja, características que envolvem a cultura da instituição, em âmbito local. Foi possível, a partir da disciplina “cultura organizacional” do curso de pós-graduação em Gestão de Pessoas (UNISC, 2015), através de apresentação de trabalhos e discussão em sala aula identificar na UNISC há uma certa predominância da cultura Apolo.

São características das organizações com cultura Apolo a utilização da função, prevalecendo o indivíduo, ou seja, para a organização não importa quem são os indivíduos, o importante é que as funções sejam desempenhadas para manter todo o sistema organizacional em funcionamento (NASCIMENTO, 2015).

Handy (1994, p. 21) escreve que:

“Apolo é o deus-patrono, pois Apolo era o deus da ordem e das regras. Esta cultura assume que o homem é racional e que tudo pode e deve ser analisado de uma forma lógica. A tarefa de uma organização pode então ser subdividida quadro a quadro até que você tenha um diagrama de fluxo de trabalho organizacional, com um sistema de funções prescritas (especificadas com “descrições de função”) e integradas por todo um conjunto de regras e procedimentos (chame-os de manuais, previsões orçamentárias, sistemas de informação, ou do que quiser)”.

As organizações de Apolo de acordo com Handy (1994) funcionam muito bem onde o passado, o presente e o futuro são bastante semelhantes, onde o ambiente é estável e previsível. Por atuarem em ambientes previsíveis possuem sérias dificuldades na movimentação rápida em suas estratégias. Pecam por excesso nos processos burocráticos. E em contrapartida funcionam muito bem quando assumem um porte econômico considerável, onde a centralização do poder já não é mais possível. A regulamentação das funções permite um controle eficiente sem a necessidade da intervenção do núcleo central da organização.

Os indivíduos Apolo preferem pensar e aprender usando a lógica e buscam adquirir novas competências e habilidades utilizando muito do processo de capacitação. Almejam o reconhecimento, com aumento do reconhecimento formal, e motivam-se com o *status* proporcionado pelo acúmulo da função. Reconhecem o poder pela posição ou título assumido e a figura da autoridade.

Com base nas afirmações destas referências é possível perceber de onde se originam as percepções dos entrevistados em relação aos jovens aprendizes. E de

porquê elas são discursivamente construídas e circulam nos ambientes de trabalho, gerindo as relações entre os colaboradores e os jovens.

Outro aspecto importante se refere à questão de gênero, já citada anteriormente, mas cabe ser retomada, pois é consenso que mulheres e homens têm percepções distintas em relação a alguns aspectos da vida, entre eles o trabalho. Considerando que a amostra foi constituída de 10 mulheres e quatro homens, as percepções acabam tendo a influencia do gênero feminino.

Ainda às percepções dos entrevistados sobre o papel dos jovens aprendizes na instituição, estes percebem algumas mudanças positivas no desenvolvimento do jovem em relação ao início de suas atividades no setor até o final do contrato. São 14 manifestações com uma multiplicidade de aspectos, deste modo optou-se em trazer as falas na íntegra e, após cada bloco de falas, teceu-se uma breve reflexão teórica.

.... Vendo a maneira com que ele iniciou eu acredito que ele cresceu muito, até o momento em que ele saiu do setor, então eu acredito que a gente pôde auxiliar ele... quando ele saiu, ele comentou com nós o que cada um contribuiu pra vida pessoal e profissional dele (E1).

... ela entrou aqui e não conseguia nem se comunicar, ela tinha medo de falar, vergonha eu acho né, e hoje ela saiu e chegou a fazer um discurso de despedida. Então ela evoluiu bastante, acho que pra eles é um aprendizado, a relação que eles veem, atendimento com aluno, como que a gente trata, como que funciona né, acho que todos eles saem bem evoluídos, aprendem bastante coisa (E5).

Desenvolvimento deles, eles entram quase sem noção do que seria o trabalho da empresa na qual estão inseridos, assim a gente começa a fazer o treinamento e com o passar do tempo eles conseguem ter uma noção melhor do trabalho realizado, eles conseguem fazer um trabalho mais efetivo, e também eles aprendem, agregam e melhoram a cada dia que passa. E tu vê que no início eles entram meio perdidos e depois estão mais aptos, até as vezes a gente confia bastante neles porque eles conseguem pegar rápido a função de trabalho (E6).

Eles iniciam meio perdidos, sem conhecimento de causa, sem saber, sem conhecer estrutura, sem conhecer o que é cada coisa e saem com a consciência do funcionamento do setor. Pelo menos aqui está sendo assim, ela sabe fazer tudo aqui dentro, ela conhece tudo, está muito bom o serviço dela (E7).

A atividade deles é bastante proveitosa dentro do setor, eu acho que independente do setor que eles forem sempre vai ser bom, tanto para o setor que vai ter alguém a mais para dar uma ajuda e para o amadurecimento como pessoa do estagiário, porque eles começam a trabalhar e isso, quando eles começam a trabalhar eles têm uma outra responsabilidade e isso acaba amadurecendo e melhorando como pessoa. Não sei se seria mais nesse sentido da tua pergunta. Eles entram tendo uma visão, achando tudo fácil como todo adolescente. Tudo é fácil e sem

responsabilidade, mas no decorrer do tempo eles vão vendo que, principalmente no nosso setor ali, não posso falar pelos outros, mas no nosso setor como a gente trabalha com muito documento de estágio e isso é documento, não é simplesmente um papel, então é uma responsabilidade muito grande, então eles acabam amadurecendo e sabendo que a responsabilidade ali eles vão levar lá fora também (E9).

Eles realmente às vezes entram muito... eles não têm noção do que o serviço deles pode representar num todo. Mas assim, a gente vai ensinando pra ele, vai dizendo porque que ele está fazendo isso né, e eu noto assim que eles saem muito capacitados, eu diria assim muito treinados né, porque a gente explica o todo, "agora tu vai fazer isso, isso vai refletir aqui, aqui e aqui, então tem que ter muita responsabilidade pra fazer o teu serviço porque isso vai impactar num todo" né. Então assim eu vejo que eles entram bem crus né, como se diz, entre aspas e eles saem bem amadurecidos assim, porque eles têm uma visão de todo, eles veem que o serviço deles não impacta só no que eles fazem pra mim, mas no serviço geral né, para a instituição (E11).

Cabe aqui citar o que o ECA traz em seu Cap. 5, art. 68 sobre trabalho educativo: "Entende-se por trabalho educativo: a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo".

Nesta percepção tem relevância um aspecto extremamente importante, que é a compreensão, capacitação e contribuição em prol da aprendizagem, o que já está inserido na própria palavra aprendiz. Onde o jovem é visto em sua condição de pessoa que busca o conhecimento para se desenvolver através de suas experiências, conforme ECA, Cap. V, art. 69 que trata sobre o direito a profissionalização e à proteção no trabalho, o respeito a condição peculiar a pessoa em desenvolvimento.

A seguir são pontuadas características individuais percebidas em relação às especificidades de cada jovem:

... parece que a guria amadurece mais rápido né, eu achei que ela foi muito eficiente assim, logo percebia e fazia as coisas. O segundo eu tive bastante dificuldade assim, até ele entrar nesse mundo... eu acho que como eles são de renda baixa e aqui a gente tem acesso à internet e esse monte de coisas isso desvirtuava eles bastante do trabalho, então era *Facebook*, era outras coisas que ao invés de ficar trabalhando ficava nas redes sociais. Eu chamava à atenção... era desatento no serviço né, fazia as coisas nas coxas como a gente diz né, e depois o segundo melhorou muito, ele ficou muito eficiente e a gente ficou com dó porque a gente poderia contratar ele né, ele evoluiu muito, amadureceu muito. O terceiro não foi assim, ele já tinha acesso à internet, já era mais desenvolvido, fazia outras leituras, ele era um guri diferenciado pelas leituras, pela própria dinâmica da vida dele sabe? Era uma pessoa humilde mas ao mesmo tempo ele buscava conhecimento dentro daquela percepção dele, e eu percebi que isso aqui não era o chão dele, era uma passagem. Ele gostou e tudo mas não vestiu

a camiseta, ele foi mais ou menos, não foi uma coisa... Quando eu pedia pra eles as coisas... Todos eles sempre me respeitaram muito, quando eu pedia eles sempre faziam direitinho mas eu tinha que estar sempre chamando à atenção e aí... muitas vezes eu conversava com o meu chefe pra gente conversar com eles né, e aí ele falava com eles (E3).

... chegaram até nós muito fechados... introspectivos, as vezes até assustados com o espaço ... “ah onde eu estou” tipo assim aquela coisa, mas como a gente tem uma característica assim muito de acolher, de fazer eles se sentirem pertencentes ao espaço né, de eles poderem perceber o quanto eles são importantes ali, não é um aprendiz, não, tu é um colega, tu faz parte, de considerar eles no dia-a-dia, não tão a parte. A gente resgatava muito, mesmo que às vezes eles se retiravam, considerar eles enquanto importantes. Eu vejo assim uma abertura, uma confiança, um elo de buscar a gente, um desabrochar assim, sabe? Alguns mais, outros nem tanto, isso depende muito da característica de cada um né, é muito de cada um. Uns conseguem aproveitar mais o que está se abrindo pra eles, e aí a gente vê uma autonomia maior, uma comunicação maior, uma iniciativa né, de ir e fazer, outros mais ponderados assim, enfim, então vai depender muito da característica de cada um, mas com certeza tem um movimento, tem um movimento de crescimento, a gente vê, isso tem, só que pelo tempo que eles vivem né, esses dois anos né que são, a gente vê que poderiam de repente com esse outro suporte, com um olhar mais amplo que eles poderiam estar muito mais, mas eu também não desconsidero o crescimento deles, tá ? Não podemos dizer que não tem (E4).

Cox (1994) assume que as diferenças de identidade individuais (tanto físicas quanto culturais) interagem com uma complexa gama de fatores individuais, grupais e organizacionais (o clima da diversidade) para determinar o impacto da diversidade nos resultados individuais e organizacionais. Os resultados individuais são divididos em variáveis de resposta afetiva (satisfação, identificação organizacional e envolvimento no trabalho) e em variáveis de desempenho (*performance*, mobilidade no cargo e compensação). Os resultados organizacionais podem impactar o nível de atendimento, de *turnover*, de qualidade do trabalho e de lucratividade.

Pode-se perceber que cada indivíduo tem suas características e personalidade própria, que interferem em suas relações individuais ou em grupo, por este motivo o recrutamento e seleção deve ser preciso na escolha do perfil adequado para cada setor, neste caso na função de auxiliar administrativo no papel de jovem aprendiz. Tais características são determinantes para o estabelecimento das relações interpessoais e conseqüentemente das competências tal como pode ser visto nas manifestações a seguir:

Como eu comentei assim... Ao longo do tempo foi havendo uma mudança assim de comportamento, mais pro final o período as atividades estavam sendo realizadas mais de forma satisfatória, então eu acredito que ele teve um ganho bem satisfatório em relação... Tanto na questão de relacionamento, o jovem que trabalhava conosco era bem introspectivo,

então ele tinha dificuldade de cumprimentar, de ter um relacionamento interpessoal, então a gente foi tentando desenvolver isso nele né “ah tá tudo bem contigo” e “boa tarde”, os professores comentavam “e aí rapaz, boa tarde, tudo bom contigo?” e foi sendo mostrado o quanto isso era importante, chegar num local, cumprimentar todas as pessoas, porque às vezes a gente tendo um pouco de conhecimento do que vem de casa a gente percebe que existem muitos jovens também com famílias desestruturadas, que não recebem essa educação e essa orientação de casa, então a gente também tentava incentivar tanto na questão das atividades para que ele desenvolvesse da melhor forma possível mas na questão pessoal também, que ele tivesse um ganho pessoal. Questão de relacionamento ele melhorou bastante, teve uma evolução ao longo do período. Em questão também de realização de atividade, de responsabilidade a gente foi mostrando pra ele “olha, isso que tu está fazendo é uma coisa muito importante, a gente não solicitou isso apenas por solicitar, isso vai ser encaminhado para tal setor, vai ser utilizado para a elaboração de tal relatório, isso precisa estar correto”, então conforme a gente ia dando os feedbacks, dizendo “isso é assim, assim, assim, tu pode fazer de forma mais ...” eles querem ser muito ágeis, então eles fazem muito por cima e daí entregam as coisas inacabadas ou incorretas, então eu sempre dizia “tu não precisa ser o mais rápido, eu só quero que quando tu me entregar uma coisa eu confie que aquilo está correto, se tu precisar de mais um turno pra fazer tu pode usar mais um turno pra fazer mas menciona “olha eu não consegui terminar, posso terminar no próximo turno?” tranquilo, se tu não puder eu te peço pra me encaminhar do jeito que está e eu dou sequência né”. Então assim essa questão da troca, da conversa, da comunicação isso foi sendo desenvolvido ao longo do período e acho que pra ele foi um ganho, principalmente no sentido relacional, a gente percebe que houve um avanço nesse período (E8).

Acho que é um caminho muito importante que eles têm né, porque... na minha época não tinha esses programas. Acho que é uma iniciativa muito interessante, não só para inserir eles no mercado já antes mas pra eles terem uma experiência também né, e onde eles possam estar escolhendo um local ou uma empresa para se trabalhar né. Eu acho importante porque eles chegam aqui bem... a palavra é cru mesmo né, experiência nenhuma e a instituição é muito empenhada nesse sentido, estar desenvolvendo a pessoa para ela estar aplicando essa parte técnica que eles tem o conhecimento lá e conseguem aplicar aqui. E sempre quando a gente tem as avaliações deles, o feedback, a gente sempre conversa com eles das avaliações junto com o gestor, eles nos trazem muito isso, tipo eles entram bem crus aqui e saem com uma bagagem de conhecimento não só da parte técnica mas como pessoas também. Como o setor de distribuição ele é bem dinâmico e ele trabalha com todas as áreas da instituição, tanto com cursos, departamentos, pró-reitorias e reitoria, então eles têm uma visão como um todo em várias áreas, em vários níveis de hierarquia né, então eles podem estar desenvolvendo isso muito bem. Então acho que o setor de distribuição hoje ele é um setor digamos que estratégico pra desenvolver não só a parte técnica mas principalmente o relacionamento interpessoal deles com as outras pessoas e acho que isso é muito importante, no meu ponto de vista pra não só aqui dentro mas daqui para fora, pra outras empresas eles estarem desenvolvendo isso e eles conseguem agregar muitas coisas nesse sentido né (E13).

Segundo Moscovici (1985, p. 27), “a competência interpessoal é a habilidade de lidar eficazmente com as relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação”.

Perceber de forma acurada uma situação e suas variáveis permite que o sujeito desempenhe melhor o seu trabalho, tanto na dimensão técnica requerida pela natureza desta atividade quanto na de ser capaz de se posicionar de forma habilidosa na rede de relações interpessoais, interna e externa, no local de trabalho.

A qualidade das relações interpessoais de trabalho dos jovens é explicitada pelos exemplos dos colaboradores do setor, podendo surgir também através de alguma necessidade ou situação com outras pessoas. Nas falas citadas anteriormente são descritas características individuais como por exemplo a comunicação, iniciativa, responsabilidade, *feedback* para obter um resultado satisfatório.

Outro dado significativo se refere a inclusão social, embora este aspecto tenha sido citado por apenas um dos entrevistados, ele tem relevância devido a inclusão no programa ser uma das portas de entrada das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

PCD... ele fez um ano e meio e ficou efetivo, então de um ano atrás ele mudou muito. Ele era um menino que não sabia escrever direito, que não sabia mexer no computador, que tinha medo das coisas e o setor ele fez mostrar outra visão, que as pessoas não precisam ter medo, que ele pode falar com as pessoas. Um bom dia é essencial na vida, um oi, um tchau é uma gentileza, e hoje, da evolução dele pra cá é muito grande, ele atende o telefone hoje, então pra mim que estou há um ano e meio com ele é muito interessante porque eu vi o crescimento dele. Eu vi um menino que chegou aqui e não sabia fazer quase nada e com os pais sempre em cima e hoje ele já tem autonomia, já pega o ônibus sozinho, já faz as coisas sozinho, eu posso explicar as coisas pra ele: "vai ali naquele lugar" que ele sabe onde é, mas tudo com a linguagem deles, tudo tem que dar referência "ó o bloco 11 é perto do 12, é ali onde tu fez um curso", então isso já acrescenta pra ele. Hoje ele chega, ele já tem a chave do setor que antes ele não tinha, então é uma evolução que ele está tendo, tanto pra mim quanto pra ele (E10).

Numa alusão às normas prescritivas, no cenário brasileiro, têm-se a Constituição Federal de 1988 e o Decreto nº. 3.298 de 20/12/1999 - dispendo sobre a reserva de vagas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência - que podem ser compreendidos como principais dispositivos legais que asseguram o direito de acesso ao mercado de trabalho às pessoas com deficiência. A Carta Magna garante a todo cidadão brasileiro seu direito à liberdade, acesso à educação, à saúde, ao lazer, ao trabalho (art. 6 e 227) e, no que se refere ao campo do trabalho, proíbe qualquer tipo de discriminação por critérios de admissão ou salários do trabalhador com deficiência (art. 7); garante a promoção de assistência social,

bem como adaptação de logradouros, de edifícios públicos e de transporte coletivo (art. 244).

Já o artigo 36, do Decreto nº. 3.298, regulamenta a obrigatoriedade de empresas privadas, com 100 ou mais funcionários contratados, reservarem cotas entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência. O referido decreto estabelece que empresas com até 200 funcionários devem ter 2% do quadro de empregados ocupados por PCD; entre 201 e 500, 3%; entre 501 e 1.000, 4%; e acima de 1.001, 5%, respectivamente (BRASIL, 1999).

A inclusão social das pessoas com deficiência no mercado de trabalho acompanha um movimento crescente de discussão que no Brasil já é amparada pela constituição de 1988, que assegura direito de igualdade a essas pessoas. A UNISC faz participa e possibilita oportunidades para este público, que é alocado em alguns setores, trazendo na maioria das vezes exemplos positivos como deste jovem aprendiz.

A seguir apresenta-se uma fala que aborda de forma ampla os aspectos relacionados ao programa tais como a evolução do jovem:

Principalmente os jovens que passaram aqui pelo setor a gente consegue ver, perceber muito essa mudança, tanto que nós já tivemos que iniciaram conosco e depois de alguns meses conseguiram bolsas dentro da universidade, bolsas de pesquisas dentro da área... do curso de atuação deles, então a gente consegue perceber o quanto eles se desenvolvem nas atividades né, até mesmo em contato com outros profissionais de áreas diferentes . Pensando também que o público de funcionários é mais velho, então tem muitos jovens que eles aproveitam a oportunidade pra se desenvolver, então assim... é muito bacana observar o quanto eles se desenvolvem durante esse processo, e também não só enquanto instituição mas também conversando com os professores do curso, a gente também observa o quanto eles se desenvolvem em forma de estudo, de comunicação, de relacionamento, de aprendizagem, coisa que às vezes só em sala de aula no ensino médio, ensino fundamental eles não conseguem desenvolver, então esse curso ele vai proporcionar que o jovem desenvolva tanto questões pessoais quanto questões profissionais (E14).

Conforme citado no item 4.3 Desafios e Possibilidades, o Programa tem por finalidade o cumprimento da política pública voltada à promoção da profissionalização da juventude, atendendo ao chamado constitucional. O seu propósito é contribuir para o desenvolvimento social e profissional do adolescente, mediante atividades teóricas e práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho, oportunizando-lhe, assim, sua primeira experiência profissional. Por consequência, o

Programa contribui também com o aumento da renda familiar do adolescente, seu interesse pela escola e a inclusão social.

Proporciona de forma resumida o desempenho do jovem aprendiz, pois disposição e a vontade de aprender são pontos chaves no seu trabalho, e pode-se afirmar que talvez esse seja o grande diferencial com o qual podem contar, pois são características fundamentais na execução do trabalho e no aprendizado. Deve-se também fazer referência a UNISC em exercer seu papel social colaborando no desenvolvimento de um novo profissional. Assim, diferencia-se a visão dos colaboradores em relação a percepção dos jovens ágeis e geradores de produtividade, para focar no real significado da aprendizagem, ou seja, o desenvolvimento e a formação técnica profissional durante este processo. Tal como citado nas falas a seguir:

É interessante porque a maioria deles é bastante jovem, então eles vêm muitos sem essa experiência de trabalho, sem experiência profissional, que é mais séria, já é outro universo, e muitos com aquelas qualidades que cada um tem. Um pouco mais extrovertido, o outro um pouco mais fechado e aí aqui no setor nós trabalhamos com atendimento ao público, então muitas vezes não ficando na linha de frente ou tendo um trabalho que é orientado, que é supervisionado pelos colegas e pelos gestores, alguns tem essa não sei se dificuldade seria a palavra, mas esse desafio de exercer essa, aqui principalmente relacionado ao nosso setor, de atendimento ao público. De ficar um pouco mais aberto às novidades e às demandas diferentes que possam surgir em função desse atendimento (E2).

Então, percebo que o seu desenvolvimento no setor é de suma importância, mesmo que no primeiro momento ele tenha uma certa dificuldade para realizar as tarefas. Como em nosso serviço atuam vários cursos, temos uma demanda muito grande de atendimento, então portanto eles dividem essas atividades desenvolvidas no nosso serviço fazendo com que não sobrecarregue os demais funcionários, então ele é de suma importância no nosso serviço. Acredito que agrega para eles porque é o primeiro emprego, é onde eles vão ter a noção de como desenvolver futuramente o seu trabalho em outras instituições (E12).

Os discursos dos entrevistados assim como autores que tratam do assunto destacam que a participação de adolescentes nas práticas produtivas dos grupos sociais, principalmente por imperativos econômicos e necessidade de subsistência, têm um impacto relevante na sociedade. A atuação dos mesmos é intensamente problematizada no que se refere a organização do trabalho humano, visto que a consideração da juventude e da adolescência como fases da vida separadas da idade adulta e os impeditivos ao trabalho infanto-juvenil são recentes (SILVA, 2013).

6.4 Potencialidades e fragilidades

Nesta secção remete-se novamente à análise das respostas fornecidas, do mesmo modo que apresentou o QUADRO 2. O QUADRO 3 fornece informações sobre as percepções acerca das potencialidades e fragilidades do programa jovem aprendiz na UNISC.

Quadro 3 - Potencialidades e fragilidades do programa Jovem Aprendiz na UNISC

Potencialidades	Fragilidades
<ul style="list-style-type: none"> - Inclusão; - Aprendizado (E1). 	<ul style="list-style-type: none"> - Setor de atendimento o que dar para eles fazerem, principalmente um dos jovens que é PCD; - Não podem atender ao público externo no setor, somente auxiliar neste atendimento; - Preocupação em relação ao jovem, se vai conseguir realizar a tarefa e se desenvolver (E1).
<ul style="list-style-type: none"> - Conhecimento; - Alguns se tornaram funcionários por realizar trabalho de qualidade conseguiram retorno positivo; - Outro se tornou aluno do curso onde trabalhava (E2). 	<ul style="list-style-type: none"> - Questões individuais do aprendiz, como dificuldade de desempenhar seu trabalho, que podem estar relacionados ao seu perfil (E2).
<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidade de ser efetivado acima de 18 anos; - Poder contar com o jovem caso alguém faltar trabalho (E3). 	<ul style="list-style-type: none"> - A maioria sai no final do contrato, não consegue ficar na instituição ou concorrer a uma vaga por ser menor de 18 anos (E3).
<ul style="list-style-type: none"> - Compromisso social; - O programa é um processo, acredito que a instituição tem a ganhar com isso, - Temos de acolher o jovem visando dar certo, possibilitando ele desabrochar, crescer, descobrir, experimentar, pois acho que isso é uma riqueza (E4). 	<ul style="list-style-type: none"> - UNISC adere ao programa, mas de quem é o aprendiz do setor, RH ou CIEE, ou seja quem é responsável por ele? - O jovem não participa de todas as atividades do setor, não tem flexibilidade de atuação devido a questões legais. - Ausência de um dia por semana, além de um encontro extra por mês em função do curso teórico pelo CIEE (E4).
<ul style="list-style-type: none"> - Criam afinidade com as pessoas, setor e instituição (E5). 	<ul style="list-style-type: none"> - Depois do término do contrato do jovem, geralmente não consegue efetivar (E5).
<ul style="list-style-type: none"> - Agregar experiência para os jovens através do programa, se preparar para o futuro (E6). 	
<ul style="list-style-type: none"> - O programa é muito bom; principalmente quando o jovem é estudante universitário, pois ele já vem com um grau conhecimento e disposto a trabalhar (E7). 	
<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidade; - Experiência; - Possibilidade de inserção no mercado de trabalho, 	<ul style="list-style-type: none"> - A geração a que pertence o jovem aprendiz atualmente tem dificuldade: de relacionamento em função da mídia, dialogo ou <i>feedback</i> e falta empenho. Mas isso depende do perfil do

- Responsabilidade (E8).	adolescente, pois ele que vai desempenhar e atuar de forma positiva ou negativa no setor, que vai refletir no seu futuro (E8).
- Preparar o jovem para o mercado de trabalho (E9).	- O jovem se inicia aos 14 anos depois de um ano e cinco meses tem de sair e não tem chance de efetivar por ser de menor (E9).
- O programa possibilita ao jovem experiência, desempenhar responsabilidade, horário a cumprir, oportunidade de seguir um rumo certo na vida; - O trabalho e o estudo passa a ser obrigatório para o vínculo e permanência no programa (E10).	
	- O jovem depois do término do contrato, se adaptado e necessário, tentar efetivar, pois seria conveniente para o setor e para ele também (E11).
- Por serem jovens tem facilidade de entender o que tu explica, principalmente no sistema de informática (E12).	- Tempo de permanência determinado, dias ausentes por causa do curso CIEE (E12).
- Reconhecimento pela oportunidade de trabalho para o jovem aprendiz, numa instituição de ensino e formação, mesmo que temporário. - O programa de aprendizagem é bem estruturado (E13).	- Não poder efetivar o jovem aprendiz, mesmo que tenha desempenhado um ótimo trabalho (E13).
- O programa através de parcerias (instituição e CIEE) podem receber estes jovens para que possam se desenvolver. - Os PCDs podem ao término do contrato renova-lo pelo mesmo período com a mesma instituição mediante realização de outro curso similar ao desenvolvido (E14).	- O jovem tem um contrato de trabalho por tempo determinado (E14).

Fonte: Criado pela autora, 2016.

Observa-se que os respondentes enfatizaram pontos positivos no programa, foram citadas as palavras inclusão e compromisso social que tem como objetivo apoiar programas voltados para a comunidade, mas neste ato substituída e representada pela Responsabilidade Social.

[...] a responsabilidade social compreende o dever de pessoas, grupos e instituições em relação à sociedade como um todo, ou seja, em relação a todas as pessoas, todos os grupos e todas as instituições. A responsabilidade é o que nos faz sujeitos e objetos da ética, do direito, das ideologias e, se quisermos, da fé. É o que nos torna passíveis de sanção, de castigo, de reprovação e de culpa. (THIRY-CHERQUES, 2003, p. 33).

Resulta que a responsabilidade social das empresas se preocupa tanto como lado interno relaciona-se com os trabalhadores que pode influenciar no alcance de

seus resultados, como lado externo através de seus parceiros de negócios. Além de constituir uma obrigação perante à sociedade, também tem o dever ou conjunto de deveres que gera uma expectativa coletiva perante a prática organizacional.

Outro fato relatado foi a relação trabalho x estudo, que pode ser explicada pela:

Lei de Diretrizes e Bases da Educação (BRASIL, 1996) define no Art. 1º que a educação abrange e se desenvolve na vida familiar, na convivência humana e na sociedade como um todo, e a escola deve se vincular ao mundo do trabalho e à prática social. A Constituição Federal (BRASIL, 1989) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990) ratificam a importância da educação, como subsídio para o pleno desenvolvimento e preparo para o exercício de cidadania e qualificação para o trabalho. (FERNANDES, 2014, p. 4).

Qualquer pessoa tem direito à educação. Os adolescentes a partir dos 14 anos matriculados em escola, já podem ser inseridos no mundo trabalho, desde que na função de aprendiz legal, este recebe quase todas as garantias trabalhistas em relação ao colaborador, mas deve cumprir regras e as leis estabelecidas pelo governo federal através do programa jovem aprendiz para não perder a vaga, criando assim novas oportunidades.

De acordo com os respondentes tem-se como ponto positivo e negativo a inclusão de PCDs, que segundo Instrução Normativa nº 97 de 30 de julho de 2012:

Art. 8º. A idade máxima de vinte e quatro anos é condição de extinção automática do contrato de aprendizagem, não se aplicando tal critério às pessoas com deficiência, para as quais a contratação é possível mesmo após essa idade. (BRASIL, 2012b).

O programa inclui pessoas com deficiência acima de 24 anos, mediante participação do curso de aprendizagem em paralelo com a empresa vinculada através de um contrato de trabalho, com possibilidade de renovação com a empresa ao término do curso CIEE, diante de nova inscrição em outro curso similar.

Para o PCD o programa traz benefício extra, mas no setor que este for alocado vai ser necessárias adaptações na rotina dos colaboradores, pois dependendo das suas limitações deve ser direcionado a um tipo de atividade. Para isso tem-se o RH que conduz esta negociação da melhor forma antes de inseri-lo em um ambiente desconhecido.

Atualmente a UNISC conta somente com a parceria do CIEE, para o curso teórico do Programa Jovem Aprendiz. Conforme descrito no referencial teórico da seção 4.4.2 Inserção do Jovem Aprendiz na UNISC.

Outros aspectos mencionados como positivos foram: oportunidade, aprendizado, experiência e conhecimento que segundo Dicionário Aurélio (2010) são definidas:

Oportunidade - possibilidade de melhorar, ocasião favorável. Visão do futuro, de algo novo que traga benefícios [...]
 Aprendizado - ato de aprender algo, aprender com erros e acertos, estudar algo. [...]
 Experiência - empirismo, prática de vida, ensaio, a pessoa é capaz de experimentar, reconstruir e modificar algo. [...]
 Conhecimento - Ato ou efeito de conhecer. Ideia, noção de alguma coisa: conhecimento das leis. Informação: conhecimento de um fato. Relação de familiaridade mas não de intimidade. Com. Documento, recibo, nota em que se declara o recebimento de mercadoria a ser despachada por qualquer veículo de transporte, ou simplesmente armazenada. Saber, instrução, cabedal científico: homem de **grandes** conhecimentos.

A articulação entre trabalho e adolescência se faz necessária porque neste período podem emergir várias preocupações em relação ao futuro, percebe-se que neste período veem o emprego como algo positivo e mostram-se motivados inicialmente, pois o jovem busca uma oportunidade que é despertada através da interação fornecida pelo ambiente de trabalho, proporcionando assim uma aprendizagem positiva ou negativa e essa experiência que vai colaborar para seu futuro profissional.

É através do conhecimento que as empresas e as entidades certificadoras podem relacionar as necessidades internas e externas frente as transformações sociais, que influenciam o comportamento, desde seus clientes, colaboradores e as propostas de políticas de inclusão como o Programa Jovem Aprendiz.

Os respondentes também citaram alguns pontos negativos como: tempo de permanência dos jovens, dificuldade em realizar tarefas e de relacionamento. Art.6º O contrato de aprendizagem poderá ser firmado por até dois anos, com correspondência obrigatória ao programa constante do Cadastro Nacional de Aprendizagem (INSTRUÇÃO NORMATIVA SIT 97, de 30/07/2012).

Todos os jovens têm ciência de que o programa tem durabilidade de no máximo dois anos, no caso da UNISC, um ano e cinco meses, pois isso depende da sua parceria com o órgão governamental que regula esta atividade, atualmente

gerenciada pelo CIEE. Para alguns colaboradores isto é um ponto negativo, pois muitos criam um vínculo afetivo, além de ter que capacitar um novo aprendiz.

Cabe ressaltar, que o aspecto responsabilidade é uma característica que deve ser estimulada, pois nesta fase da vida dos jovens aprendiz, de acordo com suas idades, eles costumam ser ousados e não se responsabilizar pelas próprias ações, embora não tenha mudado esse comportamento, a tecnologia trouxe novos espaços e ferramentas para as manifestações típicas dessa fase. A internet e os games, por exemplo, permitem a experimentação de papéis sociais, ampliam suas relações interpessoais e o contato com informações, fornecendo elementos para a formação da identidade.

De acordo com os dados descritos acima a responsabilidade é uma das características a serem desenvolvidas, sendo que o programa proporciona oportunidade para aprimorar esta qualidade considerada tão importante no mercado de trabalho.

6.5 Sugestões

Nesta secção discutir-se-á as sugestões de aperfeiçoamento apresentadas pelos respondentes. Apresentar-se-á algumas das falas com posterior discussão.

Mais setores tivessem jovem aprendiz... acho muito importante.... começando muito cedo...não só pelo financeiro, mas pelo profissional, pelo pessoal e, pelo crescimento de ambos os lados que é muito grande (E1).

Como a UNISC tem um número de cotas a cumprir conforme citado no referencial teórico item 4.3 Desafios e possibilidades, essas são preenchidas com os setores que demonstram interesse em dar oportunidade ao jovem aprendiz além de auxiliar no seu desenvolvimento profissional. Deduz-se que alguns setores não aderem ao programa por peculiaridades do setor.

... a gente não têm conhecimento do que que é realizado na parte teórica mas que fosse exigido mais assim em relação à questão da responsabilidade, da pró-atividade, de demonstrar como eles podem auxiliar da melhor forma possível para que... porque às vezes pode parecer óbvio pra gente mas não ser óbvio pra eles, então se ninguém falar “olha, quando vocês terminam uma atividade vocês têm que pedir uma nova atividade”, isso está muito na pessoa né, no perfil da pessoa, então eu acho que essa parte deveria ser mais trabalhada, aprofundada nessa parte teórica para que eles pudessem ter um desempenho mais satisfatório dentro do programa (E8).

Referente à esta fala, o respondente informou o problema e o respondeu, pois trata-se de características pessoais, ou seja, perfil do jovem. Pois ele que vai buscar, demonstrar e tentar ser reconhecido dentro do seu ambiente de trabalho, mas para que isso ocorra de forma efetiva deve contar com o auxílio e empenho dos colaboradores do setor, bom como do seu perfil.

... conversamos às vezes com os nossos jovens-aprendizes e eles comentam que, como é diferente o que se vê dentro do setor, é diferente muitas vezes daquilo que na teoria eles têm na sala de aula. Acho que seria um desafio até do programa e dos educadores desse programa tentar aliar mais a questão do teórico-prática, tentar conhecer mais individualmente aquele aprendiz e o que ele faz dentro do setor para tentar trabalhar mais a questão... (E2).

Segundo Instrução normativa nº 97 de 30 de julho de 2012 art. 6 VII - o programa em que o aprendiz está vinculado e matriculado, com indicação da carga horária teórica e prática, e obediência aos critérios estabelecidos na Portaria nº 723, de 2012; onde consta no Art. 2º VI - desenvolver procedimentos para o monitoramento e a avaliação sistemáticos da aprendizagem, com ênfase na qualidade pedagógica e na efetividade social.

O programa de aprendizagem tem etapas, uma que se refere a teoria que realiza um embasamento básico e geral, independente da empresa em que o jovem irá atuar. E outra que se refere ao desenvolvimento da atividade prática. As empresas conveniadas tem responsabilidade de agregar maiores conhecimentos através das praticas. E deste modo os sujeitos estudo em seus depoimentos salientam a importância de observar o perfil, para que a possibilidade de sucesso em relação ao aprendizado deste jovem para o trabalho seja maior, como é possível observar a seguir:

... verificar a questão do perfil do jovem em relação ao setor que ele for alocado... porque a gente percebe às vezes que dentro da própria instituição existe diferença de setores, de forma de administração... (E3, 2016).

.... embora o programa ele tende a atender a demanda do que rege é, dentro da instituição, eu acho que a gente tinha que fazer um processo de seleção com o perfil do que a gente precisa. Como a gente trabalha com um departamento muito burocrático, e não é só humanas né, não é só atendimento de pessoas, a gente trabalha com documento e como tem essa questão de ser algo muito rigoroso, a gente tem que ter pessoas com atenção. A gente sabe que todo jovem, todo adolescente, se tu pegar 20 talvez um tenha atenção e seja empenhado, os outros é a fase de transição, de amadurecimento normal da vida, mas a gente poderia, nós setor, acho

que cada setor estar junto para fazer a avaliação ou identificação para este aprendiz dentro do setor. Isso iria nos ajudar muito (E9).

Novamente surge a questão do perfil, todos os jovens se inscrevem, passam por varias etapas de seleção e ficam classificados somente os que se enquadram dentro das politicas e exigências do RH com respaldo no programa jovem aprendiz e CIEE. Sua função e de auxiliar administrativo e será alocado nos setores desta instituição diante de uma nova solicitação ou substituição de outro.

... um diálogo que a gente consegue centrar quem é o responsável... De construir por setor, por ambiente as demandas dessa formação, o que esse nosso profissional aqui precisa, ter uma flexibilidade... no momento que ele não participa de uma vivência... que é extra, uma reunião de grupo, dos colegas, outros espaços de saúde, enfim, eu estou colocando ele à parte, eu estou desconsiderando ele, eu não estou valorizando ele, ele não faz parte desse grupo, ele não é grupo. Então ele tem que ter essa flexibilidade... Isso vem qualificar ele quanto humano, quanto pessoa, pra formação dele, entende? E isso dá um comprometimento dele maior com o espaço, no momento que ele se sente à parte também não se compromete. "Eu vou ali faço aquela coisinha e tá", "eu tenho que vir tal horário, agora eu levo isso lá e tal", é aquilo e aquilo mecanicamente, sem envolvimento, sem compreender esse contexto, sem acreditar, sem um compromisso maior, então no momento... e isso é pra vida, porque vai ter outras experiências profissionais. Não é só... quando tu está num lugar tu tem que viver, tu tem que te comprometer, tem que ser responsável, mas só é isso quando tu também se sente parte disso, parte integrante né, então... outra questão que não seja a formação no horário como eu falei, faltar um turno e é algo que vem de encontro né, nesse sentido assim (E4).

O respondente inicia sua fala com o proposito de saber quem e o responsável pelo jovem aprendiz, a UNISC, RH, CIEE ou setor, ou isso depende do que acontecer e onde acontecer. Acredito que para isso temos o respaldo legal do programa, bem como a avaliação do gestor do setor. Outro fator ressaltado e a vivencia deste jovem aprendiz no setor que e limitada a um horário, falta para um encontro semanal do curso teórico e também uma vez ao mês encontro extra, não existe flexibilidade, nem possibilidade de fazer ou participar de alguma atividade fora do seu horário de trabalho.

Portanto todo setor que tiver jovem aprendiz deve ser informado sobre o funcionamento do programa, ou ainda solicitar um apoio ao RH para capacitar gestores e ou colaboradores dos setores envolvidos.

A seguir os depoimentos abordam as possibilidades que o programa oferece, assim como o indicativo de ampliar o tempo de permanencia:

.... eles poderem ficar nas empresas, tentar que eles sejam enquadrados. De repente sair de aprendiz e ficar como estagiários, para não precisar deixar porque querendo ou não eles entram como aprendizes, aí eles começam a estudar na universidade, tem o desconto e depois eles acabam deixando e parando de estudar ou buscando outros financiamentos (E5).

Ter um maior tempo de permanência no serviço, em função do tempo que levamos então para capacitar esses jovens... Quando eles estão aptos, que já sabem desenvolver o nosso trabalho aqui no setor, já está encerrando o período do contrato deles e daí eles tem que ser extinguidos e daí vem novos jovens de novo, então a gente pensa nesse tempo da permanência (E12).

Esta sugestão mencionada depende de cada setor, caso deseje contratar o jovem como estagiário ou funcionário o custo será pago pela verba do curso, departamento ou setor que estiver vinculado, mas se optar em substituí-lo por outro jovem aprendiz este custo é institucional. Existe ainda, a possibilidade de: menores de 18 anos concorrer a vagas internas para estágios remunerados, e jovens acima de 18 anos ou PCDs vinculados a algum curso de graduação participar de seleção interna para vaga de funcionário durante o seu contrato no programa jovem aprendiz.

Outro aspecto trazido pelos entrevistados destaca a importância do programa para inclusão social:

... autista é uma coisa muito pouca no mercado de trabalho. Saiu uma reportagem nossa ano passado... que só tem um autista na região de Santa Cruz, que é ele trabalhando na UNISC, até onde a gente sabe, até onde eu sei até hoje. Então como ... pra PCD, para um autista é muito pequeno. Ele veio por causa de um projeto que o nosso setor tinha ano retrasado, por isso que ele surgiu e veio pra cá. É uma experiência muito boa pra mim e para a UNISC em si. As psicólogas estão sabendo lidar com ele, porque às vezes ele chega aqui sem saber, tem que repetir tudo de novo, então é uma experiência muito boa. Então ele é, pra mim, um autista tem seus graus de dificuldade mas... é muito esperto e ele cresceu com isso (E10).

Esta experiência relatada acima, indica que um projeto foi a porta de entrada, para o PCD, as pessoas que acolheram e acompanharam fizeram toda diferença em sua vida, pois este teve uma evolução muita significativa em relação ao processo inicial e por este motivo foi efetivado e serve de exemplo de inclusão para outras instituições.

Desenvolvimento da postura profissional, também foi um aspecto sugerido pelos sujeitos:

Sugestões eu acho que... acredito que cada vez mais trabalhar em cima da postura profissional né, não que isso não aconteça mas acredito que ainda mais possa se reforçar né, pensando que os jovens... essa juventude que quer tudo muito rápido, então trabalhar mais sobre o comprometimento, a responsabilidade, como que é... realmente dentro dos setores, quais as barreiras que eu posso encontrar, as questões agora de redes sociais, de telefone, como que eu posso utilizar isso... tirando proveito dessas questões dentro dos setores né, pensando que a gente vai trabalhar com gestores, com demais funcionários que já estão há anos na instituição, então acho que essas seriam as sugestões para estar aperfeiçoando ainda mais o curso, sempre também pensando que é um curso que vai estar desenvolvendo jovens para outras oportunidades. Então como a instituição trabalha com recrutamento interno, então o jovem que ele está já cursando uma graduação ele pode também concorrer a oportunidades dentro da universidade, então a gente está desenvolvendo o jovem talvez para que ele possa continuar como funcionário, então que essas questões possam estar desenvolvendo ele para que a gente possa ter um futuro funcionário da instituição (E14).

A sugestão em relação ao desenvolvimento de uma postura profissional, e do programa como uma espécie de oficina prática para isso, na medida em que o programa é a primeira oportunidade de inserção no mercado de trabalho, e neste período recebem constantemente orientações para se adaptar e realizar as atividades propostas. Assim o programa promove a integração do jovem no ambiente de trabalho, além de prestar informações e conhecimento sobre a área em que o Aprendiz irá atuar, buscando aprimorar aspectos tais como comprometimento, responsabilidade e postura ética.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Desenvolver considerações finais a cerca de uma temática de pesquisa é sempre algo que apresenta-se de forma complexa, pois este é o ponto do trabalho onde deve ser dito quais foram os resultados do estudo, qual o impacto do mesmo no contexto onde foi desenvolvido. E principalmente o que ele produziu em termos de aprendizado para o autor.

Deste modo começo referindo-me às contribuições da realização desta pesquisa em termos da especialização em Gestão de Pessoas. Importa salientar que a temática proporcionou diversas problematizações e reflexões a cerca da formação em serviço. Inicialmente sobre a inserção de jovens no mercado de trabalho tal como propõe o programa de Jovens Aprendizes, e conseqüentemente incitou a reflexão sobre a inserção de todos os colaboradores nos setores, pois assim como o jovem os demais colegas também apresentam questões relacionadas à responsabilidade, ética, perfil, formação etc. Aspectos que foram trazidos nos dados e que promoveram o aprendizado no âmbito macro dos recursos humanos.

Em relação ao estudo percebeu-se que os sujeitos que participaram da pesquisa, consideram que o trabalho desenvolvido pelos jovens nos seus setores tem impacto, em sua maioria, positivo, destacando a preparação para o mercado de trabalho, e a formação prática. Houve algumas manifestações que pontuaram que se requer um tempo de envolvimento maior com o preparo dos jovens, sendo esta uma característica que em algumas situações gera retrabalho.

Apesar disto os colaboradores consideram que o impacto, principalmente social, da inserção dos jovens aprendizes na instituição é bastante positivo. Destacando as oportunidades de acessar uma vaga efetiva, assim como a inclusão dos PCDs, descrita por estes como um dos principais aspectos do programa.

A atuação do jovem aprendiz na visão dos sujeitos foi pontuada como um espaço de formação para cidadania, pois estes jovens ampliam sua visão da vida fora de seu mundo familiar ou escolar. Aspecto visto como importante para o desenvolvimento dos adolescentes. Os dados evidenciam que os jovens ao entrarem no programa apresentam uma visão micro do mundo do trabalho, e após um período na instituição, aperfeiçoam seu modo se portar, de se posicionar e de agir. Tais percepções estão articuladas à cultura da instituição e ao modo como o trabalho está organizado no que se refere aos seus fluxos e hierarquia.

Os entrevistados citam potencialidades e fragilidades, destacando o programa como sendo uma excelente oportunidade, que possibilita experiências práticas. Como fragilidades, apontaram o distanciamento existente a preparação teórica dos jovens e as necessidades práticas do trabalho, além de apontarem características dos adolescentes relacionadas à idade interferem na sua atuação, e que implica em maiores necessidades de atenção e apoio.

No que se refere aos indicativos do estudo este aponta que deveria haver um investimento na divulgação do programa Jovens Aprendizizes na instituição como um todo. Pois na visão dos entrevistados há uma certa falta de informação dos setores que não vivenciaram a atuação dos jovens no seu cotidiano. Outro aspecto trazido nos depoimentos se refere ao suporte institucional aos setores que recebem os jovens aprendizes, para que estes tenham um acompanhamento, e apoio nas situações mais complexas, formando assim uma sistemática coletiva de apoio ao setor e ao jovem.

Outra sugestão extraída dos dados é de que o programa por sua relevância social poderia ser ampliado para outros setores da instituição, pois o mesmo acaba sendo uma espécie de incubadora para futuros colaboradores, que por já terem vivenciado o cotidiano de trabalho, já conhecem algumas rotinas institucionais, chegando mais preparados.

Cabe ressaltar que os sujeitos do estudo responderam à entrevista demonstrando muito interesse no tema, e em contribuir com a instituição e mesmo com o aprimoramento do programa.

Considero que a realização da especialização e desta pesquisa foi um desafio, e uma oportunidade para conhecer outros setores na instituição, aprofundar conhecimentos sobre o programa estudado, bem como vivenciar a experiência da pesquisa, e ampliar reflexões a partir da análise dos dados e das leituras realizadas para as discussões dos mesmos.

É oportuno pontuar que os objetivos propostos inicialmente descritos no projeto de pesquisa foram atingidos. Mas que, para além de alcançá-los, a intenção do mesmo foi a de realmente aprofundar os conhecimentos como Administradora, mas principalmente como funcionária da UNISC.

Destaco que este estudo pode contribuir para o desenvolvimento de outras investigações a respeito de um tema que é tão fascinante e relevante, sob outras lentes, outras referências e outros objetivos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Filipe. Os valores pessoais e o comprometimento social dos gestores: Um estudo sobre a Responsabilidade Social das Empresas no Brasil. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 86, p. 145-166, 2009.

AMAZARRAY, M. L. et al. Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 3, p. 329-338, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. *Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências*. Diário Oficial da União, Brasília, 2 de dezembro de 2005b.

_____. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União. Brasília, 9 de agosto de 1943.

_____. Instrução Normativa nº 97, de 30 de julho de 2012. Diário Oficial da União. Brasília, 31 de julho de 2012a.

_____. Lei Federal nº 8.069. *Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)*. Brasília: Diário Oficial da União, 1990.

_____. Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. *Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. Diário Oficial da União. Brasília, 23 de dezembro de 1996.

_____. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. *Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943*. Diário Oficial da União. Brasília, 19 de dezembro de 2000.

_____. Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. *Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos - PROUNI, Institui o Programa de Educação Tutorial - PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências*. Brasília, 23 de setembro de 2005a.

_____. Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012. *Disciplina a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos programas de Aprendizagem*. Diário Oficial da União. Brasília, 24 de abril de 2012b.

CALAZANS, F. D.; SOUSA, J. P. Z. M.; FISCHER, L. Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa. *Diálogos*, v. 3, n. 1, p. 35-58, 2014.

CARO, Maria Elisa Silveira de. *Cidadania: igualdade ou diferença? Três concepções de autonomia para discutir a tensão entre autonomia pessoal e pertença*

comunitária. 98 p. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social, 2008.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Manual de implementação do Programa Adolescente. Aprendiz: vida profissional: começando direito*. Brasília: CNMP, 2012.

CORTIZO, Maria Del Carmem. Matrizes clássicas e novas noções de cidadania. *Katálysis*, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 28-38, 2003.

COSTA, A. C. R.; AIODO, E. M. F.; FERNANDES, R. D. A inserção de aprendizes no mercado de trabalho formal: um olhar sobre as categorias trabalho e educação. In: *V JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS*. Campus Universitário de Bracanga. São Luís/Manhao. 23 a 26 agosto de 2011.

COX, T. Cultural diversity in organizations: theory, research and practice. *San Francisco*, Berrett-Koehler Publishers, 1994.

DIEHL, Astor Antonio. *Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas*. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

FERNANDES, J. A. T.; BRITO, A. F. A formação de aprendizes para o cotidiano profissional. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, v. 1, p. 14-19, 2014.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Dicionário da língua portuguesa*. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2010.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Arilda Schimidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas da EAESP/FGV*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOLDSTEIN, Ilana Seltzer. *Responsabilidade Social: das grandes corporações ao terceiro setor*. São Paulo: Ática, 2007.

HANDY, Charles. *Deuses da Administração: como enfrentar as constantes mudanças da cultura organizacional*. Tradução de Ricardo Gouveia. 2ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 1994.

LUZ, Paulo Roberto Moraes da. *Programa jovens aprendiz: um estudo de caso da política pública e suas implicações no mundo do trabalho*. 171 f. Dissertação

(Programa de Pós-Graduação em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação - Mestrado) - Universidade do Estado da Bahia. Departamento Educação, Campus I, Salvador, 2015.

MACÊDO, Orlando Júnior Viana. *O Sentido da formação para o trabalho e as expectativas em relação ao futuro por parte dos adolescentes aprendizes*. 181 f. (Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, João Pessoa, 2006.

MACIEL, A. P.; MENDONÇA, H. Educação para o trabalho e *coping*: um estudo com jovens aprendizes. *Educativa*, Goiânia, v. 13, n. 2, p. 351-372, 2010.

MARIN, A. A.; TORRES OLIVEIRA, H.; COMAR, V. A educação ambiental num contexto de complexidade do campo teórico da percepção. *INCI*, Caracas, v. 28, n. 10, p. 616-619, 2003.

MERLEAU-PONTY, Maurice. *Fenomenologia da percepção*. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MINAYO, Maria Cecília de S. *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 22. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

MOSCOVICI, Fela. *Desenvolvimento interpessoal: leituras e exercícios de treinamento em grupo*. 2. ed., rev. e ampl. Rio de Janeiro: LTC, 1985.

POCHAMANN, Marcio. *A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual do jovem e as perspectivas no mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo: Publisher, 2000.

RODRIGUES, R. R. J.; IMAI, R. Y.; FERREIRA, W. F. Um espaço para o desenvolvimento interpessoal no trabalho. *Psicol. estud.*, Maringá, v. 6, n. 2, p. 123-127, 2001.

SILVA, Vera Lúcia da. *A lei da aprendizagem: inclusão social - avanços e desafios*. 2011 a 2012.

SILVA, R. D. M.; TRINDADE, Z. A. Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si. *Rev. bras. orientac. prof*, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-86, 2013 Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 01 jul. 2016.

SOUSA, P.M.L. 2006. *Desenvolvimento Moral na Adolescência*. Disponível em: <www.psicologia.com.pt>

THIRY-CHERQUES, Hermano. Responsabilidade Moral e Identidade Empresarial. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 7, n. especial, p. 31-50, 2003.

VALLS, Álvaro. *O Que é Ética*. Coleção Primeiros Passos - Nº 177. Editora Brasiliense, 1994.

ANEXO A - Comprovante de inscrição e aprovação na Plataforma Brasil

Você está em: Público > Buscar Pesquisas Aprovadas > Detalhar Projeto de Pesquisa

DETALHAR PROJETO DE PESQUISA

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título Público: A ATUAÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA VISÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA UNISC
 Pesquisador Responsável: Lucileia Clecia Hoffmann
 Contato Público: Lucileia Clecia Hoffmann
 Condições de saúde ou problemas estudados:
 Descritores CID - Gerais:
 Descritores CID - Específicos:
 Descritores CID - da Intervenção:
 Data de Aprovação Ética do CEP/CONEP: 26/04/2016

DADOS DA INSTITUIÇÃO PROPONENTE

Nome da Instituição: Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC
 Cidade: SANTA CRUZ DO SUL

DADOS DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Comitê de Ética Responsável: 5343 - UNISC - Universidade de Santa Cruz do Sul
 Endereço: Av. Independência, nº 2293 -Bloco 6, sala 603
 Telefone: (51)2117-7600
 E-mail: cep@unisc.br

CENTRO(S) PARTICIPANTE(S) DO PROJETO DE PESQUISA

CENTRO(S) COPARTICIPANTE(S) DO PROJETO DE PESQUISA

Voltar

Este sistema foi desenvolvido para os navegadores: Internet Explorer (versão 7 ou superior), ou Mozilla Firefox (versão 3 ou superior).

Título da Pesquisa: A ATUAÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA VISÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA UNISC

Pesquisador Responsável: Lucileia Clecia Hoffmann

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 55331816.5.0000.5343

Submetido em: 18/04/2016

Instituição Proponente: Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC

Situação da Versão do Projeto: Aprovado

Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

ANEXO B - Termo de consentimento livre e esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

A ATUAÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA VISÃO DOS COLABORADORES DA UNISC

A pesquisa tem como propósito analisar o impacto da atuação dos jovens aprendizes na visão dos colaboradores da UNISC nos setores em que estes encontram-se inseridos. Busca-se: Conhecer como os colaboradores da UNISC entendem a atuação dos jovens aprendizes; Identificar como os colaboradores da UNISC percebem o trabalho e desenvolvimento dos jovens aprendizes durante o período de atuação no setor; Problematizar e discutir a atuação do jovem aprendiz na UNISC, propondo avanços na área a partir dos resultados encontrados. Através desta pesquisa caracterizada como qualitativa, descritiva, exploratória, com realização de entrevistas. Deste modo, a realização da pesquisa aqui delineada, para atingir seus objetivos, servirá-se dos seguintes procedimentos metodológicos: 1ª Etapa: Identificação dos setores da UNISC, no campus central onde atuam os jovens aprendizes; 2ª Etapa: Elaborar o instrumento de coleta de dados: entrevista (em anexo); 3ª Etapa: Aplicação da entrevista; 4ª Etapa: Análise dos dados e informações coletadas; 5ª Etapa: Proposição de melhorias no Programa Jovens Aprendizes; 6ª Etapa: Elaboração do relatório final da pesquisa.

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que autorizo a minha participação neste projeto de pesquisa, pois fui informado, de forma clara e detalhada, livre de qualquer forma de constrangimento e coerção, dos objetivos, da justificativa, dos procedimentos que serei submetido, dos riscos, desconfortos e benefícios, assim como das alternativas às quais poderia ser submetido, todos acima listados.

Ademais, declaro que, quando for o caso, autorizo a utilização de minha imagem e voz de forma gratuita pelo pesquisador, em quaisquer meios de comunicação, para fins de publicação e divulgação da pesquisa.

Fui, igualmente, informado:

- da garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, riscos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- da liberdade de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo à continuação de meu cuidado e tratamento;
- da garantia de que não serei identificado quando da divulgação dos resultados e que as informações obtidas serão utilizadas apenas para fins científicos vinculados ao presente projeto de pesquisa;
- do compromisso de proporcionar informação atualizada obtida durante o estudo, ainda que esta possa afetar a minha vontade em continuar participando;
- de que se existirem gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa.

O Pesquisador Responsável por este Projeto de Pesquisa é Luciléia Clécia Hoffmann Telefone: (51) 8128-0523

O presente documento foi assinado em duas vias de igual teor, ficando uma com o voluntário da pesquisa ou seu representante legal e outra com o pesquisador responsável.

O Comitê de Ética em Pesquisa responsável pela apreciação do projeto pode ser consultado, para fins de esclarecimento, através do telefone: 051 3717 7680.

Data ___ / ___ / ____

Nome e assinatura do
Paciente ou Voluntário

Nome e assinatura do
Responsável Legal
quando for o caso

Nome e assinatura do
responsável pela obtenção do
presente consentimento

ANEXO C - Legenda dos entrevistados**Legenda dos entrevistados**

Para melhor o entendimento das falas referente às entrevistas realizadas para análise dos dados foi elaborado a legenda na seguinte ordem:

SIGLAS	NOMES
E1	Entrevistado 1
E2	Entrevistado 2
E3	Entrevistado 3
E4	Entrevistado 4
E5	Entrevistado 5
E6	Entrevistado 6
E7	Entrevistado 7
E8	Entrevistado 8
E9	Entrevistado 9
E10	Entrevistado 10
E11	Entrevistado 11
E12	Entrevistado 12
E13	Entrevistado 13
E14	Entrevistado 14

APÊNDICE A - Entrevista**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS****A ATUAÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES NA VISÃO DOS
COLABORADORES DA UNISC**

Identificação do setor: _____

Início do programa jovem aprendiz no setor: _____

Função: _____

Tempo de serviço no setor: _____

Sexo: () Feminino () Masculino

Idade: _____

1. Quantos jovens aprendizes já passaram pelo setor? Quantos eram PCDs?
2. Como você percebe o impacto do trabalho desenvolvido pelos jovens aprendizes no seu setor?
3. Como você descreve a atuação do jovem aprendiz na UNISC, a partir da sua visão do programa?
4. Considerando o programa jovens aprendizes como uma primeira oportunidade de trabalho, fale sobre sua percepção em relação ao desenvolvimento dos jovens no seu setor?
5. Quais são as potencialidades e fragilidades deste programa na UNISC?
6. A partir de sua experiência com os jovens aprendizes, quais são suas sugestões para o aperfeiçoamento do programa?