

Estudo exploratório da gestão do Jovem Aprendiz no Brasil

VICTHÓRIA CARLA CORREIA VIEIRA
CLÁUDIA MARIA BERNAVA AGUILLAR

Resumo

Este artigo tem por objetivo analisar o “Programa Jovem Aprendiz”, que gerido de forma correta, é indispensável para o desenvolvimento pessoal e profissional desses sujeitos sociais. Para tanto, como finalidade, adotou-se a pesquisa exploratória por meio da pesquisa bibliográfica. Desta forma, foi consultada a legislação responsável por este tema no Brasil e artigos relacionados. Os apontamentos apresentados mostram que a lei precisa ser bem executada dentro das empresas contratantes, com objetivo de propiciar aos jovens um aprendizado expressivo. Portanto, observa-se que é considerável que as empresas passem a valorizar este programa, pois os jovens iniciantes, por meio de uma preparação teórica e profissional adequada, contribuem de maneira positiva no processo organizacional.

Palavras-chave: Gestão. Jovem Aprendiz. Mercado de Trabalho.

The management of the apprentice in brazil

Abstract

This article aims to analyze the “Programa Jovem Aprendiz”, which, managed correctly, is essential for the personal and professional development of these social subjects. To this end, exploratory research was adopted through bibliographical research. In this way, the legislation responsible for this topic in Brazil and related articles were consulted. The notes presented show that the law needs to be well executed within contracting companies, with the aim of providing young people with significant learning. Therefore, it is important for companies to value this program, as young beginners, through adequate theoretical and professional preparation, contribute positively to the organizational process.

Keywords: Management. Young Apprentice. Job Market.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo dedica-se a explorar a necessidade de uma gestão eficiente e adequada dentro das empresas em relação a jovens aprendizes no Brasil e tem como finalidade analisar como esses programas de inserção no mercado de trabalho são fundamentais para o desenvolvimento de adolescentes e jovens adultos no Brasil.

O processo de aprendizagem tem como objetivo preparar o jovem para desempenhar atividades profissionais e desenvolver a capacidade de discernimento para enfrentar diversas situações no meio corporativo, por isso, este artigo buscou responder a indagação: Por que uma boa gestão com jovens aprendizes se faz tão relevante?

A discussão deste tema se revela necessária, pois, com o crescimento acelerado do mercado de trabalho e a exigência dessas vagas específicas nas empresas, os gestores têm dificuldade para compreender esta legislação relacionada aos jovens, já que algumas empresas enxergam seus jovens colaboradores como mão de obra módica e meramente obrigatória, pois as organizações de médio e grande porte são obrigadas a reservar de 5% a 15% de suas vagas para adolescentes de 14 a 24 anos, com base na quantidade de funcionários (Brasil, 2022a). Desta forma, deve-se evidenciar que o jovem é um colaborador que ainda não foi capacitado para o mercado de trabalho.

Como metodologia adotou-se o estudo exploratório, pois julgou-se fundamental a explicação dos fatores de forma detalhada. De acordo com Gil (2002), a pesquisa exploratória objetiva-se proporcionar uma certa familiaridade com o tema e todas as principais problemáticas que o envolvem. Desta forma, como pesquisa meio, recorreu-se a pesquisa bibliográfica para analisar a forma que os jovens são inseridos e geridos na condição de aprendizes.

Este trabalho justifica-se, pois é preciso fiscalizar e defender os programas de aprendizagem dos jovens que visam a inserção no mercado de trabalho, iniciativas que propõem ascensão a esta camada da sociedade. Se conduzidos de forma adequada, são essenciais para o desenvolvimento dessa população, tanto no âmbito pessoal como no profissionalmente.

Por conta disso, existe uma preocupação dos Governos e da população em relação a essa participação dos jovens no mercado de trabalho, já que nos últimos anos, esta faixa etária jovem que vem buscando pela primeira oportunidade no mercado. Portanto, se faz necessário levar em consideração e explorar o atual cenário econômico do país e a situação de vida das famílias.

O objetivo geral deste artigo é, assim, analisar o “Programa Jovem Aprendiz”. Propõe-se, como objetivos específicos, apresentar reflexões e explorar a gestão das empresas com seus aprendizes. Apresentar os aspectos positivos e benefícios dessa integração. Demonstrar formas para capacitar gestores e aprendizes para que as iniciativas de aprendizagem cumpram seu papel de forma significativa para jovens adolescentes e as organizações contratantes.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Sobre os conceitos de gestão e aprendiz

A palavra “gestão” configura o ato de administrar, de gerir, de governar pessoas ou recursos. A ideia de gerir pessoas mudou muito com o passar dos anos, mas mesmo sofrendo modificações sempre será necessário estudar a fim de evoluir esses conceitos para ainda valorizar o capital humano.

Chiavenato (2009, p. 9) afirma que “[...] Gestão de Pessoas é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações”. As empresas devem enxergar todos os seus colaboradores como parceiros e valorizá-los. Quando isso acontece, os colaboradores tendem a se dedicar e se comprometer mais para o crescimento dessa organização. Da mesma forma, é essencial olhar para os Jovens Aprendizes que, por sua vez, naturalmente são propensos a serem mais motivados, sonhadores e dispostos.

A palavra “Aprendiz” vem do “aquele que aprende uma arte ou ofício” (Houaiss, 2001, p. 261). O significado de “Juventude” é basicamente o período entre a infância e o desenvolvimento pleno do ser humano. Desta forma, é a fase da vida em que o ser humano não é mais infantil, mas ainda é imaturo e inexperientes para viver livremente como adultos formados (Freitas, Oliveira, 2022).

Apesar disso, os jovens são biologicamente considerados mais curiosos, buscam vários tipos de informação e sobre diversos assuntos, tem mais facilidade em lidar com a tecnologia, seja ela qual for, pois praticamente já nascem com uma boa base decorrente a sua geração. São mais colaborativos e preferem aprender na prática e por isso costumam buscar essa rotina de estudos, trabalho e vida pessoal. Ribeiro e Gualda (2011) afirmam que a juventude é um fenômeno sociocultural por ser uma expressão do jovem. As autoras

destacam que essa fase é marcada por angústias e incertezas devido aos seus sonhos de vida.

2. 2 A formação da lei da aprendizagem

Um dos maiores desafios para adentrar no mercado de trabalho quando se é jovem e inexperiente é que as organizações ofereçam a primeira oportunidade, respeitando a falta de experiência e o equilíbrio do tempo de trabalho com os estudos. Um fato que agrava essa resistência das empresas é a necessidade de aplicar um tratamento diferente devido a idade, estilo de vida, falta de manejo e habilidades sociais em ambientes corporativos, por isso, essa relação empresa-aprendiz pode ser, em determinados momentos, dificultosa.

A CLT foi constituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, em 1943, e sancionada por Getúlio Vargas com a intenção de unificar, fundamentar e regularizar as relações trabalhistas no Brasil. É na legislação trabalhista que são firmados os direitos e deveres de empregados e empregadores, como por exemplo, a duração da jornada de trabalho, o salário-mínimo, direito a férias, aviso prévio, licenças médicas, entre outros, e com essas normas estabelecidas é, teoricamente, garantido que haja uma boa relação entre trabalhadores e empregadores (Brasil, 2022a).

Desde essa época, o jovem já era observado pelo Governo, pois já se pensavam em formas de integrá-los no mercado de trabalho. Logo após a criação da CLT, foram inseridos em leis de trabalho adequadas, a fim de preservar a juventude e as suas limitações (Brasil, 2022a).

Já a Lei da Aprendizagem foi promulgada em 19 de dezembro de 2000, visando regulamentar o trabalho de cidadãos entre 14 e 24 anos e aquecer a economia do país, por meio da criação de vagas de emprego para atender os programas de aprendizagem. Desde 1927 o Brasil já detinha do “Código de Menores” ou “Lei Mello Mattos”, primeira legislação brasileira sobre o tema. Este código evidenciava a população menor de idade do país, com o objetivo de tornar obrigatório que o Estado adotasse medidas para dar assistência e proteger os menores que viviam em situações de risco e vulnerabilidade (Brasil, 2022c).

O Programa Nacional de Aprendizagem, foi regulamentado na Lei 10.097, em 2000, alterada no Decreto nº 5.598 em 2005, responsável por alterar a idade permitida para adentrar no programa para 14 a 24 anos. Atendeu, assim, as empresas com dificuldade no cumprimento da cota em ambientes de trabalho proibidos a menores de 18 anos (Brasil, 2022c).

Comumente, o aprendiz é registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, recebe salário, vale-transporte, 13º salário, férias que devem coincidir com o período de férias escolares, FGTS, tem a carga horária reduzida a até seis horas diárias para os aprendizes ainda ingressos no ensino médio e até oito horas diárias para os formados, proteção contra o trabalho em ambientes insalubres e a compreensão de quando seu contrato irá se encerrar pois ele não deverá durar mais que dois anos, a rescisão do contrato só é permitida nos casos em que o aprendiz demonstrar desempenho insuficiente, causa que deverá ser identificada pela empresa e pela instituição de ensino, ausências injustificadas na escola, faltas graves e solicitação do próprio jovem, entre outras garantias trabalhistas (Brasil, 2022b).

No contrato, a empresa precisa se responsabilizar por fornecer ao adolescente uma formação técnica-profissional, que são atividades práticas e teóricas, organizadas de forma que agregue conhecimento na caminhada profissional, social e acadêmica. E o Aprendiz precisa se comprometer a realizar ambas as atividades, a teoria em uma

instituição responsável e a prática dentro da empresa, da forma exigida pela lei, sendo assim obrigatório ter cumprido as horas necessárias nessas funções para encerrar o contrato com certificado de aprovação. O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) são exemplos de instituições que geralmente são ligadas ao Programa de Aprendizagem e fornecem aulas e atividades teóricas para os aprendizes que necessitam cumprir essa carga (Brasil, 2022b).

Esses programas de aprendizagem foram fundamentados justamente com o objetivo de, por meio de políticas públicas e incentivos, integrar essa jovem população ao trabalho e garantir que ele seja respeitado, motivado e desafiado já que, recorrendo ao Estatuto da Criança e do Adolescente que afirma que, a profissionalização é um direito para todos os jovens. Todo jovem contratado por meio do programa deve, além de conciliar a carga horária do trabalho com a carga horária escolar, ter frequentemente o seu desempenho escolar acompanhado pelo seu gestor ou supervisor, que deve garantir que o trabalho não esteja prejudicando a sua performance na escola (Brasil, 2022d).

Oliveira (2011, p. 9) diz que “A aprendizagem proporciona ao jovem o preenchimento de parte do tempo ‘livre’ com atividades que visam a prepará-lo para o ingresso no mundo do trabalho.”, essa visão é compartilhada por Lima (2020, p. 1) que adiciona “[...] é perceptível o papel da aprendizagem: isentar os que vivem às margens da sociedade, dando-lhes, condições de crescimento profissional, assegurando uma melhor qualidade de vida [...]”.

Progressivamente a Lei da Aprendizagem ia se consolidando e se modernizando para atender cada nova necessidade e para resolver as problemáticas que iam surgindo sobre a inserção dessa população no mercado de trabalho brasileiro e criar uma lei para os jovens e as empresas, que respeitasse e trouxesse benefícios para ambos não foi uma tarefa fácil, por isso é importante ressaltar que houve mudanças a serem feitas ou repensadas, isso demonstra a real complexidade para tratar desse tema, como mais recentemente em 2016 o Decreto 5.598/2005 foi novamente alterado para incluir a modalidade da cota social (Brasil, 2022d).

Mas, por que os jovens iriam querer adentrar tão cedo nas organizações e abdicar de tantos prazeres como os passeios com amigos, esportes, descanso e tempo integral de estudo?

De acordo com o relatório de “Políticas Públicas de/para/com Juventudes” da Unesco (2004, p. 16) “Os jovens têm vontade de participar como sujeitos [...]. Tal situação requer, portanto, criatividade e inovação no plano de políticas públicas.” e parafraseando Zylberstanjn *et al.* (1984, p. 01), o jovem procura desesperadamente por trabalho principalmente para garantir a sobrevivência de sua família e a sua própria, muitas vezes trabalhar não é uma questão de escolha dado que frequentemente a unidade familiar pode estar submetida a situação de pobreza.

Pode-se analisar, por meio da pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), que a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos é de 19,3%, no 2º trimestre de 2022, mesmo que tenha caído, ainda é maior que a média geral. Igualmente observando, na pesquisa do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Agência Brasil, 2022) é prevista que o Brasil termine o ano ainda com 4,1% de índice de extrema pobreza.

Desta forma, compreende-se essa relação aprendizagem-emprego como formas de políticas públicas para formação moral e social. Pietroluongo (2009), frisa que o trabalho do jovem é uma medida de redução da criminalidade, um avanço em sua formação acadêmica e profissional, e esse fato está diretamente ligado com as oportunidades que surgem quando se conquista uma estabilidade financeira. Mesmo que

pouca, muitas vezes é maior que qualquer estabilidade que esse jovem já vivenciou, e com a conciliação do emprego e o incentivo para continuar os estudos muitas portas podem se abrir através de novos sonhos que possam vir a surgir, pois ele passa a perceber que se antes imaginava que só existia um caminho, na verdade, pode haver vários.

2.3 As empresas e os aprendizes

Como esclarecem Silva, Oliveira e Oliveira (2015, p. 44), “O profissional moderno precisa de inúmeras habilidades técnicas para desenvolver suas tarefas. Por mais conhecimento técnico que tenha, ainda assim, precisará desenvolver habilidades comportamentais.” Ou seja, para que o colaborador menor idade sem experiência possa realmente agregar benefícios para a empresa é necessário que ele seja capacitado, baseado nas necessidades da organização. Porém, as organizações, além de treinar os aprendizes para a cultura organizacional, devem, ainda, entender as necessidades e expectativas destes jovens.

Mas, para que o programa seja eficaz e cumpra tudo que oferece os dois lados precisam se esforçar para fazer dar certo. O jovem precisa manter os estudos com desempenho satisfatório e conseguir conciliar com seu trabalho e se mostrar responsável com suas obrigações. A empresa precisa dar apoio, instrução, guiá-lo, ensiná-lo, tratá-lo com respeito para que seu supervisor e sua empresa sejam suas bases no início dessa caminhada que construirá sua carreira. Em acordo com Soloman (1994, p. 79), “Qualidade de vida no trabalho é um ponto crítico de interesse para eles, que questionam o equilíbrio entre investimento, empenho e resultado”.

Contudo, se o aprendiz for deixado de lado por gestões que os enxergam como funcionários que apenas foram contratados para cumprir a lei, ele realmente nada poderá oferecer a empresa, assim causando uma frustração logo no início da vida profissional e no seu ambiente de trabalho, pois todo o seu potencial será deixado de lado para desenvolver funções básicas e sem estímulos para crescimento mental e profissional.

Macedo (2006), enxerga essa inserção na sociedade do mercado de trabalho, mais que uma oportunidade para as empresas alcançarem seus objetivos financeiros e estratégicos através de uma mão de obra barata. As vantagens em qualificar esses jovens tem grande impacto no desenvolvimento econômico da sociedade, do país.

Por isso, antes de se pensar nas contratações de aprendizes é preciso analisar as funções dentro dos setores, para que os jovens sejam colocados para exercer funções específicas. As atividades devem ser condizentes e relacionadas as atividades teóricas oferecidas pelas instituições formadoras, para que a prática sempre complete a teoria. Após reconhecer as necessidades dentro dos setores é recomendado buscar por uma instituição de ensino que ofereça um programa compatível com as atividades previstas para serem realizadas na empresa.

O momento da designação de gestores é uma das fases mais importantes na organização da gestão do aprendiz na empresa, pois o funcionário designado deve ser habituado com as questões de gerenciamento e trabalho em equipe, ser competente na área em que o aprendiz atuará para que possa buscar nele a sua fonte para tirar dúvidas e sanar inseguranças.

Em razão disso, esse tutor terá um papel importante durante o período que esse jovem permanecer no programa, mas a empresa precisa se mobilizar para conscientizar também a sua equipe, a fim de perceberem que todos podem e devem contribuir para a aprendizagem, sendo eles o elo entre o presente e as expectativas para o futuro.

2. 4 As mudanças para os jovens

Antes de analisar as mudanças causadas pelos Programas de Aprendizagem na vida pessoal dos jovens, é necessário informar que o Brasil é manchado por índices de trabalho infantil consideravelmente altos. Em 2020, o índice era de 84,8% e, em 2021, já aumentou para 86%, de acordo com o levantamento da Fundação Abrinq, com base nos dados do IBGE (Fundação Abrinq, 2022).

É evidente que a lei da aprendizagem veio para proteger diretamente a sociedade do trabalho infantil e tornar-se um instrumento para a superação das desigualdades sociais, além de fomentar o desejo de iniciar uma carreira, já que na prática, é improvável que o Brasil erradique o trabalho infantil sem tomar decisões e medidas relevantes para tal.

Por isso, explorando artigos e pesquisas favoráveis a inserção de jovens no mercado de forma legislada e adequada a idade e condicionamento físico e mental, como o artigo publicado pelo Ministério Público do Trabalho, que afirma que 89,63% dos adolescentes em situação de trabalho infantil podem ser afastados dessa situação por meio da Aprendizagem Profissional, reconhecendo que essas iniciativas do Governo Federal, além de serem uma importante política pública de combate ao trabalho infantil, podem também, no momento, não cessar mas descompassar o labor infantil (Ministério Público do Trabalho, 2022).

Uma pesquisa realizada por Hennemann (2018), na ONG Asbem, visou avaliar e analisar a efetividade e o êxito do programa através do *feedback* de aprendizes e da organização. A ONG seleciona jovens em situações de vulnerabilidade social, o objetivo é proporcionar uma oportunidade para diminuir as mazelas sociais.

Nesta pesquisa, diversas foram as ocasiões em que os termos utilizados para expressar a vida antes e depois do programa foram “maturidade” e “responsabilidade”. Um dos entrevistados evidenciou que a principal mudança que a experiência gerou em sua vida foi que ele aprendeu a ser uma pessoa mais responsável pois, segundo ele, quando a escola era sua única obrigação, ele costumava levar os prazos de uma forma mais descontraída (Hennemann, 2018).

Ainda, na pesquisa citada, evidencia-se que quando indagado sobre as mudanças pessoais, poucas vezes foi citado as habilidades técnicas. Entretanto, o aperfeiçoamento comportamental, os hábitos, a visão de mundo e a disciplina, foram destacados pelos jovens que concluem o programa. Um dos entrevistados acrescentou que a inserção no programa traz outros benefícios, como diminuir o tempo ocioso dos que vivem em situações vulneráveis, evitando, assim, que fiquem suscetíveis a tomar decisões equivocadas, recorrente em casos de jovens sem perspectiva de futuro (Hennemann, 2018).

Por meio das informações citadas, pode-se constatar que, ter jovens nos quadros de colaboradores é uma interessante oportunidade para conseguir pontos de vista com perspectivas completamente diferentes do tradicional e habitual, se ainda for incorporado nesse jovem a cultura organizacional da empresa maiores há de ser os frutos dessa relação. De todas as formas, para se beneficiar de ideias criativas, mais ricas culturalmente e socialmente a melhor opção sempre acaba sendo montar uma equipe cheia de diversidade, se esse for o objetivo principal da organização, e por que não incluir os jovens nesse plano?

Por fim, auxiliar os jovens no seu desenvolvimento profissional é contribuir com o seu plano de carreira e, também, com o desenvolvimento econômico da cidade ou país. Em síntese, esses programas podem se tornar excelentes instrumentos para as questões de responsabilidade social.

2.5 A gestão do jovem aprendiz

Para as organizações, as vantagens destes programas vão desde a contratação de colaboradores com baixo custo para a folha de pagamento até a formação de um funcionário para atender as necessidades da empresa e sua cultura. Entretanto, para aproveitar essas vantagens, é recomendado um treinamento dos gestores.

Por meio da bibliografia consultada, entende-se que a missão de incentivar o aprendizado de jovens dentro das organizações e torná-los referência de uma boa gestão é um grande desafio para a maioria das empresas. Por essa razão, leva-se em conta algumas mudanças que devem ser feitas no local de trabalho e, até mesmo na forma de gerenciar pessoas dentro das empresas, como por exemplo:

- É necessário que o aprendiz tenha acesso a um ambiente seguro e confortável para desenvolver corretamente suas tarefas sem sobrecarga física e mental. Uma sala bem iluminada, com acesso a água, ao banheiro, organizada, limpa e, se necessário, com abafamento de ruídos, são fatores básicos para garantir um melhor desempenho de qualquer funcionário.
- Planejar as atividades que o aprendiz deverá executar e que elas contribuam com a sua formação e desenvolvimento profissional.
- As tarefas devem ser apresentadas ao aprendiz como atividades relevantes para a empresa e suas ideias são essenciais para alcançar os objetivos da organização. Assim, será treinado para resolver problemas.
- Facilitar o acesso ao seu gestor e ao seu *feedback*.
- Delegar aos colaboradores a tarefa de integrar o aprendiz como parte da equipe. A habilidade de trabalhar em equipe é importante no meio empresarial. Desta forma, privar o aprendiz do convívio do resto da equipe pode ser um empecilho a esse aperfeiçoamento.
- Analisar os setores para verificar onde pode ser alocado o aprendiz e, ainda, como deve ser o perfil do jovem que ocupará essa vaga. Alguns setores necessitam de características mais específicas que outros, por isso deve se fazer essa análise.
- A apresentação de alguns conceitos, como políticas organizacionais, inteligência financeira e outros elementos essenciais para o dia a dia das organizações e para a vida dos jovens aprendizes, são responsabilidade das Instituições Formadoras.
- No convívio com os jovens aprendizes, alguns conflitos, muitas vezes motivados pelos estilos de vida e divergência de gerações, irão ocorrer e, independente dos motivos que geraram o problema, deve-se administrar o conflito por meio do diálogo e orientações sobre a relevância de manter uma boa qualidade de interação social dentro do espaço organizacional.
- Compreender as expectativas dos jovens aprendizes, suas experiências de vida e as dificuldades enfrentadas. Uma gestão de qualidade profissional e emocional traz benefícios para os aprendizes, para o gestor e para a empresa.

É notável que todas as ações precisam ser adequadas às regras internas da empresa, à rotina e aos valores da organização e os objetivos traçados em vista de atingir a missão organizacional, mas em tese, todos os pontos citados acima são indispensáveis para a criação de um laço valioso entre empresa-aprendiz.

O estudo da gestão para com jovens vai além de qualquer característica preconcebida sobre eles na sociedade, a análise de toda uma geração e seus obstáculos sociais, intelectuais e profissionais deve ser creditada como fator básico no momento que

antecede a tomada de decisão de contratar aprendizes. Portanto, fica caracterizado também que o contrato de aprendizagem é composto por uma triangularidade, a empresa, o aprendiz e a instituição formadora, pois é a entidade de formação que atribuirá funções como ministrar as capacitações teóricas, acompanhar e fiscalizar a formação prática. O que diverge do contrato comum que a relação é entre empregado e empregador.

Em síntese, os programas de aprendizagem são fundamentais para o ingresso dos jovens adolescentes no Brasil de forma justa e adequada, além de garantir que haja um desaceleramento no trabalho infantil, ele também garante que a sociedade irá formar e desenvolver jovens com capacidades específicas para lidar com seus problemas atuais.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho objetivou-se analisar o “Programa Jovem Aprendiz”, que gerido de forma correta, é indispensável para o desenvolvimento pessoal e profissional desses sujeitos sociais. Procurou-se, portanto, por meio da pesquisa bibliográfica compreender a potencialidade da boa administração de um jovem adolescente dentro das empresas brasileiras. Um exemplo disso foi a análise sobre pesquisa realizada por Hennemann (2018), na ONG Asbem, que observou a efetividade do programa através do *feedback* dos aprendizes da empresa, ficou relatado que os termos mais utilizados para expressar a vida antes e depois do programa foram “maturidade” e “responsabilidade”, pois é também, estabelecido por este presente artigo, que os programas de aprendizagem são somatórios a vida pessoal dos aprendizes tão quanto para a profissional.

Portando, constatou-se que os jovens enxergam a importância e as vantagens dessa oportunidade oferecida pelo “Programa Jovem Aprendiz”. Também consideram a significatividade de iniciar sua vida profissional juntamente com uma formação técnica. É possível ver que os jovens vivenciam na prática dentro das organizações o que os esperariam se iniciassem a vida profissional já adultos, como o desenvolvimento do comportamento, a forma de se relacionar, cumprimento de regras, respeito a hierarquias e logo se destacando em situações que ele poderia se quer vivenciar antes de uma longa caminhada corporativa. Assim, enquanto política pública o programa prepara as empresas enquanto treina os jovens.

Nota-se, ainda, que os Programas de Aprendizagem e a Lei da Aprendizagem são relevantes para o amadurecimento pessoal e profissional na vida dos jovens e no progresso das empresas, se administrado de forma correta conforme a lei, mas podendo ir muito além disso. Gerir um colaborador nunca será uma missão fácil e é ainda mais desafiador se ele for um jovem inexperiente na vida e no mercado, mas é um caminho que pode produzir bons frutos para a empresa e principalmente para o aprendiz. Pela observação dos aspectos apresentados, toma-se ciência do valor dos programas. Entretanto, para que eles obtenham êxito em seu objetivo é necessário apresentar as empresas e seus gestores caminhos para a boa administração do aprendiz, para que extraia tudo de benéfico que o programa tem a oferecer.

4 REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **O Brasil deve encerrar 2022 com índice de extrema pobreza.** Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-08/brasil-deve-encerrar-2022-com-indices-de-extrema-pobreza-em-queda#:~:text=O%20Brasil%20deve%20fechar%202022,mundo%2C%20a%20tend%C3%Aancia%20%C3%A9%20contr%C3%A1ria>. Acesso em: 02 out. 2022.

ANDRADE, Júnio Mendonça de.; SANTOS, Karlos Kleiton dos; JESUS, Gustavo Santana de. **O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores.** Interfaces Científicas – Direito, 2016. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/direito/article/view/2742>. Acesso em: 17 maio 2022.

BORGES, Regina Célia Paulineli. **Jovem-Aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional.** Programa de pós-graduação em psicologia – UFSC, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/93666/280625.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 24 set. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 maio 2022a.

BRASIL. Decreto-lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069compilado.htm. Acesso em: 28 out. 2022b.

BRASIL. Decreto-lei nº 10.097, de 2000. Implementação do Programa de Aprendizagem. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 maio 2022c.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **A Aprendizagem Profissional: qualificação para o mundo do trabalho, combate ao trabalho infantil e profissionalização do adolescente e jovem.** Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente – Coordinfância. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/artigos/a-aprendizagem-profissional-qualificacao-para-o-mundo-do-trabalho-combate-ao-trabalho-infantil-e-profissionalizacao-do-adolescente-jovem/@@display-file/arquivo_pdf Acesso em: 28 out. 2022d.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3. ed., rev. e atual. Elsevier, Rio de Janeiro, 2009.

DOMENICO, Josias di. **Gestão de Pessoas como diferencial competitivo das organizações.** Especialização MBA Gestão Financeira e Controladoria – UNOESC, 2014. Disponível em: <http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2015/02/Monografia-JOSIAS-DI-DOMENICO.pdf>. Acesso em: 17 maio 2022.

FREITAS, Maria de Fatima Quintal de; OLIVEIRA, Lygia Maria Portugal de. **Juventude e Educação Profissionalizante: Dimensões Psicossociais do Programa Jovem Aprendiz.** Psicologia em Pesquisa, vol.6, n.2, Juiz de Fora, 2012. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472012000200004. Acesso em: 28 set. 2022.

FUNDAÇÃO ABRINQ. **O trabalho infantil a partir da Pesquisa Nacional por amostra de domicílios contínua trimestral.** Área de Relações Institucionais e Governamentais. 2022. Disponível em: <https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/crianca-e->

[adolescente/trabalho_infantil/o_trabalho_infantil_a_partir_da_pnad_continua_trimestral_9-6.pdf](#) Acesso em: 28 out. 2022.

FUNDAÇÃO ABRINQ. **Campanha da Fundação Abrinq alerta sobre os perigos do trabalho infantil.** Disponível Em: <https://www.fadc.org.br/noticias/campanha-da-fundacao-abrinq-alerta-sobre-os-perigos-do-trabalho-infantil>.

Acesso em: 10 jul. 2022.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4ª Edição, Editora Atlas S.A., São Paulo, 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf Acesso em: 12 out. 2022.

GOULART, Josette. **Despenca o número de jovens aprendizes e Brasil volta quatro casas.** Revista Veja, 2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/despenca-o-numero-de-jovens-aprendizes-e-brasil-volta-quatro-casas/>. Acesso em: 29 out. 2022.

HENNEMANN, Maurício Marks. **(Bio)Políticas Públicas de Inclusão: Um estudo de caso a partir da gestão do Jovem Aprendiz na Asbem.** UNISINOS - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2018. Disponível em: <http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/10862/Maur%C3%AAdcio%20Marks%20Hennemann.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 out. 2022.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?edicao=3561>. Acesso em: 02 out. 2022.

LIMA, Fernando Gabriel Santos. **Inclusão do Jovem Aprendiz no mercado de trabalho, a importância do reconhecimento para a profissionalização.** XV Semana Universitária – XIV Encontro de Iniciação Científica – VII Feira de Ciência, Tecnologia e Inovação. UNIFIMES, 2020. Disponível em: https://unifimes.edu.br/filemanager_uploads/files/documentos/semana_universitaria/xv_semana/trabalhos_aprovados/ensino_cultura/INCLUS%C3%83O%20DO%20JOVEM%20APRENDIZ%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO,%20A%20IMPORT%C3%82NCIA%20DO%20RECONHECIMENTO%20PARA%20A%20PROFISSIONALIZA%C3%87%C3%83O.pdf. Acesso em: 17 maio 2022.

LIZOTE, S. A.; VERDINELLI, M. A.; LAURENTINO, E. C.; SANTOS, L. S.; PETRIELLI, T. C. M. Programa De Aprendizagem: Imagem e satisfação na visão dos aprendizes. RACE – Revista de Administração, Contabilidade e Economia, v.14, n.3, p.1119-1144, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/4133>. Acesso em: 29 set. 2022.

MACÊDO, Orlando Junior Viana; **O sentido da formação para o trabalho e as expectativas em relação ao futuro por parte dos adolescentes aprendizes.** Dissertação Mestrado em Psicologia – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2006. Disponível em:

http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&coobra=149655. Acesso em: 29 set. 2022.

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. **O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho**. Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em:

<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01122011-185435/publico/HugoHidemiMatsuzaki.pdf>. Acesso em: 28 set. 2022.

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira. **Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do Programa Jovem Aprendiz**. Tese em Doutorado em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, f. 359, João Pessoa, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/6895>. Acesso em: 28 set. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **A Aprendizagem Profissional: qualificação para o mundo do trabalho, combate ao trabalho infantil e profissionalização do adolescente e jovem**. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/artigos/a-aprendizagem-profissional-qualificacao-para-o-mundo-do-trabalho-combate-ao-trabalho-infantil-e-profissionalizacao-do-adolescente-jovem/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 02 out. 2022.

MOURA, Leila Silva de. **Juventude e Trabalho: O sentido do trabalho para o(a) jovem aprendiz**. Programa de Pós-Graduação em Sociologia – UFG, 2009. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/3779/5/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20-%20Leila%20Silva%20de%20Moura%20-%20202009.pdf>. Acesso em: 17 maio 2022.

OLIVEIRA, Adriana Leônidas de. **O processo de resiliência do jovem aprendiz e as estratégias de conciliação estudo-trabalho**. Boletim de Psicologia, vol. 65, n. 143, 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432015000200006. Acesso em 24 set. 2022.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte**. Âmbito Jurídico, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011. Disponível em: http://www.fiscosoft.com.br/main_online_frame.php?home=federal&secao=2&am;secao=2&page=index.php?PID=255985. Acesso em: 19 maio 2022.

PESSOA, Manuella Castelo Branco. **Formação Profissional: As vivências dos Jovens em um Programa de Aprendizagem**. Estudos Interdisciplinares em Psicologia, vol.6, n.1, Londrina, 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072015000100002. Acesso em: 29 set. 2022.

PIETROLUONGO, Sérgio Lindoso Baumann. **O trabalho do menor e sua formação profissional**. Jus Navegandi, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/13695/o-trabalho-do-menor-e-sua-formacao-profissional>. Acesso em: 28 set. 2022.

RIBEIRO, Larissa Alves. **Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional**. RIC Cairu - Revista de Iniciação Científica, vol. 02, n. 02, p. 75-96, 2015. Disponível em: <https://portalidea.com.br/cursos/9460f6036bd48ae161c924f917a4f405.pdf>. Acesso em: 09 set. 2022.

RIBEIRO, Patricia Mônica; GUALDA, Dulce Maria Rosa. **Gestação na adolescência: a construção do processo saúde-resiliência**. Escola Anna Nery, abr-jun, 15 (2), p. 361-371 2011. Disponível em: [SciELO - Brasil - Gestação na adolescência: a construção do processo Saúde-Resiliência Gestação na adolescência: a construção do processo Saúde-Resiliência](#). Acesso em: 25 set. 2022.

SILVA, Annyelle; OLIVEIRA, Mayara; OLIVEIRA, Rita. **Jovens Administradores e o Mercado de Trabalho**. Caderno de Graduação – Humanas e Sociais – UNIT, 2015. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/facipehumanas/article/view/3052/1663>. Acesso em: 17 maio 2022.

SOLANEY, Expedito. **Erradicar o Trabalho Infantil no Brasil!** CUT (Central Única dos Trabalhadores), 2011. Disponível em: <https://www.cut.org.br/artigos/erradicar-o-trabalho-infantil-no-brasil>. Acesso em: 25 out. 2022.

SOLOMAN, Charlene. **Como lidar com a nova geração de administradores: Os Baby Busters**. RAE – Revista de Administração de Empresas, vol. 34, n. 2, FGV, 1994. Disponível em: <http://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-34-num-2-ano-1994-nid-44836/>. Acesso em: 18 maio 2022.

SUAVE, Renata Prado.; ASSIS, Vitor Pereira de. **Os jovens administradores no mercado de trabalho**. Faculdade Doctum de Serra, 2018. Disponível em: <https://dspace.doctum.edu.br/bitstream/123456789/1839/1/OS%20JOVENS%20ADMINISTRADORES%20NO%20MERCADO%20DE%20TRABALHO.pdf>. Acesso em: 17 maio 2022.

UNESCO. **Políticas Públicas de/para/com Juventudes**. Escritório da UNESCO no Brasil. 1. ed., 2004. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000135923/PDF/135923por.pdf.multi>. Acesso em: 16 maio 2022.

ZYLBERSTAJN, Hélio *et al.* **Menores e jovens no mercado de trabalho: por que entram tão cedo? O que aconteceu com suas carreiras?** São Paulo: Relatório final – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, 1984.