



**Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

PROJETO JOVEM APRENDIZ E A FALTA DE INTERESSE DOS JOVENS QUANDO COMEÇAM O TRABALHO NAS EMPRESAS.

Francinaldo Teotonio de Sousa

RESUMO

O presente artigo se propõe a verificar como as organizações tem lidado com a falta de interesse dos jovens aprendizes que chegam nas Empresas para iniciarem as atividades, vindo dos cursos de formação técnico-profissional metódica do Projeto Jovem Aprendiz, desinteressados para iniciarem as suas atividades de trabalho nas Empresas. Participaram da pesquisa 7 jovens aprendizes, sendo eles 4 do sexo masculino e 3 do sexo feminino, todos frequentadores de escolas da rede pública de ensino do DF, cursando o ensino, com contrato vigente com uma instituição privada do ramo de telecomunicações por satélite. Foi utilizada o tipo de pesquisa de análise descritiva e análise documental, com aplicação de um questionário contendo de sete perguntas. Através da pesquisa constatou-se que os cursos oferecidos são considerados bons, porém precisam de melhorias, aulas mais interessantes, dinâmicas e o oferecimento de cursos mais atuais e mais interessantes para o mercado de trabalho atual.

Palavras-chave: Jovem Aprendiz, desinteresse, inserção no mercado.

* Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Gestão de Pessoas e Coaching, sob orientação da Prof. MSc. Tatiane Regina Petrillo Pires de Araújo.

1 INTRODUÇÃO

A contratação de jovens aprendizes pelas Empresas, se dá através da implantação do Projeto Jovem Aprendiz, com base na Lei 10.097/2000, que obriga toda empresa/ estabelecimento, que tenham no mínimo 7 funcionários empregados, a contratar de 5% a 15% de funcionários jovens aprendizes, entre 14 e 24 anos (alteração feita pela Lei 11.180 Art. 18), num contrato especial com duração mínima de 12(doze) meses até no máximo 2(dois) anos. A contratação de aprendizes é facultativa para empresas / estabelecimentos considerados Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) inclusive as empresas/ estabelecimentos que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições (denominado SIMPLES).

Este jovem aprendiz, além de cumprir horas na empresa, deve, necessariamente, estar cursando um programa de aprendizagem de nível básico ou técnico referente à função que exerce na empresa, além da escola, salvo que já tenha concluído o ensino médio. O aprendiz que reprovar por faltas, fica sujeito a desligamento do programa de aprendizagem por “justa causa”.

As contratações dos jovens aprendizes foi determinada inicialmente através dos cursos ministrados pelos Serviços Nacional de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP), porém, na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda de todas as Empresas do DF, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, sendo estas, as Escolas Técnicas de Educação; e as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. Através da Portaria nº 615/2007, o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego criou o Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, buscando promover a qualidade técnico-profissional, dos programas e cursos de aprendizagem, principalmente em relação a sua qualidade pedagógica e efetividade social.¹

¹ Disponível em: http://www.juventudeweb.mte.gov.br/index_PesquisaAprendizagemInternet.asp

Porém, esses jovens chegam nas empresas, muitos deles desanimados, que a área de Recursos Humanos tem que pegar esses jovens e submetê-los a uma nova formação, tal procedimento em várias empresas são chamadas de Integração Funcional, composta de carga horária adequada, em algumas instituições pode chegar a duração de até 08 horas e com uma abordagem totalmente voltada para organização.

Por trabalhar na área de administração de pessoal, estando próximo dos jovens aprendizes devido a realização do processo de contratação na Empresa, é possível observar esse desinteresse da maioria desses jovens e nos deixa dúvidas se esses cursos oferecidos pelas instituições atraem realmente os jovens dessa geração atual, tão exigente e que na maioria das vezes busca as coisas tão rapidamente. Uma pesquisa com os esses jovens, seria interessante para verificarmos as limitações enfrentadas, as preferências atuais e talvez uma reformulação na grade de cursos oferecidos. As áreas hoje mais em evidência e que estimulam muito esses jovens são a Áreas de Tecnologia da Informação, Internet, Rede de Computadores, etc.

O objetivo geral deste estudo é investigar as percepções dos jovens aprendizes de uma de uma Empresa no DF, as limitações existentes no processo de formação técnico-profissional para ingresso no mercado de trabalho e aconselhar a Instituição formadora, onde melhorar na formação dos jovens aprendizes.

Para alcança-los a pesquisa buscará verificar as principais características do programa de formação ofertado por uma instituição no DF, autorizada na preparação técnico-profissional dos jovens aprendizes; analisar a percepção dos jovens através de questionário e análise documental com relação às limitações existentes no processo de formação técnico-profissional oferecidos por uma instituição de ensino no DF, credenciada para realizar esta formação aos jovens aprendizes.

Essa pesquisa será realizada em uma Empresa do DF do Ramo de Telecomunicações que iniciou suas atividades na cidade a mais de 20 anos e tem forte vocação tecnológica, uma ampla rede de atendimento ao cliente com atuação em todo o país, além de uma empresa controlada na Argentina, a Empresa é reconhecida como a líder e a mais premiada empresa do seu segmento de atuação, graças à qualidade de seus produtos e serviços e ao alto nível de sua equipe de profissionais especializados.

É também a única empresa de seu setor a operar com sua própria estação terrena de comunicação de dados (*hub*), utilizando canais exclusivos e redundantes em satélites geoestacionários, além de *backbones* dedicados com as principais operadoras de telefonia celular do país. Toda esta estrutura garante altíssima disponibilidade, segurança e qualidade dos serviços prestados.

Esta reflexão poderá contribuir para compreender como as mudanças tecnológicas vivenciadas pela juventude atual os desafiará na escolha dos cursos mais atrativos e de seu interesse, visando uma maior satisfação profissional.

O tema nasceu por ter percebido a necessidade de levar esses jovens a um maior interesse pelo trabalho nas empresas, como aprendiz, e também a valorização de aproveitar essa oportunidade na vida, que para a grande maioria, ou até mesmo para todos, será a primeira experiência profissional, visto que tal fato não acontecera para os jovens de 20 ou 30 anos atrás e quão difíceis era a inicialização no mercado de trabalho.

Este artigo apresenta e analisa dados da satisfação no trabalho do jovem aprendiz e as suas concepções, os modelos de satisfação, um breve relato sobre projeto jovem aprendiz e as dificuldades do projeto enfrentadas pelos jovens, a inserção dos mesmos no mercado de trabalho, em seguida descreve a metodologia utilizada, seguido da análise dos resultados e as considerações finais.

2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO DO JOVEM APRENDIZ

A satisfação no trabalho é um tema de grande interesse, tendo começado a reunir o interesse dos teóricos desde a altura em que o modelo Taylorista do trabalho foi posto em causa e se começou a valorizar o fator humano na empresa. Desde então tem vindo a ser um dos temas mais estudados, pois, tem vindo a ser associado à produtividade das empresas e à realização pessoal dos empregados, apesar de empiricamente, nenhuma destas relações causais estarem provada (LIMA, VALE e MONTEIRO, 1995).

Historicamente, satisfação vem sendo uma das variáveis mais investigadas na predição de desempenho no trabalho (BECKER, HUSELID, PICKUS e SPRATT, 1997; BECK e GERHART, 1996; CAMELI e FREUND, 2004; DELERY e SHAW, 2001; MELEIRO e SIQUEIRA, 2005; YANG e HOLZER, 2006. Segundo Petty, McGee e Cavender (1984), em meta-análise, hipotetizava-se que quanto mais satisfeitos com o seu trabalho, maiores seriam os níveis de desempenho expressos pelos indivíduos no exercício de suas atribuições.

BORMAN e MOTOWIDLO (1993), verificaram que a relação entre satisfação no trabalho e desempenho se tornaria mais forte quando se investigasse a ocorrência de fatores contextuais ao mesmo e o quanto estes fatores de contexto seriam capazes de reforçar ou inibir certos tipos de comportamento no trabalho, como no fornecimento de suporte a aprendizagem informal, por exemplo. Às organizações restaria promover a satisfação de seus membros a fim de que os mesmos produzissem eficazmente em seu trabalho.

2.1 Concepções da Satisfação no Trabalho

Locke (1969) define satisfação no trabalho como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Locke (1969, 1976), afirma, ainda, que a satisfação no trabalho é um estado emocional, porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e possui dois fenômenos: o de alegria (satisfação) e o de sofrimento, desprazer (insatisfação).

Apesar de Locke (1969, 1976) relatar que a satisfação no trabalho é um fenômeno individual, os fatores causais podem ser classificados em dois grandes grupos: eventos e condições do trabalho (trabalho propriamente dito, pagamento,

promoção, reconhecimento, condições de trabalho, ambiente de trabalho); e agentes do trabalho (colegas e subordinados, supervisores, empresa/organização), assinalando que os fatores causais devem ser analisados em suas inter-relações.

Locke (1976) refere que a satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador.

Locke (1969, 1976), Henne e Locke (1985), Begley e Czajka (1993), Elovainio et al. (2000) e O'Driscoll e Beehr (2000) concordam que satisfação e insatisfação no trabalho fazem parte de um mesmo fenômeno, não sendo desassociados. Martinez (2002, p.17) aponta que essa concepção considera que a satisfação e a insatisfação, estão em um contínuo, em que a satisfação se encontra em um extremo e a insatisfação em outro, “não dando suporte à concepção de dois contínuos unipolares independentes (um pertencendo à satisfação e outro, à insatisfação)”.

Para Rego (2001), a satisfação no trabalho está relacionada ao tratamento de justiça e de respeito a que o trabalhador é submetido. Já Robbins (2002, p.74) define satisfação no trabalho “como a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. Esse autor assim define, pois considera que o homem possui uma reação ativa às situações de trabalho que não o satisfazem, deliberando atitudes de mudanças. Esta concepção aborda a satisfação e a insatisfação no trabalho como fenômenos distintos, sendo que a insatisfação está relacionada aos fatores que determinam o trabalho, como ambiente, recompensas e chefia, sendo essa concepção baseada na Teoria de Herzberg (HERZBERG, 1971).

Para Bergamini e Beraldo (1988), as definições sobre satisfação no trabalho, independentemente da concepção abordada, só possuem valia se consideradas as diferenças individuais resultantes das variáveis inatas em interação com as experiências vividas. Sendo a satisfação no trabalho influenciada pela capacidade de enfrentamento de situações diversas (HARRIS, 1989), ou seja, tornando-se dinâmico o processo de satisfação, envolvem-se situações variadas, características de personalidade, situações de trabalho, expectativas, necessidades e motivações (BÜSSING et al., 1999). Desta forma, uma única área de estudo não consegue abranger toda a complexidade desse tema e, por isso, pode-se observar que ele é abordado tanto pelas áreas sociais como pela saúde.

2.2 Modelos de Satisfação

A satisfação no trabalho é um tema de grande interesse, por causa da valorização da pessoa humana nas empresas. É um tema bastante estudado, pois, tem muito a ver com a produtividade dentro das empresas e à realização pessoal dos seus empregados.



Fonte: CAVANACH, S.J. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*. V. 17, n. 6, p. 704-711, 1992.

Satisfação no trabalho é um fenômeno de difícil definição, pois é um estado subjetivo, que varia de pessoa para pessoa, uma vez que diferentes pessoas perante situações idênticas reagem e valorizam aspectos diferentes (Fraser, 1983, apud Martinez e Paraguay, 2003).

2.3 Projeto Jovem Aprendiz

Para cumprir com os objetivos apresentados, buscou-se, no que se refere ao levantamento teórico, discutir o projeto jovem aprendiz atual, o início destes jovens no mercado de trabalho e conseqüentemente nas empresas e a qualidade dos cursos oferecidos e os cursos de maior interesse dos jovens atualmente.

Na perspectiva de Bock, Furtado e Teixeira (1999), a juventude é caracterizada pela aquisição de conhecimentos necessários para o ingresso no mundo do trabalho e de conhecimentos e valores para que ele constitua sua própria família, ou seja, o fato de iniciar sua carreira no mercado de trabalho contribui para o estabelecimento das relações sociais, dos processos de identificação e do reconhecimento de pertencer e ser aceito em uma sociedade.

Groppo (2000) define a juventude como uma categoria social. Esse autor se refere a uma representação sociocultural fabricada pelos grupos sociais ou pelos próprios jovens, para significar uma série de comportamentos a ela atribuídos na sociedade. A juventude como categoria social é condicionada pela sociedade, pelas relações que mantêm e pelas instituições das quais participa.

A Organização das Nações Unidas (ONU) relaciona a juventude à faixa etária, que é o período compreendido entre os 15 e 24 anos. Alguns estudiosos como Leite (2003) e Corti e Souza (2005) corroboram com este entendimento e complementam que nesse período ocorre a partida da família de origem, formação da nova família e início da vida profissional, o que implica a preparação do indivíduo para a vida adulta. É uma fase crucial para a formação e transformação do indivíduo, tanto na sua maturação quanto nas escolhas que o inserirão, definitivamente, na institucionalidade da vida social (SOUSA, 1999). Entretanto, neste estudo não se pretende considerar os aspectos da maturação do jovem, mas sim, os aspectos sociais relacionados ao início da vida profissional.

Silva e Kassouf (2002) observam que as dificuldades presenciadas pelos jovens no Brasil quando buscam o início da trajetória profissional, (tais como desemprego, baixa renda e falta de perspectivas profissionais) tornam o quadro social mais precário, devido à marcante interdependência existente entre baixa escolaridade, violência e outras variáveis. Nesse contexto, os jovens que buscam

uma primeira oportunidade tornam-se um dos segmentos mais frágeis na disputa por uma vaga em meio ao elevado excedente de mão-de-obra e diminuição de oportunidades ocupacionais em empregos regulares. Além disso, a inserção no mercado formal de trabalho pode ser mais difícil pelo fato de não possuírem nenhuma experiência e precisarem demonstrar ainda mais suas qualificações técnicas e comportamentais em um processo seletivo, já que a maioria das organizações opta por uma mão-de-obra experiente e especializada. Silva (2001) destaca a opção, por parte dos empresários, por trabalhadores adultos, que somam experiência e hábitos de trabalho mais sedimentados, o que seria mais um obstáculo para o jovem na obtenção de uma primeira oportunidade profissional.

2.4 Dificuldades do Projeto Jovem Aprendiz

O trabalho de adolescentes possui relação estreita de causa e efeito com a situação de pobreza, desigualdade e exclusão social. O quadro social brasileiro apresenta enorme desigualdade de renda, com poucos recebendo acima de cinco salários e a grande maioria sem ganhos suficientes para manter um padrão de vida compatível com a dignidade humana, fator básico para desagregação e para a busca precoce de trabalho. Dos motivos para o ingresso precoce no mercado de trabalho, encontra-se a necessidade de ajudar a família e outras causas como o desejo de ser independente e ainda o de obter condição econômica para poder estudar (COSTA, 2007).

Dessa maneira, o trabalho e a forma de pensar sobre ele, seguirão as condições sócio históricas em que cada jovem vive. Depende, portanto, do acesso que se tem à tecnologia, aos recursos naturais e ao domínio do saber fazer, da sua posição na estrutura social, das condições em que ela executa suas tarefas, do controle que tem sobre seu trabalho, das idéias e da cultura do seu tempo, dos exemplos de trabalhadores que cada um tem em seu meio, entre outros aspectos que influenciam na forma de pensar e executar o trabalho (ANTUNES, 1994).

Costa (2007) completa dizendo que, assim como o trabalho do adolescente está intimamente ligado com a cultura, a pobreza e a miserabilidade social, a sua abolição está diretamente vinculada à educação. Somente pela educação o adolescente poderá modificar a sua realidade social e conseguir colocação melhor

no mercado de trabalho. Para o autor, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na busca da proteção de jovens trabalhadores, sempre colocou a educação como valor preponderante em relação ao trabalho.

Segundo estudo realizado pela Fundação Seade (Fundação que se dedica a pesquisas econômicas e sociais) para o Fórum SP, a principal razão pela qual os jovens abandonam os estudos é que eles precisam desse tempo para trabalhar. No entanto, como abandonam os estudos, sua escolaridade permanece muito baixa, e isso acaba dificultando a sua inserção no mercado de trabalho, pois este exige habilidades e competências que não se resumem àquelas típicas da profissão ou trabalho que a pessoa escolheu fazer (NASCIMENTO, 2005).

Apesar das dificuldades, boa parte desses jovens vai atrás de uma oportunidade, mas as barreiras permanecem como apontado por Pessoa (2004). Segundo ele, o maior constrangimento de um jovem quando vai a uma entrevista de emprego é quando lhe perguntam se ele já passou por alguma experiência profissional, pois, na maioria das vezes, ele está buscando justamente isso. Dessa maneira, muitos talentos já foram desperdiçados por falta de uma política adequada voltada para absorção de novos membros por parte das empresas. O autor faz um alerta dizendo que a questão se torna bem mais profunda por que existem empresas que até fazem a contratação de jovens sem experiência, mas avaliam o seu grau de dificuldade e acabam o devolvendo a novas procuras, pois não há um comprometimento com a permanência desse jovem na organização, tornando-o ainda mais frustrado.

Pode ser destacado nesse momento a importância do ensino técnico profissionalizante e o programa de aprendizagem destacado neste estudo, pois o jovem na função de aprendiz, além de estar se profissionalizando, aprendendo, adquirindo experiência e novas habilidades, não pode ultrapassar o período de quatro horas de trabalho, justamente para que o mesmo não seja prejudicado nos estudos.

2.5 Inserção do Jovem Aprendiz no Mercado de Trabalho

Mais do que inserir o jovem no mundo do trabalho, é importante desenvolver a construção e o resgate da cidadania e da dignidade humana dos jovens que vivem em situações precárias e de extrema pobreza, bem como a possibilidade de uma educação voltada ao desenvolvimento pessoal e profissional.

Bonnis (1998) conclui que a inserção do jovem no mercado de trabalho tem fomentado discussões complexas. As constantes transformações da economia global requerem profissionais qualificados e atualizados, com as devidas competências necessárias para o cargo, o que exige, na maioria das vezes, um investimento financeiro em sua formação. Desta forma, o acesso dos jovens às oportunidades de ingresso no mercado de trabalho tem suas limitações, como padrões de inserção diferenciados em função de vários fatores: idade; sexo; condição econômica da família, dentre outros.

Pochmann (2000) afirma que a entrada no mercado de trabalho é marcada pela alternância entre procura por trabalho e a passagem por diferentes tipos de educação (relacionadas à formação e qualificação profissional), que em geral, é caracterizada por maior instabilidade e condições de trabalho mais precárias que as do adulto. Sendo assim, as diretrizes e os programas para a inserção ocupacional e formação profissional dos jovens devem levar em consideração as desigualdades de oportunidades, segundo atributos pessoais e socioeconômicos deste segmento da população, para que consigam uma primeira oportunidade de inserção satisfatória.

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).

Nessa perspectiva, Pochmann (2000) salienta, ainda, que, atualmente, muitas ofertas para o primeiro emprego são temporárias e sem a existência de uma ocupação estável, que dificultam a construção de uma carreira profissional. Portanto, este cenário confirma a condição de vulnerabilidade social em que o jovem se

encontra com relação à inserção no mercado de trabalho e cabe a ele buscar a melhor oportunidade para o seu desenvolvimento profissional.

Se de um lado há dificuldades na inserção do jovem no mercado de trabalho, de outro pode se dizer que existem programas de desenvolvimento que dizem respeito a iniciativas públicas direcionadas especialmente aos jovens que buscam o início da vida profissional. Estes programas estão divididos em medidas direcionadas para jovens desempregados e desfavorecidos socialmente e que visam ampliar a formação inicial e a prática ao trabalho dos jovens. Dentre as várias formas de inserção do jovem no mercado de trabalho, existem projetos do primeiro emprego criados pelo Governo Federal, por ONGs, Projetos Educacionais, Estágio etc.; mas uma das formas muito utilizadas para o jovem conseguir ingressar no mercado de trabalho atualmente é por meio do Programa Jovem Aprendiz, que é o foco deste estudo.

O Programa Jovem Aprendiz é um programa de Formação e Qualificação Profissional baseado na Lei nº 10.097/2000 e seu Decreto nº 5.598/2005 em parceria com grandes empresas públicas e privadas, em que os jovens de 14 a 24 anos são contratados por empresas parceiras e celebram um contrato de aprendizagem nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e recebem um salário baseado no valor do salário mínimo hora. A Lei nº 10.097/2000 obriga as empresas de médio e grande porte a cumprirem uma cota, com no mínimo 5% e no máximo 15% do número do quadro de seus funcionários, de jovens aprendizes. Ou seja, para cada 20 funcionários de uma grande empresa, um tem que ser aprendiz.

Os jovens são contratados com carteira assinada, por tempo determinado e devem obrigatoriamente estar matriculados na rede regular de ensino ou já ter concluído o ensino médio. O Programa oferece uma carga horária compatível para o jovem conciliar o trabalho com os estudos, em acordo com a Lei nº 10.097- Art. 432, e a exigência de uma experiência profissional não são obrigatórias. Este programa Jovem Aprendiz representa uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho sem ser prejudicial à formação do jovem, para que este possa buscar realizar suas escolhas e projetos profissionais, além de serem contemplados com os benefícios trabalhistas e previdenciários compatíveis com o contrato de aprendizagem.

Existem, entretanto, aspectos importantes a serem considerados, independentemente da trajetória profissional que o jovem pode seguir: são as competências para a inserção no mercado de trabalho. Essas competências vão além do desenvolvimento de habilidades e conhecimentos específicos de uma determinada profissão e dizem respeito, também, aos valores e postura profissional ao longo da vida, ou seja, às atitudes.

Estudos realizados por Gembeck e Mortimer (2006), nos Estados Unidos, revelaram que 85% dos pais acreditam que por meio do trabalho, seus filhos adquirem uma experiência benéfica. Os jovens concordam, igualmente, que desenvolvem responsabilidade, confiança, compromisso de trabalho, sentimentos de autoestima, identificação das preferências e habilidades. Trabalhar na adolescência faz com que entrem em contato com outros adultos além de seus pais e professores, oferecendo oportunidades de tutoria e de modelos alternativos, auxiliando na construção da sua identidade, autonomia e satisfação profissional.

Brandão (2007) salienta a importância da realização de planejamento e diagnósticos que permitam às pessoas e organizações agir pro ativamente, para desenvolverem, no presente, competências que lhes serão requeridas no futuro. Por exemplo: para o estudante, a preparação para a inserção no mercado de trabalho por meio de um projeto social voltado à formação profissional é uma experiência válida, pois desenvolverá competências que futuramente serão utilizadas durante a sua primeira oportunidade profissional. Alguns estudos (SOUZA, 2006; BARBOSA; DELUIZ, 2007) realizados com o objetivo de analisar projetos sociais de inclusão de jovens no mercado de trabalho demonstram que a participação nestes projetos possibilita aos mesmos, melhores chances no mercado de trabalho e a possibilidade de desenvolvimento de competências. Braga (2005), em estudo realizado com o objetivo de identificar os motivos do processo de exclusão que atinge os jovens, analisou que dentre as diversas causas das altas taxas de desemprego dos jovens, as que mais se destacam são aquelas relacionadas à especificidade do desemprego deste grupo populacional. Esta é configurada pela falta de experiência em ocupação formal, além do menor tempo de procura de emprego, quando comparada com aquela apresentada para os adultos, demonstrando novamente que uma das maiores dificuldades de o jovem se inserir no mercado de trabalho é a falta de experiência profissional.

Em resumo, é importante que a expansão das oportunidades ocupacionais destinadas aos jovens esteja associada a programas que combinem desenvolvimento de competências e o trabalho, priorizando a sua inserção mais qualificada e a formação profissional.

3 MÉTODO

Na forma de abordagem do problema, a pesquisa pode ser quantitativa ou qualitativa. Segundo Silva & Menezes (2000, p. 20), “a pesquisa qualitativa considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenômenos e atribuição de significados são básicos no processo qualitativo. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem”.

Neste estudo a pesquisa é descritiva. Segundo Silva & Menezes (2000, p.21), “a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento”.

Segundo Gil (1991) e Vergara (2000), a pesquisa pode ser caracterizada quanto aos fins e aos meios:

Quanto aos fins, a pesquisa é descritiva. Segundo Vergara (2000, p.47), a pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno, estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza. Seguindo a mesma linha, Mattar (1999) ressalta a inter-relação com o problema de pesquisa, ao afirmar que a utilização desse tipo de pesquisa deverá ocorrer quando o propósito de estudo for descrever as características de grupos, estimar a proporção de elementos que tenham determinadas características ou comportamentos, dentro de uma população específica, descobrir ou verificar a existência de relação entre variáveis.

Segundo Pope, Zieblend e Mays (2005), a pesquisa qualitativa é frequentemente definida por referência à pesquisa quantitativa. Seus métodos são vistos como a antítese dos quantitativos ou estatísticos. A pesquisa qualitativa está relacionada aos significados que as pessoas atribuem às suas experiências do mundo social e como as pessoas compreendem esse mundo. Tenta, portanto, interpretar os fenômenos sociais em todos os sentidos que as pessoas lhe dão. Em geral, os métodos usados na pesquisa qualitativa incluem observação direta, entrevistas,

análise de textos ou documentos e de discursos e ainda comportamentos. A pesquisa qualitativa, portanto, envolve a aplicação de métodos lógicos, planejados e meticulosos para coleta de dados e uma análise cuidadosa, ponderada e, sobretudo, rigorosa (POPE; ZIEBLEND; MAYS, 2005).

Pelo fato de tal pesquisa buscar identificar significados e percepções acerca do programa jovem aprendiz e falta de interesse ao iniciarem as atividades na Empresa, fazendo uso de entrevistas e análises de documentos.

3.1 Unidade de Caso

Empresa privada e capital fechado do ramo de telecomunicações, localizada em na Asa Norte - Brasília-DF, com mais de 20 anos de experiência no segmento de tecnologias aplicadas ao monitoramento e rastreamento de frotas, é uma empresa especializada em desenvolvimento de equipamentos, de software e prestação de serviços de comunicação móvel de dados.

A empresa, com forte vocação tecnológica, tem no seu quadro de acionistas um empresário e tricampeão mundial de Fórmula 1, e do outro lado a companhia norte-americana QUALCOMM Incorporated, líder mundial em desenvolvimento de tecnologias digitais aplicadas às comunicações.

Sediada em Brasília/DF e com uma ampla rede de atendimento ao cliente com atuação em todo o país, além de uma empresa controlada na Argentina, a Empresa é reconhecida como a líder e a mais premiada empresa do seu segmento de atuação, graças à qualidade de seus produtos e serviços e ao alto nível de sua equipe de profissionais especializados.

É também a única empresa de seu setor a operar com sua própria estação terrena de comunicação de dados (*hub*), utilizando canais exclusivos e redundantes em satélites geoestacionários, além de *backbones* dedicados com as principais operadoras de telefonia celular do país. Toda esta estrutura garante altíssima disponibilidade, segurança e qualidade dos serviços prestados.

3.2 Participantes Da Pesquisa

Participaram da pesquisa 7(sete) jovens aprendizes, todos contratados pela Empresa do Ramo de Telecomunicações por Satélite situada no DF, sendo 04(quatro) do sexo masculino e 03(três) do sexo feminino. Todos os participantes frequentavam escolas da rede pública de ensino, cursando o Ensino Médio e todos os jovens residiam com a família em Brasília.

Jovem 1	17 anos, nascido em Brasília-DF, morador do bairro de Samambaia-DF, estudante e participante do curso de aprendizagem de auxiliar de almoxarifado.
Jovem 2	16 anos, nascida em Brasília-DF, moradora do bairro do Recanto das Emas-DF, estudante e participante do curso de aprendizagem em serviços administrativos.
Jovem 3	17 anos, nascido em Brasília-DF, morador do bairro de Samambaia Norte-DF, estudante e participante do curso de aprendizagem em serviços administrativos.
Jovem 4	17 anos, nascida em Brasília-DF, moradora do bairro do Valparaíso-GO (entorno do DF), estudante e participante do curso de aprendizagem em serviços administrativos.
Jovem 5	17 anos, nascida em Brasília-DF, moradora do bairro do Núcleo Bandeirante-DF, estudante e participante do curso de aprendizagem em serviços administrativos.
Jovem 6	17 anos, nascido em Brasília-DF, morador do bairro de Samambaia Norte-DF, estudante e participante do curso de aprendizagem de auxiliar de suporte técnico em informática.
Jovem 7	17 anos, nascido em Brasília-DF, morador do bairro de Sobradinho-DF, estudante e participante do curso de aprendizagem em serviços administrativos.

3.3 Instrumento Da Pesquisa

Para obtenção dos dados, foi realizado entrevistas semiestruturadas com os jovens aprendizes, através de um questionário contendo 7(sete) perguntas, para posterior análise documental. As entrevistas foram enviadas por e-mail e preenchidas individualmente com o consentimento e aceitação dos jovens aprendizes.

Neste estudo foi considerado o tipo de pesquisa de análise descritiva e com um delineamento de pesquisa documental, através do preenchimento de um formulário/questionário. (Vergara, 2005).

3.4 Procedimento De Coleta

Foi realizado um contato inicial por telefone com cada um dos jovens aprendizes para explicar-lhes sobre o e-mail a ser enviado a respeito da pesquisa a ser realizada e apresentado também os objetivos da pesquisa, através do questionário a ser enviado e solicitando que estes respondessem a questões num prazo de 05(cinco) dias úteis. No prazo concedido foi devolvido o e-mail com a pesquisa devidamente respondida pelos jovens aprendizes.

Com as respostas em mãos, foi feito uma análise das respostas e feito um novo contato telefônico para clarear melhor algumas respostas, com o objetivo de deixar as respostas enviadas mais entendíveis e claras.

3.5 Procedimento de Análise

A proposta de pesquisa foi desenvolvida através das respostas dos questionários/entrevista semiestruturada com os 07(sete) jovens aprendizes que trabalham em uma Empresa no DF do ramo de telecomunicações, para se coletar qual a opinião deles com relação às dificuldades por eles enfrentadas referentes aos cursos de formação técnico-profissional, verificando através das respostas por eles enviadas, se eles preparam os jovens para o início no trabalho, e se o programa auxilia os jovens a alcançarem seus objetivos pessoais e profissionais.

As áreas de trabalho da Empresa onde são executas as atividades profissionais / aprendizagem são: as áreas de RH-Recursos Humanos, CD-Centro

de Distribuição, GDH-Gerência de Desenvolvimento de Hardware, T.I.- Suporte Interno, Contabilidade e no Departamento Jurídico.

O procedimento utilizado para análise dos dados foi análise de conteúdo. Após a leitura das respostas dadas pelos jovens, o material foi agrupado de acordo com os temas mais relevantes: *cursos oferecidos e outros mais interessantes, o preparo dos cursos e atitudes frente ao trabalho e o desenvolvimento no trabalho e o futuro pessoal.*

4 DISCUSSÃO

A contratação de jovens aprendizes pelas Empresas, está prevista na legislação, com base na da Lei 10.097/2000, que obriga toda empresa/ estabelecimento, que tenham no mínimo 7(sete) empregados, a contratar de 5% a 15% de funcionários jovens aprendizes, com idade entre 14 e 24 anos, num contrato de aprendizagem com duração mínima de 12(doze) meses e de no máximo de 2(dois) anos. A contratação de aprendizes por essa empresa de telecomunicações foi solicitada a instituição formadora, para seleção de jovens participantes dos cursos de aprendizagem em serviços administrativos, auxiliar de almoxarifado e suporte técnico em informática. Os jovens não precisam de experiência na área, bastando apenas estarem devidamente matriculados no ensino médio em escola pública e cursando o curso de formação técnico profissional.

A Empresa do Ramo de Telecomunicações por Satélite, contrata vários jovens aprendizes vindo de uma Instituição do DF, que desenvolvem em suas unidades a formação técnico-profissional, de acordo com os critérios estabelecidos no programa de aprendizagem.

A Instituição formadora desses jovens nos cursos técnico-profissionais situa-se nas cidades de Taguatinga e Sobradinho, locais estes, que preparam diversos jovens para o início nas empresas como jovens aprendizes.

Com relação à percepção dos jovens sobre o curso inicial, preparatório para iniciar as atividades na empresa, os cursos oferecidos são bons, bem elaborados, os professores sabem explicar o conteúdo, porém, as aulas são um pouco rotineiras e se tornam entediantes, sugeriram aulas com mais dinâmicas, com o uso de recursos tecnológicos, por exemplo o uso de data show, focando em temas mais importantes

para o mercado de trabalho, aulas com atividades realizadas fora da sala de aula, em ambiente externo.

Todos os jovens acreditam que a Instituição precisa de melhorias, 06(seis) deles citaram as sugestões acima relacionadas. Um dos jovens considera a Instituição uma bagunça e os cursos não são bem elaborados, as dinâmicas são sem sentido e acontecem muitas brincadeiras que não vão ajudar em nada na vida profissional.

Os cursos mais interessantes por eles relatados são informática, matemática, educação física, escolha da profissão/instrução vocacional, inglês e algum curso com foco na área de trabalho. Aqui retrata as percepções dos adolescentes acerca da própria experiência de aprendizagem na empresa, incluindo semelhanças e diferenças entre os papéis de ser aprendiz e de ser trabalhador. De acordo com o Decreto no 5.598/2005 (Brasil, 2005), o contrato de aprendizagem visa à formação técnico-profissional e exige a manutenção das atividades escolares, diferenciando-se de uma relação de trabalho.

No intuito de cumprir o que prevê a lei, a empresa demonstrou preocupação em deixar claro que a experiência dos adolescentes era de aprendizagem e não de trabalho. Nesse sentido, havia o acordo implícito de não utilizar o termo “trabalho” para se referir às atividades executadas pelos adolescentes, tanto por parte destes quanto por parte da equipe da própria empresa. Tal posicionamento registra o comprometimento institucional com o trabalho protegido e pode estar manifestando as inseguranças quanto à possível fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE). O termo “trabalho” toma conotação pejorativa para a empresa. Por outro lado, os jovens aprendizes possuem carteira de trabalho assinada, sob fiscalização do órgão responsável (SRTE).

Os participantes relataram que ser adolescente aprendiz é um privilégio de inserção no mercado de trabalho em relação a outros jovens e uma experiência importante para o futuro profissional. Descreve o quanto as primeiras experiências de trabalho na Empresa constituem o jovem em formação, pois servem como um modelo de referência para toda a vida. A maneira como o adolescente irá se relacionar em oportunidades futuras de trabalho sofre influência das primeiras atividades laborais, em termos de respeito às leis trabalhistas e submissão aos modelos exploratórios vigentes.

Nesse sentido, Campos e Francischini (2003) descrevem que a experiência laboral dos adolescentes proporciona a internalização do sentido atribuído ao trabalho pelos adultos no contexto cotidiano em que o jovem se insere, já que este faz uso daqueles profissionais como referência. Os participantes entendem o funcionamento da empresa como modelo de trabalho de sucesso e pretendem levar esta experiência para suas vidas nas organizações.

Os participantes manifestaram que ser trabalhador e aprendiz são experiências semelhantes e diferentes ao mesmo tempo. Esse resultado é consistente com aqueles relatados por Oliveira e Robazzi (2001) que indicaram não haver distinção clara entre o trabalho que os adolescentes realizam e aquele desenvolvido pelos adultos. Os participantes do presente estudo consideram que a vivência de ser adolescente aprendiz não se diferencia de qualquer outro trabalho. No entanto, também percebem que o jovem aprendiz sofre menor cobrança, pois o trabalhador ingressaria no mercado preparado para executar sua função, enquanto que o aprendiz estaria em processo exclusivo de aprendizado.

Refere-se à opinião dos adolescentes sobre o que é o trabalho e o que este representa. Os aprendizes apontaram que o trabalho significa sobrevivência, independência financeira, possibilidade de melhorar de vida, formação profissional privilegiada e valor moral, entre outros. Ressalte-se que os participantes tiveram dificuldade para começar a discutir essa temática.

Os jovens enxergam a experiência profissional como um meio de ajudar as famílias, de adquirir independência financeira e uma maneira de conquistar a liberdade. Isso está relacionado ao que afirmaram comprar com o salário: roupas, calçados, aparelhos eletrônicos, além de gastos com diversão. Alguns relataram, ainda, economizar parte do valor recebido. Esses achados estão de acordo com alguns estudos (Asmus e cols., 2005; Campos e Francischini, 2003; Guimarães e Romanelli, 2002; Oliveira e Robazzi, 2001) que afirmaram que os jovens buscam o trabalho como forma de consumir o que seus pais não têm condições de lhes dar. Além da questão do consumo, a possibilidade de melhorar de vida apareceu também nos relatos dos adolescentes, algo já encontrado em outros estudos (Oliveira e cols., 2001; Fischer, Oliveira e cols., 2003; Sarriera e cols., 2001).

O significado atribuído ao trabalho está diretamente relacionado à motivação para a busca de uma ocupação. Quando questionados sobre a motivação para

participarem do programa de aprendizagem, os adolescentes relataram o incentivo da família, busca pelo primeiro emprego e por novas experiências e conhecimentos, curiosidade em relação ao mercado de trabalho e ambiente laboral agradável. Guimarães e Romanelli (2002) identificam motivações semelhantes para a busca do trabalho por parte dos jovens.

Para os adolescentes, o trabalho também significa o conhecimento que se adquiriu ao longo da vida, desenvolvimento pessoal e o ato de “colocar a teoria em prática”. Tais afirmações expressam a idéia de uma continuidade entre estudo e trabalho. Sobre a relação entre esses dois conceitos, alguns participantes, quando questionados se estudar é trabalho, afirmaram que se assemelham. Relataram que consideravam a oportunidade na empresa como uma formação profissional privilegiada, que não está disponível a todos os jovens. Fischer, Oliveira e cols. (2003) afirmam que essa concepção de trabalho enquanto aprendizagem é apontada pelos jovens como um ganho no longo prazo por meio da preparação para a vida e para o mercado de trabalho.

Quanto ao Futuro pessoal, está relacionada às expectativas dos adolescentes sobre o trabalho e as atividades que desejam desenvolver. Todos os adolescentes manifestaram interesse em continuar trabalhando após o término do contrato de aprendizagem na empresa. Entretanto, demonstraram até uma certa definição quanto à escolha profissional a seguir. Evidenciaram-se idealizações tanto em relação à empresa onde realizaram suas atividades como aprendizes quanto à formação profissional. Muitos manifestaram interesse em continuar trabalhando na empresa, apresentando como justificativas o ambiente de trabalho agradável, as possibilidades de aprendizado e o clima organizacional de acolhimento. Essas justificativas, entretanto, estão relacionadas ao contexto de trabalho protegido e remetem às idealizações construídas pelos participantes nessa primeira experiência de trabalho.

Além disso, os participantes citaram com bastante ênfase o desejo de formar-se em profissões de curso superior, como Engenharia (Jovem 1), Administração (Jovens 2 e 7), Computação (Jovem 6) e Enfermagem (Jovem 4), Os Jovens 3 e 5, ainda estão indecisos quando a profissão.

Oliveira e Cols. (2001) também encontraram a idéia de sucesso profissional e possibilidade de melhoria de vida associada à formação em nível superior. Outro

estudo com adolescentes trabalhadores verificou idealizações acerca do mercado de trabalho e da escolha profissional marcada pela fantasia (Sarriera e Cols., 2001).

Os jovens manifestaram o desejo de serem bons profissionais, respeitados, com credibilidade e competência. Tais atributos denotam elementos presentes na construção da identidade profissional. A inserção no mundo do trabalho possui valor social e reproduz o imaginário coletivo de valorização moral do ser trabalhador. A identidade do trabalhador se constrói precocemente pela identificação com modelos adultos e pela inserção concreta no mundo do trabalho (Jacques, 1995).

As expectativas dos adolescentes em relação ao futuro laboral revelaram medo e insegurança e, ao mesmo tempo, idealização por acreditarem que qualificação pode garantir boas colocações. A desinformação a respeito do mundo do trabalho contemporâneo pode impactar estes jovens ao buscarem outras oportunidades. Torna-se necessário, portanto, ampliar a noção de mercado de trabalho e promover espaços de reflexão que propiciem a elaboração de um projeto profissional.

Os jovens aprendizes possuem carteira assinada, horário de trabalho, remuneração mensal, funções e responsabilidades. Essas características assemelham-se às atividades executadas pelo trabalhador. Nesse caso, o adolescente aprendiz é um cidadão privilegiado por estar inserido no mercado de trabalho formal, frente a um quadro de significativa fragilidade: desemprego, escassas políticas de geração de renda, relações de trabalho precárias, políticas sociais com pouco investimento governamental, fracos mecanismos de inserção dos jovens no mercado de trabalho e maiores exigências do nível de escolaridade (Lima e Minayo-Gomes, 2003). Estabelece-se, nesse momento, uma dissociação: os jovens possuem carteira assinada e não estão trabalhando.

Todavia, anular a atividade do adolescente enquanto trabalho não lhe garante proteção. Questiona-se até que ponto, na prática, o contrato de aprendizagem vivenciado pelo jovem na condição de aprendiz está sendo legitimado, uma vez que o aspecto produtivo não deveria sobrepor-se ao educativo.

Evidencia-se um problema macroestrutural nas relações de trabalho, pois a atividade laboral deve ser protegida não apenas na adolescência, mas no decorrer de todo o período produtivo do trabalhador. Na tentativa de ajudar, muitas propostas e programas acabam por legitimar condutas exploratórias. Tal abordagem pode

estar reforçando o quadro de desrespeito às leis trabalhistas e submissão aos modelos exploratórios vigentes, no momento em que a categoria trabalho protegido é restringida aos adolescentes, enquanto deveria ser ampliada para todo e qualquer trabalhador.

A experiência de ser adolescente aprendiz faz parte da construção da identidade de ser trabalhador. Uma das motivações do jovem para o trabalho é a valorização social desta atividade, percebida como uma situação privilegiada para a formação profissional e para o desenvolvimento pessoal. Nesse sentido, é pertinente que os adolescentes em contrato de aprendizagem sejam reconhecidos como aprendizes e trabalhadores.

Ao se inserirem no mundo do trabalho, a postura questionadora permitirá que não perpetuem práticas de desrespeito às leis trabalhistas e tomem sua atividade como formadora constante de sua própria identidade como sujeito e cidadão. O trabalho é construtor da subjetividade do ser humano, e, portanto, deve ser tomado como tema de relevância social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os dados supracitados verifica-se que os objetivos do estudo foram alcançados e, portanto, o problema de pesquisa respondido. Diante de algumas dificuldades ao tratar demandas relativas à formação da identidade pessoal e ocupacional, a pesquisa apontou a necessidade de que o treinamento oferecido contemplasse um espaço grupal para reflexão, a fim de que os jovens pudessem pensar sobre sua experiência de aprendizagem e posicionar-se criticamente frente às experiências relacionadas às atividades do trabalho.

Observa-se que uma sugestão pode ser a inclusão de um psicólogo na equipe, profissional que possui instrumental teórico-prático para complementar as atividades realizadas. Verificou-se, ainda, a necessidade de se trabalhar a administração do dinheiro com os adolescentes, de modo que estes possam fazer uso desse benefício em prol do seu futuro e bem-estar. A bolsa recebida e o suporte financeiro familiar situam esses adolescentes em uma zona de conforto.

A Empresa não pretende somente cumprir cota de obrigação legal, mas trazendo esses jovens e ajudando-os a se tornarem bons profissionais para o mercado de trabalho, prova disso, foi a decisão de trocar de Instituição de Formação Técnico Profissional a partir de março/2015, acreditando nesse retorno e na troca de conhecimentos do jovem com a prática dentro da companhia, sendo aprendiz na parte educacional, na transformação de suas vidas pessoal e profissional e também a sua inclusão no mercado de trabalho com maior potencial de seleção, em virtude de sua maturidade absorvida dentro da Empresa.

Por outro lado, questiona-se até que ponto esses jovens, ao encerrar seu contrato de aprendizagem, terão garantidos seus direitos como trabalhadores, ou mesmo a colocação no mercado de trabalho.

Não foram realizadas observações das atividades de aprendizagem executadas pelos adolescentes, uma vez que não era o objetivo central desse estudo. Entretanto, sugere-se que futuros estudos incluam a observação do desses jovens neste contexto de trabalho aprendiz com o intuito de verificar os possíveis riscos à saúde, o potencial de aprendizagem e de expressão criativa dos adolescentes.

**TÍTULO: PROJECT YOUNG APPRENTICE AND A LACK OF INTEREST OF
YOUNG WHEN STARTING WORK ON BUSINESS.**

ABSTRACT

This paper aims to verify how organizations have dealt with the lack of interest of young learners who arrive in Companies to initiate activities, from the methodical courses technical vocational training of Project Apprentice Young, uninterested to begin their activities working in Enterprises. 7 apprentices participated in the survey, they are 4 males and 3 females, all frequenters of public schools teaching DF, enrolled in school, with the current contract with a private institution in the fields of telecommunications satellite pro. The kind of research descriptive analysis and document analysis with a questionnaire containing seven questions was used. Through research it was found that the courses offered are considered good but need improvement, lessons more interesting, dynamic, offering the latest and most interesting for the current job market courses.

Key words: Young Apprentice, unselfishness, market insertion.

6 REFERENCIAS

- ASMUS, C. I. R. F. et al. Atenção integral à saúde de adolescentes em situação de trabalho: lições aprendidas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v.10, n.4. p. 953-960, 2005.
- BARDIN, L.. et al. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1979.
- BRASIL. *Estatuto da Criança e do Adolescente – Lei Federal 8069/1990*. Brasília: Diário Oficial da União Brasil (2005). *Decreto 5598/2005*.
- BOCK, A. M.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. de L. **Psicologias**: uma introdução ao estudo da psicologia. 13 ed. São Paulo, 1999.
- BONIS, D. de. **Trabalho do adolescente**: oportunidade x exploração. In: LEVISKY, D. (Org.). **Adolescência e violência**: ações comunitárias na prevenção: conhecendo, articulando, integrando e multiplicando. São Paulo: Casa do Psicólogo/Hebraica, 1998.
- CAMPOS, H. R., e Francischini, R. **Trabalho infantil produtivo e desenvolvimento humano**. Psicologia em Estudo, (Maringá), 8(1, especial), 119-129, 2003.
- CECCONELLO, A. L. M., e KOLLER, S. H. **Inserção ecológica na comunidade**: uma proposta metodológica para o estudo de famílias em situação de risco. Em S. KOLLER (Ed.), *Ecologia do desenvolvimento humano: pesquisa e intervenção no Brasil* (pp. 267-291). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- CODO, W. **O que é alienação?** (8a ed.). São Paulo: Brasiliense, 1992.
- CORTI, A. P.; SOUZA, R. **Diálogos com o mundo juvenil**. Ação Educativa, 2005.
- De ANTONI, C., Martins, C., Ferronato, M. A., Simões, A., Maurense, V., Costa, F., e Koller, S. H. **Grupo focal**: método qualitativo de pesquisa com adolescentes em situação de risco. Arquivos Brasileiros de Psicologia, 53, 38-53, 2001.
- Dell'Aglio, D. D., Poletto, M., De Antoni, C., Teodoro, M. L. M., e Koller, S. H. Questionário biosociodemográfico [manuscrito não publicado]. Projeto PRONEX/Fapergs/CNPq, Centro de estudos Psicológicos sobre Meninos(as) de Rua, Instituto de Psicologia, UFRGS. Disponível em www.psicologia.ufrgs.br/cep_ua, 2005.
- Erikson, E. H. **Infância e sociedade** (G. Amado, Trad.) (2a ed.). Rio de Janeiro: Zahar (Trabalho original publicado em 1950), 1987.
- Eschiletti Prati, L., Paula-Couto, M. C., De P., Moura, A., Poletto, M., & Koller, S. **Revisando a inserção ecológica**: uma proposta de sistematização. Psicologia: Reflexão e Crítica, 21, 160-169, 2008.

- Fischer, F. M., Oliveira, D. C., Teixeira, L. R., Teixeira, M. C. T. V., e Amaral, M. A. . **Efeitos do trabalho sobre a saúde de adolescentes**. Ciência e Saúde Coletiva, 8, 973-984, 2003.
- FREITAS, M. V.; PAPA, F. C. (Org). **Políticas Públicas: Juventude em Pauta**. São Paulo, Cortez/Ação Educativa/Fundação Friedrich Ebert, pp. 145-164, 2003.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GROPPO, L. A. **Juventude: ensaios sobre sociologia e história das juventudes modernas**. Rio de Janeiro: DIFEL, 2000.
- Guimarães, R. M., e Romanelli, G. **A inserção de adolescentes no mercado de trabalho através de uma ONG**. Psicologia em Estudo, (Maringá), 7, 117-126, 2002.
- Jacques, M. G. C. . **Saúde mental e trabalho: a construção da identidade de trabalhador**. Cadernos de Sociologia, 7, 167-175, 1995.
- LEITE, E. **Juventude e trabalho: criando chances, construindo cidadania**. In: Lima, S.M., e Minayo-Gomes, C.. **Modos de subjetivação na condição de aprendiz: embates atuais**. História, Ciências e Saúde, Manguinhos, 10, 931-53, 2003.
- Morgan, D. . Focus groups as qualitative research. Newbury Park: Sage, 1997.
- MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing: metodologia, planejamento**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. 1 v.
- Nardi, H. C., e Yates, D. B. . **Transformações contemporâneas do trabalho e processos de subjetivação: os jovens face à nova economia e à economia solidária**. Estudos de Psicologia, 10, 95-103, 2005.
- POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego: as perspectivas e a situação atual do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Publishers Brasil, 2000.
- POPE, C., ZIEBLEND, S. & MAYS, N. **Analisando dados qualitativos**. In: POPE, C., MAYS, N. Pesquisa Qualitativa na Atenção à Saúde. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed. 2005.
- SOUZA, J. T. P. **Reinvenções da Utopia: a militância política de jovens nos anos 90**. São Paulo: Hacker Editores, 1999.
- SILVA, Edna Lúcia da.; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis: UFSC/PPGEP/LED, 2000, 118 p.

SILVA, N. D. V.; KASSOUF, A. L. **O trabalho e a escolaridade dos brasileiros jovens**. São Paulo: Mimeo, 2002.

SILVA, R. O. **Teorias da Administração**. São Paulo: Editora Thompson Learning, 2001.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

APÊNDICE A**QUESTIONARIO DE PESQUISA COM OS JOVENS APRENDIZES****Nome:** _____.**Cargo:** JOVEM APRENDIZ

- 1) Na sua opinião os cursos oferecidos pelo Jerônimo Candinho são bem elaborados e bem explicativos para a compreensão dos alunos?
() sim. Como melhorar?

() não. Por quê? O que falta para ser melhor?
- 2) Os cursos existentes te interessam ou poderiam ter outros cursos mais interessantes? Quais ? Cite alguns.
- 3) Os cursos preparatórios realmente te preparam para trabalhar na Autotrac?
Ou só após iniciar as atividades é que você realmente começa a aprender?
- 4) Esse Programa Jovem Aprendiz te ajudou a começar a trabalhar na Autotrac? Como?
- 5) Qual o seu objetivo pessoal e profissional para sua vida? Esse Projeto Jovem Aprendiz te ajuda a realizar seus objetivos?
- 6) O seu Tutor / Supervisor te faz ver algo de bom, que você possa aproveitar para toda a sua vida? O que por exemplo?

APÊNDICE B



Centro Universitário de Brasília
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICRD

DISCUSSÃO / RESULTADOS

PERGUNTAS	RESULTADOS	MELHORIAS SUGERIDAS
Os cursos oferecidos são bem elaborados?	SIM= 6 NÃO= 1	* Aulas mais dinâmicas; * Com recursos tecnológicos (data show); * Aulas em ambiente externo (passeio); * Mal elaborados e uma bagunça;
Os cursos interessam ou poderiam ter outros ?	SIM= 4 NÃO= 3	* Curso de Informática (4); * Educação Física; * Escolha da profissão(Vocacional); * Inglês;
Os cursos preparam para o trabalho na Empresa ?	SIM= 5 NÃO= 2	* Poderiam melhorar; * Se aprende mais quando começa o trabalho na Empresa; * Aprende-se mais na prática;
O projeto Jovem aprendiz ajuda na realização do seu futuro?	SIM = 7, Todos sonham alto.	* Engenharia Civil; * Área Administrativa; * Saúde / Hospitalar; * Informática.