

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TEC. PAULA SOUZA

ETEC DEPUTADO ARY DE CAMARGO PEDROSO

Técnico em Administração

Cauã Carlos de Aguiar Lopes dos Santos

Luan Rodrigues de Sousa

Stephany Gonçalves Matos

Suellem Monique Augusto Pereira

**COMO AS EMPRESAS PODEM DESENVOLVER AS HABILIDADES E
COMPETÊNCIA DOS JOVENS APRENDIZES**

Piracicaba

2024

Cauã Carlos de Aguiar Lopes dos Santos

Luan Rodrigues de Sousa

Stephany Gonçalves Matos

Suellem Monique Augusto Pereira

**COMO AS EMPRESAS PODEM DESENVOLVER AS HABILIDADES E
COMPETÊNCIA DOS JOVENS APRENDIZES**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Técnico em
administração da Etec Dep. Ary de
Camargo Pedroso, orientado pela Prof^o
Alex Donati Telles de Souza como
requisito para obtenção do título de técnico
em administração

Piracicaba

2024

TERMO DE CONSENTIMENTO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

Nós, alunos abaixo assinados, regularmente matriculados no **Curso Técnico de Administração na ETEC DEPUTADO ARY DE CAMARGO PEDROSO do Município de Piracicaba/SP** declaramos ter pleno conhecimento dos Regulamentos para realização do Trabalho de Conclusão de Curso do Centro Paula Souza. Declaramos, ainda que, o trabalho apresentado é resultado do nosso esforço e autorizamos a divulgação do mesmo pela instituição.

Piracicaba, 25 de JUNHO de 2024

DEDICATÓRIA

Dedicamos esse TCC a todos que contribuíram de forma direta e indiretamente para nossa formação acadêmica, e a nós mesmos que com esforço conseguimos chegar até o final apesar das dificuldades.

Agradecimentos

Nós, alunos da ETEC Deputado Ary de Camargo Pedroso, expressamos nossa gratidão a Deus e aos nossos professores e orientadores por nos terem

apoiado até a entrega final do nosso trabalho. Agradecemos pelos ensinamentos e conselhos que levaremos para toda a vida.

Epígrafe

“O sucesso é um professor perverso. Ele seduz as pessoas inteligentes e as faz pensar que jamais vão cair”.

BILL GATES

Resumo

Este estudo tem como objetivo investigar o desenvolvimento dos jovens aprendizes ao longo de seus contratos, abordando os desafios enfrentados e as oportunidades disponíveis. Observa-se que muitos aprendizes encontram dificuldades em obter benefícios significativos de suas experiências, especialmente quando se trata de seu primeiro emprego. A pesquisa busca determinar se essas dificuldades são principalmente atribuídas à falta de valorização por parte das empresas ou às limitações dos próprios aprendizes, que podem afetar suas chances de efetivação.

O trabalho também explora como as empresas podem aprimorar seus programas de aprendizagem para desenvolver de maneira mais eficaz as habilidades e competências essenciais dos jovens profissionais. Analisamos práticas empresariais atuais, avaliamos o impacto dessas iniciativas na trajetória profissional dos aprendizes e propomos estratégias práticas para criar um ambiente que favoreça o crescimento e a capacitação. Nosso objetivo é contribuir para a formação de equipes mais qualificadas e adaptáveis, alinhadas às exigências do mercado de trabalho contemporâneo.

Palavras-Chave: Jovens aprendizes, Desenvolvimento, Habilidades e competências dos aprendizes

Abstract

This study aims to investigate the development of young apprentices throughout their contracts, addressing the challenges faced and the available opportunities. It is observed that many apprentices struggle to obtain significant benefits from their experiences, particularly when it is their first job. The research seeks to determine whether these difficulties are primarily attributed to the lack of appreciation from companies or the limitations of the apprentices themselves, which may affect their chances of being hired permanently.

The work also explores how companies can enhance their apprenticeship programs to more effectively develop the essential skills and competencies of young professionals. We analyze current business practices, evaluate the impact of these initiatives on the apprentices' career trajectories, and propose practical strategies to create an environment that fosters growth and skill development. Our goal is to contribute to the formation of more qualified and adaptable teams, aligned with the demands of the contemporary job market.

Key-Words: Young apprentices. Development. Development, skills and competencies of apprentices

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
1.1 OBJETIVO GERAL	2
1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO	3
1.3 SITUAÇÃO OPORTUNIDADE	3
1.4 JUSTIFICATIVA	4
1.5 CRONOGRAMA.....	6
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	7
2.1 ADMINISTRAÇÃO.....	7
2.1.1 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.....	8
2.1.2 TOMADA DE DECISÕES	8
2.1.3 ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO	8
2.1.4 MOTIVAÇÃO DA EQUIPE	9
2.1.5 MONITORAMENTO E CONTROLE.....	9
2.1.6 INOVAÇÃO E ADAPTAÇÃO	9
2.2 RECURSOS HUMANOS.....	10
2.2.1 DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS	10
2.2.2 POLÍTICAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	11
2.2.3 GESTÃO DE DESEMPENHO.....	11
2.2.4 RETENÇÃO DE TALENTOS.....	11
2.2.5 PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO.....	12
2.2.6 GESTÃO DE CARREIRA.....	12
3. PESQUISA DE CAMPO.....	14
4. ANÁLISE SWOT DOS APRENDIZES	24
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27

1 INTRODUÇÃO

A evolução constante do mercado de trabalho exige que os jovens profissionais estejam cada vez mais preparados para enfrentar os desafios contemporâneos. Nesse contexto, as empresas desempenham um papel crucial no desenvolvimento das habilidades e competências dos jovens aprendizes. Este trabalho tem como objetivo explorar como as empresas podem fomentar esse desenvolvimento de maneira eficaz, proporcionando aos jovens uma formação sólida que os prepare adequadamente para o mercado de trabalho.

O tema deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) é a importância das empresas no desenvolvimento das capacidades e habilidades dos jovens aprendizes. A justificativa para este estudo reside na observação de que muitos jovens enfrentam dificuldades significativas em obter benefícios práticos e relevantes de suas experiências de aprendizagem, especialmente quando se trata de seu primeiro emprego. A pesquisa busca compreender se essas dificuldades decorrem da falta de valorização por parte das empresas ou das próprias limitações dos aprendizes, que podem comprometer suas chances de efetivação.

O problema de pesquisa a ser abordado é a ineficácia dos programas de aprendizagem existentes em preparar os jovens para o mercado de trabalho, resultando em uma lacuna significativa entre as habilidades adquiridas e as exigências do mercado. A hipótese central é que a melhoria dos programas de aprendizagem, através de métodos mais dinâmicos e práticos, pode resultar em um desenvolvimento mais eficaz das habilidades e competências dos jovens aprendizes.

Os objetivos deste TCC são, em termos gerais, pesquisar maneiras práticas pelas quais as empresas podem ajudar os jovens aprendizes a desenvolverem habilidades e competências essenciais e melhorar o processo de aprendizagem, preparando-os para o mercado de trabalho. Especificamente, pretende-se: (1) identificar as principais habilidades e competências necessárias no mundo profissional atual; (2) analisar as práticas atuais das empresas no desenvolvimento dessas habilidades; (3) avaliar o impacto dessas iniciativas na capacidade dos jovens de

encontrar empregos e ter sucesso em suas carreiras; e (4) sugerir ideias práticas para aprimorar os programas de aprendizagem, garantindo o desenvolvimento adequado dos jovens aprendizes.

A pesquisa será fundamentada em uma revisão bibliográfica abrangente, utilizando livros e periódicos científicos. Além disso, a metodologia inclui uma pesquisa de campo, na forma de um questionário distribuído via Google Forms, para entender as práticas atuais das empresas. Estudos de caso de empresas que tiveram sucesso no desenvolvimento de jovens aprendizes também serão analisados, oferecendo sugestões práticas para outras organizações.

Em síntese, este trabalho visa não apenas identificar as lacunas existentes nos programas de aprendizagem, mas também propor soluções concretas que possam ser implementadas pelas empresas para melhorar a preparação dos jovens aprendizes para o mercado de trabalho, contribuindo assim para a formação de equipes mais qualificadas e adaptáveis às exigências contemporâneas.

1.1 OBJETIVO GERAL

Investigar e identificar estratégias práticas que as empresas podem adotar para desenvolver as habilidades e competências essenciais dos jovens aprendizes, além de aprimorar os processos de aprendizagem, assegurando que estes estejam plenamente preparados para atender às demandas do mercado de trabalho contemporâneo.

1.2 OBJETIVO ESPECÍFICO

- Identificar as principais habilidades e competências que os jovens precisam no mundo profissional atual.
- Analisar quais ações as empresas já estão tendo para ajudar esses jovens a desenvolverem essas habilidades.
- Avaliar como essas ações impactam a capacidade dos jovens de terem sucesso em suas carreiras.
- Analisar quais ações as empresas não executam, porém, que poderiam ajudar os jovens a desenvolverem tais habilidades
- Sugerir ideias práticas para que as empresas possam melhorar seus programas de aprendizagem, garantindo que os jovens aprendizes desenvolvam as habilidades necessárias para o trabalho.

1.3 SITUAÇÃO OPORTUNIDADE

O Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) proporciona uma oportunidade valiosa para demonstrar a importância do processo de aprendizagem para os jovens aprendizes. Muitos jovens não têm acesso a oportunidades significativas que lhes permitam desenvolver um entendimento básico sobre o funcionamento do mercado de trabalho. Este estudo busca evidenciar como a participação em programas de aprendizagem pode transformar a trajetória profissional desses jovens, preparando-os melhor para os desafios futuros.

O TCC também explora diferentes perspectivas, incluindo as opiniões de aprendizes e empregadores, abordando diversas dúvidas e questionamentos que surgem pós-contrato. Esta abordagem permitirá uma compreensão mais abrangente das necessidades e expectativas de ambos os lados, destacando áreas onde os programas de aprendizagem podem ser aprimorados.

Ao reunir e analisar essas informações, o TCC não apenas sublinha a importância de oferecer oportunidades de desenvolvimento aos jovens aprendizes,

mas também serve como um guia para as empresas interessadas em melhorar seus programas de aprendizagem. Dessa forma, o estudo contribui para a criação de um mercado de trabalho mais inclusivo e eficiente, onde os jovens profissionais são capacitados para atingir seu pleno potencial.

1.4 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema “Como as empresas podem desenvolver as capacidades e habilidades dos jovens aprendizes” se justifica pela crescente demanda por profissionais bem preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho contemporâneo. No cenário atual, marcado por rápidas transformações tecnológicas e econômicas, a preparação adequada dos jovens é essencial não apenas para seu sucesso individual, mas também para a competitividade das empresas e a sustentabilidade da economia como um todo.

Nossa pesquisa de campo, realizada através de questionários aplicados via Google Forms, revelou dados significativos que reforçam a importância deste tema. A maioria dos jovens participantes, apesar de possuírem experiências positivas nos programas de jovem aprendiz, indicaram uma falta de acesso a esses programas e uma necessidade de maior foco no desenvolvimento de carreira a longo prazo. Além disso, os principais obstáculos identificados foram a falta de suporte educacional e as limitações no ambiente de trabalho, aspectos que precisam ser abordados para garantir um desenvolvimento mais eficaz.

Este estudo propõe-se a investigar e sugerir métodos práticos para que as empresas possam melhorar seus programas de aprendizagem, integrando atividades dinâmicas e práticas regulares, mentorias e orientação profissional. Tais abordagens são fundamentais para criar um ambiente de trabalho que não apenas acolhe os jovens aprendizes, mas também promove seu desenvolvimento contínuo, alinhando suas competências às necessidades do mercado.

A justificativa para este TCC reside na necessidade de um RH mais humanizado e proativo, capaz de reconhecer e potencializar o talento dos jovens

aprendizes. Através de um planejamento estratégico bem definido, tomada de decisões informadas, organização e coordenação eficazes, e uma liderança motivadora, as empresas podem transformar seus programas de aprendizagem em ferramentas poderosas para o desenvolvimento de habilidades críticas. Este estudo contribui ao fornecer uma análise detalhada e sugestões práticas para aprimorar esses programas, beneficiando tanto os jovens profissionais quanto as organizações.

Em última análise, este trabalho pretende demonstrar que investir no desenvolvimento dos jovens aprendizes não é apenas uma responsabilidade social das empresas, mas também uma estratégia essencial para garantir um futuro de sucesso e inovação. Através de uma abordagem integrada e contínua de aprendizado, é possível preparar melhor os jovens para os desafios futuros, criando um mercado de trabalho mais robusto, adaptável e competitivo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ADMINISTRAÇÃO

Segundo Maximiano (2007) a administração é a ciência e arte de gerenciar recursos, como pessoas, finanças, materiais e tecnologia, visando alcançar os objetivos de uma organização de maneira eficaz e eficiente. Ela se concentra em planejar, organizar, dirigir e controlar a produção e distribuição de bens e serviços para alcançar metas estabelecidas. Além de abranger áreas como finanças, marketing e recursos humanos, a administração utiliza teorias, princípios e práticas desenvolvidas ao longo do tempo para gerenciar organizações de todos os tipos e tamanhos. Seu objetivo fundamental é otimizar o desempenho organizacional, garantindo eficiência na execução de estratégias, alocação de recursos, gestão de pessoas e implementação de sistemas de controle.

A prática da administração não se limita apenas ao ambiente corporativo, mas permeia diversas esferas da sociedade moderna. Ela é crucial não apenas para empresas comerciais, mas também para organizações governamentais, instituições educacionais, entidades sem fins lucrativos e até mesmo grupos comunitários. Em cada contexto, os princípios fundamentais da administração são aplicados para garantir eficiência operacional, eficácia na entrega de serviços e alcance de objetivos específicos. Isso demonstra a versatilidade e a importância contínua da administração como disciplina essencial na estruturação e funcionamento de qualquer organização.

Além disso, a evolução da administração ao longo do tempo reflete as mudanças na sociedade, na economia global e nas tecnologias emergentes. À medida que novos desafios surgem, como a digitalização, sustentabilidade e diversidade, a administração se adapta e incorpora novas abordagens e técnicas. Isso exige que administradores sejam não apenas proficientes nas práticas tradicionais de gestão, mas também inovadores e adaptáveis, capazes de liderar suas organizações em um mundo em constante transformação. Assim, a administração não só se mantém relevante, mas também fundamental para impulsionar o progresso e a competitividade em um ambiente global dinâmico.

2.1.1 PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

"Planejamento na administração consiste em criar um roteiro estratégico para alcançar resultados desejados. Envolve identificar objetivos, analisar o ambiente, definir estratégias e tomar medidas para alcançar metas específicas" ADM. (2023, julho 10). O Que É Planejamento na Administração e Como Aplicá-lo com Sucesso. ADM Fácil. <https://www.admfacil.com/o-que-e-planejamento-na-administracao/>

2.1.2 TOMADA DE DECISÕES

"A tomada de decisão nas organizações consiste em fazer uma escolha importante para trazer mais resultados e melhorar a performance da empresa. Essas ações podem desdobrar em consequências para o futuro, tanto do negócio quanto dos colaboradores e clientes"

Totvs, E. (2020, junho 25). Tomada de decisão: O que é e qual sua importância? TOTVS. <https://www.totvs.com/blog/negocios/tomada-de-decisao/>

2.1.3 ORGANIZAÇÃO E COORDENAÇÃO

"A organização é uma das quatro funções básicas da administração, juntamente com planejamento, liderança e controle, e refere-se à estruturação e alinhamento de recursos (humanos, financeiros, materiais, etc.) de uma empresa ou uma organização para atingir seus objetivos e metas. Ela envolve a definição de estruturas, processos, papéis, responsabilidades e autoridades dentro da empresa, a fim de torná-la mais efetiva."

Organização [Função Administração] Conceitos, Objetivos e Princípios. (2016, novembro 18). Blog Gestão de Segurança Privada; Autor José Sergio Marcondes. <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/organizacao-como-funcao-administrativa/>

2.1.4 MOTIVAÇÃO DA EQUIPE

"A Motivação Organizacional é o conjunto de fatores que impulsionam e direcionam o comportamento dos colaboradores de uma organização. É um elemento fundamental para o sucesso das organizações, pois colaboradores motivados tendem a ser mais produtivos, criativos e comprometidos com o negócio da empresa." "Motivação Organizacional: O que é, Importância, Como Promover". 2021. Blog Gestão de Segurança Privada. Autor José Sergio Marcondes. 26 de outubro de 2021. <https://gestaodesegurancaprivada.com.br/motivacao-organizacional-o-que-e-importancia-como-promover/>.

2.1.5 MONITORAMENTO E CONTROLE

"O monitoramento e controle do projeto são processos que ocorrem em paralelo com a execução, visando acompanhar o progresso, identificar variações em relação ao planejado e tomar ações corretivas quando necessário. Além disso, é essencial monitorar os riscos e implementar respostas apropriadas."

(Escola, D. N. C. 2024. "Gerenciamento de Projetos: Execução, Monitoramento e Controle". Blog DNC. Escola DNC. 22 de maio de 2024. <https://www.escoladnc.com.br/blog/gerenciamento-de-projetos-execucao-monitoramento-e-controle/>.)

2.1.6 INOVAÇÃO E ADAPTAÇÃO

"A inovação organizacional desempenha um papel fundamental no crescimento sustentável das empresas. Ela se refere à capacidade de uma organização de introduzir novas ideias, produtos, processos ou modelos de negócios que resultem em melhorias significativas e vantagens competitivas."

[S.d.]. Reyabogado.com. Acesso em 2 de junho de 2024. <https://reyabogado.com/brasil/o-que-e-a-inovacao-organizacional/>.

2.2 RECURSOS HUMANOS

Segundo Siqueira (2023) os recursos humanos compõem o conjunto de pessoas de uma organização, sendo o setor de RH responsável por estratégias que abrangem desde a administração de questões comportamentais internas até o relacionamento dos colaboradores com a empresa. Antigamente, o departamento de Recursos Humanos era visto principalmente como um solucionador de burocracias, mas atualmente é valorizado como um componente estratégico essencial na gestão do capital humano. O RH, também conhecido como Recursos Humanos, concentra-se na Gestão de Pessoas da empresa, incluindo atividades como recrutamento e seleção, engajamento, treinamento e desenvolvimento, benefícios, planos de carreira e remuneração. Assim, os profissionais de RH asseguram que todos os times estejam alinhados para alcançar suas melhores performances. Embora frequentemente utilizada para se referir ao departamento corporativo, a expressão 'recursos humanos' é essencialmente sinônimo de RH, um setor dedicado a elaborar as melhores estratégias de gestão de pessoas.

2.2.1 DESENVOLVIMENTO DE TALENTOS

"Gestão de talentos é a combinação de esforços e incentivos estratégicos com o objetivo de atrair, contratar e reter profissionais de destaque, talentos, na empresa. Ao focar na gestão de talentos a organização garante a satisfação de seus melhores colaboradores e a saúde do negócio."

Guimarães, Bruna. 2020. "Gestão de talentos: o que é e como desenvolver talentos humanos". Gupy.io (blog). Gupy. 9 de março de 2020. <https://www.gupy.io/blog/gestao-de-talentos>.

2.2.2 POLÍTICAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

"A política de treinamento e desenvolvimento é um documento que orienta as ações formativas da empresa. Ou seja, é um guia que demonstra o caminho a ser seguido para treinar as equipes de forma efetiva. Além disso, é possível personalizar a capacitação conforme as demandas de cada área.

Na prática, a política de T&D é um ponto vital para o crescimento sustentável da companhia. Isto é, desenvolver as pessoas que movem o negócio é a chave para aprimorar os serviços. Assim, os públicos (interno e externo) ficam cada vez mais satisfeitos, o que contribui para a perenidade da organização."

Godoy, Fabio. 2021. "Guia definitivo da política de treinamento e desenvolvimento". Blog - EAD Plataforma. EAD Plataforma. 24 de outubro de 2021. <https://blog.eadplataforma.com/educacao-corporativa/politica-treinamento-desenvolvimento/>.

2.2.3 GESTÃO DE DESEMPENHO

"Gestão de desempenho é o processo contínuo de identificar, mensurar e desenvolver para melhorar o desempenho de cada colaborador. Esse processo é realizado por meio da análise de metas e competências, que demanda alinhamento com o time para não fugir dos objetivos estratégicos da organização. A gestão de desempenho é uma estratégia cíclica que mantém o acompanhamento do desempenho das equipes ao longo de um período"

Mereo. 2024. "Gestão de desempenho: o que é, a importância e como fazer". Mereo. 16 de maio de 2024. <https://mereo.com/blog/gestao-de-desempenho/>.

2.2.4 RETENÇÃO DE TALENTOS

"Retenção de talentos é uma estratégia de gestão de pessoas que busca criar planos de ação, melhorar o clima corporativo e oferecer benefícios para garantir que os melhores talentos permaneçam na organização."

Dias, Mariana. 2017. "Retenção de talentos: o que é, como fazer e 11 boas práticas". Gupy.io (blog). Gupy. 6 de novembro de 2017. <https://www.gupy.io/blog/retencao-de-talentos>.

2.2.5 PRÁTICAS DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

"Investir em práticas de recrutamento e seleção ajuda a empresa não só a atrair e reter os melhores talentos, mas também a ter um diferencial a mais para o mercado. Empresas competitivas sabem que o seu sucesso não depende apenas da quantidade de clientes que possuem, mas também dos colaboradores que escolhem para ajudar no seu crescimento."

PandapéHR. 2021. "Recrutamento e seleção: o que é, boas práticas e como fazer". Pandapé. 9 de dezembro de 2021. <https://www.pandape.com/br/blog/recrutamento-e-selecao/>.

2.2.6 GESTÃO DE CARREIRA

"Investir em práticas de recrutamento e seleção ajuda a empresa não só a atrair e reter os melhores talentos, mas também a ter um diferencial a mais para o mercado. Empresas competitivas sabem que o seu sucesso não depende apenas da quantidade de clientes que possuem, mas também dos colaboradores que escolhem para ajudar no seu crescimento."

"6 dicas para uma boa gestão de Jovens Aprendizizes". [s.d.]. Org.br. Acesso em 3 de julho de 2024. <https://www.vocacao.org.br/6-dicas-para-boa-gestao-de-jovem-aprendiz/>.

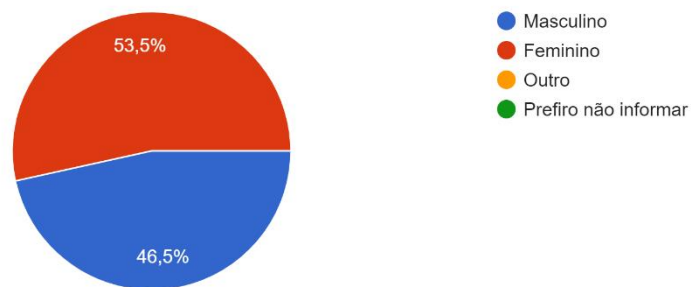
3. PESQUISA DE CAMPO

O presente estudo tem como objetivo demonstrar a importância do desenvolvimento dos aprendizes dentro das empresas, buscando identificar as melhores práticas para prepará-los para o atual mercado de trabalho. Diante das incertezas sobre como e onde melhorar esse processo, a pesquisa foi conduzida entre os dias 09/04/2024 e 16/04/2024, obtendo um total de 101 respostas por meio de um formulário Google Forms. Optou-se por uma pesquisa predominantemente fechada, com algumas questões abertas para possibilitar aos participantes expressar suas opiniões.

No contexto do tema "Como as empresas podem desenvolver as habilidades e competências dos jovens aprendizes", é crucial examinar as lacunas existentes nas capacitações oferecidas pelas empresas, essenciais para entender a necessidade de retenção de talentos. Os resultados desta pesquisa fornecerão insights fundamentais para orientar estratégias que promovam a evolução e o aprimoramento dos jovens no ambiente corporativo.

1 - Qual é o seu gênero?

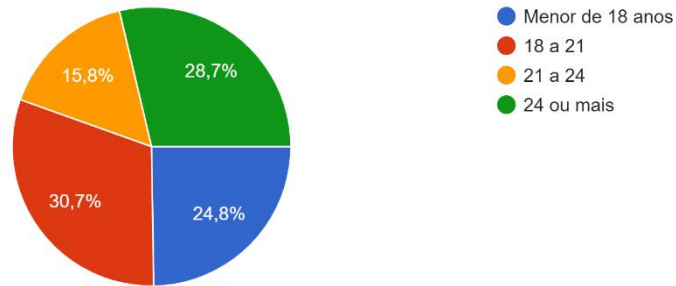
101 respostas



A distribuição de gênero é equilibrada, com uma ligeira predominância feminina (53,5%). Isso pode refletir a composição demográfica do grupo estudado ou interesses diferenciados por gênero na participação em programas de jovem aprendiz.

2 - Qual é a sua idade?

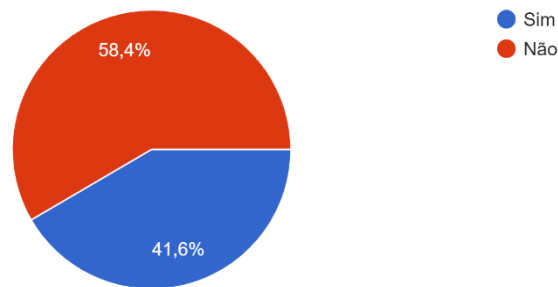
101 respostas



A faixa etária mais representada é de 18 a 21 anos (30,7%), seguida por menores de 18 anos e maiores de 24 anos (ambos com 24,8%). A menor representatividade está na faixa de 21 a 24 anos (15,8%).

3 - Você já participou de algum programa de jovem aprendiz?

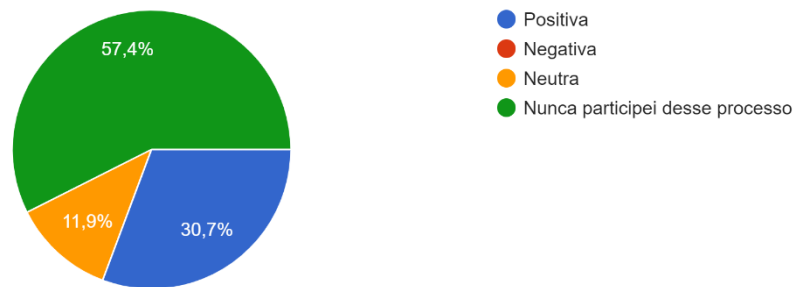
101 respostas



A maioria dos respondentes (58,4%) não participou de programas de jovem aprendiz, indicando uma possível falta de acesso ou interesse nesses programas. A diferença de 16,8% aponta para a necessidade de explorar os motivos por trás dessa não participação.

4 - Se sim, como foi sua experiência?

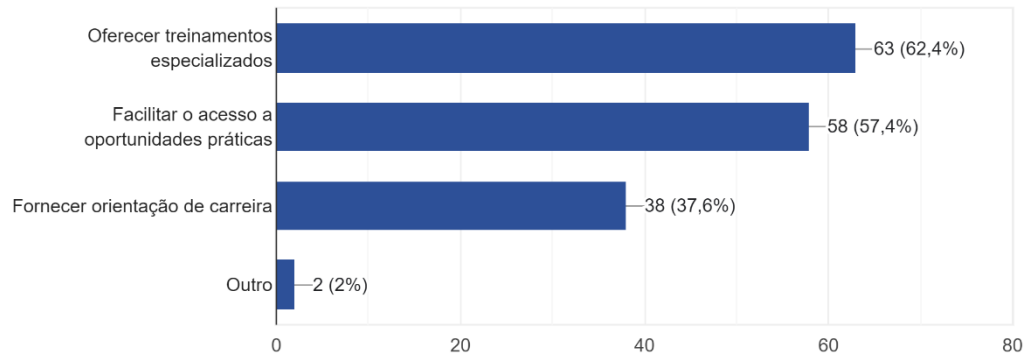
101 respostas



Dos que participaram, a maioria teve uma experiência positiva (30,7%) ou neutra (11,9%). A ausência de respostas negativas é um indicador favorável da qualidade dos programas existentes, embora a alta porcentagem de não participação sugira a necessidade de maior divulgação e acessibilidade.

5 - Qual seria, na sua visão, o papel mais crucial das empresas na preparação dos jovens para o mercado de trabalho?

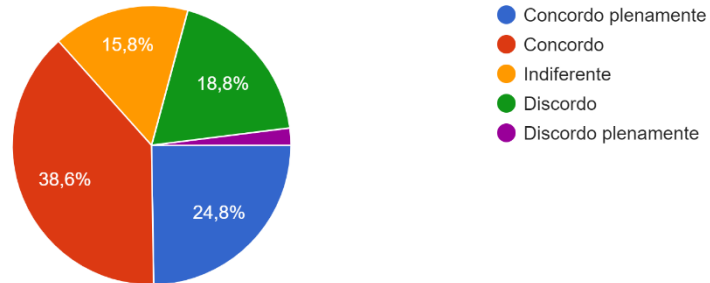
101 respostas



Os respondentes veem os treinamentos especializados (62,4%) e o acesso a oportunidades práticas (57,4%) como os papéis mais cruciais das empresas. A orientação de carreira também é significativa (37,6%), indicando que os jovens valorizam uma preparação prática e direcionada para o mercado de trabalho.

6 - Você concorda que as empresas, atualmente, estão conseguindo desenvolver de forma eficaz as competências e qualidades dos jovens aprendizes?

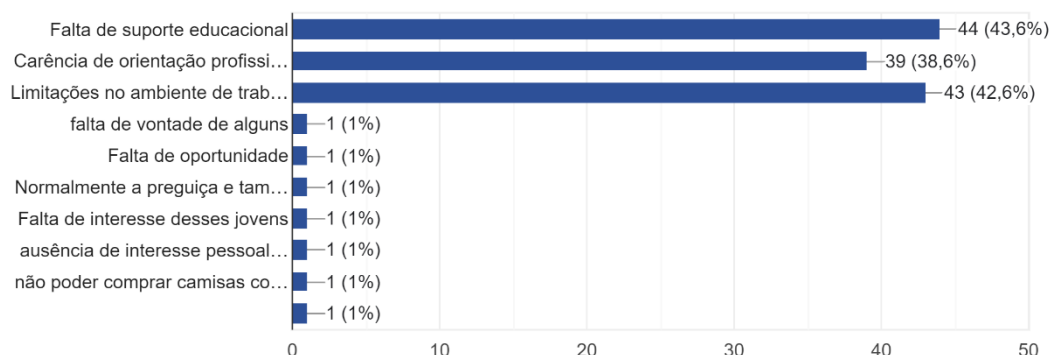
101 respostas



A maioria dos respondentes concorda (38,6%) ou concorda plenamente (24,8%) que as empresas desenvolvem eficazmente as competências dos jovens. No entanto, uma parcela considerável (20,8%) discorda, sugerindo que há espaço para melhorias nos programas de desenvolvimento oferecidos.

7 - Na sua opinião, quais são os principais obstáculos que impedem os jovens aprendizes de atingirem seu potencial máximo nos programas de desenvolvimento?

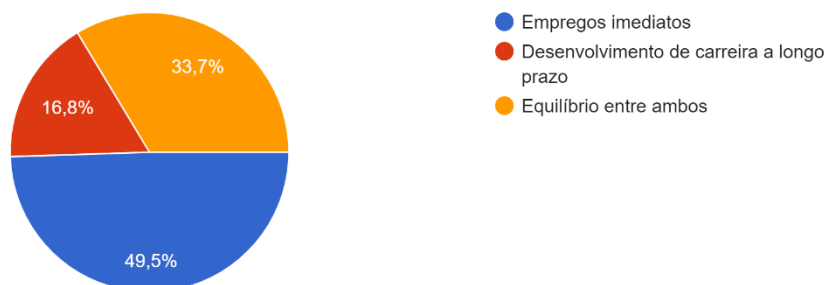
101 respostas



Os principais obstáculos identificados são a falta de suporte educacional (43,6%) e as limitações no ambiente de trabalho (42,6%), seguidos de perto pela carência de orientação profissional (38,6%). Esses resultados indicam que os programas de jovem aprendiz precisam ser mais holísticos, abordando tanto o suporte educacional quanto a qualidade do ambiente de trabalho.

8 - Você acredita que os programas de aprendizagem atuais estão mais voltados para empregos imediatos ou para o desenvolvimento de uma carreira a longo prazo?

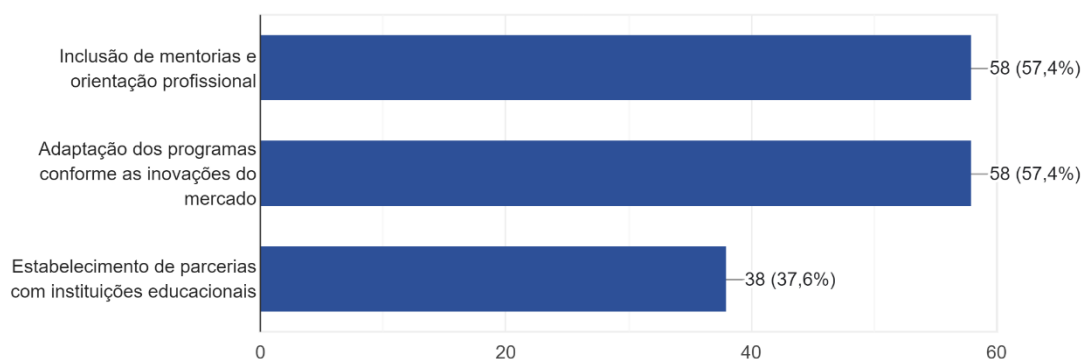
101 respostas



Quase metade dos respondentes (49,5%) vê os programas como voltados para empregos imediatos. Apenas 16,8% acreditam que os programas focam no desenvolvimento de carreira a longo prazo, enquanto 33,7% percebem um equilíbrio entre ambos.

9 - Como as empresas poderiam aprimorar seus programas de aprendizagem para melhor preparar os jovens não apenas para o mercado de trabalho atual, mas também para as demandas futuras?

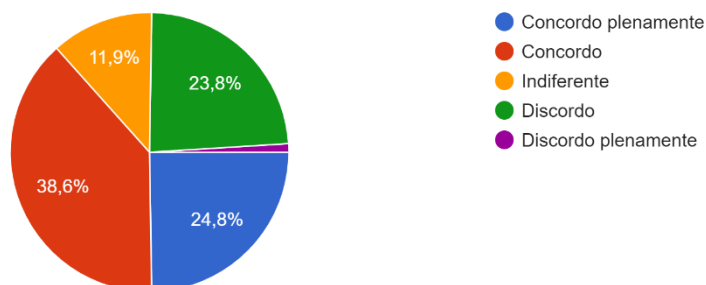
101 respostas



As sugestões para melhorar os programas incluem a inclusão de mentorias e orientação profissional (57,4%), bem como a adaptação às inovações do mercado (57,4%). As parcerias com instituições educacionais também são valorizadas (37,6%), indicando uma necessidade de integração entre o ensino formal e a prática profissional.

10 - Você concorda que a colaboração entre empresas e instituições de ensino é suficiente para garantir o desenvolvimento adequado das habilidades dos jovens aprendizes?

101 respostas



A maioria dos respondentes (63,4%) acredita que a colaboração atual é suficiente para o desenvolvimento das habilidades dos jovens aprendizes. No entanto, quase um quarto dos respondentes (24,7%) discorda, indicando que a colaboração entre empresas e instituições de ensino pode ser aprimorada para atender melhor às necessidades dos jovens.

4. ANÁLISE SWOT DOS APRENDIZES

A análise SWOT (ou FOFA em português) é uma ferramenta amplamente utilizada para avaliar os pontos fortes (Strengths), pontos fracos (Weaknesses), oportunidades (Opportunities) e ameaças (Threats) relacionados a um projeto, empresa, ou, no seu caso, para uma análise pessoal voltada ao mercado de trabalho.

Explicação da Análise SWOT:

Forças (Strengths): São os atributos internos positivos que você possui, que podem te destacar ou ajudar a alcançar seus objetivos. Exemplos incluem habilidades, conhecimentos, experiências positivas e características pessoais que contribuem para o seu sucesso.

Fraquezas (Weaknesses): São os atributos internos que podem ser um obstáculo ou desvantagem. Isso pode incluir falta de habilidades específicas, experiência limitada ou características pessoais que podem dificultar seu progresso.

Oportunidades (Opportunities): São fatores externos positivos que você pode aproveitar para avançar. Isso pode incluir tendências de mercado, novas tecnologias, programas de desenvolvimento ou parcerias que podem beneficiá-lo.

Ameaças (Threats): São fatores externos que podem representar desafios ou ameaças ao seu progresso. Isso pode incluir concorrência intensa, mudanças no mercado de trabalho ou outras situações que possam prejudicar suas oportunidades.

S

- Motivação alta para aprendizado.
- Capacidade de adaptação a novos ambientes.
- Potencial significativo de crescimento profissional.

W

- Falta de experiência prévia no mercado de trabalho.
- Habilidades técnicas limitadas em algumas áreas.
- Desafios em comunicação e trabalho em equipe.

O

- Expansão de programas de desenvolvimento e treinamento.
- Implementação de programas de mentoria.
- Parcerias mais estreitas com instituições educacionais.

T

- Alta rotatividade entre os aprendizes.
- Competição intensa por oportunidades no mercado de trabalho.
- Necessidade de adaptação rápida a mudanças tecnológicas.

Fonte: Dos Autores, 2024

5. CONCLUSÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) teve como objetivo pesquisar maneiras práticas para as empresas ajudarem os jovens aprendizes a desenvolverem habilidades e competências essenciais, além de entender como melhorar o processo de aprendizagem para que estejam bem preparados para o mercado de trabalho. Através da nossa pesquisa de campo e da análise teórica, foi possível identificar e confrontar os resultados obtidos com os objetivos estabelecidos inicialmente.

Os dados coletados revelam uma série de insights importantes sobre o estado atual dos programas de jovem aprendiz e as percepções dos participantes desses programas. A distribuição equilibrada de gênero entre os respondentes e a predominância da faixa etária de 18 a 21 anos indicam uma representatividade

significativa do público-alvo. No entanto, a maioria dos jovens não participou de programas de jovem aprendiz, o que sugere uma falta de acesso ou interesse que precisa ser abordada.

Os resultados mostram que, dos que participaram dos programas, a maioria teve uma experiência positiva ou neutra, o que é um indicativo favorável da qualidade dos programas existentes. Contudo, a alta porcentagem de não participação reforça a necessidade de maior divulgação e acessibilidade desses programas. Os respondentes destacaram a importância dos treinamentos especializados e do acesso a oportunidades práticas, evidenciando que os jovens valorizam uma preparação prática e direcionada para o mercado de trabalho.

A eficácia no desenvolvimento de competências pelos programas de jovem aprendiz foi avaliada positivamente por uma parcela significativa dos respondentes, embora ainda haja espaço para melhorias, especialmente em termos de suporte educacional e qualidade do ambiente de trabalho. A pesquisa também revelou que os programas são percebidos como voltados principalmente para empregos imediatos, com menos foco no desenvolvimento de carreira a longo prazo, sugerindo a necessidade de um equilíbrio maior entre esses objetivos.

Para aprimorar os programas de aprendizagem, as sugestões incluem a inclusão de mentorias e orientação profissional, adaptação às inovações do mercado e parcerias com instituições educacionais. A colaboração entre empresas e instituições de ensino foi considerada suficiente pela maioria dos respondentes, mas ainda há espaço para aprimoramento.

Confrontando esses resultados com os objetivos estabelecidos, conclui-se que as empresas desempenham um papel crucial no desenvolvimento das habilidades dos jovens aprendizes e que há uma necessidade clara de aprimorar os programas existentes para torná-los mais acessíveis, integrados e focados tanto em objetivos imediatos quanto em desenvolvimento de longo prazo.

A continuidade desta pesquisa poderia explorar de forma mais detalhada as razões da baixa participação nos programas de jovem aprendiz e avaliar o impacto de iniciativas específicas de melhoria sugeridas pelos participantes. Novas abordagens podem incluir estudos longitudinais para acompanhar o desenvolvimento de carreira dos aprendizes ao longo do tempo e a efetividade das mudanças implementadas nos programas de aprendizagem.

Em suma, este TCC não apenas ilumina o papel vital das empresas no desenvolvimento das habilidades dos jovens aprendizes, mas também aponta caminhos claros para a evolução dos programas de aprendizagem. A adoção das recomendações aqui apresentadas, como a inclusão de mentorias, a adaptação às inovações do mercado e a ampliação da colaboração com instituições educacionais, tem o potencial de transformar esses programas, tornando-os mais inclusivos e eficazes. Ao fomentar um ambiente de aprendizado contínuo e suporte holístico, as empresas não apenas contribuem para o sucesso individual dos jovens aprendizes, mas também fortalecem a base de talentos do mercado de trabalho, promovendo uma economia mais robusta e adaptável. Este trabalho, portanto, serve como um chamado à ação para todos os stakeholders envolvidos, instigando uma reflexão profunda e uma renovação dos compromissos com a educação e o desenvolvimento profissional dos futuros líderes.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho reiterou a importância do desenvolvimento de habilidades dos jovens aprendizes e a necessidade de aprimoramento dos programas existentes para melhor prepará-los para o mercado de trabalho. A pesquisa atingiu seus objetivos, evidenciando a importância de treinamentos especializados e a necessidade de maior acessibilidade e divulgação desses programas.

Os resultados confirmaram a hipótese de que um suporte eficaz e um desenvolvimento direcionado são cruciais para maximizar o potencial dos aprendizes.

A pesquisa respondeu à questão central ao identificar lacunas e sugerir melhorias, como a inclusão de mentorias e a adaptação às inovações do mercado.

Os instrumentos de coleta de dados, como entrevistas e questionários, foram eficazes para obter uma visão clara das percepções dos aprendizes e dos gestores. Em pesquisas futuras, sugere-se explorar mais detalhadamente as razões da baixa participação nos programas de jovem aprendiz e avaliar o impacto das iniciativas de melhoria sugeridas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMP PINHEIROS (Org.). **APRENDIZES**: Como treinar jovens aprendizes com a cultura da empresa utilizando este esquema prático. CAMP PINHEIROS. Disponível em: <https://www.camppinheiros.org.br/como-treinar-jovens-aprendizes/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

MELO, Nátaly Mikaela Mesquita. PRÁTICAS GRUPAIS: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE ADOLESCENTES APRENDIZES. Disponível em:

https://www.fag.edu.br/novo/pg/congressoeducacao/arquivos/2017/PRATICAS_GRUPAIS_DESENVOLVIMENTO_PROFISSIONAL_DE_ADOLESCENTES_APRENDIZES.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

CORDEIRO, Maíra: Como ajudar no desenvolvimento do seu Jovem Aprendiz. Disponível em: https://www.fag.edu.br/novo/pg/congressoeducacao/arquivos/2017/PRATICAS_GRUPAIS_DESENVOLVIMENTO_PROFISSIONAL_DE_ADOLESCENTES_APRENDIZES.pdf. Acesso em: 10 jun. 2024.

SERMAIS (Org.): Assistência Social e RH: Desenvolvimento de Jovens Aprendizes. Disponível em: <https://sermais.org.br/assistencia-social-e-rh-desenvolvimento-de-jovens-aprendizes/>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CIEE (Org.): Como contratar um Jovem Aprendiz e quais os benefícios?. Disponível em: <https://portal.ciee.org.br/universo-ciee/como-contratar-um-jovem-aprendiz-e-quais-os-beneficios/#:~:text=A%20empresa%20que%20contrata%20um,cada%20empresa%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20um>. Acesso em: 10 jun. 2024.

CIA DE ESTAGIOS (Org.): Quais as vantagens de contratar um jovem aprendiz?. Disponível em: <https://www.ciadeestagios.com.br/conteudos-para-rh/quais-as-vantagens-de-contratar-um-jovem-aprendiz/>. Acesso em: 10 jun. 2024.