

ETEC “PROFª. ANNA DE OLIVEIRA FERRAZ”

Técnico de Administração

Arieli Eliana Borges

Luiz Henrique da Silva

Mariana Aparecida Romero

Tatiane G. Kicheleski

Thainá Alves Silva

**PROGRAMA DE APRENDIZAGEM: a informação para concepção do
aluno/aprendiz**

Arieli Eliana Borges
Luiz Henrique da Silva
Mariana Aparecida Romero
Tatiane G. Kicheleski
Thainá Alves Silva

**PROGRAMA DE APRENDIZAGEM: a informação para concepção do
aluno/aprendiz**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
a ETEC "Prof.^a Anna de Oliveira Ferraz", do
Centro Estadual de Educação Tecnológica
Paula Souza, como requisito para a obtenção
do título de Técnico de Nível Médio em
Administração sob a orientação da Professora
Gabriela Messias da Silva e Emerson
Aparecido Augusto.

Araraquara
2019

Arieli Eliana Borges
Luiz Henrique da Silva
Mariana Aparecida Romero
Tatiane G. Kicheleski
Thainá Alves Silva

**PROGRAMA DE APRENDIZAGEM: a informação para concepção do
aluno/aprendiz**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz
como exigência parcial para obtenção do título de **Técnico em Administração**

Aprovado em 24 de junho de 2019.

Banca Examinadora:

Prof. Orientador: Emerson Aparecido Augusto

Prof. Orientadora: Gabriela Messias da Silva

Prof. Avaliador: Vitor Spinelli Branco

Dedicamos esta obra a Deus, aos nossos
familiares e professores.

AGRADECIMENTO

Primeiramente a Deus que nos deu condições e bom entendimento para realização do trabalho.

Aos Professores e nossos orientadores, que com tanto zelo nos auxiliaram em cada etapa, esclarecendo nossas duvidas e mostrando o melhor caminho para o desenvolvimento do nosso trabalho de conclusão.

À Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz, que abriu suas portas nos fornecendo não só oportunidades, mais também uma capacitação profissional a todos aqueles que buscam por isso.

Aos colegas de classe que compartilharam desejos de buscar uma preparação profissional, pelos laços que criamos e pelas amizades que construímos.

Ao supervisor da unidade CIEE de Araraquara, Renato Cristino Malta, por ter nos recebido e pela sua gentileza de compartilhar algumas informações e experiências conosco.

Nas grandes batalhas da vida, o primeiro
passo para vitória é o desejo de vencer.
MAHATMA GANDHI

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo informar e conscientizar os jovens sobre o programa de aprendizagem, sua criação, as oportunidades oferecidas e as respectivas funções e direitos dos jovens quando participam ou possuem interesse em participar do programa de aprendizagem. Também auxilia no entendimento das leis e deveres do jovem trabalhador. O intuito é mostrar através do estudo de caso as dificuldades que os jovens enfrentam nos dias de hoje para conquistar o primeiro emprego. Uma entrevista com o supervisor de uma instituição de aprendizagem de Araraquara-SP, explicam-se os conteúdos utilizados nas capacitações teórica do programa e a visão da instituição para obter um diferencial no mercado de trabalho. Utilizou-se uma metodologia descritiva, com pesquisas em sites, juntamente com a realização de um questionário aplicado na instituição de ensino Etec Profª Anna de Oliveira Ferraz e tendo como sua base o Manual da Aprendizagem do MTE (Ministério do trabalho e emprego).

Palavras-chave: Oportunidades. Aprendizagem. Jovem. Informação. Capacitação.

ABSTRACT

This study aimed to inform and educate young people about the learning program, its creation, the opportunities offered and the respective roles and rights of young people when they participate or have an interest in participating in the program of Learning. It also assists in understanding the laws and duties of the young worker. The aim is to show, through the case study, the difficulties that young people face today to achieve their first job. An interview with the supervisor of a learning institution in Araraquara-SP, explains the contents used in the program's theoretical capacities and the institution's view to obtain a differential in the labor market. We used a descriptive methodology, with research on sites, together with the realization of a questionnaire applied at the educational institution Etec Prof^a Anna de Oliveira Ferraz and having as its basis the learning Manual of the MTE (Ministry of Labor and Employment).

Keywords: Opportunities. Learning. Young. Information. Training.

Lista de gráficos

Gráfico 1 – Defina a empresa em que você trabalhou	19
Gráfico 2 – Aprendizagem e a primeira experiência profissional.....	20
Gráfico 3 – Definição da experiencia como aprendiz na empresa	20
Gráfico 4 – Relatos que a parte teórica auxilia na pratica	21
Gráfico 5 – Pós-contrato de jovem aprendiz	21

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 O CONCEITO DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM	11
1.1 A importância da aprendizagem	11
2 LEGISLAÇÃO	13
2.1 Visão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).....	15
2.2 Particularidades do programa de aprendizagem	18
3 ANÁLISE DOS GRÁFICOS	19
4 ESTUDO DE CASO	23
CONCLUSÃO	25
REFERÊNCIAS.....	26
APÊNDICE A – Questionário da Entrevista.....	27
APÊNDICE B – Questionário da Pesquisa	28
APÊNDICE C – Termo de Autorização para Coleta de Dados	29
ANEXO A – Termo de Autorização de Divulgação	30
ANEXO B – Declaração de Autenticidade	31

INTRODUÇÃO

Os jovens que almejam ingressar em seu primeiro emprego enfrentam alguns desafios no início da sua inserção no mercado de trabalho, pois se trata de um público mais vulnerável, que ainda estão se descobrindo profissionalmente, gerando medo e desconfiança.

Como os jovens podem disputar uma vaga de emprego, se não tem oportunidade de adquirir essa experiência e mostrar sua capacidade?

Para que esse “problema” fosse resolvido, foi criado o programa de aprendizagem para que os jovens pudessem desenvolver suas habilidades e adquirir o conhecimento teórico e prático para atenderem as demandas do universo do trabalho.

Esse trabalho tem o objetivo de levar a informação e os detalhes do programa fazendo com que os jovens que tenham interesse de participar ou até mesmo encontrar seu primeiro emprego, já tenha uma boa base de conhecimento e saiba suas obrigações e deveres como jovem aprendiz.

O método de pesquisa será descritivo tendo como referência o Manual do Aprendiz publicado pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), o mesmo que define as normas estipuladas para o aprendiz. Para estudo de caso será realizada uma entrevista com o supervisor de uma instituição de aprendizagem, para obter conhecimentos, experiências e vivências cotidianas. Pesquisas e fontes on-line também serão analisadas para melhor entendimento e interpretação dos pesquisadores, juntamente com a elaboração dos questionários.

Considerando as dificuldades dos jovens para se inserirem no mercado de trabalho, a informação e orientação ao mesmo pode ajudar e facilitar uma oportunidade ou até uma maior qualificação e efetivação para esses jovens.

Com o conhecimento das leis, direitos e obrigações do programa de aprendizagem o jovem garante sua ética profissional. O tema abordado é justamente para auxiliar e levar a informação a todos, gerando mais interesse na profissionalização através do programa.

1 O CONCEITO DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

No Brasil os jovens encontram muitas dificuldades de conseguir o primeiro emprego. Essa dificuldade geralmente, estão relacionadas com a falta de experiência e qualificação do mesmo.

Para ajudar e incentivar esse “problema” em 2000 foi aprovado a lei nº 10.097 mais conhecida como lei do aprendiz, é uma lei brasileira e foi regulamentada em 2005. Essa lei tem como proposito estabelecer a atividade de menor aprendiz, que visa a facilitar o ingresso do jovem no mercado de trabalho sem comprometer seus estudos.

A lei afirma que as empresas de médio e grande porte deve contratar jovens com a faixa etária de 14 e 24 anos e o contrato pode durar 2 anos, é exigido registro na carteira, e nesse tempo o jovem é capacitado tanto na parte pratica quando na teórica, e isso faz com que as empresas tem a contribuir com a formação do futuro profissional dos jovens e do pais.

Os criadores da lei foram os deputados Orlando Fantazzini e César Madeiros junto com seus signatários, ou seja, as pessoas que assinaram essa lei para que ela fosse regulada e colocada em pratica, foram Fernando Henrique Cardoso e Francisco Osvaldo Neves Dornelles.

1.1 A importância da aprendizagem

A aprendizagem já vem sendo estudada há séculos, no decorrer da vida o ser humano já vem destinados a aprender, necessitando de estímulos internos e externos para o desempenho do aprendiz.

A importância do programa de aprendizagem incentiva a capacitação profissional inicial, que ao decorrer do tempo resulta também em melhor desempenho da empresa e na diminuição do nível de desempregos entre jovens. A aprendizagem dá a eles oportunidade de se tornarem cidadãos plenos a partir do acesso ao

conhecimento, retirando as dispersões com atividades que não irá acrescentar diferença em sua vida.

Os investimentos na qualificação de mão de obra e na valorização dos aprendizes, tem como resultado o comprometimento, produtividade, qualidade de vida e conhecimentos adquiridos pelo jovem.

A legislação que inclui o aprendiz tem como obrigação assegurar a proteção dos trabalhadores menores de idade, proibindo também a diferença salarial de um menor que exerce a mesma função.

2 LEGISLAÇÃO

Segundo o Congresso Nacional no **Art. 1º** é decretada a **Lei Nº 10.097** com os artigos **402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433** da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT relata as seguintes informações:

Afirma o **Art. 402** que a consolidação do trabalhador é de quatorze a dezoito anos.

Conforme o **Art. 403**, ele proíbe menores de dezesseis anos a realizarem atividades trabalhistas, exceto em situação de aprendiz, aceito a partir dos quatorze anos.

O mesmo não poderá realizar tarefas em locais prejudiciais a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, não afetando também a sua formação escolar.

Com base no **Art. 428**, o contrato de aprendizagem é ajustado por escrito dentro de um prazo determinado, em que o empregador se compromete pelo menor de dezoito anos.

Inscrito em um programa de aprendizagem e sujeito a uma formação técnico-profissional metódica, executando com diligência as tarefas necessárias a essa formação.

A validade do contrato de aprendizagem conta-se em Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência à escola caso não tenha concluído o ensino fundamental, e a inscrição em um programa de aprendizagem desenvolvido em formação técnico-profissional metódica.

Ao Aprendiz será garantido o salário mínimo hora.

O contrato não poderá se estender mais de dois anos.

A formação técnico-profissional metódica classifica em atividades teóricas e práticas em tarefas desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Relata o **Art. 429**, que as empresas de médio á grande porte são obrigadas a terem Aprendizes sendo, cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, cujas funções demandem formação profissional.

O limite fixado neste artigo não se aplica a entidades sem fins lucrativos tendo a educação profissional como objetivo.

Está explícito no **Art. 430**, que na hipótese de alguma Instituição de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda da empresa, a mesma, poderá ser suprida com outras Instituições qualificadas em técnico-profissional metódica.

Entidades sem fins lucrativos, com o objetivo à educação profissional do adolescente, registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

As entidades mencionadas neste artigo deverão possuir uma estrutura adequada ao desenvolvimento do programa, mantendo a qualidade no processo de ensino.

Aos aprendizes que completarem os dois anos de contrato será concedido um certificado de qualificação profissional.

O Ministério do Trabalho e Emprego irá avaliar a competência das entidades que não tenham fins lucrativos.

Conforme o **Art. 431**, na contratação do Aprendiz poderá ser efetivado pela empresa onde se realizará a aprendizagem.

O **Art. 432** diz que, a contratação do Aprendiz não poderá exceder seis horas diárias, sendo vedada a prorrogação e a compensação da jornada.

O limite previsto neste artigo poderá exceder até oito horas diárias para os aprendizes que já completaram o ensino fundamental, se nelas forem registradas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O contrato de Aprendiz só poderá se extinguir no seu termo quando o Aprendiz completar seus dezoito anos ou antecipadamente pelas seguintes hipóteses dadas pelo **Art. 433**:

- Inadaptação ou desempenho insuficiente;
- Falta disciplinar grave;
- Perda do ano letivo por excesso de faltas injustificadas;
- A pedido do Aprendiz.

Conforme o Congresso Nacional o **Art. 2º**, acrescenta que os contratos de aprendizagem terão a alíquota reduzida de dois por cento, no artigo 15 da Lei N°8.036, de 11 de maio de 1990.

No **Art. 3º** também será revogados os artigo 80, o primeiro parágrafo do artigo 405, os artigos 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo aprovada pelo Decreto-Lei N° 5.452, de 1 de maio de 1943.

A Lei aplicada ao **Art. 4º** entra em vigor na data de sua publicação, 19 de dezembro de 2000 na cidade de Brasília.

2.1 Visão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)

Conforme as informações apresentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a aprendizagem proporciona uma qualificação social e profissional de acordo com as demandas e diversidades dos adolescentes, em sua própria condição de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo de trabalho e de sociedade dentro da ética, social e cultural, junto com os conhecimentos do aprendiz.

A aprendizagem estabelecida pela Lei 10.097/2000, fundada em 19 de dezembro de 2000, que determina empresas de médio à grande porte a possuírem uma porcentagem equivalente de 5% a 15% de jovens aprendizes entre 14 e 24 anos, que devem estar cursando ou terminado o ensino médio ou fundamental de escola pública, levando em consideração que pessoas portadoras de alguma deficiência física não tendem a ter uma idade máxima e as cotas de deficiente não são inclusas, quando a mesma entra com o contrato de aprendizagem com o intuito de formação profissional e com prazo determinado, portanto são somadas junto com a cota de aprendizagem e é garantido trabalho protegido. A legislação proíbe jovens menores de 18 anos a realizarem praticas trabalhistas em horário noturno, já o aprendiz com idade superior a 18 não é aplicado essa condição, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional noturno.

É assegurada prioridade na contratação para adolescentes com faixa etária entre 14 e 18 anos para função de aprendiz, segundo os princípios contidos no Art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente), quando a lei exigir uma autorização a menores de 18 anos para desempenho das atividade praticas, sendo realizadas dentro do estabelecimento sem riscos ou a realização em ambiente simulado, sendo incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral do aprendiz.

O jovem deverá realizar no estabelecimento do contratante atividades práticas e teóricas, acompanhadas e avaliadas por um monitor que a empresa designa, ficando responsável pela organização e o acompanhamento dos exercícios,

garantindo uma formação que contribua para o seu desenvolvimento integral e a conformidade com os conteúdos do curso que foi matriculado.

Em casos de afastamento não é gerado a anulação do contrato, recolhendo o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) do aprendiz e durante a sua ausência o jovem não poderá frequentar as aulas teóricas, visto que faz parte do contrato e são horas consideradas trabalhadas. Passado o tempo desse desligamento sem chegar ao termo final do contrato e o aprendiz não tendo a oportunidade de concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, sua contratação poderá se tornar nula sem justa causa, lhe concedendo um certificado de participação ou de conclusão de módulo ou bloco cursado. E caso o termo final do contrato ocorra durante esse afastamento, o contrato deverá ser anulado na data do seu término.

A contratação do aprendiz deve ser feita diretamente pela entidade que se realizara a aprendizagem, onde o contrato do mesmo é ajustado por escrito e tem a durabilidade máxima de 24 meses, em que o empregador se compromete a assegurar o adolescente inscrito em um programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica avaliada pelo MTE, conciliada ao seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, já o aprendiz se compromete a ter zelo para as tarefas necessárias a essa formação.

Dentro do contrato deve ser incluído o curso; o tempo que o aprendiz passa na empresa, diário e semanal; a quantidade de horas teóricas e práticas; a designação da sua função; sua remuneração mensal; o termo de início e fim do contrato, coincidindo com o começo e término do curso de aprendizagem e as assinaturas do aprendiz e do responsável legal da empresa, sendo que o jovem de 14 e 16 anos é considerado incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, devendo a assinatura do contrato ser realizada pelo seu responsável. O empregador não poderá realizar outro contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o termino do anterior, mas sim realizar um novo contrato de prazo indeterminado.

A lei garante ao aprendiz o direito a carteira assinada; ao vale transporte; a férias, sendo o menor de 18 a mesma deve, obrigatoriamente, equivaler as férias escolares e preferencialmente, ao de idade igual ou maior de 18; salário mínimo-hora, não contando somente o tempo de atividades práticas mais também as horas das aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados. Sendo que as faltas do curso de aprendizagem podem ser descontadas do salário se não forem legalmente justificadas ou autorizadas pelo empregador.

O tempo de trabalho legalmente permitido para um aprendiz é de 6 horas diárias, no máximo, caso ele ainda não tenha concluído o ensino fundamental, e de 8 horas diárias para aqueles que já concluíram esse ensino. Sendo as duas divididas entre atividades práticas e teóricas, estas representando por no mínimo 25% e no máximo 50% do total de horas do programa.

Os aprendizes não poderão ser demitidos por conta de redução de quadro de funcionários, pois o contrato de aprendizagem se junta ao número de empregados existentes dentro do cálculo da cota, portanto os contratos devem ser mantidos até o seu termo final, extinguindo-se também quando o aprendiz completar seus 24 anos. Algumas possibilidades de haver dispensa são aquelas previstas dentro do Art. 433 da CLT.

São assegurados ao menor a não permissão para trabalho em lugares insalubres ou perigosos, pela Secretaria de Segurança e Medicina do trabalho ou em serviços que possam prejudicar sua moral, sendo revistos bienalmente. O Ministro do Trabalho poderá alterar a proibição se certificado que o ambiente está parcial ou totalmente livre de riscos ou insalubre. Portanto, também ao responsável do jovem menor a permissão de requerer a anulação do contrato caso haja prejuízo físico ou moral ao mesmo. A mudança de serviço também é um direito do aprendiz caso houver prejuízo a sua saúde e se desenvolvimento pessoal, acarretando ao possível abandono de serviço, o empregador deverá proporcionar total facilidade para a mudança de sua função.

Quando o aprendiz é menor de 18 e for agregado a mais de uma empresa as horas de cada uma serão totalizadas, não podendo o aprendiz realizar horas fora do seu tempo diário de trabalho. Ao adolescente de 14 anos é garantido bolsa de aprendizagem, e ao maior de 14 são assegurados direitos trabalhistas e previdenciários. Os Conselhos Tutelares devem verificar os programas desenvolvidos pelas entidades, verificando se há ajuste de instalações físicas e as condições do ambiente em que se desenvolve a aprendizagem;

Se as atividades desenvolvidas se conciliam com o programa de aprendizagem na parte teórica e prática, respeitando os princípios do Estatuto da Criança e do Adolescente;

A adaptação da capacitação profissional dentro do mercado de trabalho, pela entidade e a regularidade a sua constituição;

Respeito quanto à condição de pessoa em desenvolvimento;

A necessidade de o jovem estar ou ter concluído o ensino obrigatório e a relação da sua aprendizagem com a da escola e a violação ou ameaça dos direitos do adolescente. E comunicar todas estas verificações ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente juntamente com o Ministério de Trabalho e Emprego.

2.2 Particularidades do programa de aprendizagem

Atualmente as oportunidades de aprendizagem vêm se expandindo bastante em diversas áreas e empresas, para possibilitar o aproveitamento adequado do jovem no mercado de trabalho, é importante saber sobre essa particularidade que existe no programa:

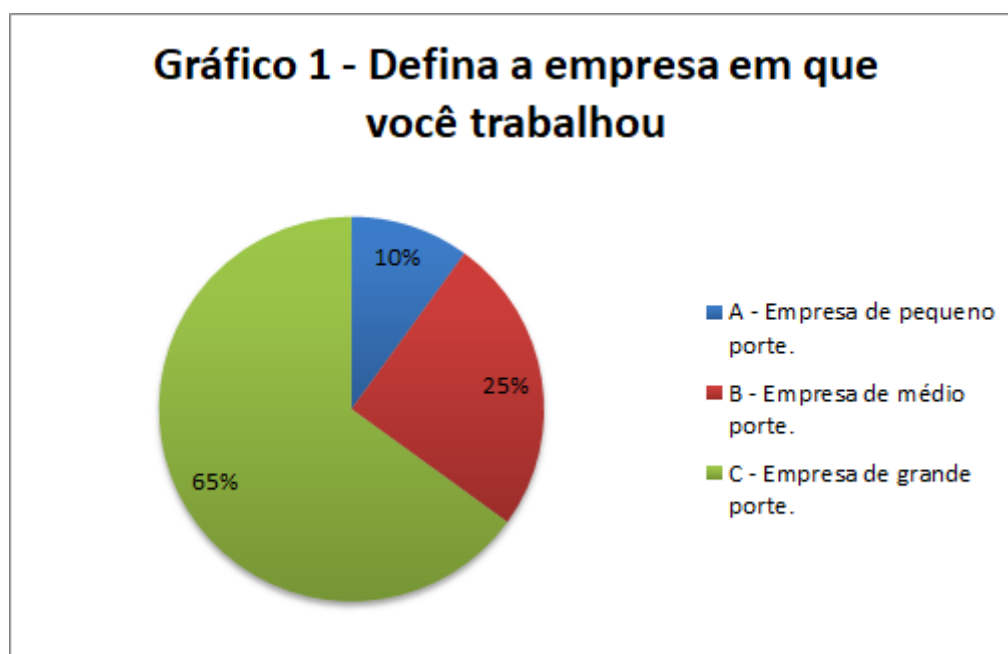
- Escolas de ensino técnico que possui seu próprio programa de aprendizagem; essas escolas direcionam seus alunos para as empresas que podem contar com jovens preparados em capacitações direcionadas por segmento de atuação.
- Instituições que possui sua própria capacitação teórica vinculada com a prática; essa instituição possui seu próprio “curso” como parte teórica e a parte prática as horas trabalhadas na empresa.

Além disso, as escolas e as instituições de aprendizagem possuem seus cursos e aprendizagem voltada para áreas específicas como: área industrial, área comercial, área administrativa etc.

3 ANÁLISE DOS GRÁFICOS

Foi aplicado um questionário (vide Apêndice B) de cinco perguntas mistas com 21 alunos da Escola Etec Centro Paula Souza de Araraquara aos que já fizeram parte do programa de aprendizagem, referente a seu pós-contrato com a empresa que trabalhou.

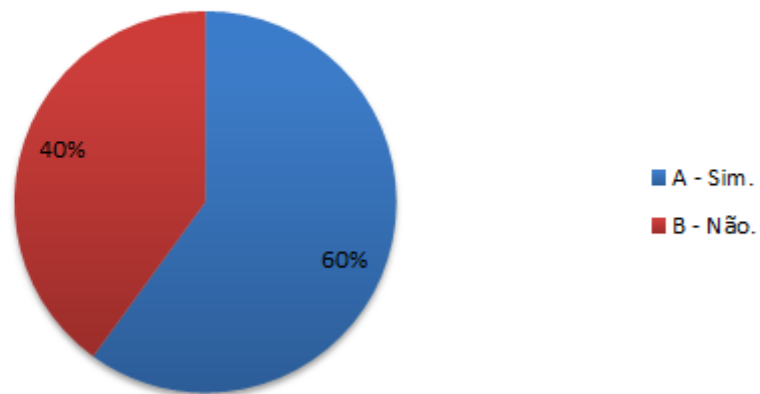
De acordo com esses dados, foram elaborados os gráficos que exibem os resultados referente ao questionário.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

É possível ver que 65% (14) parte dos alunos que participaram do programa foi em empresas de grande porte. Assim sendo 25% (5) empresa de médio porte e 10% (2) pequeno porte.

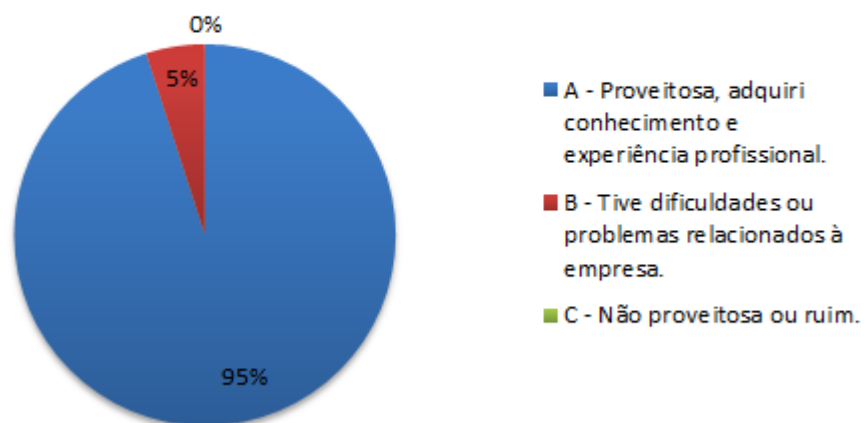
Gráfico 2 - Aprendizagem e a primeira experiência profissional



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Descreve que 60% (12) dos alunos que fizeram parte do programa, conseguiram o seu primeiro emprego sendo jovem aprendiz, e 40% (9) não sendo o seu primeiro registro.

Gráfico 3 - Definição da experiência como aprendiz na empresa



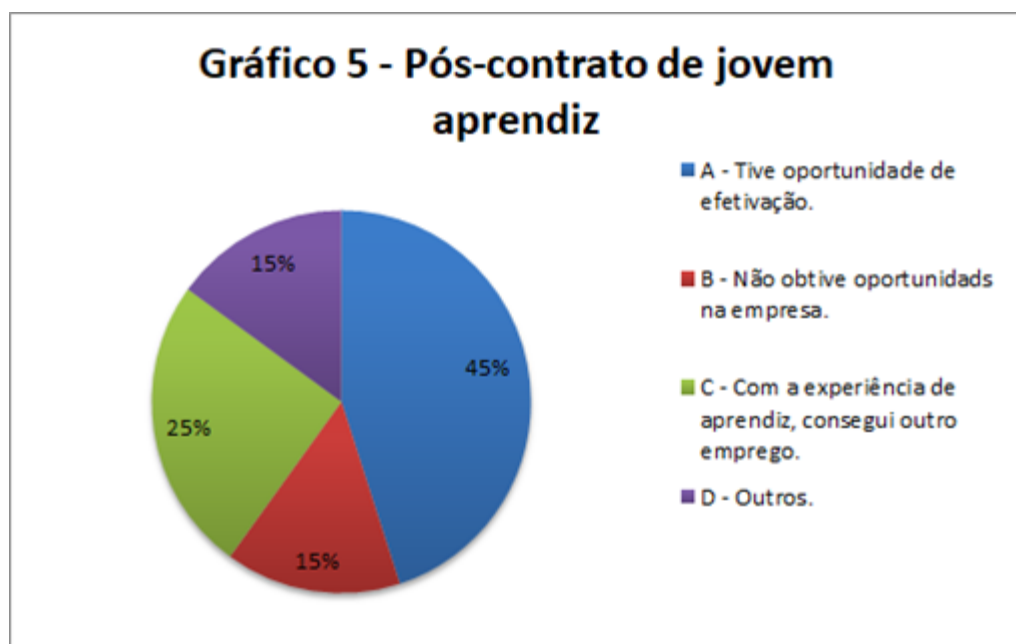
Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Detalha como foi a experiência do jovem na empresa que trabalhou, 95% (20) adquiriu experiência e conhecimento profissional, 5% (1) tiveram dificuldades ou problema relacionado à empresa.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Mostra a opinião dos alunos em relação a parte teórica do programa, 45% (9) disse que ajudou muito na prática, 50% (11) ajudou pouco e 5% (1) não ajudou.



Fonte: Elaborado pelos autores (2019).

Pode se ver como foi o pós-contrato do aprendiz, 45% (9) tiveram oportunidade de efetivação, 15% (3) não obteve oportunidade, 25% (5) tiveram oportunidade em outra empresa com a experiência e 15% (14) responderam outros como: “tive outra oportunidade na empresa “

4 ESTUDO DE CASO

Centro de integração Empresa Escola (CIEE) e o Programa Aprendiz Legal

É uma organização não governamental sem fins lucrativos de utilidade pública, filantrópica e beneficente de assistência social. Fundada em 1964, o CIEE com sua primeira sede em São Paulo, iniciou-se o encaminhamento e a inserção do jovem no mercado de trabalho apenas para estágio. Somente no ano de 2003, em uma parceria com a Fundação Roberto Marinho o CIEE passou a atender também o programa de aprendizagem criando o “Aprendiz Legal”.

O programa se apoia na lei de aprendizagem (10.097/2000) e aplica uma metodologia dinâmica e com materiais didáticos que agrega conteúdos atuais e mais atraentes para o público alvo.

Em uma entrevista com Renato Malta supervisor da unidade CIEE de Araraquara, ele conta que as maiores dificuldades dos jovens se inserirem no mercado de trabalho são a falta de vagas e oportunidades nas empresas, a concorrência e a visão de futuro. Atualmente as empresas não possuem vagas suficientes para atender todos os jovens, e por outro lado também falta mais empresas abrirem suas portas para o programa e conseqüentemente mais oportunidades surgirem, visto que, a nova geração precisa desenvolver uma visão de futuro para se destacar no mercado do trabalho e garantir assim uma oportunidade como desejada.

O Objetivo principal do programa Aprendiz Legal é a educação, proporcionar ao jovem um ensino e uma experiência de qualidade para que ele se prepare para o mercado e possa se realizar profissionalmente e impactando positivamente o mundo do trabalho e a sociedade.

Renato Malta também explica que todo o conteúdo pedagógico vem da Fundação Roberto Marinho, que estuda e planeja o conteúdo para que seja amplo e variado, justamente para despertar interesse dos jovens, não apenas para ter um curso básico profissionalizante mais sim, para que esse jovem tenha formação pessoal e profissional e assim continue enriquecendo suas experiências e conhecimento.

O material vem como um Box de livros, e são trabalhados em “trilhas” como as instrutoras chamam, e possui dois módulos:

Mundo do trabalho: nesse modulo cada trilha é abordado com um tema diferente: diversidade, drogas, educação financeira, sexualidade, por exemplo; Temas que muitas vezes, os jovens que estão tendo o primeiro contato com o mercado de trabalho têm certa dificuldade de compreender.

Modulo específico: aborda temas relacionados diretamente com a área em que o aprendiz está trabalhando. Administração, produção, logística, bancários, comercio e varejo por exemplo.

Além do conteúdo a instituição possui outros grandes diferenciais, que tornam o programa ainda mais interessante:

- Equipe de funcionários que contam com psicólogos, pedagogos e assistente social para dar orientações, suporte e acolhimento aos seus aprendizes.
- Gestão compartilhada: é a troca de informações entre empresa e a instituição, onde são feitas avaliações de desempenho e desenvolvimento dos seus aprendizes.
- Reuniões de pais: para que os familiares saibam como o programa funciona e assim possam dar apoio para os jovens.
- Preocupação com a escola: os jovens que ainda estão estudando recebem orientações e suporte do programa de maneira que não podem abandonar seus estudos. Caso aconteça, esse é um motivo de desligamento do programa.
- Cumprimento absoluto das leis da aprendizagem.

CONCLUSÃO

Com o desenvolvimento do TCC conclui-se a importância da aprendizagem na vida dos jovens e daqueles que buscam seu primeiro emprego e sua primeira experiência no mercado de trabalho. Nota-se na análise dos gráficos a evidente questão das empresas de grande porte ter mais facilidade em contratar e efetivar aprendizes, gerando mais oportunidades de emprego do que as empresas de pequeno porte, ainda há uma resistência grande com relação à implementação de mais aprendizes na empresa.

Independente da finalidade de cada programa, sendo ele comércio, indústria ou bancários, por exemplo, a lei 10.097;2000 que se aplica e assegura o jovem é a mesma. Ela garante os direitos e deveres e ainda exige que o aprendiz esteja cursando ou já tenha concluído o ensino médio.

Através do estudo de caso, nota-se que os jovens ainda precisam desenvolver novas características, principalmente inovação, busca de conhecimento e interesse profissional. Com uma visão mais abrangente, ele garante o seu diferencial e se destaca entre os demais, garantindo assim a vaga desejada.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Aprendiz Legal**. Disponível em: <<http://site.aprendizlegal.org.br/>>. Acesso em: 05 maio 2019.

_____. Câmara dos Deputados. **LEI Nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2000/lei-10097-19-dezembro-2000-365495-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 25 mar. 2019.

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto de lei nº 1.836-A, de 2003**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=512342>> Acesso em: 27 mar. 2019.

_____. Congresso Nacional. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm>. Acesso em: 21 mar. 2019.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da Aprendizagem**: edição de revista e ampliada. Brasília, abril de 2011. Disponível em: <http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2019.

CIEE. **Institucional**. Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/institucional/hist.asp>>. Acesso em: 05 maio 2019.

DJAZIL. **Jovem Aprendiz**. Disponível em: <<https://www.djazil.com.br/jovem-aprendiz-como-funciona-o-programa-de-aprendizagem-profissional/>>. Acesso em: 05 maio 2019.

EDIÇÃO DE REVISTA. **O programa jovem aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores**. Disponível em: <<https://periodicos.set.edu.br/index.php/direito/article/view/2742>>. Acesso em: 02 maio 2019.

ESPRO. **A importância da aprendizagem para o desenvolvimento dos jovens**. <<https://www.espro.org.br/noticias/empresas/1051-30mai-a-importancia-da-aprendizagem-para-o-desenvolvimento-dos-jovens>>. Acesso em: 02 maio 2019.

_____. **Áreas de aprendizagem**. Disponível em: <<https://www.espro.org.br/aprendiz/areas-de-apredizagem>>. Acesso em: 25 mar. 2019.

_____. **Formação para o mundo do trabalho**. Disponível em: <<https://www.espro.org.br/legislacao/lei-do-aprendiz>>. Acesso em: 05 maio 2019.

APÊNDICE A – Questionário da Entrevista



1) Qual o objetivo da instituição para o programa de aprendizagem?
2) Quais são as maiores dificuldades que os jovens enfrentaram para se inserirem no mercado de trabalho atualmente?
3) O que é preciso e como faz para os jovens participarem do programa?
4) No que o seu modo de aprendizagem se difere dos outros programas de aprendizagem?
5) Quais são as atividades realizadas nas capacitações teóricas? E como elas auxiliam a capacitação prática?

APÊNDICE B – Questionário da Pesquisa



1) Defina a empresa em que você trabalhou.
A – Empresa de pequeno porte.
B – Empresa de médio porte.
C – Empresa de grande porte.
2) Foi seu primeiro emprego?
A – Sim.
B – Não.
3) Como foi sua experiência como aprendiz na empresa que trabalhou:
A – Proveitosa, adquiri conhecimento e experiência profissional.
B – Tive dificuldades ou problemas relacionados à empresa.
C – Não proveitosa ou ruim.
4) O que você achou da parte teórica, te auxiliou na pratica?
A – Sim, ajudou muito.
B – Ajudou um pouco.
C – Não ajudou.
5) Pós-contrato de aprendiz:
A – Tive oportunidade de efetivação.
B – Não obtive oportunidades na empresa.