

**FACULDADE DOCTUM
DAYANE DE AMORIM MATOS**

**LEI DE APRENDIZAGEM:
UMA FERRAMENTA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL APLICADA NAS
ORGANIZAÇÕES**

Juiz de Fora
2019

DAYANE DE AMORIM MATOS

**LEI DA APRENDIZAGEM:
UMA FERRAMENTA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL APLICADA NAS
ORGANIZAÇÕES**

Monografia de Conclusão de Curso,
submetida à Faculdade Doctum de Juiz
de Fora, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientadora: Prof^a. MSc. Natália Fernandes
Pinto

Juiz de Fora
2019

Ficha Catalográfica elaborada pela Biblioteca Faculdade Doctum/JF

MATOS, Dayane de Amorim.

Lei de Aprendizagem: uma ferramenta de
responsabilidade social aplicada nas organizações/ Dayane de
Amorim Matos – 2019.

Nº folhas: 49.

Monografia (Curso de Administração) –
Faculdade Doctum Juiz de Fora.

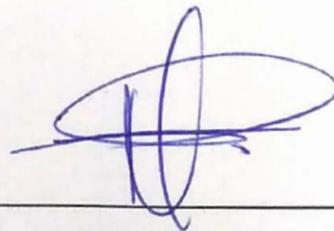
1.Responsabilidade Social. 2.Inclusão. 3.Programa
de Aprendizagem.

I. Lei de Aprendizagem: uma ferramenta de
responsabilidade social aplicada nas organizações. II Faculdade
Doctum Juiz de Fora.

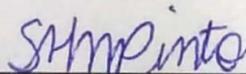
FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: **LEI DE APRENDIZAGEM: UMA FERRAMENTA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL APLICADA NAS ORGANIZAÇÕES**. Foi APROVADO por todos os membros da Banca Examinadora e aceito pelo curso de **ADMINISTRAÇÃO DA FACULDADE DOCTUM DE JUIZ DE FORA**, como requisito parcial da obtenção do título de **BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO**.

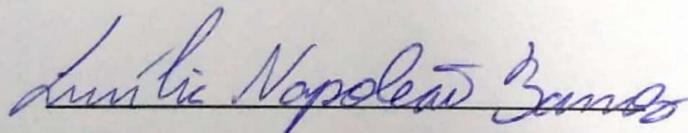
Juiz de Fora, 11 de dezembro de 2019



Prof. (a) Orientadora Natália Fernandes Pinto



Prof.(a) Sarita Hauck Menezes Pinto



Prof.(a) Lucília Napoleão Barros

AGRADECIMENTOS

Antes de tudo, agradeço à Deus por tudo que Ele me proporcionou: pela família e amigos presentes, pela saúde e força para superar os obstáculos e por mais essa etapa em minha vida, que é uma verdadeira conquista.

Agradeço aos meus pais, Adriane e David, e ao meu irmão, Arthur, que me acompanharam diariamente, demonstrando apoio em pequenos e grandes gestos. Tenho certeza que sem vocês, essa vitória não seria possível.

Ao meu noivo, Heric, que sempre me incentivou, em diversas maneiras, a buscar o melhor para mim. Também agradeço pela compreensão de minhas ausências e estresse, pelo companheirismo, encorajamento e suporte prestado.

Também agradeço a empresa em que fiz estágio na área de Recursos Humanos, Tarumã, que me propiciou muito aprendizado e prática, e a experiência vivida na empresa, contribuiu para a escolha do tema deste estudo.

A todos que contribuíram com essa pesquisa, se disponibilizando em responder o questionário e se dedicando em prestar um depoimento sobre sua experiência, ou até mesmo quem repassou a pesquisa para conhecidos que se enquadravam no perfil para que pudessem responder, enriquecendo mais este trabalho.

E por último, agradeço a todos os meus professores, que impulsionaram o meu progresso nesses anos. Em especial, agradeço a minha orientadora Natália Fernandes, por ter aceitado o desafio deste tema, pela dedicação, por me tranquilizar diversas vezes e por transcender o significado de mestre, fazendo deste estudo uma verdadeira parceria.

RESUMO

MATOS, DAYANE DE AMORIM. **Lei de Aprendizagem: uma ferramenta de responsabilidade social aplicada nas organizações**. Número de folhas 49f. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). Faculdade Doctum, Juiz de Fora, 2019.

Uma organização que atua de forma socialmente responsável, seja através de iniciativa própria ou leis, é vista como agente transformador da sociedade. Quando uma empresa cumpre a Lei 10.097/2000 – a Lei da Aprendizagem, ela sinaliza que é contra o trabalho infantil e ainda proporciona ao adolescente e jovem o primeiro contato com o mercado de trabalho, dando oportunidade de adquirir conhecimento e experiência. A pesquisa aborda conceitos de Responsabilidade Social, passando pela evolução da lei que regulamenta o trabalho do aprendiz até explicar o contrato de aprendizagem. Logo, este estudo ainda avaliou o impacto na vida pessoal, profissional e acadêmica de pessoas que já passaram pelo Programa de Aprendizagem, a fim de ressaltar a importância do programa e ainda incentivar as empresas a não negligenciar essa mão de obra interessada. Para isso, um questionário foi elaborado e aplicado em ex-aprendizes, para fundamentar o proposto neste trabalho. De acordo com os resultados atingidos, fica evidente a relevância deste programa de inserção de jovens no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Responsabilidade Social. Inclusão. Programa de Aprendizagem.

ABSTRACT

An organization that acts in a socially responsible manner, whether through its own initiative or through laws, is seen as a transformative agent of society. When a company complies with Law 10.097/2000 – the *Lei da Aprendizagem* (“Learning Law”), it signals that it is against child labor and still provides the adolescent or young person with the first contact with the labor market, giving the opportunity to acquire knowledge and experience. The research addresses concepts of Social Responsibility, through the evolution of the law that regulates the work of the apprentice to explaining the learning contract. Therefore, this study will also evaluate the impact on the personal, professional and academic life of people who have already been through the Learning Program, in order to emphasize the importance of the program and encourage companies not to neglect this interested workforce. For this, a questionnaire was elaborated and applied to former apprentices, to support the proposal in this work. According to the results achieved, the relevance of this program of insertion of young people in the labor market is evident.

KEYWORDS: Social Responsibility. Inclusion. Learning Program.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Interesse em continuar participando da pesquisa	25
Figura 2 – Gênero dos entrevistados	26
Figura 3 – Faixa etária no momento de conclusão de curso e prática	26
Figura 4 – Faixa etária atual	27
Figura 5 – Escolaridade ao finalizar a aprendizagem	27
Figura 6 – Escolaridade atual	28
Figura 7 – Instituições de Ensino que ministram o curso de aprendizagem	28
Figura 8 – Motivação máxima para ser aprendiz	29
Figura 9 – Empresa deu atenção ao processo de aprendizagem	30
Figura 10 – Influência da aprendizagem na escolha de curso superior	31
Figura 11 – Influência da aprendizagem na escolha da profissão	32
Figura 12 – Influência da aprendizagem na formação pessoal	33
Figura 13 – Efetivados logo após o término do contrato de aprendizagem	34
Figura 14 – Influência da experiência em ser aprendiz para entrar no mercado de trabalho	35

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OSCIP	Organização Da Sociedade Civil De Interesse Público
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
SIGI	Sistema De Gestão Integrado
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	Serviço Nacional de Cooperativismo

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
1.1. Objetivos	11
1.1.1. <i>Objetivo geral</i>	<i>11</i>
1.1.2. <i>Objetivos específicos</i>	<i>11</i>
1.2. Justificativa	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	13
2.1. Responsabilidade Social.....	13
2.1.1. <i>Sistema de Gestão Integrado e SA8000.....</i>	<i>15</i>
2.2. Lei de Aprendizagem.....	16
2.2.1. <i>A Evolução da Legislação do Menor e Aprendiz no Brasil</i>	<i>17</i>
2.2.2. <i>Programa de Aprendizagem e Contrato de Aprendizagem.....</i>	<i>20</i>
2.2.3. <i>Visão da Aprendizagem no mercado de trabalho.....</i>	<i>21</i>
3. METODOLOGIA	23
4. ANÁLISE DE RESULTADOS	25
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
REFERÊNCIAS.....	38
APÊNDICES	42
APÊNDICE A – Questionário criado para ser aplicado em ex-aprendizes.....	42
APÊNDICE B – Depoimentos dos entrevistados.....	45

1. INTRODUÇÃO

Dentre as diversas ações de responsabilidade social que uma empresa pode implementar, está o cumprimento da Lei 10.097/2000, a Lei de Aprendizagem. Essa lei foi instituída para combater o trabalho infantil e, ainda, ser um meio para promover a inserção do jovem no mercado de trabalho.

Schermerhorn Jr. (2006, p.49) define a responsabilidade social corporativa como sendo a obrigação que uma organização deve agir servindo seus próprios interesses e também aos interesses de seus *stakeholders*. *Stakeholders*, conhecidos como agentes externos, atores sociais ou partes interessadas, são qualquer indivíduo, grupo ou instituição que seja afetado, independente da forma, pelo comportamento de uma organização.

A Lei de Aprendizagem, instituída em 2000, diz que é proibido o trabalho a menores de dezesseis anos, exceto se for na condição de aprendiz, porém só a partir de quatorze anos. Além da definição mínima com relação à idade, a lei traz uma série de orientações para que a organização cumpra o contrato de forma correta, trazendo segurança ao jovem aprendiz.

Ao dar oportunidade para o jovem entrar no mercado de trabalho, ainda como aprendiz, traz um vasto benefício, para a organização, passando pelo fator de cumprir a lei até o de difundir e propagar os conhecimentos e cultura da empresa, tendo, ainda, uma opção certa para escolha de um futuro funcionário. Em contrapartida, o jovem tem a oportunidade de adquirir conhecimentos, desenvolver habilidades técnicas e cognitivas acerca do que estuda no curso de aprendizagem em conjunto às funções desempenhadas na organização, além de poder ter contato cedo com o mercado de trabalho.

Diante do exposto, este trabalho visou levantar alguns conceitos no que diz respeito a responsabilidade social, revisar a evolução de lei até chegar na lei que rege o programa de aprendizagem no Brasil e, ainda, mostrar a importância e impacto dessa ferramenta legal de inclusão e responsabilidade social, através de questionário aplicados a pessoas que já participaram do programa.

1.1. Objetivos

1.1.1. Objetivo geral

O estudo visa demonstrar a importância da Lei nº 10.097/2000, a Lei de Aprendizagem, que foi criada para combater o trabalho infantil e ser uma ferramenta para inserir o jovem no mercado de trabalho. Ainda promover a sua relevância para o desenvolvimento cognitivo e social do jovem, demonstrando ser mais do que uma obrigação das organizações perante a lei, mas um forte instrumento de responsabilidade social.

1.1.2. Objetivos específicos

Pretende-se, ainda,

- Levantar conceitos de responsabilidade social aplicados em organizações;
- Fazer um breve histórico da evolução da lei e evidenciar as principais mudanças com o passar dos anos;
- Explicar como funciona o Programa de Aprendizagem, evidenciando sua prática nas organizações;
- Criar um questionário para ser aplicado em ex-aprendizes, para comprovar a relevância profissional, cognitiva e social em ter passado pelo programa.

1.2. Justificativa

O mercado de trabalho está repleto de mão-de-obra qualificada, experiente e disponível, principalmente no cenário atual, que o índice de desemprego aqui no Brasil gira em torno de 12,7% no primeiro semestre de 2019, segundo o IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, uma das mais altas taxas dos últimos anos. Com isso, a inserção do jovem no mercado de trabalho se torna mais difícil especialmente no que diz respeito ao primeiro emprego, uma vez que enfrenta uma concorrência pesada e experiente para os postos de trabalho.

Muito se fala de responsabilidade social no âmbito organizacional, que é uma forma da organização atuar de forma responsável em sua comunidade e sociedade, seja através de programas, leis ou iniciativa própria. Tido como uma vantagem competitiva, visto que hoje em dia os clientes observam atentamente as operações das empresas e comumente optam por empresas que estão preocupadas com o bem-estar comum, é também uma forma de propagar os valores e cultura da organização, além do resultado maior que é estreitar as diferenças no contexto social.

Levantadas essas duas questões, o trabalho se justifica por demonstrar a importância da Lei de Aprendizagem, que apesar de ser uma política pública instituída por lei, é uma ação de responsabilidade social, devido a propiciar o contato e inserção do jovem no mercado de trabalho, reduzindo a desigualdade, e combater o trabalho-infantil. Ainda, ratificar que o programa de aprendizagem não só impacta na educação e no desenvolvimento cognitivo e técnico do aprendiz, mas também suas escolhas e oportunidades futuras em sua vida profissional.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esse estudo tem como base a prática de Responsabilidade Social nas organizações e a Lei que rege a Aprendizagem no Brasil. No que diz respeito a Responsabilidade Social, será visto o que essa prática traz de vantagem para a organização e, ainda, falar sobre uma certificação nessa área. Já sobre a Lei de Aprendizagem, um breve levantamento histórico será mostrado, para que seja possível entender como se chegou na legislação atual, bem como funciona o Programa de Aprendizagem e o Contrato de Aprendizagem.

2.1. Responsabilidade Social

O tema responsabilidade social tornou-se recorrente em diversos cenários, principalmente nas organizações. Impulsionadas a fazerem algo para a sociedade, seja apenas intencionando o bem ou porque seu público requer que ajam com responsabilidade social genuína (SCHERMERHORN JUNIOR, 2006, p.50), as organizações agregam cada vez mais o assunto em seus valores e cultura.

Apesar de ser um termo disseminado tanto na sociedade quanto nas empresas e aparentemente novo, como se fosse algo do final da década de 90 para os anos 2000, a definição do que é responsabilidade social corporativa (RSC) já era discutida muito antes disso. Thomas Zenisek (1979, p. 359 *apud* OLIVEIRA, 1984, p.204) diz que a definição do termo responsabilidade social para alguns é apenas uma obrigação legal, para outros é a empresa se comportar de forma socialmente responsável levando sempre em consideração a ética e, ainda, para outros são apenas contribuições de caridade que a empresa faz.

Trazendo para uma perspectiva mais recente, Ribas *et al.* (2017) expõem que responsabilidade social é a relação ética e transparente que a empresa tem com todo seu público, buscando o desenvolvimento sustentável da sociedade. É cabível ressaltar que existe uma série de valores que devem ser considerados junto à responsabilidade social que precedem sua existência (ou criam a atmosfera para implementação) que são os direitos humanos, trabalhistas, buscando a prosperidade do meio ambiente, da comunidade e sociedade em si.

Não há dúvidas que a responsabilidade social é também uma vantagem competitiva, pois atualmente os consumidores buscam empresas que vivenciam e

transmitem essa prática. Além disso, o bom convívio com a comunidade em torno e o impulso para que ela cresça junto com a empresa, é algo que traz destaque e distinção frente à concorrência. Schermerhorn Jr. (2006, p.30) compreende que também “um elevado desempenho em termos de responsabilidade social pode se associar a um elevado desempenho financeiro e, na pior das hipóteses, não apresenta nenhum impacto financeiro adverso”.

Archie B. Carrol (1991), autor e pesquisador estadunidense, sugere que há quatro componentes que constituem a RSC: econômico, legal, ético e filantrópico. O componente econômico diz respeito a manter uma posição competitiva e que o sucesso da organização seja definido pela sua rentabilidade e desempenho consistente, garantindo a continuidade da empresa. O componente legal é quando a empresa age de maneira correta, respeitando a lei. O componente ético informa que deve-se reconhecer que a integridade corporativa vai além do mero cumprimento da lei e que também esteja de acordo com as expectativas da sociedade. Por fim, o componente filantrópico aponta que os colaboradores devem estar envolvidos com a comunidade local e que é importante ajudar e valorizar projetos que melhorem a qualidade de vida da comunidade.

O autor Chiavenato (2014), elucida que, no contexto brasileiro, várias empresas discutem formas de disseminar a atuação da empresa com responsabilidade social; o autor ainda nos apresenta o Instituto Ethos, que é uma OSCIP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público), cuja missão é “mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade justa e sustentável”.

Santos (2019) evidencia a importância em se observar que nem sempre uma empresa que está preocupada com seu impacto social está assegurada em ter políticas de responsabilidade social. Reforça que a conjuntura mundial requer que organizações tenham responsabilidade social, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento humano, isto é, trazendo o conceito de que devam existir ações para garantir inclusão social, sustentabilidade e respeito ao indivíduo, em busca de uma sociedade melhor.

Ao unir todos os conceitos expostos, é possível depreender que uma empresa que não busca diretrizes rumo à responsabilidade social não se destacará no mercado, e se for em contramão a esta forma de existir enquanto pessoa jurídica

nesse mundo globalizado, o fracasso será certo. É possível ter um alto desempenho financeiro ao aderir políticas de responsabilidade social, visto que sempre há retorno positivo para a imagem da organização e, no pior cenário, não trazer prejuízo financeiro algum. E a preocupação referente à sua atuação e impacto social deve ser inerente aos seus valores e cultura, respeitando leis e, principalmente, visando o bem-estar, inclusão e crescimento da comunidade e, até mesmo, da sociedade.

A seguir, será feita uma breve explicação sobre o Sistema de Gestão Integrado, bem como exemplificar uma certificação da área de responsabilidade social, algo que só traz ganhos para as organizações.

2.1.1. Sistema de Gestão Integrado e SA8000

Para atender o mercado que está cada vez mais exigente, as organizações acabam optando por normas para se enquadrar em padrões que trarão vantagens competitivas. E para otimizar o uso dessas normas, um sistema de gestão que racionalize esses itens é necessário para que haja a integração de processos.

Desta forma, De Cicco (apud CHAIB, 2005, p.25) conceitua Sistema de Gestão Integrado (SGI) como:

A combinação de processos, procedimentos e práticas utilizados em uma organização para implementar suas políticas de gestão e que pode ser mais eficiente na consecução dos objetivos oriundos delas do que quando há diversos sistemas individuais se sobrepondo.

O SGI integra os processos de meio ambiente, saúde e segurança no trabalho, qualidade e responsabilidade social e vem sendo adotado como uma forma de atender as exigências do mercado. Não existe uma norma específica para SGI, porém é a integração de normas que atendem aos processos citados anteriormente. As normas mais comuns são: ISO 9001 (qualidade), ISO 14001 (meio ambiente), OHSAS 18001 (saúde e segurança no trabalho) e SA 8000 (responsabilidade social), e é esta última que será explanada.

A SA 8000 é uma norma de certificação internacional do sistema de gestão da responsabilidade social de uma empresa. Além de atestar que esse sistema atende a legislação pertinente, a abordagem ética e responsável de uma empresa, a SA 8000 trata de trabalho infantil, trabalho forçado, saúde, segurança, liberdade de

associação e direito à negociação coletiva, discriminação, práticas disciplinares, jornadas de trabalho, remuneração e sistema de gestão (LEMOS, 2013).

Após ser implantada, a empresa recebe auditorias semestrais de fiscalização e auditorias de recertificação a cada três anos. O RINA, grupo multinacional que presta serviços de auditoria, verificação e certificação, elenca os principais benefícios ao aderir essa norma voluntária, que são:

- Melhoria da reputação internacional da empresa no que diz respeito à observância dos princípios ético-sociais;
- Criação de concorrência leal com base nos princípios de uma abordagem responsável para problemas sociais;
- Visibilidade para os consumidores que, em parte, baseiam a sua escolha no respeito aos princípios éticos por empresas;
- Redução de conflitos internos e conseqüente melhora no clima da empresa;
- Acesso facilitado a contribuições públicas, maior pontuação em concorrências.

Como um dos pontos da SA 8000 é ser contra o trabalho infantil, será abordado à frente a Lei de Aprendizagem, que tem em suas bases combater a mão-de-obra infantil, bem como ser uma política pública de responsabilidade social para inserção do jovem no mercado de trabalho.

2.2. Lei de Aprendizagem

A Lei 10.097/2000, mais conhecida como Lei de Aprendizagem, foi criada para combater a mão-de-obra infantil, que veio alterando o texto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), usando também como suporte o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Esta Lei foi ainda aprimorada em alguns aspectos através da Lei 11.180/2005.

Expondo brevemente, visto que será abordado mais adiante e de forma mais completa, a Lei de Aprendizagem, juntamente com os dispositivos de lei que aprimoraram sua redação, promove e garante um contrato formal de trabalho, ajustado, à adolescentes e jovens maiores de 14 e menores de 24 anos, devendo ser inscritos em um programa de aprendizagem para que haja uma formação

técnico-profissional metódica. Propiciando, assim, a inserção de adolescentes e, principalmente, jovens no mercado de trabalho.

Em contrapartida, a Lei de Aprendizagem, para as empresas de médio e grande porte, seja qual for sua natureza, o número de aprendizes deve ser correspondente à, pelo menos, cinco por cento e, no máximo, quinze por cento dos funcionários do estabelecimento. Caso não haja o cumprimento da Lei, a empresa é passível de multa.

O Estado, conforme o Artigo 6º da Constituição Federal de 1988, deve proporcionar “os direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988). Porém, o Estado, infelizmente, não consegue abarcar toda a sociedade, criando assim políticas públicas. Uma política pública é um rumo para combater e tentar diminuir problemas públicos, como diz Secchi (2016, p.5):

Problemas públicos e políticas públicas existem nas áreas de educação, segurança, saúde, gestão pública, meio ambiente, saneamento, habitação, emprego e renda, previdência social [...] entre muitas outras áreas. A finalidade de uma política pública é o enfrentamento, diminuição e até mesmo a resolução do problema público.

Apesar de ser uma lei, uma obrigação que essas organizações devem submeter-se, este instrumento, considerado uma política pública, pode ser visto de forma holística como responsabilidade social. A organização se torna, assim, um agente para reduzir essas desigualdades sociais.

2.2.1. A Evolução da Legislação do Menor e Aprendiz no Brasil

Será abordado nesse tópico, uma breve evolução da legislação no que diz respeito ao trabalho do menor e do aprendiz, destacando os principais marcos legais, com foco pós Proclamação da República até chegar nos dias de hoje.

Embora a Proclamação da República tenha acontecido em 1889, somente em 1891 que surgiu o primeiro texto normativo para regularizar o trabalho do menor (GOULART, 2005 apud GRAF, 2008, p.28). Esse texto normativo é o Decreto nº 1.313 de janeiro de 1891:

O Generalissimo Manoel Deodoro da Fonseca, Chefe do Governo Provisorio da Republica dos Estados Unidos do Brazil, attendendo à conveniencia e necessidade de regularisar o trabalho e as condições dos menores empregados em avultado numero de fabricas existentes na Capital

Federal, afim de impedir que, com prejuizo proprio e da prosperidade futura da patria, sejam sacrificadas milhares de crianças.(BRASIL, 1891).

Esse decreto com vigência limitada apenas ao então Distrito Federal (hoje é a cidade do Rio de Janeiro), trouxe a luz a idade para ser considerado menor trabalhador, bem como o número de horas trabalhadas, podendo-se destacar que não poderiam ser admitidos trabalhadores menores de 12 anos, salvo na condição de aprendiz na idade de oito anos completos até doze anos (Art. 2º), e ainda a jornada de trabalho diária: menores do sexo feminino de 12 a 15 anos e do sexo masculino de 12 a 14 poderiam trabalhar até sete horas, menores do sexo masculino de 14 a 15 anos até nove horas, aprendizes de 8 a 10 anos poderiam se ocupar até três horas e aprendizes de 10 a 12 anos até quatro horas (Art. 4º).

Nas décadas seguintes, várias medidas sugeriram para tentar regulamentar a situação do menor, porém nenhuma teve sucesso e acabou por cair no esquecimento (GRAF, 2008). É válido mencionar o Código de Menores, que é o Decreto nº 17.943-A de 12 de outubro de 1927, válido em todo território da República, que em seu capítulo IX dispõe sobre o trabalho do menor, destacando-se: para trabalho a idade mínima seria de 12 anos, proibição de trabalho noturno para menores de 18 anos e a obrigatoriedade em passar por um exame de aptidão física gratuito realizado por médico para que seja admitido para trabalho.

Nos anos 30 e 40 aconteceu uma série de regulamentações, segundo Barros (2007, p. 537-538 apud GRAF, 2008, p.30):

Vieram os Decretos nº 22.042, de 1932, limitando a 14 anos a idade mínima para o emprego de menores na indústria, o Decreto nº 423, de 1935, que ratificou as Convenções Internacionais da OIT nº 5 e 6, o Decreto nº 6.029, de 1940, sobre instituição de cursos profissionais e o Decreto-Lei nº 3.616, de 1941, instituindo a Carteira de Trabalho do Menor, extinta em 1969, com a Carteira de Trabalho e Previdência Social comum aos adultos e menores. Em 1943, editou-se a CLT, contendo um capítulo destinado à proteção do Menor.

Na CLT, em 1943, reforçava a proibição de atividade laborativa à menores de 14 anos, além de uma prova de saber ler, escrever e contar, que era mediante ao certificado de conclusão do curso primário, mas essa lei ainda dava brecha para não precisar do certificado do curso primário. Anos mais tarde, com a Constituição Federal de 1967, houve o retrocesso na idade mínima para trabalho do menor, retornando a ser doze anos. Em 1979, foi instituído o Novo Código de Menores, Lei 6.697/1979, que foi revogado em 1990 pelo ECA, apenas sinalizava que o trabalho do menor seria regulado por legislação especial.

Em 1988, uma nova Constituição Federal entra em vigor e no Artigo 7º, inciso XXXIII, reestabelece a idade mínima para o trabalho em quatorze anos, além da proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Posteriormente, em 1998, a partir de uma Emenda Constitucional, a redação desse inciso passou a ser: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (BRASIL, 1998).

Em 1990 foi criado o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/90), extinguindo assim o Novo Estatuto de Menores. O ECA traz questões que tratam “Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho”, compreendendo nove artigos em que podem ser destacados: idade de quatorze anos, salvo em condição de aprendiz (a Emenda Constitucional de 1998 apontada no parágrafo anterior sobrepuja esse item); a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor; essa formação técnico-profissional deve ainda garantir o acesso e frequência obrigatória ao ensino regular e as atividades devem ser compatíveis com o desenvolvimento do adolescente; e o programa social que tenha por base o trabalho educativo deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada (BRASIL, 1990).

Já em 2000 surge a Lei 10.097, que é a Lei de Aprendizagem, que surgiu para alterar os artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 e revogar artigo 80, o § 1º do art. 405, os artigos 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Dessa lei são notórios: a definição clara de que para o efeito da lei considera-se menor todo trabalhador de quatorze até dezoito anos; para menores de dezesseis anos e maiores de quatorze apenas na condição de aprendiz; o empregador se compromete a assegurar ao inscrito no programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; dispõe que o aprendiz deve executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 2000). Já a Lei 11.180/2005, altera a Lei de Aprendizagem apenas estendendo a idade máxima para ser considerado aprendiz para o menor de 24 anos; ainda traz um dispositivo de inclusão que define que essa idade máxima não se aplica a portadores de deficiência.

A Lei de Aprendizagem, juntamente com a Lei 11.180/2005, estabelece as normas para o Programa de Aprendizagem, bem como para o contrato de aprendizagem.

2.2.2. Programa de Aprendizagem e Contrato de Aprendizagem

Conforme o que é exposto no manual elaborado em 2014, disponível no endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), na seção de Aprendizagem Profissional, o Programa de Aprendizagem é definido como um “programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e com atividades práticas coordenadas pelo empregador”.

A quem participa desse programa é chamado de aprendiz. O aprendiz pode ser qualquer pessoa entre 14 e 24 anos, que esteja matriculado e frequente à escola regular, caso não tenha concluído o Ensino Médio, devendo estar inscrito em programa de aprendizagem de formação técnico-profissional. Caso seja deficiente, a lei fala que a idade máxima apresentada não se aplica. Ainda, a Lei 11.788 sancionada em 2008, considera, em localidades que não há oferta de Ensino Médio, “a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental” (BRASIL, 2008).

As organizações que são obrigadas a contratar e matricular aprendizes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem são estabelecimentos de qualquer natureza, devendo o número mínimo ser 5% e máximo de 15% dos trabalhadores existentes na organização (BRASIL, 2000). A partir dessa porcentagem conclui-se que empresas com no mínimo 7 empregados podem contratar aprendizes. De acordo com a Lei da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, essas empresas estão dispensadas de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (art. 51, inciso III da Lei 123/2006). Ainda, a lei permite que esse limite de aprendizes não se aplica no caso do empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional (art. 429, parágrafo 1º A da CLT).

As instituições que são qualificadas para ministrar os cursos para ministrar os cursos de aprendizagem são os Serviços Nacionais de Aprendizagem: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Nacional de Aprendizagem

Comercial (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP). Entretanto, existe a hipótese de que não haja curso ou vagas suficientes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, podendo essa necessidade ser atendida, conforme o Decreto 9.579/2018, por: escolas técnicas e agrotécnicas de educação; e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no conselho municipal dos direitos da criança e do adolescente.

A aprendizagem é regida por um contrato de aprendizagem, suas diretrizes estão no Decreto 9.579/2018. De acordo com o Manual de Aprendizagem do MTE (2014, p.13), de forma simplificada, o contrato de aprendizagem é:

Acordo de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Em contraponto, o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Ainda conforme o Manual de Aprendizagem, o aprendiz tem direitos como: salário mínimo-hora, alíquota de 2% de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), pagos pelo empregador mensalmente; férias, caso devido, coincidindo preferencialmente com as férias escolares; vale-transporte, tanto para o trajeto para a empresa quanto para a instituição de ensino teórico de aprendizagem; e sua jornada não pode ser maior que 6 horas diárias (BRASIL, 2014).

O contrato do aprendiz deverá se extinguir de acordo com o prazo estipulado para o término, quando o aprendiz completar 24 anos (exceto o caso de aprendiz com deficiência) ou ainda por: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; falta disciplinar grave; ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e a pedido do aprendiz (BRASIL, 2000). Ao aprendiz que concluir o programa de aprendizagem é devido um certificado de qualificação profissional emitido pela entidade que realizou a sua formação teórica-metódica.

2.2.3. Visão da Aprendizagem no mercado de trabalho

A forma como é feita a seleção do aprendiz pode variar de empresa para empresa. Conforme o Blog SENAC São Paulo, as organizações podem utilizar seus próprios métodos de recrutamento e seleção e depois devem matricular o

selecionado em um curso de aprendizagem; ainda segundo este blog, empresas públicas ou de economia mista devem “contratar o aprendiz por meio de processo seletivo (com edital) ou com o auxílio de entidades sem fins lucrativos”. No entanto, de acordo com o Portal da Indústria, para as empresas do setor industrial que desejam que seus aprendizes façam curso no SENAI, antes estes devem ser aprovados no processo seletivo da própria instituição de ensino. Há, ainda, algumas organizações que usam como critério de seleção fatores socioeconômicos, como por exemplo é feito na Caixa Econômica Federal em que um dos requisitos para ser aprendiz é a renda familiar de até 50% do salário mínimo per capita.

Embora existam métodos diferentes de selecionar o aprendiz, as chances de estar melhor colocado no mercado de trabalho é maior para jovens que tiveram essa experiência. Isso é o que diz a reportagem do site Correio Braziliense (2019):

Para os jovens, é a oportunidade do primeiro emprego, já com carteira assinada. Para as companhias, trata-se de uma chance de treinar mão de obra interessada desde cedo que, mais tarde, poderá compor o quadro em outras funções. A fim de entender o perfil dos trabalhadores da aprendizagem, o Centro de Integração Empresa-Escola (Ciee) fez uma pesquisa em parceria com o Datafolha e concluiu que um quarto dos jovens aprendizes são efetivados nas firmas em que participaram de programas do tipo.

Portanto, esses jovens que tiveram a possibilidade de fazer um curso de formação teórica-metódica e ainda exercer a prática de aprendizagem em uma empresa, experimentaram como é estar no mercado de trabalho e ainda todos os impactos e influência que isso acarreta em suas vidas.

3. METODOLOGIA

A pesquisa apresentada será do tipo descritivo-exploratória. Segundo Gil (2016), uma pesquisa exploratória é para proporcionar uma familiaridade com o problema, possibilitando uma visão geral sobre determinado fato; conforme Prodanov e Freitas (2013), esse tipo de pesquisa geralmente envolve levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes acerca do tema e análise de exemplos para estimular a compreensão. Ainda, Gil (2016) define uma pesquisa descritiva, aquela que pretende descrever características de determinada população ou fenômeno, usando técnicas padronizadas de coleta de dados, como por exemplo, questionário.

Também, pensando o ponto de vista da abordagem do problema, essa pesquisa traz resultados quantitativos e qualitativos. Prodanov e Freitas (2013) diz que a pesquisa quantitativa significa traduzir em números opiniões e informações; nessa pesquisa foram gerados gráficos para tal análise. Ainda, segundo esses mesmo autores, a pesquisa qualitativa se caracteriza pelos dados coletados que retratam os elementos existentes na realidade estudada, considerando a subjetividade do sujeito; pelo fato do questionário contemplar um espaço para que o respondente pudesse preencher um depoimento livremente, dados qualitativos puderam ser extraídos de forma a enriquecer a pesquisa.

Para toda a escrita e desenvolvimento teórico, foi utilizado o software Word, do pacote Microsoft Office 2013. Para elaboração de gráficos, foi usado o software Excel, do mesmo pacote já mencionado.

Todo material para desenvolvimento do referencial teórico foi embasado em livros impressos e digitais, artigos científicos, sites, reportagens e leis. Os livros e artigos são, principalmente, das áreas de responsabilidade social, administração, direito e psicologia. As leis foram estudadas a partir do Portal da Legislação, bem como de outros sites que ofereceram suporte para interpretação e complemento. Outros sites com informações relevantes e reportagens serviram de apoio para agregar informações ao tema pesquisado.

Foi desenvolvido um questionário para ser aplicado em pessoas que passaram pelo programa de aprendizagem; 56 pessoas responderam essa pesquisa. Elaborado através da ferramenta online gratuita “*Google Forms*”, o questionário contém 18 itens, de múltipla escolha e dissertativa, sendo destes 15 de

caráter obrigatório. As questões são sobre o momento em que a pessoa foi jovem aprendiz, como idade, escolaridade, instituição em que realizou o curso, se a pessoa foi efetivada na empresa, se a área de atuação refletiu nas suas perspectivas profissionais e acadêmicas, bem como o grau de importância que o ex-aprendiz avalia no que diz respeito a sua formação pessoal. Ainda, há um espaço para que a pessoa relatasse, de forma livre, sobre sua experiência em ser ter sido aprendiz. Todos os depoimentos coletados estão na íntegra no apêndice deste estudo.

O questionário ficou online para coleta de resposta de 05 de outubro de 2019 a 18 de outubro de 2019. Para ser respondido, o questionário foi disparado por meio de link para conhecidos da autora que participaram do programa de aprendizagem; estes conhecidos replicaram o link para outras pessoas. Portanto não foi possível quantificar o número de pessoas que tiveram acesso ao questionário para se calcular a amostragem.

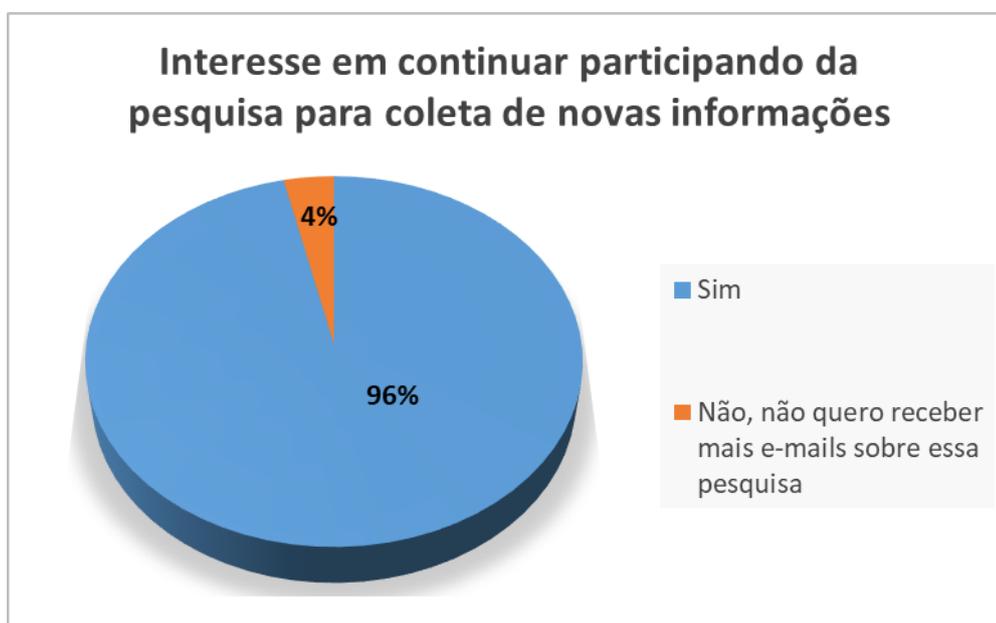
A análise de resultados foi desenvolvida expondo as respostas dos ex-aprendizes de acordo com o questionário por meio de gráficos, juntamente com seus depoimentos que evidenciam o que fora respondido, sendo ainda alguns resultados reforçados por outros autores, como por exemplo Sousa, Frozzi e Bardagi (2013). Ao final da análise, é possível concluir a relevância do programa de aprendizagem para a vida dos entrevistados.

4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Inicialmente, são apresentados os resultados obtidos na aplicação do questionário que está no Apêndice A. O questionário abordou questões da situação atual do ex-aprendiz, bem como na época em que fora aprendiz, com a intenção de se fazer um comparativo.

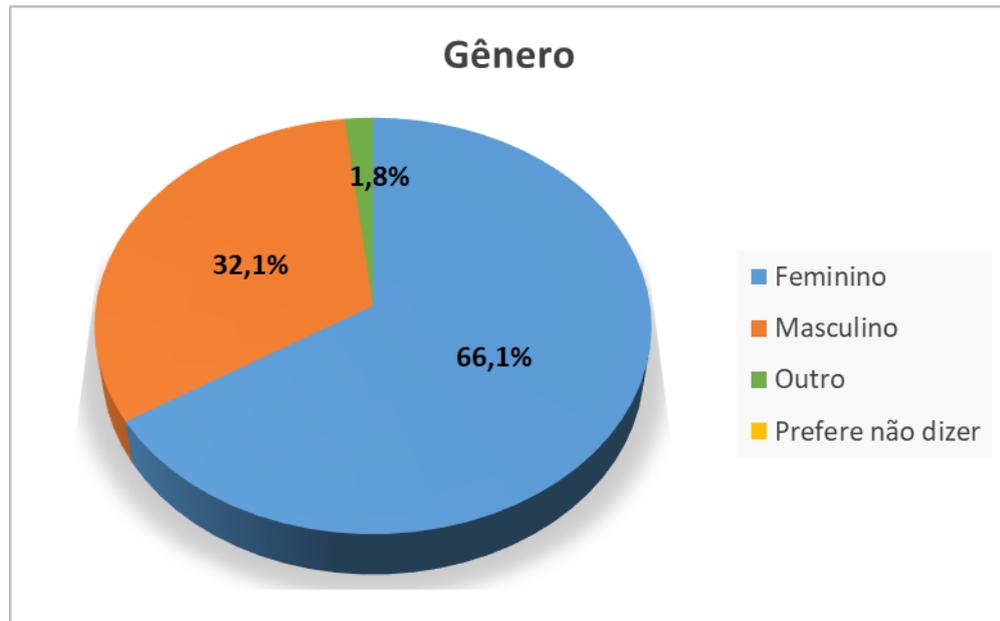
Nesse questionário, era obrigatório preencher o campo e-mail, já o nome para identificação em caso de usar algum trecho do seu depoimento (feito na questão discursiva) não era obrigatório. Como é possível verificar, a maioria dos entrevistados estão dispostos a serem contatados futuramente para esclarecimentos de suas respostas ou sobre a pesquisa de forma geral, Figura 1. Essa pergunta foi feita não só para que fosse possível tirar alguma dúvida baseado no que fora respondido na pergunta discursiva, mas também pensando em uma futura continuação ou expansão desse estudo.

Figura 1 – Interesse em continuar participando da pesquisa



Fonte: Autora (2019)

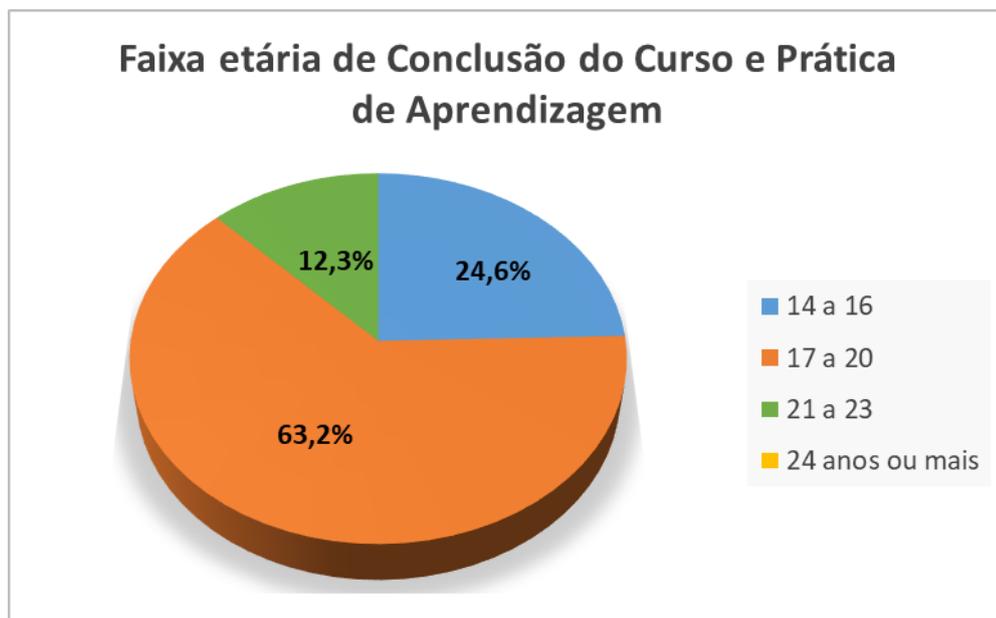
Dos entrevistados, a maioria se identifica como sendo do gênero feminino, Figura 2. A escolha da palavra gênero é por esta pesquisa fazer referência da ordem de construção social e não biológica.

Figura 2 – Gênero dos entrevistados

Fonte: Autora (2019)

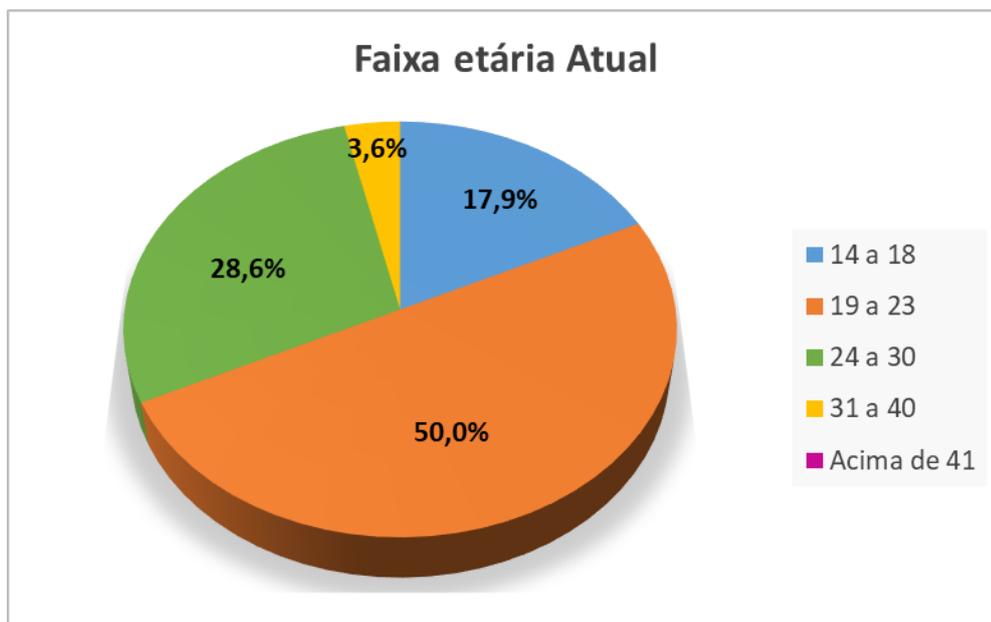
Visto que do grupo pesquisado o resultado seja este, de acordo com Baylão e Schettino (2014) “as mulheres se preocupam mais com sua formação profissional do que a maioria dos homens, por isso se destacam mais por sua diversidade e processos multifuncionais”.

A faixa etária dos respondentes, tanto na época de conclusão do curso quanto a atual se apresentam na Figura 3 e Figura 4:

Figura 3 – Faixa etária no momento de conclusão de curso e prática

Fonte: Autora (2019)

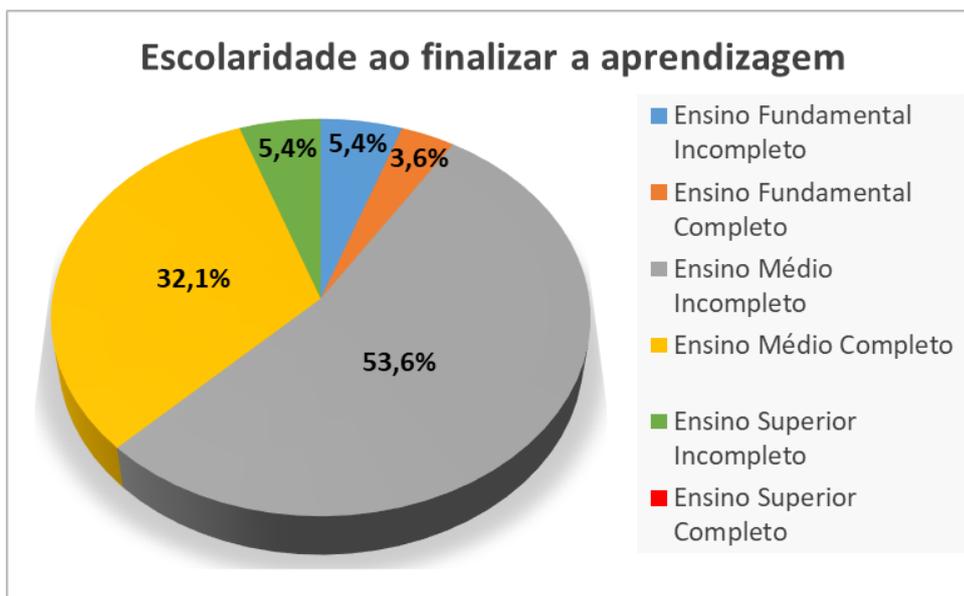
Figura 4 – Faixa etária atual



Fonte: Autora (2019)

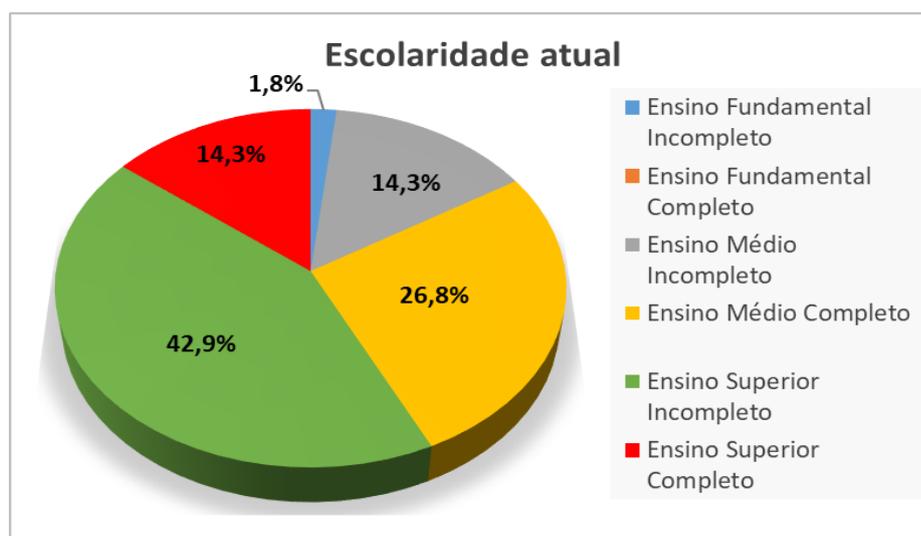
Também foi feito um comparativo entre a escolaridade da época em que finalizaram a aprendizagem com a escolaridade atual dos entrevistados, com a intenção de avaliar se os respondentes deram continuidade aos estudos:

Figura 5 – Escolaridade ao finalizar a aprendizagem



Fonte: Autora (2019)

Figura 6 – Escolaridade atual

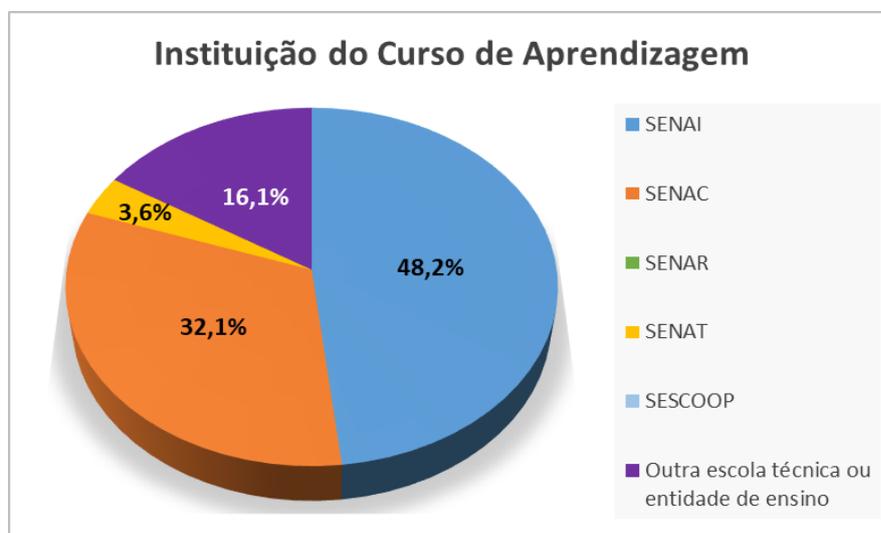


Fonte: Autora (2019)

A partir do comparativo de antes e depois da escolaridade, a grande maioria que passou pelo programa de aprendizagem deram sequência aos estudos. É válido frisar que a pessoa que respondeu na escolaridade atual “Ensino Fundamental Incompleto”, também respondeu isso na escolaridade ao término do curso e prática de aprendizagem, sua faixa etária é de 14 a 16 anos, estando em fase escolar. A mesma observação é válida para quem respondeu na escolaridade atual “Ensino Médio Incompleto”.

Entre os entrevistados, as instituições de ensino mais procuradas que ministram os cursos de aprendizagem são o SENAI e o SENAC, Figura 7:

Figura 7 – Instituições de Ensino que ministram o curso de aprendizagem



Fonte: Autora (2019)

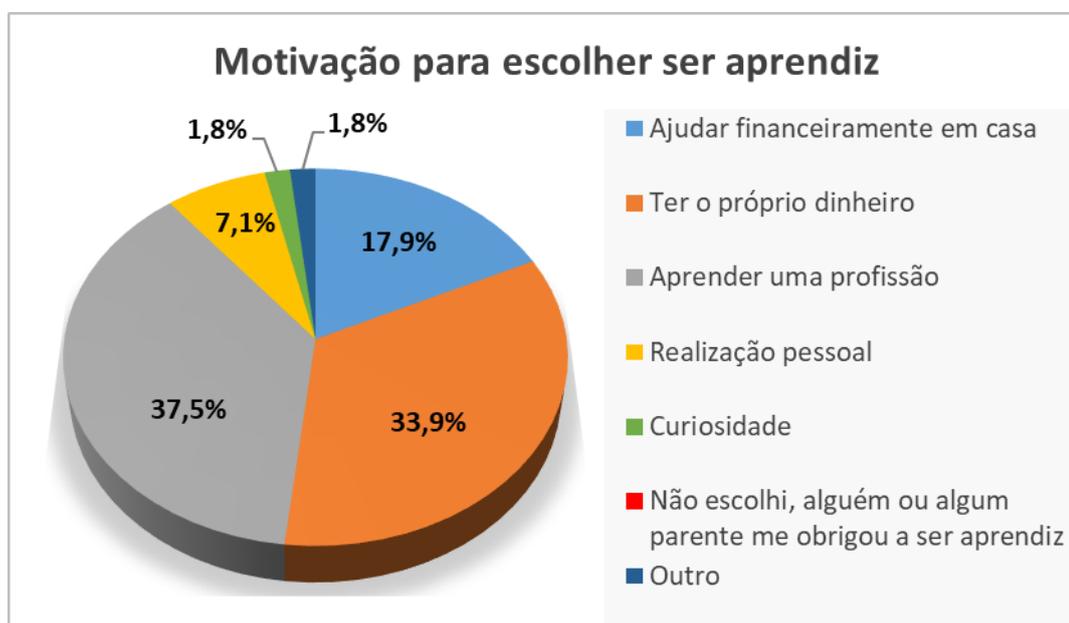
Dois respondentes do questionário, que foram alunos do SENAI e do SENAC, falaram um pouco sobre a aprendizagem vista nessas instituições:

“[...] A orientação teórica no SENAC também foi de grande valor, influenciando não somente na minha vida profissional, como também na minha vida pessoal.” (Entrevistado #6).

“O programa de aprendizagem do SENAI abre nossa mente com respeito ao mercado de trabalho. Temos uma outra visão e valores a respeito do que é uma empresa, de como ser um bom profissional, do que é responsabilidade e comprometimento. Acho que todos jovens deviam fazer aprendizagem.” (Entrevistado #50).

Na Figura 8, é possível observar o que levou cada entrevistado a escolher ser aprendiz, isto é, qual foi sua maior motivação para participar do programa de aprendizagem.

Figura 8 – Motivação máxima para ser aprendiz



Fonte: Autora (2019)

“Aprender uma profissão” e “ter o próprio dinheiro” são os aspectos que mais motivaram os entrevistados a se tornarem aprendizes, possivelmente pela construção social de que “o trabalho dignifica o homem”, pois conforme é exposto por Sousa, Frozzi e Bardagi (2013, p.919) “a questão financeira não é somente o que faz com que o trabalho seja claramente supervalorizado, mas também o valor

moral e social que este representa dentro da cultura da qual fazemos parte”. A terceira opção mais respondida, “ajudar financeiramente em casa”, é a relação que o aprendiz enxerga na sua posição diante do trabalho “levando os jovens a buscarem obter renda para ajudar o sustento de suas famílias”, como exemplifica Mattos e Chaves (2006, p.72). A título de evidenciar a motivação para ser aprendiz, eis alguns depoimentos dos entrevistados:

“Gostei de ser aprendiz, fiz mesmo para ajudar financeiramente e para ocupar o tempo vago pois estava passando por um período difícil em casa. [...]” (Entrevistado #15).

“Optei por realizar um curso de Aprendizagem para ter certeza que me identificava com a área administrativa. [...]” (Entrevistado #51).

A respeito da importância que foi dada à aprendizagem dos entrevistados, é possível ser visualizado na Figura 9, se o ex-aprendiz avalia que a empresa deu a devida atenção ao processo de aprendizagem:

Figura 9 – Empresa deu atenção ao processo de aprendizagem



Fonte: Autora (2019)

Como é possível ver, a maioria dos aprendizes acreditam que a empresa se importou com seu processo de aprendizagem:

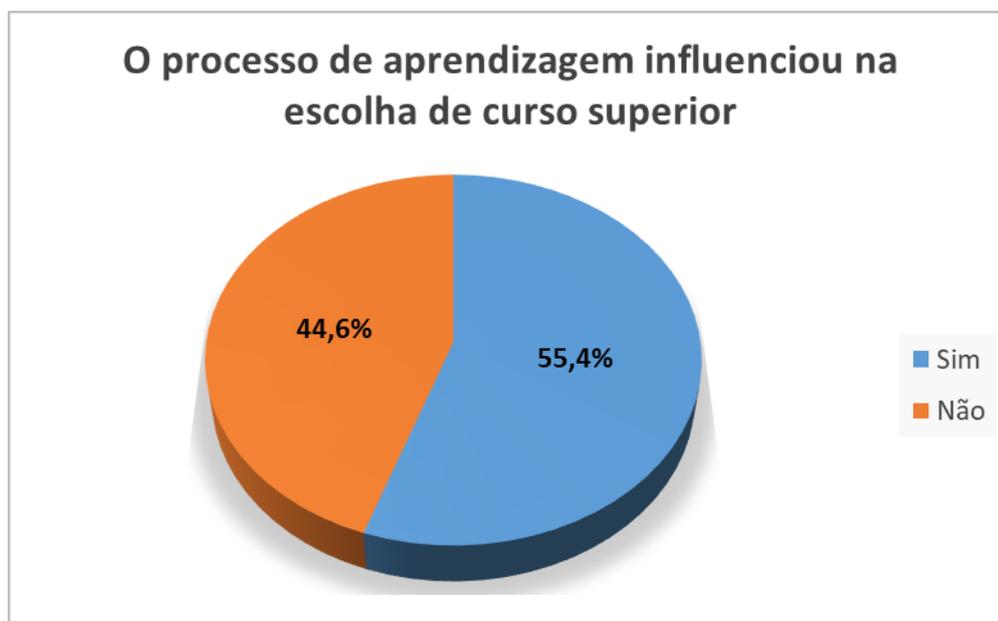
“Um das experiências na empresa na qual fui jovem aprendiz é que eles [outros funcionários] sempre trataram a gente como colaborador da empresa e não só como jovem.” (Entrevistado #30).

“Com muito orgulho digo que minha experiência como jovem aprendiz foi maravilhosa, aprendi muito no setor que eu atuava e sigo exercendo até hoje cada aprendizado que tive, hoje na empresa que trabalho atualmente vejo o quanto foi importante o meu aprendizado.” (Entrevistado #9).

Mesmo sendo minoria, alguns jovens ainda relataram que não tiveram uma boa experiência na empresa, pois ficavam sem fazer nada na empresa, gerando um sentimento de que sua prática de aprendizagem estava sendo negligenciada, evidenciando que aprenderam mais no curso do que na empresa.

As próximas três figuras revelam a influência de escolha acadêmica e profissional e, também, a influência na formação pessoal em ter passado pelo curso e prática de aprendizagem. Na Figura 10, o aspecto levantado foi sobre a influência em ter passado pelo processo de aprendizagem na escolha individual de fazer um curso superior.

Figura 10 – Influência da aprendizagem na escolha de curso superior



Fonte: Autora (2019)

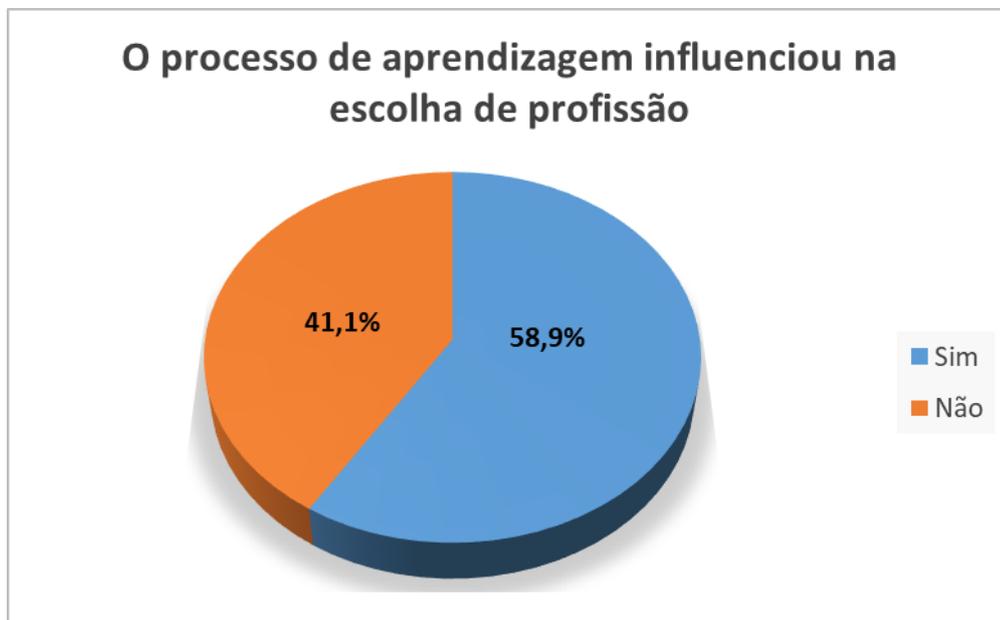
Dentre os respondentes, a maioria acredita que a experiência da aprendizagem influenciou na escolha do curso superior, sendo tanto um curso da mesma área em que foi aprendiz ou de outra área:

“Quando fiz o curso de aprendizagem mudei totalmente minha escolha sobre qual faculdade cursar, antes meu desejo era fazer algum curso na área da saúde, mas depois que fiz o curso de Processos Administrativos no SENAI me encantei pela área e escolhi cursar Administração. [...]” (Entrevistado #52).

“Fui menor aprendiz na época e foi uma ótima experiência[...]. Fiquei na área administrativa, a partir disso concluí que superior em administração não era a opção, depois de não gostar das atividades desenvolvidas, então, além de amadurecer ajudou na minha escolha e esclarecer questões relacionadas a faculdade.” (Entrevistado #44).

Na Figura 11, é possível observar se a experiência em ter sido aprendiz influenciou na escolha de profissão do entrevistado:

Figura 11 – Influência da aprendizagem na escolha da profissão



Fonte: Autora (2019)

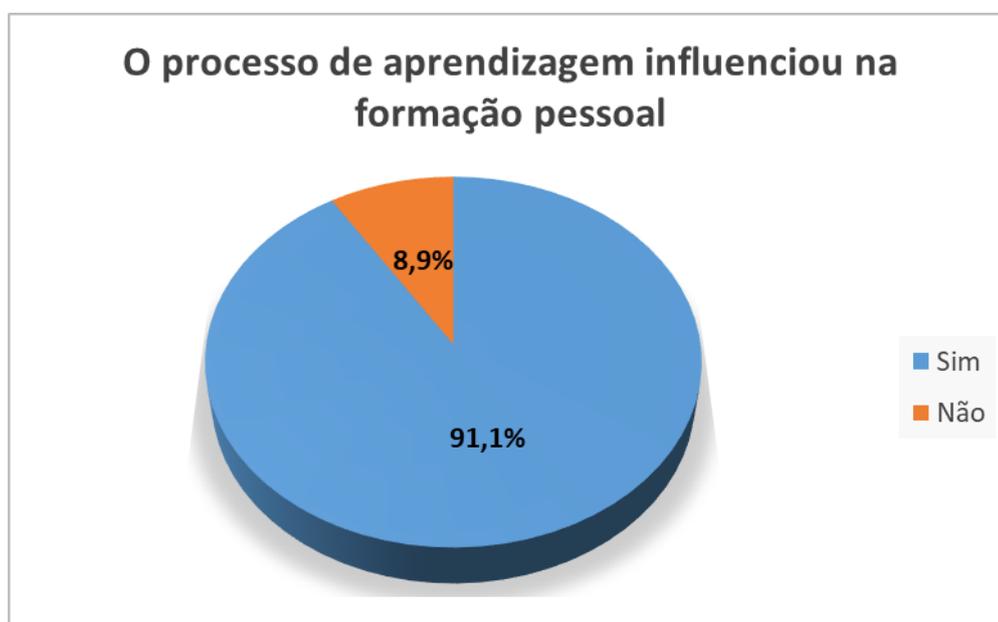
Mediante o gráfico, 58,9% acreditam que a experiência do processo de aprendizagem influenciou na sua escolha de profissão, como é possível observar a partir dos relatos:

“[...] E graças a esta escolha minha vida profissional alavancou e pude ser contratado pela empresa que eu era vinculado no SENAI, a partir daí, tenho vários projetos que sonho em realizar após a faculdade. ” (Entrevistado #52).

“Foi um período de definição no que eu gostaria de fazer profissionalmente, e apesar de não ter continuado na empresa, depois disso me projetei para trabalhar na área e hoje trabalho na mesma área em que fui aprendiz. ” (Entrevistado #38).

Já sobre a influência na formação, é capaz concluir que ter passado pelo programa de aprendizagem, do ensino teórico à prática de aprendizagem, impacta de forma expressiva na constituição do aprendiz como pessoa, visto na Figura 12:

Figura 12 – Influência da aprendizagem na formação pessoal



Fonte: Autora (2019)

Com o resultado apresentado, isto é, mais de 90% dos ex-aprendizes acreditam que a experiência influenciou na sua formação pessoal, sendo evidenciado ainda por alguns depoimentos:

“Foi uma experiência muito bacana, foi minha primeira experiência profissional e me preparou para a vida "adulta" com responsabilidades e dedicação com alguma coisa. ” (Entrevistado #1).

“[...] Ter o primeiro contato com o mercado de trabalho cedo me fez amadurecer como pessoa, me tornando melhor em tomadas de decisões, melhorando a minha forma de lidar com as pessoas e aumentou inclusive meu

interesse nos estudos. E ainda, ter algum dinheiro meu, me possibilitou investir em estudo e em realizações pessoais. No geral foi ótimo para o meu desenvolvimento.” (Entrevistado #8).

“[...] Aprendi no curso a lidar com as pessoas, a saber me portar no atendimento, ter mais autoconfiança ao lidar com clientes e sem dúvidas foi um amadurecimento, por ter saído da zona de conforto, que no caso o adolescente tem. [...]” (Entrevistado #45).

Muitos aprendizes esperam ser contratados como funcionários na empresa em que estão realizando a prática profissional ao término do programa de aprendizagem. Mas nem sempre isso é possível, pois nem todas as empresas acabam por efetivar o aprendiz, seja pelo jovem não ter idade o suficiente para ser efetivado ou não ser do interesse da empresa, como observa-se na Figura 13:

Figura 13 – Efetivados logo após o término do contrato de aprendizagem



Fonte: Autora (2019)

Ainda que não sendo a maioria, apenas 30,4%, alguns entrevistados que foram efetivados relatam como foi a experiência:

“Foi uma experiência incrível, que trouxe muito conhecimento e me sinto muito realizado pela contratação. Atuo há quase 4 anos na empresa que fui aprendiz e já percorri diversos setores.” (Entrevistado #43).

“Iniciei minha carreira em uma empresa multinacional. O meu desenvolvimento foi incrível, e logo ao término do contrato fui efetivada como Analista. [...]” (Entrevistado #56).

Mesmo não sendo efetivados pela empresa, grande parte dos entrevistados consideram que ter passado pela experiência de ter sido aprendiz influenciou para conseguir se inserir no mercado de trabalho, sendo essa percepção ilustrada na Figura 14.

Figura 14 – Influência da experiência em ser aprendiz para entrar no mercado de trabalho



Fonte: Autora (2019)

O impacto para inserção no mercado de trabalho visto no gráfico acima, fica ainda mais evidenciado com os seguintes depoimentos:

“[...] Com isso se torna um excelente pontapé inicial para atingir seus objetivos, já que faz da sua alocação no mercado de trabalho um pouco mais fácil, e te ensina boas práticas do profissionalismo. [...]” (Entrevistado #34).

“Foi muito bom, porque tenho o curso de vendas. [...] o curso me ajudou a conseguir emprego e me diferenciar dos demais, até porque Juiz de Fora é uma cidade que mais tem é emprego de vendedora, então tem que ser diferenciada para se destacar [...]” (Entrevistado #45).

Por fim, embora o questionário não trazia nenhuma pergunta direcionada se o ex-aprendiz recomendaria o programa de aprendizagem, no campo em que os

respondentes poderiam relatar sua experiência ao ser aprendiz, muitos enfatizaram a importância do programa:

“[...] acho que todos devem ser aprendiz antes de começar no seu primeiro emprego, pois a paciência de algumas pessoas em ensinar ajuda muito para ser um melhor profissional, o que as vezes não acontece no primeiro emprego, onde é ensinado apenas o serviço e detalhes como o que descrevi anteriormente a pessoa aprende com o tempo. ” (Entrevistado #22).

“[...] Aconselho a todos os jovens que tenham a oportunidade a se inscrever nesse tipo de programa e absorver o máximo possível dessa experiência, é garantia de uma perspectiva melhor de mercado de trabalho e de vida. ” (Entrevistado #34).

Logo, fica evidente que o Programa de Aprendizagem é uma experiência transformadora e que desenvolve quem participa em diversos aspectos, seja o desenvolvimento cognitivo e ainda aspectos da vida profissional, pessoal ou acadêmica.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A responsabilidade social é uma vantagem competitiva quando aplicada nas organizações, não só por ser vista pelos clientes de forma positiva, mas por essas organizações serem de fato agentes de mudanças. No caso específico estudado, em que se tratou do cumprimento da Lei de Aprendizagem, é benefício para a empresa, não só por estar de acordo com legislação, mas também transformar a vida de jovens e adolescentes, como foi observado pelos entrevistados.

Os entrevistados acreditam que ter sido aprendiz foi o início de um novo capítulo em suas vidas, seja a vida acadêmica, profissional ou até mesmo pessoal. Muitos entendem a condição de ser aprendiz como uma oportunidade em conhecer o mercado de trabalho, aprender e desenvolver habilidades sem a pressão que teriam caso fossem contratados como empregado da própria organização. Ainda, é reconhecido o importante papel das instituições de formação teórica-metódica, em que o aprendiz, no papel de aluno, tem contato com instrutores qualificados e outras pessoas que compartilham da mesma experiência.

Ao final, mesmo sem serem questionados, a maioria dos entrevistados percebem a relevância do programa de aprendizagem, recomendando que outros jovens e adolescentes deveriam passar por essa experiência. É confirmado que participar do programa é algo que impacta de forma muito positiva o futuro do aprendiz.

É possível concluir que este trabalho atingiu o objetivo proposto, pois demonstra que além do programa impactar a sociedade, através dos jovens e adolescentes, é uma ótima oportunidade para a empresa treinar uma mão de obra qualificada e interessada, não devendo ser visto apenas como uma obrigação, negligenciando seu papel para com esses aprendizes.

Ainda, como um trabalho futuro, sugere-se um estudo de caso em organizações que têm o real compromisso com o Programa de Aprendizagem, para verificar a percepção que os gestores têm com relação aos aprendizes, isto é, a forma como é implementada o programa, desde a seleção do aprendiz até a conclusão da aprendizagem.

REFERÊNCIAS

BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. A Inserção da Mulher no Mercado de Trabalho Brasileiro. In: **XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – SEGeT**, 2014, Resende. Disponível em <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2019.

Blog do Senac de São Paulo. **Precisa contratar um jovem aprendiz? Conheça 10 dúvidas principais sobre esse tipo de contratação**. Disponível em: <<https://www.blogsenacsp.com.br/contratar-um-jovem-aprendiz/>> Acesso em: 18 out. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 28 set. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 set. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Disponível em <<http://legis.senado.leg.br/norma/392104/publicacao/15722580>>. Acesso em: 23 set. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 17.943-A de 12 de outubro de 1927**. Consolida as leis de assistencia e protecção a menores. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D17943A.htm>. Acesso em: 23 set. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm>. Acesso em: 30 set. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm>. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 30 set. 2019.

BRASIL. **Lei no 6.697, de 10 de outubro de 1979.** Institui o Código de Menores. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6697.htm>. Acesso em: 28 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm>. Acesso em: 30 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005.** Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm>. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. **Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.** Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte; altera dispositivos das Leis no 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei no 10.189, de 14 de fevereiro de 2001, da Lei Complementar no 63, de 11 de janeiro de 1990; e revoga as Leis no 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e 9.841, de 5 de outubro de 1999. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 29 set. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho e Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Manual da Aprendizagem:** O que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília, DF, 2014. Disponível em: < http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf>. Acesso em: 29 set. 2019

Caixa Econômica Federal. **Trabalhe na Caixa – Sobre a Caixa.** Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/sobre-a-caixa/trabalhe-na-caixa/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 18 out. 2019.

CARROLL, Archie B. et al. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. **Business horizons**, v. 34, n. 4, p. 39-48, 1991. Disponível em <<http://cf.linnbenton.edu/bcs/bm/gusdorm/upload/Pyr amid%20of%20Social%20Responsibility.pdf>>. Acesso em: 19 mai. 2019.

CHAIB, Erick Brizon D'Angelo. **Proposta para implementação de sistema de gestão integrada de meio ambiente, saúde e segurança do trabalho em empresas de pequeno e médio porte**: um estudo de caso da indústria metal-mecânica. 2005. Disponível em: <<http://antigo.ppe.ufrj.br/pppe/production/tesis/ebdchaib.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri: Manole, 2014. p. 475.

Correio Braziliense. **Ex-aprendizes estão melhores no mercado do que jovens sem essa experiência**. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/ap/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/03/25/interna-trabalhoeformacao-2019,745024/pesquisa-mostra-que-70-dos-ex-jovens-aprendizes-estao-trabalhand-o.shtml>>. Acesso em: 18 out. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GRAF, Elenir Kniess. **A evolução histórica e legislativa do trabalho do menor**. 2008. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Elenir%20kniess%20Graf.pdf>>. Acesso em: 22 out. 2019.

IBGE: Agência de Notícias. **Desemprego sobe para 12,7% com 13,4 milhões de pessoas em busca de trabalho**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>> Acesso em: 24 mai. 2019

INSTITUTO ETHOS. **Sobre o Instituto**. Disponível em:<<https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto>> Acesso em: 19 mai. 2019.

LEMOS, Haroldo Mattos de. **Responsabilidade socioambiental**. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2013.

MATTOS, Elsa de; CHAVES, Antonio Marcos. As representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes: um estudo piloto. **Rev. bras. crescimento desenvolv. hum.**, São Paulo , v. 16, n. 3, p. 66-75, dez. 2006 . Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbcdh/v16n3/08.pdf>>. Acesso em 28 out. 2019.

OLIVEIRA, José Arimatés de. Responsabilidade social em pequenas e médias empresas. **Rev. adm. empres.** São Paulo , v. 24, n. 4, p. 203-210, Dec. 1984 . Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v24n4/v24n4a30.pdf>>. Acesso em: 20 mai. 2019.

Portal da Indústria. **Aprendizagem Industrial**. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/canais/educacao-profissional/aprendizagem-industrial/>> Acesso em: 18 out. 2019.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. Novo Hamburgo: Feevale, 2013. Disponível em: <<https://www.feevale.br/institucional/editora-feevale/metodologia-do-trabalho-cientifico---2-edicao>> Acesso em: 05 mai. 2019.

RIBAS, José Roberto *et al.* INTEGRAÇÃO DE AÇÕES NA GESTÃO SUSTENTÁVEL. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 23, n. 2, p. 31-57, ago. 2017 . Disponível em < <http://www.scielo.br/pdf/read/v23n2/1413-2311-read-23-2-31.pdf>>. Acesso em: 19 mai. 2019.

RINA BRASIL. **Certificação SA 8000**. Disponível em <<http://www.rinabrasil.com.br/nossos-servicos/certificacao/sa8000/sistemas-de-gestao/sa-8000>>. Acesso em: 19 mai. 2019.

SANTOS, Fernando de Almeida. **Ética Empresarial: Políticas de Responsabilidade Social em Cinco Dimensões**. 1ª edição [3ª reimpressão]. São Paulo: Atlas, 2019.

SCHERMERHORN JUNIOR, John R. **Administração: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: LTC, 2006

SECCHI, Leonardo. **Análise de políticas públicas: diagnóstico de problemas, recomendação de soluções**. 1ª edição. São Paulo: Cengage Learning, 2016.

SOUSA; H.; FROZZI, D; BARDAGI, M. P. Percepção de adolescentes aprendizes sobre a experiência do primeiro emprego. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília , v. 33, n. 4, p. 918-933, 2013 . Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v33n4/v33n4a11.pdf>>. Acesso em: 28 out. 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário criado para ser aplicado em ex-aprendizes.

Lei de Aprendizagem: uma ferramenta de Responsabilidade Social nas organizações.

Questionário para TCC sobre o tema acima, que visa avaliar a importância e impacto para a vida (pessoal, profissional e acadêmica) do EX-APRENDIZ ao ter participado do Programa de Aprendizagem.

Seu e-mail não será divulgado. Caso não tenha interesse que entre em contato com você apenas se eu precisar complementar a pesquisa, marque abaixo "Não, não quero receber mais e-mails sobre essa pesquisa".

PRAZO PARA RESPOSTAS ATÉ 18/10/2019 às 23:55

*Obrigatório

Endereço de e-mail: * _____.

Se eu precisar de entrar em contato a respeito dessa pesquisa, você autoriza? *

- Sim
- Não, não quero receber mais e-mails sobre essa pesquisa

Nome (caso queira se identificar): _____.

Qual a sua faixa etária atual? *

- 14 a 18 anos
- 19 a 23 anos
- 24 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- Acima de 41 anos

Gênero *

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Outro:

Escolaridade Atual *

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo

O curso de aprendizagem foi realizado em qual instituição? *

- SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
- SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

- SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
- SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
- SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
- Outra escola técnica ou entidade de ensino não listada.

Com quantos anos você concluiu o curso e prática de aprendizagem? *

- 14 a 16 anos
- 17 a 20 anos
- 21 a 23 anos
- 24 anos ou mais

Qual a sua escolaridade na época que participou do programa? *

- Ensino Fundamental Incompleto
- Ensino Fundamental Completo
- Ensino Médio Incompleto
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo

Porque escolheu ser aprendiz? Marque o item que corresponde ao motivo máximo. *

- Ajudar financeiramente em casa
- Ter o próprio dinheiro
- Aprender uma profissão
- Realização pessoal
- Curiosidade
- Não escolhi, alguém ou algum parente me obrigou a ser aprendiz
- Outro:

Na empresa que realizou a prática de aprendizagem, você considera que foi dada a devida atenção no seu processo de aprendizagem? *

- Sim
- Não

A prática de aprendizagem, bem como o ensino teórico, teve influência na continuidade dos seus estudos, isto é, influenciou você a escolher um curso superior? *

- Sim
- Não

A prática de aprendizagem, bem como o ensino teórico, teve influência na sua escolha de profissão? *

- Sim
- Não

A prática de aprendizagem, bem como o ensino teórico, teve influência em sua formação pessoal? *

- Sim
- Não

Ao concluir período da aprendizagem, você foi contratado pela empresa em que realizou a prática profissional? *

- Sim
- Não

Caso não tenha sido contratado, a experiência como aprendiz influenciou para conseguir se inserir no mercado? *

- Sim
- Não
- Eu fui contratado pela empresa em que fui aprendiz

Para contribuir e enriquecer mais essa pesquisa, fale um pouco sobre sua experiência ao ser aprendiz (este item não é obrigatório, mas seria de muito valor compartilhar sua experiência): _____.

Gostaria de fazer alguma consideração em relação a alguma das perguntas anteriores? (este item não é obrigatório, mas fique à vontade em falar sobre alguma questão anterior): _____.

APÊNDICE B – Depoimentos dos entrevistados

Entrevistado #1: Foi uma experiência muito bacana, foi minha primeira experiência profissional e me preparou para a vida "adulta" com responsabilidades e dedicação com alguma coisa.

Entrevistado #5: Gostei bastante, e estou sendo aprendiz novamente em outra empresa, além da ideia de inserir os jovens no mercado de trabalho, nos faz ter uma ideia do que é um ambiente de trabalho profissional.

Entrevistado #6: A experiência de aprendiz me proporcionou um excelente primeiro contato com a vida profissional. A orientação teórica no SENAC também foi de grande valor, influenciando não somente na minha vida profissional, como também na minha vida pessoal.

Entrevistado #7: Foi bom para meu crescimento profissional, em relação a lidar com equipe de pessoas, responsabilidades de entregar resultados... mas a empresa não deu a devida atenção para aprofundar nos conhecimentos específicos da fundação... O aprendiz na maioria das vezes é visto como o funcionário menos importante da empresa.

Entrevistado #8: Eu participei do programa "guarda mirim" de Juiz de Fora em 2007 a 2009. E foi ótimo para mim como experiência pessoal. Ter o primeiro contato com o mercado de trabalho cedo me fez amadurecer como pessoa, me tornando melhor em tomadas de decisões, melhorando a minha forma de lidar com as pessoas e aumentou inclusive meu interesse nos estudos. E ainda, ter algum dinheiro meu, me possibilitou investir em estudo e em realizações pessoais. No geral foi ótimo para o meu desenvolvimento.

Entrevistado #9: Com muito orgulho digo que minha experiência como jovem aprendiz foi maravilhosa, aprendi muito no setor que eu atuava e sigo exercendo até hoje cada aprendizado que tive, hoje na empresa que trabalho atualmente vejo o quanto foi importante o meu aprendizado. Todos os jovens deveriam ter essa oportunidade como eu tive, sou muito grata a todos que me ajudaram a trilhar os caminhos que sigo hoje.

Entrevistado #13: Acredito que os projetos e programas para jovens aprendizes contribuem positivamente na vida pessoal, acadêmica e profissional de seus integrantes. Penso que seja uma oportunidade de abrir horizontes, lembro-me que quando iniciei não tinha noção alguma sobre o serviço público (o programa de jovem aprendiz em que atuei era oferecido pela Prefeitura de Juiz de Fora), tão pouco conhecia as responsabilidades de uma prefeitura. E a partir de minha atuação foi adquirindo conhecimento, responsabilidade profissional e interesse em seguir na área da educação, área esta em que iniciei minha vida profissional através desse programa na Secretaria de Educação. Enfim, acredito que essa minha experiência contribuiu muito para minhas escolhas de vida, hoje sou formada em pedagogia e

permaneço na mesma instituição pois prestei concurso na prefeitura e a oportunidade que tive me apresentou um caminho que muito me orgulho hoje.

Entrevistado #15: Gostei de ser aprendiz, fiz mesmo para ajudar financeiramente e para ocupar o tempo vago pois estava passando por um período difícil em casa. Mais com o curso aprendi muito coisa é fez com que eu pudesse querer fazer um curso superior, mais não no que eu cursei em outra área. O curso ajuda bastante quem quer mudar de vida e crescer.

Entrevistado #17: A experiência foi boa, pois me deu a oportunidade de ter o primeiro emprego e conhecer o mercado de trabalho

Entrevistado #21: Minha experiência foi muito boa ao ser aprendiz, pois aprendi coisas simples na época que me ajudaram na organização, contato com outras pessoas, forma correta de me expressar. Me ajudou a melhorar algumas técnicas no computador, a ter agilidade no raciocínio. Gostei muito de ter passado por essa experiência e acho que todos devem ser aprendiz antes de começar no seu primeiro emprego, pois a paciência de algumas pessoas em ensinar ajuda muito para ser um melhor profissional, o que as vezes não acontece no primeiro emprego, onde é ensinado apenas o serviço e detalhes como o que descrevi anteriormente a pessoa aprende com o tempo.

Entrevistado #24: Ao fazer esse curso de aprendizagem, acrescentou-se maturidade, responsabilidade e amor ao trabalho.

Entrevistado #25: Eu aprendi várias coisas muito interessantes sendo aprendiz, porém poderia aprender muito mais.

Entrevistado #27: Eu aprendi que as vezes temos que guardar nossas opiniões e simplesmente fazer o que mandam, a trabalhar em grupo e que precisamos ser proativos a todo momento se não somos vistos como só um gasto que a empresa arrumou.

Entrevistado #30: Um das experiências na empresa na qual fui jovem aprendiz e que eles sempre trataram a gente como colaborador da empresa e não só como jovem.

Entrevistado #31: Foi muito válido e me ajudou muito tanto na profissão quanto na formação pessoal.

Entrevistado #32: Eu evoluir muito pois convivi com pessoas que me ensinaram muito tanto profissionalmente quanto em questões de vida, e eu sou muito grata por tudo que aprendi.

Entrevistado #33: A experiência no curso foi maravilhosa, aprendi muitos conceitos importantes que fizeram despertar o super interesse na área, mas na empresa não tiver experiência legais não, ficava atoa!

Entrevistado #34: Aprendizagem é uma modalidade de ensino de muito valor, devido a ajudar a encontrar a própria vocação e também gerar oportunidades de emprego. Auxilia o crescimento pessoal e profissional. Com isso se torna um excelente pontapé inicial para atingir seus objetivos, já que faz da sua alocação no mercado de trabalho um pouco mais fácil, e te ensina boas práticas do profissionalismo. Aconselho a todos os jovens que tenham a oportunidade a se inscrever nesse tipo de programa e absorver o máximo possível dessa experiência, é garantia de uma perspectiva melhor de mercado de trabalho e de vida.

Entrevistado #35: Foi uma boa aprendizagem dentro da parte teórica como a parte prática!!!

Entrevistado #36: A experiência de me tornar aprendiz me ajudou a me abrir mais e melhorou meu relacionamento interpessoal.

Entrevistado #38: Foi um período de definição no que eu gostaria de fazer profissionalmente, e apesar de não ter continuado na empresa, depois disso me projetei para trabalhar na área e hoje trabalho na mesma área em que fui aprendiz.

Entrevistado #41: O processo de aprendizagem para mim foi como realizar um objetivo, sonhava em passar é um dia falar que havia conseguido. Porém, o que mais me surpreendeu foi ver que essa experiência foi surreal. O que você aprende, conhecimentos de instrutores conceituados no mercado, material atualizado, instituições capacidades agregam para sua aprendizagem intercalando conceitos teóricos com práticos, pois infelizmente nem todos os alunos da aprendizagem tem a opção de fazer a prática em uma empresa, o que na minha opinião é uma pena.

Entrevistado #42: Ser aprendiz foi um momento muito importante para minha vida pessoal e profissional. Apesar de agora não trabalhar na área relacionada, pude ter vivências essenciais na minha formação.

Entrevistado #43: Foi uma experiência incrível, que trouxe muito conhecimento e me sinto muito realizado pela contratação. Atuo há quase 4 anos na empresa que fui aprendiz e já percorri diversos setores. Apenas esclarecer que fiz dois cursos de aprendizagem e a prática e contratação foram no segundo curso.

Entrevistado #44: Fui menor aprendiz na época e foi uma ótima experiência, além de ajudar em casa comecei a ganhar meu próprio dinheiro e adquirir mais responsabilidade, o que contribuiu muito para minha formação naquela época, com 16 anos. Fiquei na área administrativa, a partir disso conclui que superior em administração não era a opção depois de não gostar das atividades desenvolvidas, então, além de amadurecer ajudou na minha escolha e esclarecer questões

relacionadas a faculdade. Respondi com base no menor aprendiz na qual fiquei 1 ano e 4 meses exercendo, trabalhei como jovem aprendiz somente durante uns 4 meses

Entrevistado #45: Foi muito bom, porque tenho o curso de vendas. Aprendi no curso a lidar com as pessoas, a saber me portar no atendimento, ter mais autoconfiança ao lidar com clientes e sem dúvidas foi um amadurecimento, por ter saído da zona de conforto, que no caso o adolescente tem. Infelizmente não fiz a prática na área que estava fazendo o curso, mas acabou que o curso me ajudou a conseguir emprego e me diferenciar dos demais, até porque Juiz de Fora é uma cidade que mais tem é emprego de vendedora, então tem que ser diferenciada para se destacar da concorrência.

Entrevistado #46: A minha experiência profissional como aprendiz me fez adquirir conhecimentos e colocar em prática o que foi passado dentro de sala de aula para dentro da empresa.

Entrevistado #48: Foi uma excelente experiência para presenciar como funciona o mercado de trabalho, e adquirir experiência para lidar com novas pessoas.

Entrevistado #49: A melhor escolha que já fiz.

Entrevistado #50: O programa de aprendizagem do SENAI abre nossa mente com respeito ao mercado de trabalho. Temos uma outra visão e valores a respeito do que é uma empresa, de como ser um bom profissional, do que é responsabilidade e comprometimento. Acho que todos jovens deviam fazer aprendizagem.

Entrevistado #51: Optei por realizar um curso de Aprendizagem para ter certeza que me identificava com a área administrativa. Após a conclusão, ingressei no Ensino Superior em Administração, além de ser contratada pela empresa que fui aprendiz, a qual, após 4 anos ainda faço parte do quadro de funcionários. Ser aprendiz contribuiu para minha evolução pessoal, meu desenvolvimento profissional, e me inseriu no mercado de trabalho.

Entrevistado #52: Quando fiz o curso de aprendizagem mudei totalmente minha escolha sobre qual faculdade cursar, antes meu desejo era fazer algum curso na área da saúde, mas depois que fiz o curso de Processos Administrativos no SENAI me encantei pela área e escolhi cursar Administração. E graças a esta escolha minha vida profissional alavancou e pude ser contratado pela empresa que eu era vinculado no SENAI, a partir daí, tenho vários projetos que sonho em realizar após a faculdade.

Entrevistado #53: Trabalhei em uma padaria e na prefeitura de Leopoldina. Foi muito importante e interessante trabalhar nos dois locais. Graças a Deus até hoje tenho amizade com toda a equipe e amigos dos dois locais e aprendi bastante com os dois empregos. Locais que fizeram a diferença em meu aprendizado e em minha vida.

Entrevistado #54: No meu caso eu tive mais aprendizados no curso do que na própria empresa, senti ter mais evolução, tanto pessoal quanto profissional, na semana teórica do que na empresa, que parecia que lidavam como uma obrigação a mais que eles tinham que resolver. Apesar dos pequenos contratemplos, foi muito legal.

Entrevistado #55: Foi interessante aprende como funciona as coisas.

Entrevistado #56: Iniciei minha carreira em uma empresa multinacional. O meu desenvolvimento foi incrível, e logo ao término do contrato fui efetivada como Analista. Ingressei no mercado de trabalho graças a Instituição ESPRO.