

PRÁTICAS EXITOSAS E INOVADORAS EM PESQUISA

TRABALHOS PREMIADOS NA XVII
SEMANA CIENTÍFICA UNIFSA

SEC 2018



CENTRO UNIVERSITÁRIO
SANTO AGOSTINHO



CENTRO UNIVERSITÁRIO SANTO AGOSTINHO – UNIFSA
PRÓ-REITORIA DE ENSINO
NÚCLEO DE APOIO PEDAGÓGICO – NUAPE

Centro Universitário Santo Agostinho - UNIFSA
Publicado por UNIFSA em associação com Lestu Publishing Company
Design Gráfico, Editoração e Organização: Ana Kelma Cunha Gallas
Preparação de originais: Edson Rodrigues Cavalcante
TI publicações OMP Books: Eliezyo Silva
Lestu Publishing Company: editora@lestu.org



Este título possui uma licença *Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives* 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).

A íntegra dessa licença pode ser acessada:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.pt>

© 2018 UNIFSA/LESTU

Todos os capítulos deste livro foram submetidos, aprovados e apresentados na XVI Semana Científica - 2018, sendo selecionados como os melhores trabalhos apresentados em Grupos Temáticos do evento.

FICHA CATALOGRÁFICA
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

U58 GALLAS, Ana Kelma Cunha.

Práticas exitosas e inovadoras em pesquisa: trabalhos premiados na XVI Semana Científica do UNIFSA – SEC 2018 | Centro Universitário Santo Agostinho / Ana Kelma Cunha Gallas (Org.). Teresina: UNIFSA, 2018/ São Paulo: Lestu, 2018.

312 p. *online*.

ISBN: 978-65-996314-0-5

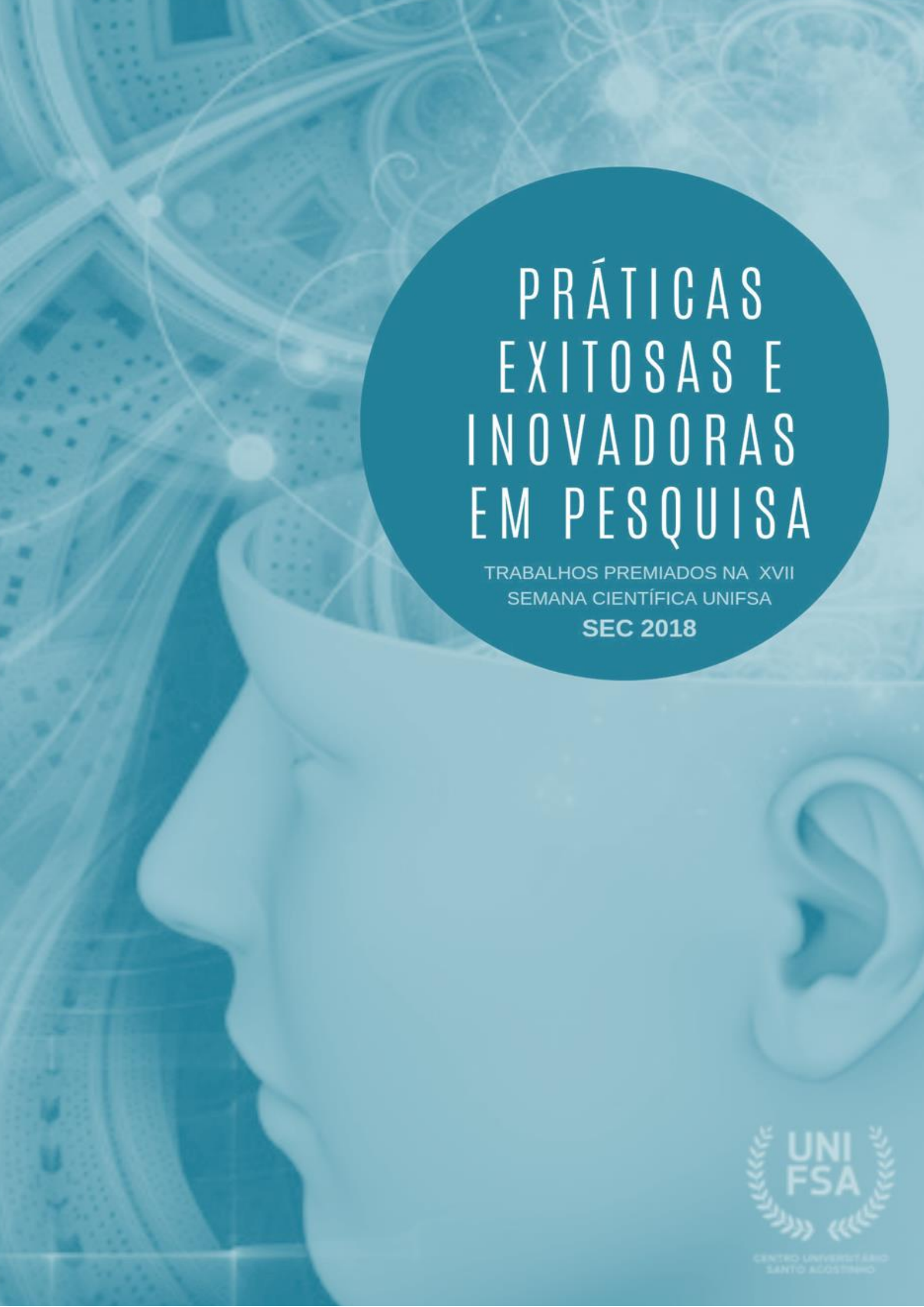
DOI: 10.51205/lestu.978-65-996314-0-5

Disponível em: <https://lestu.org/books/>

1. Semana Científica. 2. Pesquisa. 3. Inovação. 4. Sustentabilidade. 5. Ciência.

I. GALLAS, A. K. C. (Org.). II. Título. III. UNIFSA. IV. SEC 2018

CDD: 904.



PRÁTICAS EXITOSAS E INOVADORAS EM PESQUISA

TRABALHOS PREMIADOS NA XVII
SEMANA CIENTÍFICA UNIFSA
SEC 2018



CENTRO UNIVERSITÁRIO
SANTO AGOSTINHO

15

PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ: SUA EFETIVIDADE MEDIANTE LEGISLAÇÃO BRASILEIRA¹

Luís Fernando Silva Monteiro²
Jovina da Silva³



RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar o programa de jovem aprendiz, sua efetividade diante da Legislação brasileira. Possibilita a inclusão social com o primeiro emprego de carteira assinada, assegurando seus direitos trabalhistas, tornando-se importante no desenvolvimento profissional, adquirindo conhecimento e práticas no mercado. Diante do cenário em que o jovem adquirir protagonismo e características profissionais, formação técnica através de parceria entre empregadores e as entidades formadoras habilitadas. O estudo tem caráter bibliográfico e abordagem qualitativa. Tem como fundamentação Teórica os autores como, Chiavenato (1999), Rizzini (2002), Oliveria (2009) e Morin (2000). Analisando os resultados, observa-se o interesse pelo primeiro emprego, mas o jovem ao deparar-se com uma realidade com a qual não estava preparado ou imaginado acaba desistindo ou protelando os estudos para poder trabalhar, neste sentido, infere-se que a Empresa volta seu olhar no desenvolvimento profissional do jovem, busca desenvolver suas competências.

PALAVRAS CHAVES: Programa do jovem aprendiz, legislação, formação profissional.

INTRODUÇÃO

Atualmente, existe um grande interesse de jovens almejando ingressar no mercado de trabalho, buscando melhorar a situação de vida e qualificação profissional. Partindo

¹Trabalho apresentado na XVI Semana Científica do Centro Universitário Santo Agostinho – SEC 2018, evento realizado em Teresina, de 29 de setembro a 5 de outubro de 2018.

²Discente Bacharel em Administração da UNIFSA. luissfernando@hotmail.com

³Docente da UNIFSA e Mestre em Educação (UFPI). profjov@hotmail.com

desta assertiva, sabe-se que o futuro de uma nação depende dos jovens que estão inseridos no mercado de trabalho, e a ele dado uma boa educação.

O cenário atual do brasileiro aponta que o desemprego e a rotatividade são muito maiores entre os jovens de acordo com o manual de aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego (2009), não porque eles não sabem o que querem ou por que o mercado não os queira, mas por que na maioria das vezes, o ingresso no mercado de trabalho se dá de forma precária, sem acesso à qualificação adequada e com jornadas que desestimulam a continuidade dos estudos. Desta forma, o programa de aprendizagem, oportuniza a entrada do jovem no mercado de trabalho auxiliando na formação profissional, mas, por outro lado acaba afastando-o pelos motivos já mencionados.

O aprendiz no decorrer do contrato e exercício de suas atividades contribui para o desenvolvimento da empresa, adquirindo capacidade para discernir e saber lidar com as situações do mundo do trabalho e, a organização colabora para a formação de mão de obra qualificada. Neste sentido, é importante salientar que em virtude da revolução 4.0 e a formação dos colaboradores para assumirem cargos mais elevados, garantindo um bom clima institucional e desenvolvimento profissional, esse programa é um diferencial hoje nas empresas.

A empresa como um espaço de aprendizagem e desenvolvimento do jovem, tem um papel fundamental. O sujeito desenvolve e adquire habilidades que desenvolve seu perfil profissional e beneficia a organização com uma mão de obra jovem e flexível a desenvolver funções em sua área de atuação, tendo a possibilidade de futuramente ser efetivado.

2 JOVEM APRENDIZ E O MERCADO DE TRABALHO

O Trabalho infantil teve um impacto relevante na revolução industrial por volta do século XIX, em que boa parte das famílias se sustentavam apenas com o trabalho em suas pequenas propriedades rurais, mas tinham como principal preocupação a educação, isto é, colocar os filhos na escola. Logo após o início da revolução, em relação ao poder econômico

da família foi necessário inserir o jovem no trabalho e muitas vezes priorizando-o em vez dos estudos.

Ao longo da segunda metade do século XIX, o Brasil era palco de profundas e rápidas transformações. Apesar da mentalidade essencialmente rural-agrária, o país se urbanizava a passos largos e demandava do Estado uma reorganização de suas forças políticas. Nesta passagem da vida rural para a urbana, ganhava particular relevo os conhecimentos médicos sobre higiene, notadamente aqueles sobre o controle e prevenção de doenças infectocontagiosas. Dada a importância evidente e imediata da prática médica para a vida social urbana, sua influência foi decisiva, [...] Os olhares preocupados dos médicos voltaram-se para a criança, sobretudo a criança filha da pobreza (RIZZINI, 2002, p. 16).

Nessa compreensão, há uma analogia em relação ao jovem pautada nas necessidades fisiológicas, em que posteriormente detinha uma visão abstrata, partindo desse modo para estudo das causas biológicas da delinquência infantil. Correa, (2003. p. 81), neste sentido, observa-se que:

Pretendia-se defender os interesses gerais da sociedade transformando essas pobres crianças, fadadas ao crime e à miséria, em valores humanos e sociais, criando uma assistência, não só dos criminosos de hoje, mas principalmente dos de amanhã, que são os menores abandonados e delinquentes

Nessa perspectiva, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), em alusão ao jovem aprendiz no mercado de trabalho, esta instituição estabeleceu a idade mínima, que passou a ser de 14 (quatorze) anos, ou, à idade de conclusão da escolaridade obrigatória, previsto seu art. 2º, parágrafo 2, que trata da proibição do trabalho noturno, nas restrições nos trabalhos em indústrias e dentre outras. No Brasil, prevalece o entendimento da Organização Internacional do Trabalho em relação às classificações fundamentais.

Dessa forma, o aprendiz diferente do trabalho infantil está relacionado principalmente ao desenvolvimento profissional do jovem que inicia sua caminhada no mercado de trabalho, por esse motivo a Lei do Aprendizagem, exige que durante o período de trabalho o aprendiz esteja matriculado em uma instituição capacitadora no curso em sua área de atuação e esteja regulamente matriculado na instituição de ensino (Fundamental, Médio ou Superior).

Nota-se que “em 1931 foi criado o Departamento Nacional do Trabalho, e a fiscalização do trabalho infante-juvenil em empresas passou do âmbito do Ministério do Trabalho”. (OLIVEIRA, 2009b, p. 81). Portanto, é visto que após a criação do departamento, a fiscalização do trabalho infantil ao longo do tempo foi sendo mais rígida e ao passar dos anos foi surgindo novas leis e decretos protegendo o jovem com idade inferior a 18 anos, como por exemplo Decreto n. 3.616 no qual foi editado sobre o trabalho do menor. Martins Filho (2008, p. 154), ressalta que

A OIT, quando se empenha na erradicação do trabalho infantil, não o faz, exclusivamente por motivos humanitários. Visa, muitas vezes, como objetivo mais concreto e menos ideal, combater a concorrência desleal que se dá no mercado internacional, no qual a exploração da mão de obra infantil, abundante e barata, permite a países subdesenvolvidos concorrerem com países que têm a seu favor o avanço tecnológico. Nesses casos, a denominada cláusula social passa a obrigar toda a comunidade internacional, impondo padrões elevados de remuneração laboral, sem que haja socializado da mesma forma o progresso tecnológico.

Para a mesma autora, o período posterior à Constituição brasileira de 1988 até os dias atuais, as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) estão em harmonia entre sociedade brasileira e comunidade internacional, buscando diminuir a desigualdade e exploração de mão de obra infantil.

Percebe-se que o perfil dos jovens que estão em busca de uma vaga no mercado, está ligado diretamente com a necessidade de adquirir autonomia. Neste sentido, Moura (2018, p.8) ressalta que

Os jovens não desejam ou precisam somente de trabalho, anseiam muito mais que uma vaga no mercado, mas por necessidade e pressão familiar passam grande parte de suas vidas se qualificando e trabalhando. O trabalho representa para eles autonomia, independência, experiência e eleva a autoestima, mas tudo isso pode se resumir em responder as expectativas de pressão familiar e da sociedade. E, obtendo renda, mesmo que mínima, possibilita certa autonomia e independência. Mas, o trabalho pode não responder a todas as necessidades subjetivas desses jovens aprendizes.

Nesse pressuposto, fica claro que o jovem vislumbra o primeiro emprego, visando o crescimento pessoal e profissional. Mas em virtude do elevado índice de desigualdade na

sociedade em que o maior prejudicado é o jovem, que na busca do primeiro emprego há possibilidade de ser negado por falta de conhecimento do programa pela organização. Percebe-se também que o jovem ao encontrar uma vaga de emprego acaba se frustrando, pois em consequência de falhas na implementação do programa pela organização termina não respondendo as necessidades do aprendiz.

Entretanto, o programa de aprendizagem é uma oportunidade de crescimento para as empresas, pois elas capacitam o jovem durante a experiência de aprendiz, após o término do contrato a empresa contribuiu para a formação de um profissional flexível, proativo, escolarizado e apto assumir um cargo mais elevado na própria empresa.

É importante ressaltar que em virtude da exigência atual do mercado de trabalho e sistema capitalista, é possível ocorrer exploração e/ou desvio de função ao jovem aprendiz, por esse motivo torna-se importante um bom planejamento e plano de ação nas empresas acerca do programa aprendizagem em acordo com a Lei Nº 10.097/00, visto que em relação as rotinas de trabalho ficam vulnerável possíveis alterações nas atribuições, prejudicando o desenvolvimento do aprendiz.

2 O CONTRATO DE TRABALHO DO APRENDIZ

O contrato de trabalho do aprendiz é semelhante ao contrato do profissional do mercado de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho 9(CLT), mas com alguns detalhes fundamentais para o bom desenvolvimento do jovem. A CLT em seu art. 442 define o contrato trabalhista como "Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego". A Lei Nº 10.097/00 assegura no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho:

O contrato e aprendizagem é contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze anos e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Considerando a referida Legislação, para que seja jovem aprendiz, deve ter entre 14 a 24 anos e está regulamente matriculado em uma instituição de ensino, fundamental, médio, técnico profissionalizante ou ensino superior. O empregador tem o direito de escolher a idade e o nível de escolaridade, em atendimento a necessidade da empresa. Consoante o artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o qual foi alterado pelo Decreto Lei 5452/43:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005).

Dessa forma, a empresa tem como obrigação a contratação dos jovens de acordo o art. 429 da CLT, com redação dada pela Lei 10.097/00, a qual determina que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular aprendizes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, previsão expressa no art. 9º do Decreto Regulamentar nº 5.598/2005. Portanto, observa-se, para que ocorra a contratação por cada estabelecimento da empresa pública ou privada torna-se necessário obedecer equivale a no mínimo, 5% (cinco por cento), e no máximo, 15º (quinze por cento), dos trabalhadores existentes, cujas funções demandem formação profissional. O percentual é calculado por estabelecimento e não em relação à empresa toda. Deste modo, a empresa que tenha mais de uma filial cada uma deve seguir o percentual exigido.

Art. 428, da CLT. [...] §1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o Ensino Médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico profissional metódica. §2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário-mínimo hora. §3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, [...]. Art. 134. [...] §2º Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

O contrato basicamente de acordo com o manual de aprendizagem (2009) deverá conter o “curso, a jornada diária e semanal, a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, a remuneração mensal e o termo inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa”. Em relação ao cálculo do salário é com base no salário-mínimo/hora garantido por lei. Entretanto, há empresas que optam por pagar o salário piso ou um salário-mínimo.

3 PRÁTICAS EXITOSAS NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO APRENDIZ

A essência do recrutamento consiste em buscar e atrair candidatos para o processo de seleção. É necessário que a empresa tenha bem estruturado seu processo de recrutamento até a contratação do profissional, pois a empresa deve ter clareza do perfil de aprendiz que necessita para o cargo. Chiavenato (2000), afirma que

O objetivo do recrutamento consiste em atrair candidatos e, para que seja eficaz, deverá fazê-lo em número suficiente para fornecer o processo de seleção e assim permitir que este funcione. Trata-se, pois, de um sistema de informação que visa a divulgação de oferta de oportunidades de emprego”

De acordo com Lacombe; Heilborn (2003, p.244) “o recrutamento abrange o conjunto de práticas e processos usados para atrair candidatos para as vagas existentes ou potenciais”, ou seja, no processo de recrutamento o objetivo principal é divulgar as vagas disponíveis e atrair o maior número possíveis de pessoas em um determinado período para que ocorra de maneira satisfatória o processo seletivo, mas antes de iniciar o recrutamento é necessário traçar um planejamento.

O planejamento em concordância com Chiavenato (2009), é uma etapa fundamental, pois nele será elaborado o perfil do candidato que a empresa necessita, conhecido como definição do perfil da função, no quais são adicionados os requisitos de vaga.

No caso do aprendiz os requisitos para participar do recrutamento e seleção são os prescritos no art. 429 da CLT, com redação dada pela Lei 10.097/00, visto que não é

necessário solicitar experiências e conhecimentos técnicos, pois o mesmo busca a primeira oportunidade de emprego e adquirir tais requisitos para desenvolve-se e ingressar no mercado. No momento da seleção, é necessário que a empresa tenha capacidade qualificada de seleção, observando a necessidade diferencial do perfil dos jovens e as habilidades humanas. Segundo Milkovich; Boudreau (2000, p. 215)

Existem provavelmente uma variedade infinita de formas de medir as informações dos candidatos e outras tantas continuam sendo criadas a cada dia. Os testes informatizados e a triagem genética eram absolutamente desconhecidos há alguns anos; hoje, muitas empresas lançam mão dessas técnicas. No entanto, as técnicas tradicionais de coleta de informações, como o uso de formulários e entrevistas, ainda são as mais amplamente utilizadas.

Rocha (1997) descreve essa importância como: "uma boa gestão de pessoas é condição necessária para o sucesso" e Chiavenato (1999) entende que "lidar com as pessoas deixou de ser um desafio e passou a ser vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas". Neste sentido, alguns setores de RH contribuem qualitativamente para empresa e para o jovem, identificando os interesses de ambos e buscando alinhá-los. Guimarães; Arieira (2005, p.210) assim se expressam:

Todo processo de seleção é único e deve ser entendido como uma ferramenta de marketing interno e externo que a empresa pode utilizar a seu favor, dependendo da maneira como é realizado. Ele não termina com a contratação do profissional, pois o mesmo precisa ser apresentado, integrado e acompanhado nos seus primeiros dias ou meses na empresa.

Para Martins (2007, p. 157):

A seleção consiste em primeiro lugar, na comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função, o ideal é que o perfil e a função se ajustem. Assim, é necessária uma escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, entre candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal.

Considerando esses autores, o processo de seleção parte do ponto de que o aprendiz é diferente de outro tipo de profissional, pois o objetivo principal é aprendizado, assim, durante a seleção é necessário analisar os interesses e plano de vida do jovem. Pois

neste sentido, busca-se selecionar um jovem com a flexibilidade de aprendizagem, dando a ele instrumentos e conhecimentos para o desenvolvimento do programa e capacidade profissional.

Para Pontes (1988), o processo de seleção é resultado de uma necessidade interna da empresa, mas como já visto, no caso do aprendiz a seleção parte da obrigação com Estado em relação a Lei 10.097/00. Dessa forma, é importante que a empresa tenha consciência de que não está somente realizando uma obrigação, mas sim selecionando jovem disposto a aprender e contribuir. Neste sentido, a seleção torna-se ainda mais efetiva em atendimento ao perfil profissional em harmonia com as exigências da organização.

Em se tratando das etapas fundamentais para uma boa seleção de jovem aprendiz, consistem a partir planejamento, no qual é traçado o perfil para vaga; recrutamento, buscando divulgar a seleção e atrair candidatos; seleção de pessoas, analisar os perfis enviados de acordo com a necessidade da vaga; prova didática, nesta etapa a prova de cunho de saberes de nível médio, sendo recomendado uma redação, matemática e/ou conhecimentos gerais; na entrevista, é importante analisar a trajetória de vida do jovem, suas aptidões e realizar um diálogo aberto buscando diminuir o nervosismo do candidato que em muitos casos atrapalha no processo de conhecê-lo.

4 FORMAÇÃO DO APRENDIZ E PROTAGONISMO JUVENIL

Os desafios que envolvem a formação do jovem aprendiz estão ligados as necessidades de cada profissional, suas etapas em relação à aprendizagem e às demandas do mercado, que cada vez é mais exigente. Para Morin (2000), a globalidade de conhecimentos é o desafio da própria complexidade; os componentes que constitui o todo, econômico, político, sociológico, psicológico e mitológico, são inseparáveis. Um jovem incapaz de perceber o contexto da organização fica cego, inconsciente e irresponsável.

Partindo desse entendimento, é crucial a formação teórica do profissional visto que é por meio da formação que ele desenvolve e adquire as habilidades para atuar na empresa. Em consequência, o jovem constrói uma visão crítica profissional e seu plano de vida baseado em suas necessidades e experiências concretas. Em consonância com Covey

(1991), existem sete competências pessoais que são exigidas pelas empresas compatíveis na formação do aprendiz, tais como: Aprender a aprender; comunicação e colaboração; raciocínio criativo e resolução de problemas; conhecimento tecnológicos; conhecimento de negócios globais; desenvolvimento da liderança e autogerenciamento de carreira. Essas competências são importantes no trabalho do jovem em relação a sua formação e protagonismo no ambiente profissional e pessoal.

Atualmente, no ambiente corporativo a capacitação de funcionários é fundamental para o crescimento da organização, o que implica em desenvolver profissionais do meio dando a eles oportunidade de crescimento, gerando oportunidades internas, produtividade, retendo talentos e incentivando a inovação. Do mesmo modo é o aprendiz, no qual haverá um desenvolvimento profissional e, além disso, um aumento na satisfação pessoal. De acordo com Chiavenato (2010, p.367):

O treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtiva, criativas e inovadoras, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosos, assim o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados dos negócios.

Assim, quando a empresa ver o menor aprendiz como um sujeito capaz de aprender e se desenvolver profissionalmente, ela contribui para que isso ocorra, possibilitando a este o desenvolvimento que resulta em um bom desempenho profissional. Com este apoio e incentivo o aprendiz se motiva a realizar um bom trabalho, adquirindo conhecimentos, e desenvolvendo habilidades e competências.

Dessa forma, a formação do jovem desenvolve habilidades, adquire saberes que são colocados em prática na empresa em que atua. O sujeito ao final da experiência do programa se encontra habitado a ingressar no mercado de trabalho de um modo seguro e confiante. A empresa transforma um jovem em um profissional eficiente, desenvolvendo seu potencial e tornando-o um colaborador, que ao mesmo tempo que aprende, contribui para o sucesso da empresa.

As pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações. Como tais, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporte para as

organizações: a inteligência que proporciona decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos globais. E é neste ambiente, que os colaboradores compartilham conhecimento e desenvolvem as suas competências. (CHIAVENATTO, 2005, p.8)

No início das atividades do aprendiz no trabalho é importante que os funcionários tenham a sensibilidade de ensinar as práticas, visto que o primeiro contato ao meio profissional precisa de orientação. Gary (1942, p. 140.), afirma que

O novo funcionário deve sentir-se bem-vindo; ele deve compreender a empresa de modo abrangente, além de fatos essenciais como políticas e procedimentos, o funcionário deve saber perfeitamente o que se espera dele em termos de trabalho e comportamento e assim deve ser dado o processo de socializar e transmitir a cultura da empresa ao funcionário.

O jovem durante e depois da experiência no programa desenvolve habilidades de comunicação, liderança, proatividade, tornando-se apto ao mercado. Ao iniciar sua carreira profissional depara-se com várias descobertas: 1º salário, responsabilidades profissionais, direitos do trabalhador e principalmente, é inserido em um espaço de profissionais capacitados. Desta forma, o jovem é instigado a desenvolver-se e buscar autonomia.

O aprendiz em sua rotina diária alinhando seu tempo entre trabalho e escola, torna-se sobrecarregado de tarefas, por esse motivo é importante que a empresa tenha em seu plano de ação atribuições que desenvolva suas habilidades intelectuais em equilíbrio com as operacionais. A Lei de aprendizagem como já foi mencionada assegura ao aprendiz a formação teórica e prática durante todo o período de trabalho, visto que o programa é técnico-profissional metódico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa de Jovem Aprendiz nas organizações é sem dúvida uma ótima estratégia para desenvolver e adquirir novos talentos. O mesmo, abre portas para jovens motivados a trabalhar, desenvolver habilidades profissionais e oportuniza ingresso no primeiro emprego, com os benefícios garantidos por lei. Dessa forma, na medida em que

se tornam responsáveis com as obrigações que lhes são impostas, se refugiarão das ruas, do mundo das drogas, da prostituição, dentre outras formas negativas.

O estudo mostrou que a empresa capacita o jovem de forma teórico-prática, e este com um bom desempenho tem possibilidade em acordo com a política da empresa de ser contratado. Verificando-se que a empresa tem papel fundamental no desenvolvimento do jovem, é importante que esta valorize-o e capacite-o, olhando-o não só como aprendiz, mas, como um colaborador em formação que trará benefícios para empresa.

Diante do exposto, conclui-se que deve haver interesses comuns entre empresa e aprendiz, demonstrando a importância e vantagens do programa para ambos. Pois, a partir do momento em que o jovem tem a chance de ingressar no mercado de trabalho, passa por uma transformação, ou seja, na forma de ver o mundo e no exercício da cidadania. Assim, espera-se contribuir com esse estudo para o debate acerca da sensibilização das organizações sobre o programa do jovem aprendiz, oportunidades de desenvolvimento profissional fator de formação do aprendiz e progresso da organização.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto n 7.566 de 23 de setembro de 1909. Disponível em: < http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf3/decreto_7566_1909>. Acesso em: 20.mar.2018.

_____. SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Manual da aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 3. d. Brasília: TEM, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.

_____. **Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico. Área Profissional:** Gestão e Negócios. 2000. Brasília, DF. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/introduc.pdf>>. Acesso em: 21.mar.2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com as Pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____, I.; SAPIRO, **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Gerenciando com as Pessoas:** transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

COVEY, Stephen R. **Os setes hábitos das pessoas muito eficientes.** São Paulo: Best Seller, 1991.

CORREA, Marisa. A cidade de menores: uma utopia dos anos 30. *In*: FREITAS, Marcos Cesar (Org.). **História da infância no Brasil**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

DESSLER, Gary, 1942 – **administração de recursos humanos**, 2ed/ Gary Desseler – São Paulo.

GOLDINHO, M. D. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

GUIMARÃES, Marilda Ferreira e ARIEIRA, Jailson de Oliveira. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. **Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR**, Toledo, v.6, n.2, jul./dez., 2005.

LACOMBE, Francisco Jose Masset. **Recursos humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho**. 17ª ed. rev e atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2008, 451p.

MARTINS, Jaime. **Recursos Humanos**. São Paulo, 2012.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MORIN, Edgard. **Cabeça bem-feita: Repensar a Reforma, Reformar o Pensamento**: Beltrand Brasil, 2005.

MOURA, Leila Silva de. **Juventude e Trabalho: O perfil do jovem aprendiz da Rede Pró-Aprendiz-GO**. Disponível em:

<https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/8803/5/Tese%20-%20Leila%20Silva%20de%20Moura%20-%202018.pdf>. Acesso em: 02.jan.2019

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e Profissionalização de Adolescente**. São Paulo: LTR, 2009.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos da Criança**. 20 de novembro de 1959. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Crian%C3%A7a/declaracao-dos-direitos-da-crianca.html>>. Acesso em: 15.mar.2018.

PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal**. São Paulo: LTR, 1988.

RIZZINI, I & Fonseca, C. **As meninas e o universo do trabalho doméstico no Brasil: aspectos históricos, culturais e tendências atuais**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho. 2002.

ROBBINS, S. Stephen P. **Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações**. 4. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROCHA, J. A.O., **Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editorial Presença. 1997.

VADE MECUM. **Seleção leis**. São Paulo: Saraiva, 2010.

