
Programas de Formação Profissional: a percepção dos jovens aprendizes

Vocational Training Programs: the perception of young learning

Programas de Formação Profissional: un percepção dos jovens aprendiz

Colomby, Renato Koch¹ (Palmas, PR, Brasil)
ORCID ID: <http://orcid.org/0000.0002-5013-6913>

Silva, Evelis Couto² (Porto Alegre, RS, Brasil)
ORCID ID: <http://orcid.org/0000.0000.0000.0000>

Cheron, Cibele³ (Viamão, RS, Brasil)
<https://orcid.org/0000-0003-3501-5248>

Salvagni, Julice⁴ (Porto Alegre, RS, Brasil)
<https://orcid.org/0000-0002-6334-0649>

Resumo

O objetivo dessa pesquisa foi analisar a percepção dos jovens aprendizes em relação aos programas para a formação profissional. Realizou-se uma pesquisa qualitativa, cuja coleta de dados aconteceu por meio de entrevistas semiestruturadas com oito jovens. As categorias de análise podem ser sintetizadas da seguinte forma: i) jovens e mercado de trabalho, ii) programas de aprendizagem – didática, teoria e prática e iii) formação profissional – desenvolvimento, interação e aprendizado. Os dados revelaram que a participação no programa foi satisfatória para os jovens e eles reconhecem a importância da experiência para a sua formação profissional. O crescimento pessoal, profissional e as relações oportunizadas pelo ambiente de trabalho mostraram-se muito relevantes para os entrevistados, não sendo a questão financeira o fator primordial. Os jovens concordam que a maneira mais efetiva de aprendizado se dá através do trabalho e estudo simultâneos. Nesse sentido, criticam a falta de conexão das aulas ministradas na entidade formadora com a prática na empresa. Por fim, destacam-se três características que, segundo os participantes, foram adquiridas ou desenvolvidas durante a experiência no programa: comunicação, relacionamento interpessoal e responsabilidade.

Palavras-chave: Programa de aprendizagem; Jovens; Formação profissional.

Abstract

The objective of this research was to analyze the young apprentices' perceptions towards the programs of professional training which they will participate. For this, an exploratory, qualitative research was carried out, with a set of data that took place through semi-structured interviews with eight youngsters. The categories of analysis can be synthesized in the following way: i) youth and the job market, ii) apprenticeship programs - didactics, theory and practice and iii) professional training - development, interaction and learning. The data revealed that, in general, the participation in the program was satisfying and there is recognition of the importance of the experience for their professional formation. The personal and professional growth and the opportune relationships in the work environment were revealed as very relevant for the interviewees, and financial issue was not a primordial factor. The youngsters agree that the most effective learning take place through simultaneous work and study. In this sense, they criticize the lack of connection between the classrooms ministered by the training institution and the practice in the company. Lastly, we highlight three characteristics that, according to the participants, were acquired or developed during a non-program experience: communication, interpersonal relationship and responsibility.

Keywords: Learning program; Young people; Professional development.

¹ Professor no Colegiado de Administração do Instituto Federal do Paraná (IFPR) no Campus Palmas.

² Especialista em Gestão de Pessoas – UniRitter. couto.eve@gmail.com

³ Professora Instituto Federal do Rio Grande do Sul – Campus Viamão. iccibele@gmail.com

⁴ Professora Adjunta no Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). julicesalvagni@gmail.com

Resumen

O objetivo dessa pesquisa foi analisar a percepção dos jovens aprendizes em relação aos programas para a formação profissional. Realizou-se uma pesquisa qualitativa, cuja coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas com oito jovens. Como categorias de análise podem ser sintetizadas de forma contínua: i) jovens e mercado de trabalho, ii) programas de aprendizagem - didática, teoria e prática e iii) formação profissional - desenvolvimento, interação e aprendizado. Os dados revelaram que a participação em um programa para satisfazer a los jóvenes y reconocer la importancia de la experiencia para una formación profesional. O crescimento pessoal, profissional e as relações oportunizadas pelo ambiente de trabalho mostraram-se muito relevantes para os entrevistados, não sendo a questão financeira o fator primordial. Os jovens concordam que a maneira mais efetiva de aprendizado se dá através do trabalho e estudo simultâneos. Nesse sentido, criticam a falta de conexão das aulas ministradas na entidade formadora com a prática na empresa. Por exemplo, destaque-se três características que, segundo os participantes, foram adquiridas e desenvolvidas durante a experiência sem programa: comunicação, relacionamento interpessoal e responsabilidade.

Palavras-Chave: Programa de aprendizagem; Jovens; Formação profissional.

Introdução

O processo de inserção de jovens ao mundo do trabalho supõe iniciativas de diferentes setores da sociedade para uma real inclusão desse segmento no mercado formal (LOPES; SANTOS; SILVA, 2019). Contudo, diante do cenário brasileiro de crises políticas e econômicas, as oportunidades de trabalho se tornam cada vez mais escassas. Para os jovens, que em sua maioria não possuem experiência profissional formalizada, isso pode se tornar um desafio ainda maior. Logo, uma boa qualificação técnica, acadêmica e comportamental é condicionante para a inserção no mercado de trabalho (SILVA; COSTA, 2019).

Por essa perspectiva, as dificuldades encontradas pelos jovens na conquista do primeiro emprego adiam o seu desenvolvimento profissional, prejudicando seus níveis de empregabilidade. As transformações no mercado laboral, provenientes da tecnização, das alterações na matriz produtiva, da flexibilização da proteção ao emprego e da emergência de formas precárias de trabalho, entre outros fatores, têm restringido as oportunidades de inserção. De outra banda, a progressiva busca das empresas por competências individuais aumenta a necessidade de aperfeiçoamento, formação e experiência dos trabalhadores (BITENCOURT; AZEVEDO; FROELICH, 2013). Tal cenário prejudica especialmente a parcela mais jovem da população, sobretudo a de baixa renda, pressionada pelas exigências de formação e experiência do mercado e desprovida de condições para obter a primeira e competir pela segunda (POCHMANN, 2007; RAITZ; PETTERS, 2008; GARCIA et al., 2010).

A Lei nº 10.097/2000, conhecida como Lei da Aprendizagem, regulamenta a atividade do jovem aprendiz com vistas a diminuir a lacuna entre escola e mercado

de trabalho, atrelando aprendizado teórico e prático e qualificando as empresas como agentes do desenvolvimento profissional e da inclusão social dos jovens (BRASIL, 2000). Na prática, instituições qualificadas em formação técnico-profissional viabilizam a integração com o mundo corporativo e a capacitação teórica dos jovens (PESSOA; ALBERTO, 2015).

O (des)emprego na juventude é um tema de interesse, não somente dos próprios indivíduos e das famílias, mas do Estado e da sociedade. Sobre isso, estudos relacionam a falta de trabalho ao aumento da violência, visto que a ausência do trabalho formal está diretamente relacionada à maior vulnerabilidade dos jovens frente a criminalidade (RAZA; LALLI, 2013). Também lastreia-se o conceito de empregabilidade como o desenvolvimento de “um conjunto de habilidades, aptidões e conhecimentos compatíveis com as exigências do mercado de trabalho” (COSTA, 2010, p. 249).

Nesse contexto, a realização de estudos que abarquem políticas públicas para a juventude e práticas educativas na educação profissional se torna ainda mais imperativa. Nesse patamar, e buscando analisar a percepção dos jovens aprendizes em relação aos programas para a formação profissional, em uma abordagem qualitativa, foram conduzidas entrevistas semiestruturadas com oito jovens, compondo o corpus de dados da investigação. Foi possível identificar, a partir das análises realizadas, como o programa de aprendizagem potencialmente contribuiu, pela ótica dos jovens, para suas trajetórias de formação profissional. Ainda, verificou-se a relação dos jovens com o mundo do trabalho e como seu desenvolvimento profissional pode ser promovido pela aprendizagem construída junto ao programa. Afinal, fazer parte de uma organização e participar dos processos de trabalho são aspectos relevantes na profissionalização do indivíduo (FRANZOI, 2006).

A inserção dos jovens no mercado de trabalho e os programas de formação profissional

Os programas de aprendizagem foram criados através da Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000. Nascia assim a Lei do Aprendiz, ou Lei da Aprendizagem, e outros termos relacionados, tais como Menor Aprendiz, Aprendiz Legal ou Jovem Aprendiz. A referida Lei foi regulamentada inicialmente pelo Decreto nº 5.598 de 2005 (já sem vigor) e, atualmente, é regida pelo Decreto nº 9.579 de

Em resumo, trata-se de uma modalidade de contrato de trabalho, que aliada ao processo de educação escolar, tem como finalidade oportunizar uma formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do jovem contratado, o qual, por sua vez, pode executar as tarefas necessárias a essa formação no ambiente de trabalho. A determinação legal é que as empresas reservem o mínimo de cinco e o máximo de quinze por cento das vagas que requeiram formação profissional para a contratação de jovens aprendizes. No âmbito das empresas, apesar de ser uma obrigatoriedade, o cumprimento da legislação ultrapassa a premissa do dever, abrangendo o aspecto da responsabilidade social (MOSTARDEIRO, 2010), representando um elemento essencial na competitividade das organizações no mercado.

Convém destacar algumas regras do contrato de aprendizagem: i) idade mínima de quatorze anos e máxima de vinte e quatro anos; ii) exigência de frequência escolar, caso estejam no ensino fundamental ou médio; iii) devida anotação na Carteira Nacional de Trabalho e Previdência Social (CTPS); iv) carga horária máxima de seis horas diárias, ou oito horas, para aqueles que tenham concluído o ensino fundamental e incluam na carga horária as horas destinadas à aprendizagem teórica; v) garantia de salário mínimo/hora; vi) contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); e vi) direito a férias, sendo dois anos a duração máxima do contrato.

Com relação à formação técnico-profissional metódica, essa deve ser desenvolvida por meio de uma entidade formadora. Aulas práticas, quando realizadas, devem ser acompanhadas e orientadas por um monitor responsável, empregado da empresa, e as atividades propostas devem ser adequadas às exigências do mercado de trabalho e compatíveis com o desenvolvimento do aprendiz. Os participantes que obtiverem o devido aproveitamento durante o curso têm direito ao certificado de qualificação profissional, emitido pela entidade formadora. Tendo em vista as exigências do mercado de trabalho, a comprovação da formação através do certificado ganha especial relevo na busca por oportunidades de inserção (PESSOA *et al.*, 2014).

Vincular teoria à prática facilita o entendimento dos estudantes, já que “o conhecimento necessita da prática para se efetivar” (FRANZOI, 2006, p. 51). Em

contrapartida, Pessoa e Alberto (2015) relataram insuficiência da aprendizagem oferecida pela entidade formadora para suprir as necessidades encontradas na execução das tarefas. As disposições legais a respeito da contratação de aprendizes asseguram aos jovens a oportunidade de se desenvolverem profissionalmente, resguardando seus direitos como trabalhadores e assumindo um caráter de proteção, visto ainda existirem estabelecimentos que admitem adolescentes de maneira irregular, desconsiderando aspectos relacionados ao direito de estudar, à saúde e à formação da personalidade (AMAZARRAY *et al.*, 2009; LIZOTE *et al.*, 2015).

Confrontando os objetivos de um programa de aprendizagem, Silva e Mayorga (2016) acreditam ser a real intenção afastar da criminalidade os jovens que representam um risco para sociedade, configurando-se, assim, como um meio de intervenção social e de regulação da juventude, a despeito da formação profissional. Nessa linha, Frigotto (2008) critica a abordagem do sistema educacional e profissionalizante que, voltada à criação de uma classe trabalhadora que atenda à lógica capitalista, formaria indivíduos adaptáveis, flexíveis, dispostos a produzir rápido e internalizando a dispensa arbitrária do seu trabalho como um fator natural das relações sociais de produção. Pessoa e Alberto (2015), por sua vez, reforçam a crítica à concepção de treinamento moldado pelas demandas das empresas. Apesar de reconhecerem as oportunidades proporcionadas pelo programa, os autores desaprovam a formação baseada na construção de comportamentos orientados para submissão e obediência às regras organizacionais. Declaram que, “enquanto política pública, o programa treina para a empresa, mas não forma teórica nem humanisticamente” (PESSOA; ALBERTO, 2015, p. 17).

Cabe salientar que os fatores psicológicos envolvidos no cotidiano do trabalho podem ter influência negativa para os jovens, considerando a fase de desenvolvimento da identidade. Há cobranças de chefias, pressões para respostas rápidas e o peso da responsabilização, para o que não estão totalmente preparados (AMAZARRAY *et al.*, 2009; PESSOA; ALBERTO, 2015). Silva e Mayorga (2016) salientam a dimensão referente ao tratamento recebido pelo jovem na empresa, demonstrando a desconfiança com relação à capacidade dos aprendizes. Por isso, afirmam, são delegadas a eles atividades operacionais, de baixa complexidade, sem que se definam tarefas especificamente voltadas ao aprendizado. Inclusive, no

estudo conduzido pelas autoras, uma das falas observadas registrou a utilização do termo “quebra-galho”, e apareceram ainda declarações sobre a execução de atividades que deveriam ser de responsabilidade de um funcionário da empresa, e não de um aprendiz (SILVA; MAYORGA, 2016).

Denota-se, assim, um campo de tensão formado pelos posicionamentos dos autores com relação à exposição dos jovens a experiências profissionais ou à maneira como a prática laboral é proporcionada. Dessa forma, é latente que a ambivalência de opiniões com relação à aprendizagem experiencial tanto pode ser domesticadora como transformadora, conforme o contexto analisado (USHER, 2013).

Procedimentos metodológicos

Para conduzir o estudo em tela, de abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, com questões instrumentalizadas a partir das perspectivas teórico-empíricas e das consequentes categorias de análise, pré-definidas, conforme se apresenta no Quadro 1.

Quadro 1. Categorias de análise pré-definidas e estudos de referência

Categoria	Referências
Jovens e mercado de trabalho Sentido do trabalho para os jovens; Conexão escola <i>versus</i> mundo do trabalho; Incentivo ao trabalho pelo núcleo de relacionamentos; Relação do jovem com o desemprego; Perspectivas sobre formação.	Raitz e Petters (2008) Kanaane (2009) Leal (2009) Lizote <i>et al.</i> (2015)
Programa de aprendizagem Descrição e avaliação da didática aplicada nas aulas teóricas; Relação dos conteúdos ministrados no curso com as atividades realizadas no trabalho; Direitos trabalhistas; Contribuição da prática laboral para a aprendizagem; Reflexos positivos ou negativos no desempenho escolar.	Franzoi (2006) Pochmann (2007) Frigotto (2008) Amazarray <i>et al.</i> (2009) Illeris (2013) Pessoa e Alberto (2015) Lizote <i>et al.</i> (2015) Silva e Mayorga (2016)
Formação profissional Vivências possibilitadas pelo ambiente de trabalho; Relevância da experiência profissional na percepção dos jovens; Características profissionais desenvolvidas através do trabalho; Influência da experiência de trabalho como jovem aprendiz na escolha de uma profissão; Interações no trabalho.	Raitz e Petters (2008) Costa (2010) França (2012) Pessoa e Alberto (2015) Franzoi (2006) Lizote <i>et al.</i> (2015)

Fonte: Elaborado pelos autores.

Os dados coletados foram submetidos à análise de conteúdo (GASKELL, 2002; BARDIN, 2011). Para delimitar o público participante se considerou os indivíduos pertencentes à faixa etária entre 14 e 24 anos que, conforme Decreto nº 9.579 de 2018, podem ser admitidos na condição de aprendiz (BRASIL, 2018).

Foram entrevistados oito jovens que já participaram do programa, como demonstrado no Quadro 2. As demais informações caracterizam o perfil dos entrevistados, preservando-se sua identidade com a atribuição de nomes fictícios. As entrevistas foram realizadas presencialmente, com duração média de 53 minutos.

Quadro 2. Perfis dos entrevistados

Amostra/ Sexo		Idade (anos)	Período de participação	Escola pública ou privada	Entidade Formadora	Prática laboral – ramo da empresa / setor
Isabela	F	21	Dez/2014 a Abr/2016	Pública	A	Hospitalar Unidade de internação
Marta	F	27	Mar/2007 a Nov/2007	Pública	B	Logística Gestão de Pessoas
Jenifer	F	21	Mar/2015 a Maio/2016	Pública	B	Imobiliário Gestão de Pessoas
Poliana	F	24	Jul/2011 a Jul/2012	Privada	A	Hospitalar Unidade de terapia
Jeferson	M	23	Out/2013 a Mar/2015	Pública	A	Hospitalar Unidade de diagnóstico
Fernanda	F	21	Dez/2014 a Abr/2016	Pública	A	Hospitalar Unidade de terapia
Luiz	M	23	Ago/2016 a Jan/2018	Pública	A	Hospitalar Almoxarifado
Gabriel	M	23	Ago/2016 a Jan/2018	Pública	A	Hospitalar Almoxarifado

Fonte: Elaborado pelos autores.

Além das informações que constam acima, cabe salientar que os entrevistados realizaram o ensino médio, em grande parte, na cidade de Porto Alegre, RS ou na região metropolitana da capital gaúcha. Outra informação solicitada diz respeito à escolaridade dos pais, visando a compreender relativamente o contexto social. Em apenas dois casos o pai ou a mãe do entrevistado possuíam Ensino Superior completo e, em outros dois casos, os pais possuíam Ensino Fundamental incompleto. Nos demais casos, existe uma variação da escolaridade dos pais entre Fundamental completo, Médio completo, Médio incompleto e Superior incompleto. A seguir, apresenta-se a análise de conteúdo das categorias pré-estabelecidas.

Análise e discussão dos resultados

Jovens e mercado de trabalho

O objetivo desta categoria foi entender a relação dos jovens com o mundo do trabalho. Além da questão fundamental, referente à percepção sobre a importância de trabalhar, as perguntas investigaram o incentivo da família, outras

experiências de trabalho, a preparação da escola para inserção no mercado de trabalho e as aspirações com relação à formação superior, questões basilares para a discussão nesse artigo.

Sobre o significado do trabalho, os oito entrevistados consideram importante trabalhar. Para eles, além da independência e da autonomia, o trabalho possibilita o crescimento pessoal e profissional, através das descobertas e das relações interpessoais do meio corporativo. Kanaane (2009) reforça a visão desses jovens, afirmando que o trabalho ultrapassa o sentido de sobrevivência, tendo influencia no desenvolvimento e na autorrealização do indivíduo. Este entendimento fica claro na fala de Luiz: “[trabalhar] hoje em dia não é só questão de independência financeira, mas também a questão de tu conseguir montar um projeto de vida”.

Sublinha-se que o sentido do trabalho na vida das pessoas vai além da subsistência, haja vista ele representar possibilidades de satisfação, desenvolvimento, progresso, autorrealização, além das interações sociais proporcionadas pelo ambiente (KANAANE, 2009). Ao lado disso, o significado do trabalho apresenta grande relevância da questão financeira, embora tenham aparecido outros aspectos nas falas dos entrevistados, como formação profissional e aceitação social (AMAZARRAY *et al.*, 2009). A relevância financeira deve-se, em grande parte, à necessidade de auxiliar as famílias, principalmente nas camadas mais populares. De fato, embora se idealize que a conclusão da formação escolar deva preceder a inserção laboral, as desigualdades sociais presentes nas suas realidades impossibilitam essa preparação e muitos jovens começam a trabalhar ainda no ensino básico (RAITZ; PETTERS, 2008; LEAL, 2009; LIZOTE *et al.*, 2015).

Se a realidade força os jovens a ingressarem precocemente no mundo laboral, cumpre considerar que essa inserção tem grande potencial pedagógico, porquanto a iniciação no mundo do trabalho formal e regular possibilita vivências, interações, aprendizagem prática, elementos que influenciam positivamente no futuro profissional. Contudo, ressalta-se o dever das empresas em cumprir as condições legais estabelecidas para o trabalho juvenil de forma a não prejudicar o desenvolvimento físico e psicológico dos indivíduos (AMAZARRAY *et al.*, 2009).

Bajoit e Franssen (2007) destacam o trabalho como fonte de

sociação, um meio que favorece a comunicação, possibilita acesso a diferentes culturas e proporciona novas referências, elementos importantes no período de constituição da identidade. Além dos aspectos mencionados, a experiência de trabalho adquirida é fundamental, de acordo com Garcia et al. (2010), para quem a falta desta constitui um dos principais obstáculos na busca por emprego em um cenário corporativo de urgência na execução de demandas.

As exigências nos processos de recrutamento e seleção crescem continuamente, tanto em termos de requisitos que atendam ao perfil da vaga, quanto ao aumento e sofisticação de técnicas e testes para seleção dos candidatos (FRANÇA, 2012). Com isso, as pessoas estão inseridas em um ambiente altamente competitivo, em que se exigem formação, qualificação constante, conhecimentos, habilidades, experiência e, ainda, inúmeras características de personalidade.

Nesse patamar, fica evidente que as circunstâncias experimentadas pelos jovens são ainda mais desafiadoras, considerando, principalmente, os provenientes do ensino público que somam a desvalorização de sua formação à falta de experiência profissional (POCHMANN, 2007). Essa desvalorização faz parte de um contexto em que o ensino público é submetido a “um sem-número de problemas, tais como a tradicional descontinuidade das iniciativas educacionais, a superlotação das salas de aula, a deficiência na formação do professor, o descaso com a saúde do aluno e a do professor, entre outros” (MARQUES *et al.*, 2007, p. 9).

Em três entrevistas ficou evidente a efetiva contribuição no sustento das famílias. Todos os entrevistados demonstraram satisfação em conquistar o próprio dinheiro para atender às suas vontades, realizar cursos, não depender dos pais e ajudar nas contas domésticas. Para Raitz e Petters (2008), Leal (2009) e Lizote *et al.* (2015) a relevância financeira do trabalho, para os jovens, está fortemente atrelada à necessidade de auxiliar as famílias, especialmente, as de baixa renda.

Para a metade dos entrevistados a participação no programa de aprendizagem foi a primeira experiência de trabalho. A outra metade relatou experiências prévias de trabalho informal, sem registro na CTPS, bem como de trabalho formal, sob a forma de emprego ou de estágio. A respeito, Amazarray *et al.* (2009) afirmam que trabalhar em condições adequadas pode contribuir para a formação dos jovens, ao passo que trabalhos informais ou em condições impróprias podem impactar suas trajetórias profissionais de forma negativa.

Os pais apareceram como principais incentivadores ao trabalho na maioria das entrevistas. Apenas em dois relatos houve hesitação das mães, em um dos casos pelo medo em deixar o jovem sair de casa e, no outro, pela vontade de que o filho se dedicasse exclusivamente aos estudos. Com relação a esse fator, sublinha-se que o apoio da família é de extrema importância no processo de inserção da juventude no mercado de trabalho, por ser uma fase de mudanças e de desprendimento para viver novas experiências (LEAL, 2009).

Com relação à preparação proporcionada pela escola para o mercado de trabalho, seis entrevistados disseram que a escola não tinha como foco preparar para o mercado de trabalho. Alguns entrevistados destacaram o direcionamento para o vestibular e para o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), por exemplo. Segundo Bajoit e Franssen (2007), a ausência da transição gradual entre escola e mercado de trabalho pode causar frustrações e prejudicar a adaptação do indivíduo ao ambiente laboral. Cabe ressaltar o ponto de vista de Gabriel a esse respeito: “na minha visão eu sempre achei que a escola dava suporte, mas isso depende da visão de cada aluno, porque é uma coisa bem individual [...] pra mim a escola em si ela prepara, mas o problema é o teu envolvimento, e depende da escola também”.

Nesse sentido, Knapik (2012) e Illeris (2013) reconhecem a vontade de aprender como fundamental na absorção do aprendizado. De forma não muito distante, Isabela descreve situações na escola de total desmotivação dos professores, falta de incentivo e conseqüentemente desinteresse dos alunos. Assim como Gabriel, citou as greves como um problema do sistema educacional. Observa-se, a partir dessas falas, a afirmação de argumentos frequentemente empregados para justificar as críticas ao ensino público no Brasil (POCHMAN, 2007). Todavia, é importante dizer que o posicionamento dos autores desse artigo não vai ao caminho do ataque às greves ou aos grevistas, pois se entende que são os problemas causadores das greves que precisam ser enfrentados.

Apesar de os entrevistados perceberem o valor da escola para o futuro profissional, têm dificuldades para reconhecer a aplicação prática dos conhecimentos, sentindo-se fragilizados e preocupados frente ao mercado de trabalho. A ausência de uma conexão gradual entre os universos da escola e do trabalho provoca decepções, em muitos casos, devido à incompreensão da estrutura organizacional, das competições nas relações profissionais e de uma

rotina que dificulta um posicionamento crítico. A idealização de outra realidade acaba frustrando este novo trabalhador ao se deparar com um meio incompatível com as suas expectativas (BAJOIT; FRANSSEN, 2007).

Este desapontamento dos jovens não surpreende, pois, além de entrarem em um ambiente desconhecido, a saída da escola para encarar o mundo profissional representa uma mudança significativa. Os jovens passam a ter que lidar com novas experiências e dificuldades, progressivamente se desprendendo da proteção familiar e conhecendo um mundo competitivo. Por isso, uma aproximação inicial, ainda no âmbito escolar, facilita a transição e aumenta a probabilidade de êxito (LEAL, 2009). As frequentes mudanças de ocupação, ou a falta de oportunidades para conquistar um trabalho, submetem os jovens à angústia do desemprego, situação que é marcada por sentimentos de vergonha, incapacidade e desvalorização social (RAITZ; PETTERS, 2008).

Todos os entrevistados já estiveram desempregados por algum período, variando entre cinco e 17 meses. Apenas um deles permaneceu desempregado por escolha, para dedicar-se aos estudos. A sensação de estar desempregado foi descrita como muito ruim e horrível pela maioria dos participantes da pesquisa. O depoimento a seguir ilustra esse sentimento:

Quando estava desempregada me senti muito ruim, me senti deslocada, uma pessoa que não estava fazendo parte do mundo, digamos assim, porque como teve alguns meses que eu não tava estudando, então estava literalmente dentro de casa, então, foi assim, parecia que eu era criança de novo, que eu estava super dependente da minha mãe, e eu estava procurando muito (Jenifer).

A respeito da condição do desemprego, cinco entrevistados enfatizaram os poucos contatos ou a ausência deles para a realização de processos seletivos. E, nos casos em que estes aconteciam, falaram sobre a frustração em esperar por uma resposta. O trecho do depoimento de Fernanda, abaixo, desnuda o sentimento de incapacidade, também mencionado por Raitz e Petters (2008):

[...] fiquei seis meses procurando emprego e nada. Foi horrível, porque a gente largava currículo em tudo que era lugar, em loja, em tudo que tu pode imaginar e ninguém chamava, me sentia incapaz de fazer alguma coisa. [...] Durante os seis meses desempregada ficava só em casa e saía pra largar os currículos, procurava pela internet todo dia naquilo. O sentimento é estranho (Fernanda).

Contudo, em uma das entrevistas evidencia-se uma forma diferenciada e construtiva de lidar com o desemprego. O participante conta sobre o período de seis meses em que esteve desempregado antes de iniciar o programa de

aprendizagem, buscando, sem sucesso, um emprego formal. A solução encontrada foi abrir um negócio com outra pessoa, durante o verão, para suprir suas necessidades. Nesse caso, as adversidades que causam o desemprego, também citadas por Pochmann (2007) e por Garcia *et al.* (2010), permitiram a descoberta de possibilidades através da atitude empreendedora.

Questionados sobre suas pretensões em cursar o nível superior, as respostas e a situação atual de cada entrevistado variaram significativamente. Sendo assim, para demonstrá-las com maior clareza, o Quadro 3 apresenta um panorama geral dos entrevistados com relação à conjuntura atual, em termos de formação, bem como seus planos futuros para formação, considerando nível de estudo e curso de interesse:

Quadro 3. Situação atual e planos de formação.

Entrevistado	Formação / Atual	Formação / Pretensão (nível e curso)
Isabela	Ensino médio completo	Superior - Serviço Social
Marta	Cursando superior em Administração com ênfase em sistemas de serviços de saúde	Pós-graduação
Jenifer	Técnico em RH concluído Cursando Tecnólogo em RH	Superior - Psicologia
Poliana	Cursando técnico em Publicidade	Superior - Publicidade e Propaganda
Jeferson	Ensino médio completo	Técnico - Radiologia
Fernanda	Cursando superior em Zootecnia	Mestrado e doutorado na área de formação
Luiz	Cursando técnico em Mecânica	Superior - Contabilidade
Gabriel	Técnico em Agricultura concluído Cursando técnico em Administração	Superior - Administração

Fonte: Elaborado pelos autores.

Destacam-se algumas observações referentes aos dados do quadro acima, quanto às escolhas dos entrevistados e às dificuldades descritas por eles. Por exemplo, a impossibilidade de iniciar o curso superior por questões financeiras, a dificuldade em definir por um curso e suas nuances resultantes do amadurecimento pessoal, a influência de uma experiência de trabalho na decisão da profissão e a preferência pelo curso técnico, devido à crença de um retorno financeiro mais rápido. Importa dizer que, por vezes desprestigiado, o Ensino Técnico é um importante nível, e carece de maior atenção dos governos (LEAL, 2009).

Programas de aprendizagem: didática, teoria e prática

Nesta categoria, buscou-se analisar a contribuição do programa quanto à finalidade de aprendizagem. Além disso, foram investigados fatores complementares que colaboram com a análise, dentre os quais se destacam a

didática e os conteúdos das aulas teóricas, a relação entre a teoria apresentada no curso com as atividades práticas desenvolvidas na empresa, os direitos trabalhistas e os benefícios ou prejuízos do programa na percepção dos jovens.

Aprendizagem pode ser entendida como todo processo capaz de provocar mudanças definitivas nas capacidades e para que ela aconteça dois processos devem estar ativos: o externo, de interação, e o interno, de elaboração e aquisição (ILLERIS, 2013). Acerca do processo interno, existem três pilares: o primeiro diz respeito ao conteúdo, aquilo que se aprende através de métodos ou pela observação, o segundo trata da aplicabilidade do conteúdo, tornando-o funcional para a vida prática e o terceiro está relacionado ao interesse e motivação (ILLERIS, 2013).

Em tese, a existência de um problema ou de um objetivo determina a busca pelos conhecimentos e habilidades capazes de suprir as necessidades pessoais do indivíduo. Através desta motivação se estabelece uma sequência de ações para o alcance de resultados: a preparação por meio da leitura, por exemplo, as tentativas práticas, a repetição ou a troca de ação e a recompensa que pode acontecer internamente por ter aprendido algo novo ou externamente pelo reconhecimento de um terceiro (BORDENAVE; PEREIRA, 2015).

Por sua vez, Knapik (2012, p. 303) defende que “a experiência prática possibilita associações e conexões com o cotidiano” e acrescenta: “deve haver aplicação imediata do que se aprende”. Bordenave e Pereira (2015) destacam a importância de estabelecer relações com experiências e aprendizagens anteriores. Assim, questiona-se o modelo tradicional de educação, em que o conhecimento é transmitido por meio de explanação verbal do professor e o aluno deve ouvir e assimilar. Esse sistema pouco contribui com os processos de interação, elaboração e aquisição de Illeris (2013), considerando que o envolvimento entre as partes e com o aprendizado é restrito.

Todavia, apesar de o professor ser responsável por instigar o interesse do estudante, a vontade de aprender, a apropriação e retenção do conhecimento são autônomos (KNAPIK, 2012). Usher (2013) recomenda que os educadores auxiliem os aprendizes a questionarem, problematizarem e refletirem sobre as suas experiências. Isso desenvolveria o caráter transformador do aprender: pela criação de formas diferentes de resolver dilemas à possibilidade de criticar o conhecimento

teórico.

Com relação à aprendizagem na juventude, cabe ressaltar que esta é uma fase de transformações, de referências, de desenvolvimento da identidade. Trata-se de um momento peculiar em que as informações precisam ter significado, os argumentos precisam ser relevantes, não sendo internalizados caso não façam sentido para o indivíduo. Contudo, na área da educação esses aspectos ainda são negligenciados, fato que aumenta as taxas de evasão (ILLERIS, 2013).

A formação profissional está diretamente relacionada às dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Apesar deste ser um problema também nas classes econômicas mais favorecidas, em razão da falta de experiência, ele é preocupante, sobretudo, nas camadas populares em que a formação escolar é inconsistente, o ensino superior é, praticamente, inacessível e a necessidade de trabalhar é imediata, em virtude das condições financeiras (FRANZOI, 2006; RAITZ; PETTERS, 2008).

O entendimento sobre profissão pode ser abordado sob dois pontos de vista, em um deles o indivíduo apropria e desenvolve conhecimentos teóricos de forma integral para posteriormente exercer uma atividade específica vinculada aos saberes adquiridos, já o outro está associado também aos ensinamentos proporcionados pela formação realizada, mas em um sentido mais amplo, abrange as competências, habilidades e conhecimentos concebidos pelo ambiente de trabalho (FRANZOI, 2006).

O estudo de Pessoa e Alberto (2015), com participantes entre 15 e 22 anos do Programa Jovem Aprendiz, revelou que uma das principais motivações dos jovens para ingressarem no programa foi a oportunidade de ter experiência profissional, mudança de comportamento, relacionamento interpessoal e aumento da responsabilidade, aspectos exigidos pelas empresas e que, segundo a percepção dos jovens, precisam ser desenvolvidos para ter um espaço no mercado de trabalho.

Sobre a importância das relações e a mudança de comportamento, Kanaane (2009) reconhece as interações familiares, escolares, com amigos e no ambiente de trabalho como elementos primordiais no desenvolvimento da identidade. França (2012, p.7) complementa afirmando que “cada pessoa só amadurece se tiver convivência diária com outras pessoas. Essa convivência

possibilita o desenvolvimento das impressões pessoais, a utilização de uma linguagem comum e a capacidade de participação na sociedade". O primeiro contato com o programa, para a maioria dos entrevistados, aconteceu através de amigos ou familiares que conheciam ou que já haviam participado. Apenas um dos jovens conheceu o programa dentro da própria entidade formadora A porque estava realizando um curso na instituição.

Questionados quanto à motivação para participar do programa, além da questão financeira, mencionaram aspectos relativos ao próprio aprendizado e ao interesse pela empresa na qual iriam trabalhar. Outro ponto relevante no discurso dos entrevistados é a carga horária de quatro horas, pois, assim como na pesquisa de Garcia *et al.* (2010), esses jovens necessitaram conciliar estudo e trabalho e esta carga horária é compatível. Sobre essa conciliação, Bajoit e Franssen (2007) argumentam que o trabalho contribui para a socialização, a comunicação e possibilita a descoberta de diferentes culturas, bem como, a formação de referências. Os entrevistados não consideraram o trabalho como prejudicial ao seu desempenho escolar, aliás, eles afirmam que ele favoreceu o desenvolvimento da comunicação, da desenvoltura, da organização e até mesmo serviu como incentivo para dedicação aos estudos.

De forma espontânea, os participantes comentaram sobre o cronograma das aulas e os seus horários de trabalho, com isso, foi possível observar que cada instituição organiza de uma maneira. Para um deles, o formato foi se alterando com o passar dos anos. Seis dos oito entrevistados participaram do programa na entidade formadora A. Nesta entidade os alunos ingressaram no curso e permaneceram por vinte dias apenas com aulas teóricas, após esse período, iniciaram a prática na empresa e, então, passaram a trabalhar por quatro dias da semana, sendo um dia destinado à aula teórica na entidade formadora A, ambos com carga horária de quatro horas.

Lizote *et al.* (2015) salientam que a experiência laboral contribui nas descobertas dos jovens relacionadas às suas próprias aptidões e dificuldades. Além disso, a vivência em determinada função possibilita a percepção do interesse ou apatia no desempenho das atividades, sendo possível também observar o trabalho dos colegas, circunstâncias que fundamentam a análise e definição do futuro profissional.

Costa (2010, p. 250) definiu empregabilidade sob o prisma de adaptação ao mercado de trabalho e acrescentou a importância das relações profissionais para referências em oportunidades futuras, pois “as indicações ainda são o meio mais confiável de se chegar a uma boa proposta de emprego”. Muitas habilidades profissionais são adquiridas através da prática, mas é preciso reconhecer que a busca por conhecimento e aperfeiçoamento são indispensáveis para manter-se em um mercado de trabalho em constantes mudanças e que exige a atualização contínua dos profissionais (FRANZOI, 2006; LEAL, 2009).

A didática é um elemento importante na aprendizagem, especialmente, tratando-se de jovens. O modelo tradicional de explanação oral pelo professor em que o aluno deve apenas ouvir, não é suficiente para a consolidação do aprendizado (KNAPIK, 2012). A pesquisa apontou que as estratégias de aprendizagem utilizadas pela instituição, de modo geral, seguem uma linha menos tradicional e mais interativa. Os jovens citaram atividades como: dinâmicas de grupo, desenho, filme, teatro, criação de produto e empresa, debates sobre leituras e oficinas de temas variados.

Apesar de considerarem as atividades propostas produtivas, surgiram críticas como, por exemplo, a troca de professores e a repetição de um mesmo tipo de atividade. Entretanto, uma crítica chamou atenção, refere-se à falta de conexão entre a prática nos ambientes de trabalho e as aulas teóricas. Pessoa e Alberto (2015), relataram a insuficiência da aprendizagem para suprir as demandas dos participantes encontradas no dia-a-dia. Com relação a isso, quatro entrevistados disseram que os conteúdos não tinham relação com a prática na empresa. O depoimento abaixo aborda a ausência desta conexão, que diz respeito à heterogeneidade das turmas:

[...] é que fica difícil porque era uma turma que tinha gente de tudo que era empresa, então ficava difícil realmente deles abordarem tal situação, tal tema. No hospital a gente lidava com pacientes, escala, computador, então era difícil eles abordarem um tema por causa dos outros, que eram empresas de ar condicionado, lojas [...] se tinha uns 5, 6 lá do hospital na mesma turma, era muito, tinham umas 20 pessoas todas de lugares diferentes (Jeferson).

Alguns alunos, por sua vez, consideraram que temas abordados em aula como a comunicação, a ética, a cidadania e relacionamento interpessoal foram importantes para o desempenho das suas atividades laborais. Para além da qualificação de trabalhadores, acredita-se que esses são aprendizados que

contribuem para a formação humana que também é um princípio educativo (FEIJO, 2018). Logo, a concepção de formação humana pode ser entendida sustentada por uma educação crítica que não abandona a ética, a política, a ciência e a estética do contexto em que ocorre (DIÓGENES; SILVA; SOUZA, 2020).

No tocante ao nível de complexidade das atividades e considerando a experiência como uma oportunidade de desenvolver-se profissionalmente, os entrevistados foram solicitados a discorrer sobre as suas tarefas. Para cinco dos entrevistados, todos na área hospitalar, as atividades desempenhadas eram de nível básico a intermediário, com certa autonomia, mas sempre orientados quando necessário. Nas demais entrevistas há três situações diferentes: em uma delas o jovem auxiliava uma pessoa, com atividades básicas e sem nenhuma autonomia; em outra o jovem expressa o desapontamento com as tarefas que realizava e discorda que as elas agregassem no seu desenvolvimento; na última situação há o seguinte relato do Gabriel: *“eu senti que a gente só levava carrinho”*. Neste caso, o jovem solicitou atividades que contribuíssem com o seu aprendizado, e com o passar do tempo outras tarefas foram inseridas na sua rotina.

Tal questão se confronta ao de Silva e Mayorga (2016) no que diz respeito à desconfiança com relação à capacidade dos aprendizes, inclusive, o relato de Gabriel se assemelha ao termo “quebra-galho” utilizado pelos participantes da pesquisa das autoras. Segundo Franzoi (2006), o ambiente de trabalho é capaz de conceber habilidades, conhecimentos e competências, sendo este o objetivo da experiência como aprendiz, por isso, a importância de atentar para o propósito do programa.

A legislação pertinente à atuação dos aprendizes assegura-lhes os direitos trabalhistas e assume um caráter de proteção ao trabalho juvenil, de forma a não prejudicar o desenvolvimento psicológico e moral dos jovens (AMAZARRAY *et al.*, 2009; LIZOTE *et al.*, 2015). Neste quesito, os entrevistados relataram total conformidade. Apenas um dos participantes passou por uma situação em que solicitou esclarecimentos sobre o direito de receber insalubridade. O jovem critica a demora na averiguação do caso, apesar disto, sua solicitação foi respondida pela equipe técnica.

Sobre os aspectos negativos do programa de aprendizagem, quatro participantes não expressaram pontos negativos, os demais manifestaram aspectos

relevantes para a pesquisa. Com relação à empresa apareceram os seguintes relatos: pesar em não ser efetivado e um entrevistado relatou o excesso de esforço físico em uma determinada atividade laboral. Quanto à entidade formadora os jovens citaram a insatisfação com o formato de alternância semanal entre aulas e prática, o descontentamento com o local e a estrutura física e o despreparo para prestar informações relacionadas a salário e benefícios.

Um aspecto negativo elencado por um dos participantes expôs uma situação que se relaciona fortemente à crítica de Silva e Mayorga (2016) ao que julgam ser o verdadeiro objetivo do programa, afastar da criminalidade jovens que possam representar um risco para a sociedade, intervindo socialmente, independentemente da formação profissional. Como é possível observar na seguinte verbalização:

Outro aspecto que eu não gostei muito, que não tem muito a ver com a 'entidade formadora', mas com empresa, é a questão dos jovens infratores, porque eles não vão para as empresas, eles ficam 'na entidade formadora', fazem a parte teórica e a prática ali 'na entidade formadora', é um preconceito [...] não poder ir pro ambiente trabalhar, meio que exclui esses jovens, não dão um rumo diferente, eles ficam excluídos assim (Luiz).

Os entrevistados ainda foram convidados a avaliarem o programa de aprendizagem com uma nota de 0 a 10 e foi considerada uma média de 8,5. De modo geral, todos acreditam ser uma boa oportunidade e recomendariam para amigos e familiares. Espontaneamente, alguns entrevistados fizeram sugestões a fim de aprimorar o programa como, por exemplo, a conexão da teoria à prática, a revisão do valor da bolsa e a separação das turmas de acordo com a área em que estão trabalhando.

Formação Profissional: desenvolvimento, interação e aprendizado

A finalidade desta categoria foi verificar o desenvolvimento profissional dos jovens através do programa de aprendizagem. Para isso, foram elaboradas questões relacionadas à orientação, às atividades desempenhadas, à interação com colegas e chefia, entre outras que envolvem as vivências e os aprendizados possibilitados pela experiência profissional. As empresas em que os jovens trabalharam pertencem a segmentos diferentes, seis deles realizaram a prática em um hospital, em unidades de terapia, diagnóstico e almoxarifado, os outros dois entrevistados trabalharam em empresas dos ramos de logística e imobiliário. Convidados a contarem sobre as suas experiências nas áreas de trabalho,

observou-se um discurso bastante positivo e de identificação com os setores nos quais estiveram.

Nos depoimentos dos jovens que trabalharam no hospital, chama atenção a expressão de afeto ao comentarem sobre a equipe de trabalho e a satisfação em conviver com médicos, enfermeiras e outros profissionais. No estudo de Pessoa e Alberto (2015) a convivência com também foi elencada, ao considerarem as interações e os exemplos profissionais como fundamentais. As atividades desempenhadas pelos entrevistados que trabalharam em áreas assistências do hospital variaram das básicas, como protocolos e arquivo de documentos, até agendamento de consultas e internações. Já no almoxarifado do hospital, foram descritas rotinas relacionadas ao recebimento, acondicionamento e expedição de materiais. Os outros dois participantes da pesquisa trabalharam na área de gestão de pessoas, um deles auxiliava diretamente em rotinas da área e o outro conta que realizava apenas tarefas básicas.

Sobre a orientação e o acompanhamento na realização das atividades os oito entrevistados afirmaram que sempre tiveram ajuda dos colegas e se sentiam a vontade para realizar perguntas. A percepção dos jovens no estudo de Pessoa e Alberto (2015), revelam a disponibilidade dos funcionários da empresa em auxiliar os aprendizes. Os fragmentos a seguir, frutos das entrevistas realizadas, ilustram este contexto:

Eu cheguei totalmente crua, não sabia por onde começar, eu cheguei muito nervosa [...] Quando tu chega assim cru, tu precisa de alguém do teu lado, pra te mostrar como se faz e ele, com todo respeito do mundo mostrou até coisas simples, mas que faz total diferença quando tu não tem conhecimento (Isabela).

Sempre tinha um funcionário perto. [...] Nunca fui abandonada, nunca fiquei sozinha, se não tinha alguém da administração tinha alguém dos médicos, dos físicos ou dos técnicos e enfermeiros lá, alguém sempre sabia alguma coisa e me ajudava (Poliana).

Lizote *et al.* (2015), aponta a oportunidade de trabalhar auxilia na compreensão dos jovens acerca das suas aptidões e dificuldades. Os entrevistados mencionaram os seguintes aspectos que consideram ter desenvolvido a partir da experiência de trabalho como jovem aprendiz: sensibilidade, comunicação, coragem, responsabilidade, relacionamento interpessoal, pontualidade, assiduidade, organização, perfeccionismo, cooperação, atendimento ao público, planejamento, atenção, conhecimento de sistemas operacionais, saber lidar com

conflitos e filtrar as informações recebidas.

Dentre os aspectos mencionados, a comunicação, o relacionamento interpessoal e a responsabilidade foram os pontos que mais apareceram nas falas dos entrevistados. Destaca-se, então, a importância da convivência e das interações para o desenvolvimento da identidade dos indivíduos, para o seu amadurecimento como pessoa e profissional, bem como, na capacidade de envolver-se e participar nos seus meios sociais (KANAAANE, 2009; FRANÇA, 2012).

Questionados quanto à importância da experiência como jovem aprendiz para os seus futuros profissionais, três jovens declararam a relevância para o currículo, em dois casos, inclusive, já houve impacto positivo tanto em entrevistas de emprego quanto para a decisão de contratação para a vaga, já que um dos entrevistados que realizou o programa na área hospitalar, atualmente trabalha em um conceituado hospital de Porto Alegre/RS. Além disso, os entrevistados apontaram outros elementos, como o despertar do interesse por alguma área com a qual tiveram contato, o reconhecimento das dificuldades e a necessidade de desenvolver-se, a influência na maneira de se portar tanto em uma entrevista, como no ambiente de trabalho e o incentivo dos colegas à busca pelo sucesso profissional, como demonstra o depoimento:

Foi importante porque até hoje eu carrego coisas que me motivaram lá dentro. Eu não esqueci de ninguém, a motivação delas me deu forças pra continuar. Quando eu saí de lá foi feita uma despedida, me desejaram muitas coisas, sucesso, me incentivaram bastante a prosseguir e não parar (Jeferson).

Contrapondo os argumentos positivos relacionados à experiência profissional de jovens, Amazarray et al. (2009) e Pessoa e Alberto (2015), discutem sobre fatores psicológicos envolvidos no dia-a-dia de trabalho que, devido a cobranças, pressões, responsabilização, podem ser afetados e influenciar no desenvolvimento da identidade. Nesta pesquisa dois jovens relataram situações nesse sentido, um deles quanto à responsabilização por algo que não havia feito e outro quanto à cobrança por informações que não faziam parte da sua função como aprendiz.

Como demonstrado no quadro 3, alguns jovens estão cursando o nível técnico ou superior e outros têm pretensão de cursar, sendo que dos oito entrevistados, cinco afirmaram que a experiência como jovem aprendiz influenciou na decisão quanto à área de formação. Segundo Lizote *et al.* (2015), a vivência no

ambiente laboral possibilita observar o trabalho de colegas e perceber o seu interesse, elementos que apoiam decisões quanto ao futuro profissional. A fala de um deles contribui com essa visão:

[...] trabalhando e estudando tu já vai ter uma noção de como funciona o mercado de trabalho. [...] Trabalhando tu desenvolve aptidões que tu não sabia que tinha até pra buscar uma área pra ti estudar, isso conta bastante. Só fazendo que tu vai saber a tua reação, se tu vai gostar se tu não vai (Luiz).

Para Franzoi (2006, p. 51), “o conhecimento necessita da prática para se efetivar”. De acordo, Knapik (2012) acrescenta que as associações e conexões possibilitadas pela prática ajudam a consolidar o conhecimento. Sobre trabalhar e estudar, sete dos respondentes preferem conciliar as duas atividades, pois, reconhecem a aplicação da teoria na prática como uma forma efetiva de aprendizado, concordando com as autoras. Os participantes foram receptivos às perguntas, expressando seus pontos de vista com clareza, contribuindo substancialmente com a pesquisa. O último questionamento envolveu a percepção dos jovens a respeito do seu desenvolvimento profissional e comportamental a partir da experiência como aprendiz. Nesse sentido, o quadro 4, apresenta um painel com algumas respostas e demonstra sinteticamente a percepção de cada um sobre a experiência.

Quadro 4. Falas que resumem a percepção dos jovens.

Entrevistado	Falas
Isabela	<i>“Nunca tinha feito nada e de repente algumas coisas floresceram na minha cabeça.”</i>
Marta	<i>“A experiência foi importante, era legal dizer que eu já tinha trabalhado, eu me sentia bem.”</i>
Jenifer	<i>“Essa experiência agregou no sentido de realmente conhecer como é estar num trabalho.”</i>
Poliana	<i>“Eu cresci como pessoa, como mulher, eu comecei a ver as coisas de forma diferente.”</i>
Jeferson	<i>“Antes de entrar no hospital não tinha noção do mundo corporativo.”</i>
Fernanda	<i>“Eu tinha muita trava para falar, desenvolvi a comunicação com colegas e no atendimento.”</i>
Luiz	<i>“O modo de pensar mudou, porque trabalhando tu começa a enxergar as coisas de outra maneira, não é só aquele teu mundinho, amplia a tua visão.”</i>
Gabriel	<i>“Eu consigo entrar em outros hospitais e perceber coisas que eu não via antes.”</i>

Fonte: Elaborado pelos autores.

Logo, os entrevistados reconhecem diversos aspectos importantes como, por exemplo, as descobertas possibilitadas pela experiência, a dignidade promovida pelo trabalho, a compreensão do ambiente laboral, o crescimento pessoal. Todos esses fatores influenciam significativamente o comportamento dos

aprendizes, demonstrando a importância da experiência vivenciada através do programa para o desenvolvimento pessoal e profissional dos jovens. Por fim, houve uma expansão da percepção sobre o mundo como um todo, seja ele o do trabalho ou o seu mundo interior.

Considerações finais

A pesquisa mostrou que os entrevistados se sentem satisfeitos com a participação no programa de aprendizagem. Todos, inclusive os mais críticos, reconhecem a importância da experiência para a sua formação profissional e consideram o programa uma excelente oportunidade para os jovens que buscam se inserir no mercado de trabalho. Trabalhar apareceu como algo importante, sobretudo pelo crescimento pessoal e profissional e pelas relações proporcionadas pelo ambiente. A questão financeira é vista como um motivo de orgulho, independência e autonomia, no entanto, não representa o fator principal.

Considerando os relatos dos jovens, constata-se que as escolas não tinham como prioridade preparar os seus alunos para o mercado de trabalho, sendo o foco principal o incentivo à continuidade da formação educacional. Estratégia, de certa forma, distante da realidade de grande parte dos jovens que por necessidade ou por opção ingressam no mercado de trabalho tão logo concluem o ensino médio, senão durante o andamento da sua formação escolar.

Sobre a contribuição do programa quanto à finalidade de aprendizagem, a análise revelou uma crítica significativa. Metade dos entrevistados mencionou a falta de conexão entre os conteúdos teóricos ministrados nas aulas oferecidas pela entidade formadora e a prática realizada na empresa. Divergindo, neste caso, do objetivo principal do programa de aprendizagem de atrelar a teoria à prática buscando a consolidação do aprendizado.

Com base na descrição das atividades desempenhadas na empresa, na maioria dos casos, o nível de complexidade das tarefas era básico a intermediário, agregando conhecimentos, com exceção de um, em que as atividades eram extremamente básicas sem relação com a aprendizagem. Os entrevistados sugeriram que a aprendizagem teórica seja organizada por segmentos de empresa, pela instituição formadora, fato que contribuiria para a execução do trabalho.

A análise das entrevistas também demonstrou a boa convivência na empresa em que os jovens realizaram a prática do programa, salientando-se a

disponibilidade dos funcionários em prestar orientações. Foi possível identificar que os entrevistados preferem estudar e trabalhar simultaneamente, sob o argumento de ser esta a forma mais efetiva de aprendizado., além de favorecer na escolha da futura profissão. Tendo em vista as três categorias de análise, há uma percepção positiva dos jovens com relação à contribuição do programa de aprendizagem para o seu desenvolvimento profissional. Foram mencionadas características adquiridas ou desenvolvidas durante a experiência no programa, destacando-se dentre elas, a comunicação, o relacionamento interpessoal e a responsabilidade.

Encoraja-se que outros pesquisadores ampliem essa discussão sobre os programas de formação profissional para jovens aprendizes. Afinal, são cada vez mais urgentes pesquisas que analisem as realidades das juventudes brasileiras, as práticas educativas na educação profissional e a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Referências Bibliográficas

AMAZARRAY, Mayte Raya *et al.* **Aprendiz versus trabalhador:** adolescentes em processo de aprendizagem. Psicologia: Teoria e Pesquisa. v. 25, n. 3, jul-set, 2009.

BAJOIT, Guy; FRANSSEN, Abraham. O trabalho, busca de sentido. *In:* FÁVERO, Osmar; SPÓSITO, Marília Pontes; CARRANO, Paulo; NOVAES, Regina Reys (Orgs). **Juventude e contemporaneidade.** Brasília: UNESCO, MEC, ANPEd, 2007.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** São Paulo, Edições 70, 2011.

BITENCOURT, Claudia; AZEVEDO, Debora; FROEHLICH, Cristiane. **Na trilha das competências:** caminhos possíveis no cenário das organizações. Porto Alegre: Bookman, 2013.

BORDENAVE, Juan Díaz; PEREIRA, Adair Martins. **Estratégias de ensino-aprendizagem.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

BRASIL. **Decreto n. 9.579**, de 229 de novembro de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm. Acesso em: 17 jun. 2020.

BRASIL. **Lei n. 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm. Acesso em: 17 jun. 2020.

BRASIL. **Decreto n. 5.598**, de 01 de dezembro de 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm. Acesso em: 17 jun. 2020.

COSTA, Silvia Generali da. Trabalho e valor pessoal na sociedade sem empregos.

In: BITENCOURT, Claudia. *et al.* **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais.** Porto Alegre: Bookman, 2010.

DIÓGENES, M. H. B. DA C.; SILVA, L. L. S.; SOUZA, A. A. DE. Educação Profissional no Ensino Superior à Distância e o papel da tutoria para a formação humana. **Revista Labor**, v. 1, n. 23, p. 202-222, 2020.

FEIJO, J. P. Formação Humana ou para Trabalhar? Um outro caminho é necessário. **Revista Labor**, v. 1, n. 20, p. 135-144, 2018.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2012.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Entre a formação e o trabalho: trajetórias e identidades profissionais.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Educação profissional e capitalismo dependente: o enigma da falta e sobra de profissionais qualificados. **Trab. Educ. Saúde**, v. 5 n. 3, nov.2007/fev, 2008.

GARCIA, Maria de Fátima *et al.* A condição do jovem no mercado de trabalho brasileiro: uma análise comparativa entre o emprego e o primeiro emprego (1999-2009). **Revista Economia & Tecnologia (RET)**, v. 6, n. 4, 2010.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, Martin W; GASKELL, George. **Pesquisa Qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático.** Tradução de Pedrinho A. Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

ILLERIS, Knud. Uma compreensão abrangente sobre a aprendizagem humana. In: KNUD, Illeris (Org.) **Teorias contemporâneas da aprendizagem.** Porto Alegre: Penso, 2013.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI.** São Paulo: Atlas, 2009.

KNAPIK, J. **Gestão de pessoas e talentos.** Curitiba, InterSaberes, 2012.

LEAL, Ruy. **Jovens que entram e dão certo no mercado de trabalho: como o jovem pode se orientar para entrar e se manter no mercado de trabalho altamente competitivo e globalizado: Condutores do Amanhã.** São Paulo: Saraiva, 2009.

LIZOTE, Suzete Antonieta *et al.* Programa de aprendizagem: imagem e satisfação na visão dos aprendizes. **Race**, Joaçaba, v. 14, n. 3, p. 1119-1144, set-dez, 2015.

LOPES, E. L. M; SANTOS; M. S.; SILVA, F. M. A inclusão dos jovens aprendizes em uma indústria do ramo de alimentos na cidade de Pelotas/RS. **Cadernos de Estudos Sociais**, Recife, v. 34, n. 1, p. 1-20, jan-jul, 2019.

MARQUES, E.P.; PELICIONI, M.C.F.; PEREIRA, I.M.T.B. Educação Pública: falta de prioridade do poder público ou desinteresse da sociedade? **Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano**. São Paulo, v.17, n. 3, dez, 2007.

MOSTARDEIRO, Marcio Millete. A evolução do sistema capitalista rumo à ética de mercado. *In*: BITENCOURT, Claudia. *et al.* **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

PESSOA, Manuella Castelo Branco; ALBERTO, Maria de Fátima Pereira. Formação Profissional: as vivências dos jovens em um programa de aprendizagem. *Londrina Est. Inter. Psicol.* versão On-line ISSN 2236-6407, v.6, n.1, p. 02-20, jun., 2015.

PESSOA, Manuella Castelo Branco *et al.* Formação profissional de jovens: a que se destina? **Estudos de Psicologia**, v. 19(1), jan-março, 2014.

POCHMANN, Marcio. **Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos**. São Paulo, 2007.

RAITZ, Tânia Regina; PETTERS, Luciane Carmem Figueiredo. Novos desafios dos jovens na atualidade: trabalho, educação e família. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 3, 2008.

RAZA, Claudio; LALLI, Laurent Cantuaria. A educação e o jovem frente ao exigente mercado de trabalho brasileiro. **Revista Científica Hermes**, n. 8, jan-jun, 2013.

SILVA, Andreza Bispo da; COSTA, Antonia Valdelucia. Políticas e Programas Públicos que Oportunizam a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho. **Revista de Psicologia**, v. 13, n. 43, p. 967-981, 2019.

SILVA, Paulo Roberto; MAYORGA Claudia. Experiências de jovens pobres participantes de programas de aprendizagem profissional. **Psicologia & Sociedade**, 28(2), 2016.

USHER, Robin. Experiência, pedagogia e práticas sociais. *In*: KNUD, Illeris (Org.) **Teorias contemporâneas da aprendizagem**. Porto Alegre: Penso, 2013.

Renato Colomby.

Palmas, Paraná, Brasil.

Doutor (2019) e Mestre (2016) em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul na área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Especialista em Educação para o Ensino Superior e EAD. Possui graduação concluída em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2013) e graduação em andamento no curso de Psicologia. Atualmente é Professor no Colegiado de Administração do Instituto Federal do Paraná (IFPR) no Campus Palmas. É líder do Tema 6 Trabalho, Organizações e Subjetividade na área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração). Além de ser integrante do Observatório Internacional de Carreira - OIC e do GINEIT (Grupo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho), ambos vinculados ao PPGA/EA/UFRGS, também é Líder do Grupo de Pesquisa NEPT - Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre Trabalho, Organizações e Pessoas. Atualmente, como pesquisador, dedica-se aos temas, que observam às seguintes ênfases: i) polissemia do trabalho; ii) histórias de vida e trajetórias profissionais; iii) diversidade e direitos fundamentais; iv) gestão de pessoas e relações de trabalho.

Email: renato.colomby@gmail.com

Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0929097479656094>

Evelis Couto Silva.

Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil
Especialista em Gestão de Pessoas – UniRitter
Email: couto.eve@gmail.com
Link do Lattes:

Julice Salvagni.

Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil
Mãe do Ian (2019). Professora Adjunto no Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), na área de Estudos Organizacionais. Pós-Doutorado, Programa Nacional de Pós-Doutorado da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (PNPD/CAPES - 2016-2018). Doutora em Sociologia (UFRGS/CAPES - 2012). Mestre em Ciências Sociais (Unisinos- 2011), Especialista em Gestão Empreendedora (Ftec- 2009) e Psicóloga (Unisinos- 2007). Atuou como docente da Universidade de Caxias do Sul e como psicóloga clínica e do trabalho. Tem experiência como professora nos cursos de Pós-Graduação da Faculdade São Judas Tadeu e UniRitter Laureate International Universities.
Email: julicesalvagni@gmail.com
Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7637133791456415>

Cibele Cheron.

Viamão, Rio Grande do Sul, Brasil
Possui Bacharelado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2002), Mestrado em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (2006) e Doutorado em Ciência Política pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (2015). Pós-doutorado junto ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Até 2019, atuou como professora da Educação Básica, Técnica e Tecnológica, lecionando disciplinas pertinentes a Ciências Sociais e Sociais Aplicadas no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Viamão. É consultora externa do IFRS para a Elaboração do Diagnóstico Rural e Redesenho da Matriz de Desenvolvimento de Viamão, RS. É mediadora judicial voluntária junto ao Centro Judicial de Solução de Conflitos e Cidadania do Foro Regional do Partenon, em Porto Alegre, RS. Foi Professora Assistente do Centro Universitário Ritter dos Reis, ministrando as Disciplinas Sociologia Geral e Jurídica, Filosofia Geral e Jurídica, Teoria do Estado e Ciência Política, Leitura Dirigida, Metodologia do Direito e Hermenêutica Jurídica, Direitos Humanos, Ciência Política, Filosofia, Ética e Cidadania, Movimentos Sociais em Âmbito Internacional, Direito Internacional Privado, Iniciação à Prática Jurídica, Prática Jurídica - Interpretação e Redação de Atos Jurídicos, Prática Jurídica - Demandas e Respostas Cíveis, Núcleo de Mediação Aplicada - Cível e Familiar. Integra, no CNPq, os grupo de pesquisa "Grupo de Estudos do Sul Global // Global South Study Group", "Educação e Violência" e lidera o grupo "Fundamentos da Experiência Jurídica Contemporânea: O Direito sob os aspectos dogmático, filosófico e sociológico". Desempenha projetos de ensino, pesquisa e extensão acadêmica e comunitária. Desenvolve principalmente os seguintes temas: conflitos e cultura da paz, cidadania, empoderamento, capital social, participação social, reestruturação produtiva e desigualdades, políticas públicas e inclusão social, gênero, interseccionalidades, Sul Global.
Email: iccibele@gmail.com
Link do Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3587159747981587>

Recebimento: 25/07/2020

Aprovação: 27/10/2020



Q.Code

Editores-Responsáveis

Prof. Dr. Enéas de Araújo Arrais Neto, Universidade Federal do Ceará - UFC, Brasil

Prof. Dr. Arno Münster, Universidade de Amiens - Paris, França