

**PRIMEIRO EMPREGO: PERCEPÇÃO DOS GESTORES SOBRE A
CONTRATAÇÃO DE JOVEM APRENDIZ**

Daiane da Silva Bertolace – UNIFACIG
Lilian Beatriz Ferreira Longo – UNIFACIG
Marcelus Xavier Oliveira – UNIFACIG
Reginaldo Adriano de Souza – UNIFACIG
Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura - UNIFACIG

Resumo: As mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho dificultam a inserção de jovens no primeiro emprego, pois cada vez mais são exigidas habilidades e competências, dando lugar para pessoas que já possuem experiência profissional. Considerando essa problemática, surgiu o programa jovem aprendiz, de lei 10.097/2000 que visa inserir jovens entre 14 a 24 anos no mercado de trabalho. Diante disso, este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos gestores sobre a contratação de jovens no primeiro emprego por meio do programa jovem Aprendiz. Para isso, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa e emprego de entrevista, sendo utilizada a saturação de dados para limitação de pesquisa e os dados analisados por meio da técnica de análise de conteúdo. Os resultados apontaram que os entrevistados têm uma experiência positiva com os jovens contratados pelos programas, afirmando que no processo de recrutamento buscam selecionar um perfil que agregue para organização. Porém, nota-se que os gestores fazem críticas ao formato de horário do programa, bem como, as restrições impostas para o desenvolvimento das atividades e alguns fazem a contratação apenas por uma questão afirmativa. Concluiu-se, portanto que, apesar das limitações do programa, as empresas onde os gestores permitem a diversificação das atividades, obtêm do jovem um melhor desempenho, e em contrapartida contribui para uma melhor aceitação para a contratação de jovens aprendizes.

Palavras-chave: Jovem Aprendiz. Primeiro emprego. Mercado de trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Diante das modificações que estão ocorrendo no mercado de trabalho, o processo de recrutamento e seleção de pessoas tornou-se cada vez mais exigente (OLIVEIRA, 2012). As restrições para que o indivíduo tenha experiência profissional e nível de conhecimento acadêmico afetou o mercado de Recursos Humanos, tornando-o altamente competitivo (GUIMARÃES, 2002). As mudanças que ocorreram no final do século XX contribuíram para o aumento da taxa de desemprego e precarização do trabalho, diante disso, para que o indivíduo possa obter vantagem competitiva, precisa estar apto a lidar com as cobranças e atender as exigências de mercado, bem como, possuir habilidades e talento (COUTINHO; KRAWUSKI; SOARES, 2007).

Esse cenário vem modificando o perfil dos jovens ingressantes na ocupação profissional, fazendo com que recorram à busca de conhecimento acadêmico, uma vez que, de acordo com Borjas (2012) o nível de estudo dos profissionais colabora para a produção no trabalho, fazendo com que o indivíduo tenha maior desempenho na organização, contribuindo assim para a sua inserção no mercado de trabalho.

No entanto, alguns jovens precisam iniciar precocemente suas atividades profissionais, necessitando de renda para ajudar em casa, o que dificulta e/ou limita o acesso aos estudos. Como forma de melhorar essa desigualdade social e a inserção dos jovens no mercado de trabalho foi criado o projeto de lei 10.097/2000 denominado “Programa Jovem Aprendiz”, que oferece aos jovens entre 14 e 24 anos uma possibilidade de desenvolver suas competências no ambiente organizacional enquanto ainda é estudante. Para participação no Programa, os interessados devem ter frequência escolar, tendo o empregador à responsabilidade de assegurar os jovens inscritos no programa, conforme preconiza a Lei. O contrato do Jovem Aprendiz não poderá exceder o tempo limite de dois anos, conforme a Lei nº11.778, de 2008 (BRASIL, 2008). Durante esse tempo, a empresa contribui para o desenvolvimento profissional do estudante, podendo ao final do contrato, inseri-lo em seu quadro de funcionários efetivos.

Observa-se, entretanto, que muitos jovens, mesmo dentro das organizações se queixam de preconceitos quanto ao desenvolvimento do trabalho, pois a empresa acaba por inseri-lo em seu ambiente apenas por se tratar de uma ação afirmativa (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Dessa forma, para compreensão das dificuldades enfrentadas pelos jovens, a problemática deste estudo consiste na seguinte questão: qual a percepção dos gestores sobre a contratação de jovens sem experiência profissional no “primeiro emprego” por meio do programa jovem aprendiz na cidade de Manhuaçu (MG)?

Este estudo se justifica, uma vez que o assunto abordado vem ganhando destaque nos últimos anos, pelo crescimento do interesse pelo tema (ANTUNES, 1995; WICKERT, 2006; SANTOS; GIMENEZ, 2015; PAULINO, 2016). A relevância também pode ser compreendida quando se evidencia uma parcela de jovens com muita dificuldade de inserir-se no mercado de trabalho, e acaba aproveitando qualquer oportunidade em serviços que não tem muito a oferecer em desenvolvimento e salário (WICKERT, 2006). Além disso, de acordo com Graebin *et. al.* (2019) o trabalho oferece novos caminhos para o indivíduo, principalmente o sentimento de valorização quando esse pode contribuir para sociedade, associada à oportunidade de relacionar-se com as pessoas, o que ajuda tanto na maturidade profissional, quanto na descoberta de qual profissão seguir.

Diante disso, o objetivo deste estudo Consiste em analisar a percepção dos gestores sobre a contratação de jovens sem experiência profissional vivenciada no “primeiro emprego” por meio do programa jovem aprendiz na cidade de Manhuaçu (MG).

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Mercado de trabalho para o Jovem

A década de 1980 assistiu, nos países de capitalismo avançado, crescentes mutações no mundo do trabalho, nos meios de colocação na estrutura produtiva, assim com representação política e sindical. Essas ocorrências fizeram com que os países enfrentassem crise e isso contribuiu para o aumento da instabilidade no mercado da classe trabalhadora, afetando a forma de ser das organizações (ANTUNES, 1995).

Os acontecimentos decorrentes no mundo do trabalho modificaram a forma de vida das pessoas, com as novas exigências que dificultam o acesso ao emprego. Uma parcela da população sofre com esses efeitos, que traz muitas dificuldades (CARVALHO, 2004). As metamorfoses nas relações de trabalho atual trazem novos sentidos e significados que são propostos ao trabalho, e o contexto laboral, contribuindo para o desenvolvimento de tecnologias inovadoras apresentando o surgimento de novas profissões (DUTRA-THOMÉ; KOLLER, 2014).

De acordo com Paulino (2016), os mais afetados com todas essas mudanças são os jovens, que encontram dificuldades para poder inserir-se no mercado de trabalho. O autor também comenta sobre os jovens que não tem preparação acadêmica, nem trabalham e não interessa em agregar conhecimento profissional, a denominada geração nem-nem. As mudanças decorrentes fizeram com que inicialmente a ocupação profissional seja transitória, e com o decorrer do tempo passa a ser duradoura (DUTRA-THOMÉ; KOLLER, 2014).

De acordo com Santos e Gimenez (2015), a parcela de jovens que possui condições sociais favoráveis apresenta melhores níveis de escolaridade. Para o autor, essa diferença contribui para a inserção no mercado cada vez dinâmico e competitivo. Segundo Guimarães (2013) jovens com nível baixo de formação e baixa renda são predispostos a ficarem desempregados. Diante do exposto Wickert (2006) argumenta que:

os jovens buscam a inserção social por motivos de ordem moral e financeira. Compreendem que atingirão sua adultez quando forem capazes de sustentar-se financeiramente e sofrem diante do contexto social de desemprego que dificulta a inserção no mundo do trabalho e a assunção de novos papéis sociais (WICKERT, 2006, p. 264).

Contudo, Santos e Gimenez (2015) apontam que as políticas sociais avançaram para dar suporte a essa parcela de jovens com dificuldade de inserção profissional. Estudos recentes do IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) relata o aumento no número de jovens no mercado, com o crescimento de 1,7% de contratações no segundo trimestre de 2019. Para Amazarray *et. al.* (2009), um ponto positivo da inserção precoce no trabalho é que os adolescentes começam a ter uma visão diferente, adquirindo mais responsabilidade e um ponto negativo que é a falta de tempo para dedicar-se aos estudos. No entanto, para que o jovem permaneça no mercado de trabalho é preciso constante atualização. Paulino (2018)

argumenta que a qualificação e competência não são mais sinônimos de estabilidade no mercado. À esse respeito, é preciso considerar que:

o sistema educacional que deveria formar o jovem dentre outras possibilidades, também para o mercado de trabalho, contribui para sua exclusão pois a escola ainda não incluiu as novas tecnologias, que para os jovens é parte de seu dia a dia. Se considerarmos apenas quatro anos de estudo (o analfabeto funcional) entre jovens de 15 a 24 anos, chegamos a 22% do total de jovens. De cada dez jovens somente seis são estudantes em nosso país. Se considerarmos o ensino superior, verifica-se uma restrita elite, apenas 13% dos jovens de 20 a 24 anos estão fazendo um curso superior. Somente 17% dos jovens que ingressam na escola conseguem alcançar o ensino médio, e destes somente 11% completam o ensino superior (POCHMANN, 2007, p. 37).

Nessas condições, as famílias de baixa renda estão propensas a um sistema de educação limitado, contribuindo para que esses jovens sejam obrigados a inserir-se no mercado de trabalho precocemente, permitindo atividades tanto no meio rural quanto no meio urbano, aceitando trabalhos com grandes jornadas e serviços precários e correndo riscos de acidentes já que alguns trabalhos não oferecem segurança (SANTOS; GIMENEZ, 2015). Guimarães (2013) ressalta que quando fica notório para esses jovens que para terem a chance de um melhor emprego precisam adquirir qualificação necessária, fazem o possível para obter conhecimento, mas devido à falta de tempo, como resultados das várias horas de trabalho, acabam desistindo, ficando mais propensos ao desemprego.

Como consequência do exposto acima, o trabalho não é para os jovens de baixa renda uma forma de treinamento e desenvolvimento, onde o indivíduo estaria em constante aprendizagem profissional, como defende Villar e Mourão (2018). E ainda, para Oliveira e Simão (2012) os jovens ao enfrentar todas as dificuldades da falta de estudo, não recebem muitas oportunidades e deixam de investir na vida profissional para buscar outros meios de sobrevivência, seguindo caminhos que partem da prostituição, tráfico de drogas, trabalho escravo ou outros trabalhos ilícitos.

Neste sentido, o trabalho para o jovem de baixa renda perde sua essência, que é a contribuição para que o indivíduo tenha convívio no mundo, auxiliando no desenvolvimento social. A mesma ideia é defendida por Pochmann (2007) quando afirma que o trabalho contribui para o desenvolvimento humano na sociedade, permitindo uma identidade pessoal.

2.2. O Programa Jovem Aprendiz

Considerando as dificuldades enfrentadas pelos jovens, em 2003 surgiu o (PNPE), Programa Nacional de Primeiro Emprego. Seu objetivo era atender adolescentes e jovens entre 16 e 24 anos que ainda não haviam se inserido no mercado de trabalho. Sua finalidade era ajudar jovens de famílias carentes, estudantes nos níveis fundamental e médio. Para Guimarães (2013), o programa não foi eficaz devido às exigências de que o indivíduo não poderia ter trabalhado anteriormente e nem concluído o ensino médio, bem como outras exigências burocráticas. Foi a partir daí, que para o autor, tendo em vista os conflitos, houve maiores avanços nos programas de política de emprego.

As novas políticas de emprego contribuíram para o aumento do emprego e renda no país. Neste cenário, pode-se citar o Programa Jovem Aprendiz, que de acordo com o CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola, além de gerar emprego, o programa “possibilita ao jovem assumir o papel de agente de desenvolvimento de sua própria carreira”, na medida em que “sua criatividade, sua ousadia e sua tendência à contestação são canalizadas para renovar ideais, estruturas e processos”.

Desse modo, o programa Jovem Aprendiz, oferece possibilidade para que o jovem possa adquirir experiência, conciliando os estudos e o trabalho e ainda receber remuneração (GRAEBIN *et. al.*, 2019), contribuindo para a construção da sua carreira profissional. Para Villar e Mourão (2018) o programa Jovem Aprendiz é muito benéfico para os participantes, pois além de oferecer oportunidades de adquirir experiência profissional, facilita o ingresso precoce no trabalho e contribui para a redução da taxa de desemprego para os jovens.

No entanto, nem sempre foi assim. De acordo com Paulino (2018), considerando todas as mudanças que trouxeram o desemprego, no ano de 1970 começou os estudos para entender o significado do trabalho na vida das pessoas. Conforme Oliveira (2012) a partir de 1º de maio de 1943 as empresas ficaram obrigadas a contratar menor aprendiz para contribuição do desenvolvimento profissional desses. O Art. 7 da CLT XXXIII, proíbe o “trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Entretanto, para que o jovem possa trabalhar deve-se seguir alguns requisitos como defende O artigo 3º do Código Civil, onde menores de 16 anos são totalmente incapazes de exercerem determinadas atividades. De acordo com o ECA - Estatuto do Adolescente, art.62, “considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”.

Neste sentido, o programa Jovem Aprendiz, segundo na de lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000) que atende jovens entre 14 e 24 anos (não aplicando a regra de limite de 24 anos para pessoas com deficiência), responde “à condição de aprendiz” pois os interessados em participar deverão estar matriculados ao ensino fundamental, médio ou algum curso profissionalizante. E ainda, o empregador se compromete a assegurar o participante. Ou seja:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (BRASIL, 2017 p. 67).

O contrato de aprendizagem prevê que os participantes contratados sejam assegurados pelas empresas para desenvolverem suas atividades, isto é:

Art. 428. 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 (BRASIL, 2017 p. 67).

O manual de aprendizagem (2017) aponta que o contrato é finalizado quando o participante chega à idade máxima de participação do programa que é 24 anos, obedecendo a essa regra quando não se trata de pessoas com deficiência, e quando chega ao término o prazo de duração do programa. A rescisão do contrato pode acontecer também quando o aprendiz não se adapta com o serviço e acaba tendo um desempenho baixo, a um número exagerado de faltas sem justificativa levando esse indivíduo a reprovação escolar, a solicitação do próprio aprendiz, e conforme o Art. 428 da CLT; falta disciplinar grave.

2.3 Percepções dos empregadores sobre o primeiro emprego.

Máximo (2012) ressalta ainda duas percepções em relação à contratação de jovens, uma positiva e uma negativa. A negativa é que alguns empregadores acreditam que, pela pouca idade e experiência dos jovens, eles terão dificuldades na realização das atividades e a positiva é que, seria uma boa oportunidade para lapidar o funcionário de acordo com o serviço que a organização oferece.

Segundo dados levantados por Matsuzaki (2011) as empresas inicialmente tiveram cautela para contratação, por se tratar de uma novidade. O autor ainda aponta que o profissional de Recursos Humanos contratava o aprendiz que possuía o perfil ideal, mas quando esses estavam desenvolvendo suas atividades dentro da organização, o gestor cobrava muito desse aprendiz, o colocando para desenvolver tarefas onde ele ainda não possuía conhecimento, contribuindo assim para ineficácia do programa.

Conforme Paiva, Fujihara e Reis (2017) as empresas que contratam Jovens Aprendizes são empresas de maior estrutura, que tem destaque no mercado e que a probabilidade de não inserirem esses jovens no quadro de funcionário, se não fosse a lei do Jovem Aprendiz são grandes. Matsuzaki (2011) argumenta que as empresas têm receio em contratar esses aprendizes, uma vez que, devem receber um tratamento diferenciado dos outros colaboradores em decorrência da pouca idade e experiência e pela legislação que pode amparar como inibir o crescimento dos iniciantes.

De acordo com os estudos de Oliveira (2012) pode ocorrer a desistência do jovem no programa Jovem Aprendiz em certo momento. Ele aponta como fator para essa desistência a remuneração e também a limitação de não poderem realizar atividades extras na organização para o aumento da renda mensal.

3. METODOLOGIA

A pesquisa classifica-se como descritiva, que segundo Gil (1999, p. 46), “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Buscou-se dessa forma, compreender a percepção dos gestores sobre a contratação de jovens sem experiência profissional no “primeiro emprego” por meio do programa “jovem aprendiz”.

A abordagem foi de caráter qualitativo, que de acordo com Godoy (1995) possui várias formas de analisar um fenômeno que cerca o ser humano e suas relações, assim como, contribui para melhor compreensão do que ocorre no ambiente.

Para a coleta dos dados foram realizadas entrevistas que conforme Bertucci (2009, p. 63) “é uma indagação direta, realizada no mínimo entre duas pessoas, com o objetivo de conhecer as perspectivas do entrevistado sobre um ou diversos assuntos”. Optou-se por um roteiro de entrevista semiestruturado, conforme apêndice onde o entrevistador pode explorar de forma extensa as questões levantadas (MACONI; LAKATOS, 2003).

A amostra pesquisada constitui-se de empregadores da cidade de Manhuaçu (MG). O critério utilizado para a escolha dos entrevistados foi por meio de indicação do Senac, onde disponibilizaram uma lista de empresas que possuem o programa e o telefone para contrato. Para limitar a quantidade de entrevistas, foi utilizada a técnica de saturação de dados, onde as questões levantadas já foram respondidas de forma suficiente e as repostas começam a ficar repetitivas (FONTANELLA; RICAS; TURATO, 2008). Por fim, utilizou-se como método de tratamento de dados a análise de conteúdo que conforme Bardin (1977) baseia-se em técnicas de comunicabilidade que contribui para a descrição das mensagens passada pelos entrevistadores. Inicialmente, foram levantadas questões socioeconômicas e, na sequência, perguntas direcionadas ao programa Jovem Aprendiz.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Perfil da Amostra

Buscou-se com este estudo, identificar a percepção dos gestores entrevistados sobre a contratação de jovens sem experiência profissional no “primeiro emprego” por meio do programa jovem aprendiz. Apresenta-se a seguir o perfil socioeconômico dos (as) entrevistados (as), conforme Quadro 1.

Quadro 1 – Perfil Socioeconômico

Entrevistado	Idade	Gênero	Tempo da empresa no programa.	Ramo de atividade da empresa
E1	34	Masculino	2 anos	Cooperativa de crédito
E2	35	Feminino	15 anos	Instituição de ensino
E3	24	Masculino	10 anos	Instituição de ensino
E4	37	Masculino	2 anos	Empresa de condimentos e transporte
E5	53	Feminino	13 anos	Instituição de ensino
E6	33	Masculino	2 anos	Comércio Varejista
E7	37	Feminino	07 meses	Cooperativa de crédito.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Foram realizadas 7 entrevistas onde os entrevistados tem entre 24 e 53 anos. Houve predominância do sexo masculino na entrevista, sendo 4 homens e 3 mulheres. As entrevistas foram realizadas nos locais de disponibilidade dos gestores. O tempo de duração do contrato de aprendizagem nas empresas de Manhuaçu é de um ano.

4.2 Experiências dos gestores com o “Jovem Aprendiz”.

Diante das respostas obtidas nas entrevistas, pode-se observar que os gestores tiveram experiência positiva com os jovens contratados, tendo em vista que o processo de recrutamento e seleção contribui para busca do perfil ideal para organização. Eles afirmam que o processo de seleção na hora da contratação contribui muito para escolher o profissional que irá atender as expectativas da empresa, conforme relatos: “Experiência boa, inclusive já contratamos dois aprendizes para o nosso quadro de colaboradores da empresa, então assim, quando vamos fazer a seleção, no processo de recrutamento já procuramos por perfil que vai atender depois como funcionário” (E4).

[...] O jovem aprendiz aqui é representado pelo Senac não é, então o Senac faz o aperfeiçoamento desses jovens para eles poderem desenvolver as atividades, então a gente faz o processo de recrutamento e seleção, avaliação psicológica, para poder obter o perfil que agrega para a empresa, não por ser apenas aprendiz mas pensando como um futuro colaborador (E5).

A esse respeito destaca-se a visão de Oliveira (2012) quando o autor afirma que o processo de recrutamento e seleção está cada vez mais exigente na busca de profissionais competentes. Essa condição contribui para que seja selecionado o perfil ideal para a organização, atraindo profissionais que tenham habilidade e queiram desenvolver as atividades corretamente.

No entanto, foi possível verificar que dois entrevistados relataram experiência negativa da empresa com os jovens participantes. O E4 descreve o jovem como “[..] Ele é o auxiliar do auxiliar, não é? [...]”, usando essa expressão para definir que as atividades que os jovens podem desenvolver são tão restritas que eles não podem desenvolver de modo eficiente. Além disso, tem-se também na fala do entrevistado E6, a percepção de que:

É um programa que promove a integração dos jovens que querem iniciar a carreira, mas, a percepção que fica é que estes jovens que são contratados nem sempre absorvem o entendimento da importância do primeiro emprego. Na minha visão, deveria ser inculcido neles o espírito empreendedor para encarar a primeira oportunidade da vida deles. Acreditamos que faria grande diferença na atuação deles dentro das empresas (E6).

Os jovens profissionais adquirem o conhecimento teórico que a empresa oferece por meio do Senac, e a partir disso, eles podem desenvolver as atividades dentro da empresa. Entretanto, alguns entrevistados afirmam que lapidar esses jovens de acordo com o serviço pode ser benéfico, pois ele tende a contribuir muito para organização.

É o seguinte, você pega o profissional que está sendo formado para o mercado de trabalho, apresenta ele a sua visão, a visão da empresa, o institucional dela como funciona, então você já tem um profissional que começou ali dentro, então ele tende a vestir a camisa da empresa, até mais do que outro profissional que já está há mais tempo no mercado de trabalho e vem pra cá (E3).

Com certeza, a gente está oferecendo para eles a chance de aprendizado, mas depende por que tem pessoas e pessoas. Já tivemos menor aprendiz que não

teve vontade de aprender, não é pro ativo, mas quando o jovem tem vontade, ele se destaca na empresa (E5).

A fala do E3 confirma a ideia de Máximo (2012), quando o autor mostra que o ponto positivo para contratação de jovens sem experiência é a oportunidade de moldá-lo de acordo com o serviço que a organização tem a oferecer.

Em relação ao número de faltas ou atestados apresentados pelos jovens, as maiorias dos entrevistados afirmam que não tiveram problema com isso, uma vez que, são jovens que tem dificuldade de inserção no trabalho, então aproveitam a oportunidade para agregar conhecimento. Considera-se também a crise na economia, onde dificulta ainda mais o ingresso no trabalho, tanto para o jovem como também para pessoas que formaram e não conseguiram trabalho na área de formação. Dessa forma, essa dificuldade leva o jovem a buscar sempre aprender na organização.

Apenas uma das entrevistadas apontou que teve problema em relação ao número de faltas/atestado, mas que dialogando e fazendo os devidos descontos conseguiram amenizar o problema sem que precisasse excluir o jovem da empresa, considerando que o tempo do jovem na empresa já estava em sua reta final e que é complexa a demissão do Jovem aprendiz.

Nesse último ano a gente teve problema, teve muita falta e muito atestado, e assim, não teve controle, faltava aqui e faltava no Senac. [...], mas nós fizemos desconto e com um bom dialogo conseguimos resolver a situação. [...] Na verdade, não é tão fácil a demissão do jovem Aprendiz, eu acho que tem somente algumas situações que a gente pode fazer a demissão e mesmo assim para fazer você tem que montar um dossiê, uma papelada, então assim, a gente não fez isso [...] (E2).

Quanto à dificuldade na contratação do jovem aprendiz os entrevistados responderam que também não tiveram problemas, relatando os mesmos pontos abordados acima, conforme depoimentos:

Não, não tivemos esse problema [com a contratação], na verdade a economia em si, está com grande dificuldade de enquadrar qualquer pessoa no mercado e o menor aprendiz, não sei em outras instituições, mas aqui nós tivemos muita sorte, o menor aprendiz é como se fosse um colaborador da gente, por que ele trabalha, quer vir, quer ficar mais que o horário (E4).

Eu acho que todos levam o trabalho a sério sim, até por que tem regras a serem cumpridas e que está no cronograma da escola. É tudo registrado em ata, ata onde ele registra a presença dele na escola e ata que registra a presença no trabalho. [...] Vejo ali muita satisfação por parte dos iniciantes, com um brilho nos olhos, uma esperança gigantesca que o programa vai mudar a vida dele e muita sede de aprendizagem (E1).

Quanto à contratação dos jovens do programa para o quadro efetivo das empresas, alguns entrevistados afirmaram efetivaram alguns jovens, apontando como seleção na escolha, a proatividade e habilidade para o alcance de uma promoção na empresa. “Aqui na

empresa o Jovem Aprendiz já teve muita oportunidade, sempre que ele se destaca, ele consegue oportunidade”[...] (E3).

Dependente da habilidade do participante, por que muitas das vezes a sociedade e os pais impõem que eles estejam trabalhando que eles estejam aprendendo, mas de repente não é isso que o jovem quer ou tem habilidade necessária (E5).

Sim. Já contratamos três funcionários ao finalizar o programa. Na verdade, o aprendiz não pode executar atividades de muita responsabilidade pela questão da legislação que impõem muita restrição para a empresa, mas aqueles que buscam pro atividade, que se dedica ao serviço que a empresa tem a oferecer e nunca fica parado, que quer aprender e dar o melhor, a gente olha muito isso (E7).

A análise do (E5), ao afirmar que o jovem talvez não queira se efetivar, mas acaba sendo influenciado pela questão da cobrança dos pais e sociedade, pode levar em conta a denominada geração “nem-nem” que Paulino (2016) argumenta como uma geração onde os jovens não trabalham/ estudam e ainda não possuem interesse em adquirir aprendizagem necessária.

Contudo, mesmo o programa oferecendo oportunidade para jovens de 14 a 24 anos, observa-se nas entrevistas que as empresas optaram por fazer contratação de pessoas a partir de 17/18 anos, alegando que esses são mais responsáveis na execução das tarefas, podendo ter mais contato com documentos de maiores responsabilidades.

Aqui na empresa nós temos preferência em contratar jovens com idade superior aos 18 anos, pela questão de ser mais responsável, para poder mexer com a papelada e tal. Acredito que colaboradores mais novos terão um nível maior de dificuldade (E3).

A gente tenta traçar um perfil de corte com uma certa idade já pré-definida, às vezes pessoas que até estão fazendo faculdade já, então essas pessoas tendem a ter mais responsabilidade, não é? Acredito que seja mais proveitoso (E4).

Nota-se que, as falas dos entrevistados afirmam o pensamento de Máximo (2012), que destaca como ponto negativo na visão dos gestores a falta de experiência do jovem, acreditando que eles pela pouca idade terão um nível maior de dificuldade para realização das tarefas. Nesse caso, o entrevistado faz a menção voltada para os menores de 18 anos.

4.3 Críticas dos gestores sobre o programa “Jovem Aprendiz”

Observou-se também, que grande parte dos gestores acreditam que o modelo atual do programa, onde o participante fica 15 dias na organização e 15 dias no Senac para o curso de preparação, acaba atrapalhando o desenvolvimento dos Jovens na rotina das empresas, considerando também as poucas horas trabalhadas dentro da organização.

É um programa onde você vê várias restrições que o jovem não pode fazer e isso limita a empresa e o próprio jovem a aprender. Outra coisa também é o fato deles ficarem uma semana na empresa e uma no Senac isso atrapalha um pouco por que a gente não pode dar nenhum tipo de atividade de responsabilidade, dar sequência ao ensino, vejo isso como um ponto negativo (E2).

[...] A nossa crítica é o formato de horário, visto que, a alternância semanal, limite o desempenho de atividades operacionais que exige continuidade, e sendo assim, não há como pedir para eles realizarem determinadas atividades (E7).

Os entrevistados também criticaram à burocracia do programa, que por possuir muitas regras, acaba limitando o desenvolvimento do jovem, que ficam isentos de realizarem determinadas tarefas. Isso pode ser destacado como outro ponto negativo, pois limita o aprendizado do jovem aprendiz e sua performance dentro da organização, o que pode ser confirmado nas falas abaixo:

É um monte de regras que existem, então fica limitado, eu não posso pedir para eles fazerem nada complexo, nada difícil de fazer [...]”. “Talvez se pudesse “arrochar” um pouquinho mais nas tarefas talvez pudesse desenvolver mais as pessoas (E1).

O programa é bom, mas ele repete muitas pessoas, a pessoa é contratada, faz o curso no Senac novamente, aí eu acho errado porque você já teve a oportunidade, recebeu por aquilo e não teve o devido aproveitamento. Você acaba tomando vaga de outro que não teve oportunidade nem de ingressar”. [...]Acho que vale a pena repensar algumas coisas, algum modelo né [...] (E4).

A fala do entrevistado 1, reflete o pensamento de Matsuzaki (2011), quando em sua análise afirmou que os gestores cobravam muito dos aprendizes, aplicando atividades onde eles ainda não possuíam experiência necessária para seu desenvolvimento, por se tratar de jovens com pouca ou nenhuma experiência no mercado. Desse modo, no contexto analisado, o gestor até gostaria de realizar mais cobranças, mas é impedido pelas regras adotadas no programa.

Outra questão apontada pelos entrevistados foi a dificuldade tanto da empresa quanto do jovem, para a questão de ficar na organização quinzenalmente, considerando que não pode passar atividades de maior dificuldade ou que demanda mais tempo, pois ele não terá tempo suficiente para desenvolvê-las.

[...] uma semana só na empresa isso acho que atrapalha tanto a empresa quanto o jovem, às vezes a gente poderia aproveitar esse jovem muito mais, e assim, acaba que nós não podemos passar determinadas atividades para eles, pois precisamos que seja desenvolvidas mais rápido e muita das vezes são atividades que demandam tempo e então eles não terão tempo suficiente (E5).

Poderia melhorar no programa a diversificação do horário, o Senac é de 15 em 15 dias e eu acho que poderia ser todos os dias também por que junto a teoria e prática, vendo aquilo ali todos os dias, acredito que já poderia sair um profissional habilitado para o mercado de trabalho (E7).

A maior parte dos entrevistados afirmam que os jovens chegam na organização um pouco tímidos e com o passar do tempo, desenvolvem habilidades de comunicação e relacionamento, e que durante o programa até o término, eles apresentam mudança de comportamento significativa, o que justifica o pensamento de Pochmann (2007) quando ressalta a importância do primeiro emprego, apontando a sua contribuição para construção de uma identidade pessoal.

Para o entrevistado 5, se o jovem conciliasse a rotina da empresa e os conhecimentos no centro de formação, permitiria um melhor desenvolvimento de suas habilidades, o que foi apontado também pelo entrevistado 9, visto que “[...] muitas pessoas tem dificuldade de relacionamento, então, se pudesse ficar todo dia aqui e todo dia no Senac, já saberia sobressair em relação a outras situações” (E9).

Conseguimos inculcar nelas atitudes e comportamentos mais alinhados com a vida profissional, então eu vejo que durante esse tempo dentro da organização, tendo mais contato com o público em geral, o aprendizado promove mudanças positivas no comportamento (E2).

Por serem pessoas jovens, são pessoas mais tímidas, por experiência de vida também, não só de trabalho, às vezes tem uma certa dificuldade de se relacionar com as pessoas, tanto com os demais funcionários quanto os clientes, eles são um pouco acanhados, tem vergonha e tal, mas aí com passar do tempo eles desenvolvem essas habilidades e sai do Jovem Aprendiz com comportamento diferente do que quando entrou (E1).

Matsuzaki (2011) ressalta que as regras que o programa possui, pode atrapalhar o desenvolvimento do participante e isso pode ser percebido nos depoimentos abaixo:

Na maioria das vezes, é o primeiro contato do Jovem com o mercado de trabalho, isso potencializa o reconhecimento dos talentos, mas, o formato de horário não privilegia a sequência de atividades e a consolidação de competências (E6).

Como empregador a alternância semanal é um problema do ponto de vista operacional, ao passo que, não dá a possibilidade de um treinamento continuado ao Jovem, visto que, em sua grande maioria as atividades são regulares sendo necessário tratamento diário (E4).

Muitos entrevistados fizeram críticas ao programa baseando-se justamente nas regras impostas. Apontaram a questão de horários, acreditando que se fossem mais flexíveis, contribuiria ainda mais para o desenvolvimento desses participantes tanto na teoria, quanto na prática.

A atividade delegada ao menor é só aquilo ali, restrito, então, tem profissionais que são ótimos, mas ficam limitados na execução de tarefa,

portanto, na minha visão de empregadora, algumas empresas contratam apenas para cumprir a legislação, sendo mais viável a contratação de um colaborador efetivo (E5).

[...] O menor aprendiz, se a empresa souber aproveitar pode ser muito bom, mas se empresa não oferecer um auxílio, não terá bons resultados e assim, acredito que essas empresas visualizam que seria mais relevante a contratação de um funcionário efetivo e com maior experiência no mercado (E4).

As falas acima mostram que algumas organizações não oferecem muito para o jovem e que contrata apenas para cumprir a Lei. Pode ser observado nas falas de Oliveira (2012) e de Robbins, Judce e Sobral (2010), quando afirmam que a empresa acaba por inserir o jovem em seu ambiente apenas por se tratar de uma ação afirmativa.

4.4 Remuneração

Sabe-se que o programa Jovem Aprendiz foi criado na lei 10.097/2000 com o intuito de auxiliar os jovens ingressantes no mercado de trabalho. No entanto, ele contribui para que os jovens possam estudar, trabalhar e ainda adquirir experiência profissional, sem uma atividade comprometer a outra, conforme argumentam Graebin *et. al.* (2019). Neste sentido, quanto à remuneração, os entrevistados avaliaram como justo o salário, considerando que o Aprendiz está em busca de experiência profissional, e não pode ter cobrança como um funcionário efetivo com experiência.

Avalio ser justo frente às atividades e responsabilidades exercidas”. “[...] Vejo uma grande oportunidade de se aperfeiçoar e ingressar no mercado de trabalho, com mais profissionalismo e até porque nós não podemos cobrar muita coisa deles (E7).

O argumento dos entrevistados é confirmado por Matsuzaki (2011) que acredita que o foco principal não consiste unicamente em gerar emprego e renda, porém permitir que o jovem adquira experiência profissional, sem que atrapalhe a dedicação aos estudos.

Apesar de que o salário não é um valor alto, ele pode contribuir muito para esses jovens por que na maioria das vezes são jovens que não tem muito compromisso com contas a pagar e vai ajudar na questão de se manter mesmo, com outros gastos pessoais (E1).

[...] Levando em conta todas as restrições, o que eles ajudam bastante aqui é para *scanear* algum documento, mandar preencher algum documento pra gente, então o salário é aceitável e são nessas atividades que eles vão ganhando experiência gradativamente (E2).

[...] O salário do jovem aprendiz não é ruim, pois as atividades que ele desenvolve aqui dentro não são atividades que demandam esforço, é atender um telefone ou pagar alguma conta, porque as restrições que o programa impõe não permitem muito (E3).

Na fala dos entrevistados percebe-se que o gestor não permite que o jovem tenha contato com outras atividades da empresa e apenas o coloca para realizar tarefas de pouca contribuição para organização, conseqüentemente, pouco crescimento profissional. Pode-se analisar que a empresa contrata o jovem pela obrigatoriedade da lei e que não auxiliam no desenvolvimento de suas atividades, conforme relata Oliveira (2012).

Mesmo com os pontos ressaltados acima, três dos entrevistados afirmam que o salário não é bom e que poderia haver algumas melhorias. No entanto, compreende os custos com o centro de formação, aliado à crise que o país está enfrentando, conforme relatos abaixo:

O salário não é bom, mas no momento, com a crise que a gente está enfrentando, ele contribui e muito para esses jovens [...] tem que levar em conta também, o curso que a gente oferece para eles no Senac que contribui muito para o desempenho profissional (E3).

Na verdade poderia ser maior o valor sim, mas eles só prestam quatro horas na instituição, Não é? então é assim, poderia ser mais, acho o valor muito pouquinho, mas pelas quatro horas eu acho que é um valor bem pago e pelos tipos de serviços que eles prestam (E5).

O salário é menor, digamos o mínimo do mínimo, mas a empresa paga o Senac para ele aprender a teoria lá e aplicar na prática na empresa. Então mesmo o salário sendo menor eu acredito que eles devem focar mais no aprendizado e experiência que vão obter e não no salário em si (E5).

Por meio das falas dos entrevistados é possível inferir que eles consideram baixo o salário pago ao jovem aprendiz, porém, considera-se que o empresário financia também o curso que está sendo oferecido ao jovem e por serem quatro horas na organização quinzenalmente.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O programa Jovem Aprendiz, apoiado de lei 10.097/2000, surgiu para facilitar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho. Ele contribui para que o jovem possa conciliar estudos e trabalho, e ainda obter remuneração. Diante disso, beneficia também a economia, gerando emprego e renda para essa população, sendo ainda de grande importância para o desenvolvimento de relacionamento pessoal. As empresas que tem obrigatoriedade de contratarem aprendizes são organizações de grande porte. O presente estudo buscou analisar a percepção dos gestores sobre a contratação de jovens sem experiência profissional no “primeiro emprego” por meio do programa jovem aprendiz na cidade de Manhuaçu (MG). Por meio dos resultados, identificou-se que os gestores veem como positiva a contratação dos jovens, indicando que eles procuram fazer a escolha certa no momento do processo de seleção, procurando perfil profissional que possa agregar valor para organização como um colaborador.

Foi possível analisar também, que, para uma possível contratação para o quadro de colaboradores efetivos, os empregadores dão oportunidades aos jovens que mostram proatividade, tendo em vista que as tarefas que eles podem executar são poucas e não de muitas responsabilidades, pois as empresas não disponibilizam um supervisor que monitore a atividade do jovem durante o tempo que o mesmo se encontra na empresa.

Percebe-se que são poucas as empresas onde o empregador fica junto com o jovem observando como ele desempenha as funções, e isso de certa forma contribui para que não sejam passadas maiores tarefas para o jovem.

Os resultados também apontaram a percepção dos gestores para algumas críticas relacionadas ao programa, principalmente, quanto à forma como são divididos os horários para as atividades práticas e as restrições impostas pelo programa para o gerenciamento dos jovens nas empresas. Observou-se um descontentamento em relação ao número pequeno de horas que o jovem fica na empresa, considerando também sua permanência quinzenal, o que foi apontado como algo negativo para a aprendizagem das rotinas organizacionais.

Pode-se analisar que, para determinadas empresas, considerando todas as críticas que foram feitas e mesmo que a visão seja positiva sobre as atividades desenvolvidas pelos jovens, seria melhor para a empresa a contratação de um colaborador efetivo.

Diante do exposto, pode-se concluir que, os gestores que dão a oportunidade e que sabem aproveitar esses jovens têm percepção positiva sobre o trabalho desenvolvido, mesmo que o horário e a alternância semanal prejudiquem. Mas é notório que alguns dos gestores entrevistados apenas contratam o profissional pela obrigatoriedade de lei e que não diversifica as atividades para eles na empresa, alegando como obstáculo as restrições de lei e aplicando a eles atividades que não são de grande relevância, mas que, se o jovem souber aproveitar essas pequenas atividades, mostrando proatividade, consegue se destacar.

Para novos estudos, sugere-se a realização de pesquisas que contemplem a percepção dos jovens a respeito do programa, assim como dos profissionais dos centros de formação (SENAC). Espera-se com isso, trazer mais informações que possam fortalecer os resultados até aqui apresentados. Seria interessante também estender a pesquisa para outras regiões, visto que, a unidade analisada, possui limitações como não ter grandes empresas.

REFERÊNCIAS

AMAZARRAY, M. R.; THOMÉ, L. D.; SOUZA, A. P. L.; POLETO, M.; KOLLER, S. H. Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 329-338, 2009. <http://dx.doi.org/10.1590/S010237722009000300006>. Acesso em: 06 nov. 2019.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa - edições, 1977.

BERTUCCI, J. L. O. **Metodologia básica para elaboração de trabalhos de conclusão de cursos (TCC): Ênfase na elaboração de TCC de pós-graduação Lato Sensu**. São Paulo: Atlas, 2009.

BORJAS, G. **Economia do trabalho**. 2012. Disponível em: <<https://www.skoob.com.br/livro/pdf/economia-dotrabalho/380696/edicao:430480>>. Acesso em: 10 nov. 2019.

BRASIL, Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, ano 138, n. 244-E, 20 dez. 2000. Seção1, p. 1-2.

BRASIL, Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; **altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT...** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm Acesso em: 15 nov. 2019.

CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola. **Aprendiz legal.** Disponível em: <https://portal.ciee.org.br/empresas/programa-aprendiz-legal/>. Acesso em: 15 out. 2019.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. **Identidade e Trabalho na Contemporaneidade: Repensando Articulações Possíveis.** 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspe06.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2019.

CLT Consolidação das leis do trabalho – **Normas correlatas.** – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

DUTRA-THOMÉ, L.; KOLLER, S. H. **O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo "trabalho".** Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 14, n. 4, p. 367-380, 2014.

ECA **Estatuto da Criança e do Adolescente** - Lei 8069/90 | Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91764/estatuto-da-crianca-e-do-adolescente-lei-8069-90>. Acesso em: 15 nov. 2019.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. 2008. **Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas** [Saturation sampling in qualitative health research: theoretical contributions]. Cad saúde pública, v. 24, n. 1, p. 17-27.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo, 1999.

GODOY, A. S. 1995. **Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais.** Revista de Administração de empresas, v. 35, n. 3.

GUIMARÃES, R.; ROMANELLI, G. A **INSERÇÃO DE ADOLESCENTES NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DE UMA ONG.** 2002. 126 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia, Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto., Universidade de São Paulo, Maringá, 2002.

GRAEBIN, R. E. et. al. **O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA JOVENS APRENDIZES:** Revista gestão organizacional. 2019. Disponível em: <<https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/4100/2739>>. Acesso em: 16 nov. 2019.

MACONI, M. A.; LAKATOS; E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MATSUZAKI, H. H. **O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho**. 2011. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

MÁXIMO, T. A. C. O. **Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos o programa jovem aprendiz**. 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2019.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual da Aprendizagem**. Brasília: 2014.

OLIVEIRA, C.; SIMÃO, L. P. **A importância da inserção do aprendiz no mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: <<http://www.revista.fmb.edu.br/index.php/fmb/article/viewFile/51/47>>. Acesso em: 05 nov. 2019.

PAULINO, D. S. **Os significados do trabalho para jovens nem-nem e suas estratégias de inserção no mercado de trabalho**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

PAIVA, K. C. M.; FUJIHARA, R. K.; REIS, J. F. Valores organizacionais, valores do trabalho e atitudes retaliatórias: um estudo com jovens aprendizes em uma empresa pública. **Teoria e Prática em Administração**, v. 7, n. 1, p. 54-78, 2017.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Publisher Brasil, 2007.

ROBBINS, P. S.; JUDGE, A. T.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: Teoria e pratica no contexto brasileiro**, 14. ed. Pearson Prentice Hall, São Paulo, 2010.

SANTOS, A., & GIMENEZ, D. 2015. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, 29(85), 153-168. Recuperado de <http://www.revistas.usp.br/eav/article/view/108929>. Acesso em: 10 nov. 2019.

VILLAR, M. C. O.; MOURÃO, L. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um Estudo Quase-Experimental. **Trends Psychol**, out. 2018, vol. 26, no. 4, p. 1999-2014.

WICKERT, L. F. **Desemprego e Juventude: Jovens em Busca do Primeiro Emprego**. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v26n2/v26n2a08.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2019.