



Universidade Federal de Campina Grande
Centro de Humanidades
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade
Coordenação de Estágio Supervisionado

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DISCENTES: UM ESTUDO DE
CASO NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

LARYSSA DAMIANY DE ALMEIDA GALDINO

CAMPINA GRANDE - 2018

LARYSSA DAMIANY DE ALMEIDA GALDINO

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DISCENTES: UM ESTUDO DE
CASO NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Luciene Alencar Firmo, Mestre.

Campina Grande - 2018

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Laryssa Damiany de Almeida Galdino
Aluno

Luciene Alencar Firmo, Mestre.
Professora Orientadora

Lúcia Silva Albuquerque de Melo, Mestre.
Coordenadora de Estágio Supervisionado

LARYSSA DAMIANY DE ALMEIDA GALDINO

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS DISCENTES: UM ESTUDO DE
CASO NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

Relatório aprovado em ____ / ____ / ____

Luciene Alencar Firmo, Mestre.
Orientador

Luiz da Costa Alves Filho, Mestre.
Examinador

Suzanne Érica Correia, Dr.^a.
Examinador

Campina Grande - 2018

Resumo

O atual cenário do mundo dos negócios é marcado pelas constantes e intensas mudanças nos âmbitos sócio-político, econômico e tecnológico. Tais mudanças são encaradas como o principal desafio a ser superado pelas organizações. Logo, essas transformações têm levado as empresas a uma reflexão sobre o seu negócio e as competências necessárias para alcançarem a competitividade no mercado. É nesse contexto, que a valorização das pessoas e suas competências no âmbito organizacional, ganha força. Dessa forma, o objetivo desse estudo foi analisar a contribuição do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências profissionais discentes para atuação no mercado de trabalho, na percepção dos próprios alunos. Para dar subsídio ao plano, foi desenvolvida uma pesquisa com os jovens. Os métodos utilizados foram de natureza descritiva e exploratória, a partir do estudo de caso, e análise quantitativa dos dados. A pesquisa levantou dados e informações em uma instituição formadora na cidade de Campina Grande – PB. Assim, de acordo com os dados colhidos observou-se que o programa tem conseguido contribuir para o desenvolvimento das competências dos jovens inseridos no programa. Em suma, verificou-se que o programa Jovem Aprendiz tem conseguido dar suporte aos jovens no que tange ao seu desenvolvimento profissional, discente e pessoal.

Palavras-chave: Jovem Aprendiz; Competências; Desenvolvimento Profissional; Mercado de Trabalho.

Abstract

The current scenario in the business world is marked by constant and intense changes in the socio-political, economic and technological spheres. Such changes are seen as the main challenge to be overcome by organizations. Therefore, these transformations are taken as companies to a reflection on their business and as competences to acquire a competitiveness in the market. In this context, the people valuation and their competencies in the organizational sphere gains strength. Thus, the objective of this work was to analyze the contributions of the "Jovem Aprendiz" Program in the development of students and yours professional skills to the market, in the students' own opinion. To give support to this research, a form was developed with young people inserted in "Jovem Aprendiz" Program. The methods used are descriptive and exploratory, based on the case study, and quantitative data analysis. The research collected data and information in a training school in Campina Grande, Paraíba. Thus, according to the data collected, it was observed that the development of the skills of the young professionals included in the program. In general, it had been verified that the "Jovem Aprendiz" Program has been able to support the young professional in their professional, student and personal development.

Key-words: Jovem Aprendiz, Skills, Professional development, Job market.

Sumário

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 Objetivos	11
1.1.1 Objetivo geral	11
1.1.2 Objetivos específicos	11
1.2 Justificativa.....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 Competências: Abordagens gerais.....	13
2.1.1 As dimensões organizacionais da competência	19
2.2. Competências profissionais	21
2.3 O Programa Jovem Aprendiz	23
3. METODOLOGIA	27
3.1 Delineamento da pesquisa	27
3.2 Coleta de dados.....	28
3.3 Análise dos dados	30
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	32
4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES	32
4.2 SABERES – COMPETÊNCIAS	36
4.2.1 COMPETÊNCIAS PRESCRITAS A PARTIR DO MANUAL DE APRENDIZAGEM (2014)	44
4.3 CONTRIBUIÇÕES DO PROGRAMA PARA A PRÁTICA	45
5. CONCLUSÕES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	53
Anexo I.....	58
Anexo II.....	60

Lista de Quadros

Quadro 1 - Conceito de Competências	13
Quadro 2 - Saberes do Profissional	18
Quadro 3 - Níveis de competências	20
Quadro 4 - Números de aprendizes admitidos	23
Quadro 5 - Quantidade de Aprendizes Admitidos de janeiro a setembro de 2017 e Potencial de Contratação	24
Quadro 6 - Saberes e suas dimensões	29
Quadro 7 - Sexo	32
Quadro 8 - Estado civil	32
Quadro 9 - Experiência Profissional	33
Quadro 10 - Grau de Escolaridade	34
Quadro 11 - Cursos	34
Quadro 12 - Tempo de Programa Jovem Aprendiz	35
Quadro 13 - Turno da capacitação	35
Quadro 14 - Renda	36
Quadro 15 - Dimensão Saber Agir	37
Quadro 16 - Dimensão Saber mobilizar recursos	38
Quadro 17 - Dimensão Saber comunicar	39
Quadro 18 - Dimensão Saber aprender	40
Quadro 19 - Dimensão Saber engajar-se e comprometer-se	41
Quadro 20 - Dimensão Saber assumir responsabilidades	42
Quadro 21 - Dimensão - Ter visão estratégica	43
Quadro 22 - Dimensão Competências prescritas a partir do manual de aprendizagem .	44
Quadro 23 - Vinculação com a prática	45

Lista de Figuras

Figura 1- Elementos da competência.....	16
Figura 2- Modelo “CHA” de competência	17
Figura 3- Modelo de competência profissional proposto por Paiva (2007)	22

1 INTRODUÇÃO

O atual cenário do mundo dos negócios é marcado pelas constantes e intensas mudanças nos âmbitos sócio-político, econômico e tecnológico. Tais mudanças são encaradas como o principal desafio a ser superado pelas organizações. Logo, essas transformações têm levado as empresas a uma reflexão sobre o seu negócio e as competências necessárias para alcançarem a competitividade no mercado. É nesse contexto, que a valorização das pessoas no âmbito organizacional, ganha força.

Sabendo que as empresas são gerenciadas por pessoas, estas constituem um recurso estratégico único das organizações. Assim, é de fundamental importância compreender suas preocupações, aspirações e competências para determinar a posição e as opções estratégicas de uma empresa (KLUYVER; PEARCE II, 2007). Percebe-se que a competência é identificada como elemento chave para o desenvolvimento do capital intelectual da organização. Fleury & Fleury (2001, p.188), complementa,

“um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social do indivíduo.”

As competências desenvolvidas pelos indivíduos no mercado de trabalho, possuem significativa importância para o desempenho positivo das empresas, e elas independem de idade. Assim, as competências se fazem necessárias e importantes, tanto para os que já trilham uma carreira no mercado, quanto para aqueles que estão iniciando sua vida profissional.

Nesse contexto, os jovens têm buscado sua inserção no mercado de trabalho, procurando sua primeira oportunidade de emprego, a fim de desenvolver suas competências. E é justamente com esse propósito que o programa jovem aprendiz foi criado, apoiando-se na chamada Lei da aprendizagem 10.097/2000.

Dados do Ministério do trabalho, apontam que desde sua criação em 2005, 3.159.497 jovens foram inseridos no mercado de trabalho; obtendo um crescimento significativo nos últimos quatro anos. Tais jovens procuram dar seus primeiros passos no mercado, ganhando aprendizado corporativo nas atividades práticas e teóricas que o programa propõe. Seria possível esperar reflexos positivos na vida desses jovens, no âmbito profissional. No entanto, isso se verifica, na prática? Diante desse contexto, a problemática desse trabalho é: Qual a contribuição do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências

profissionais discentes para atuação no mercado de trabalho, na percepção dos jovens aprendizes?

Portanto, mediante a importância desse debate, esta pesquisa se propôs a desenvolver uma confrontação entre o debate teórico, o programa jovem aprendiz e percepção relatada pelos próprios sujeitos (os jovens aprendizes). Este trabalho está estruturado em quatro partes: a primeira é constituída por esta introdução; em seguida, é apresentado o referencial teórico, constituindo a segunda parte, que dará embasamento aos estudos realizados posteriormente; na terceira, procura-se sustentar o que foi abordado no tópico anterior, a partir da apresentação de uma pesquisa realizada entre os jovens matriculados no programa de aprendizagem em uma instituição formadora, na cidade de Campina Grande; e por fim, será abordado os resultados obtidos a partir das análises do instrumento de pesquisa utilizado (questionário).

1.1 Objetivos

A seguir serão estabelecidos os objetivos geral e específico deste trabalho.

1.1.1 Objetivo geral

Este estudo apresenta como objetivo geral analisar a contribuição do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências profissionais discentes para atuação no mercado de trabalho, na percepção dos próprios alunos.

1.1.2 Objetivos específicos

- i) Identificar o perfil dos jovens inseridos no programa de aprendizagem, em uma instituição formadora, na cidade de Campina Grande;
- ii) Avaliar os saberes - competências adquiridos pelos jovens aprendizes a partir do curso;
- iii) Analisar o papel do instrutor para a formação profissional dos jovens para a prática, sob a percepção dos próprios jovens.

1.2 Justificativa

A busca por jovens talentosos no mercado de trabalho tem levado as empresas a tomar iniciativas voltadas para a inserção e profissionalização desses jovens, a fim de que os mesmos possam dar continuidade ao trabalho futuramente, nesse contexto surge a importância do jovem aprendiz, que terão a oportunidade de obter seu primeiro contato com o mercado através desse programa.

O programa jovem aprendiz, beneficia tanto o jovem que terá a chance de desenvolver habilidades dentro da empresa e colocar em prática o que aprendeu no curso de aprendizagem (capacitação), bem como a empresa é beneficiada com a possibilidade de “moldar” o jovem de acordo com a cultura organizacional, além de incentivos fiscais (pagamento de apenas 2% de FGTS e é dispensada do aviso prévio remunerado).

De acordo com Decreto nº 5.598/2005, art 3º, o empregador compromete-se com a formação física, moral e psicológica dos jovens. Dando-lhes apoio para que os mesmos tenham capacidade de lidar com diferentes situações no mercado de trabalho. Segundo o site do Aprendiz Legal, os jovens garantem o seu ingresso no mercado de trabalho por meio do seu primeiro emprego, desenvolvendo **competências** para o mundo do trabalho. Dessa forma, é possível identificar um elo existente entre os objetivos do programa e o que se pretende alcançar com essa pesquisa.

Sabe-se que a competência vem sendo estudada há muitos anos, porém estudar competências profissionais voltadas para os jovens é uma abordagem que tem tomado destaque. O mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais exigente na busca por profissionais mais atualizados e bem preparados. Nesse contexto, o programa é uma importante ferramenta de formação dos jovens, para atender a essas exigências do mercado. E estudar as contribuições do programa, suas perspectivas e os resultados na prática, se tornou ainda mais necessário. Visto que as pesquisas acadêmicas ainda estão “engatinhando” nos estudos sobre o desenvolvimento de competências no programa jovem aprendiz.

Empiricamente, estudos sobre esse programa são considerados importantes, visto que há um aumento na inserção dos jovens no mercado, nesse contexto, compreender os impactos que o programa oferece apresentam-se necessários para as empresas bem como para as escolas formadoras (ou centro de capacitação), com o intuito verificar se os objetivos propostos por estes, estão sendo atingidos ou há necessidade de melhoria.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta os principais conceitos teóricos que serão tomados como base para sustentar essa pesquisa, com o propósito de contribuir com o desenvolvimento dos estudos e análises apresentadas adiante. Isto posto, inicialmente será discutido sobre as principais abordagens da competência, em seguida as dimensões organizacionais da competência, as competências profissionais e por fim, será apresentado o programa jovem aprendiz.

2.1 Competências: Abordagens gerais

O conceito de competência (do latim *competentia*, “proporção”, “justa relação”, significa aptidão, idoneidade, faculdade que a pessoa tem para apreciar ou resolver um assunto), constitui uma ideia antiga, porém (re)valorizada nas organizações, no presente, como ferramenta de gestão de recursos humanos. E ao longo dos anos, passou por diversos níveis de entendimento e aplicação ao contexto organizacional. Bittencourt (2004) sistematiza no Quadro 1, a seguir, uma perspectiva histórica sobre o conceito com o objetivo de recuperar o debate teórico quanto ao resgate dos conceitos de competência, tomando como base o trabalho de diversos autores, com o objetivo de facilitar o entendimento do assunto.

Quadro 1 - Conceito de Competências

• Autor	• Conceito	• Ênfase
Boyatzis (1982)	“Competências são aspectos verdadeiros ligados à natureza humana. São comportamentos observáveis que determinam, em grande parte, o retorno da organização.”	Formação, comportamentos, resultados, aptidão, valores e formação. Formação e resultados.
Spencer e Spencer (1993)	“A competência refere-se a características intrínsecas ao indivíduo que influenciam e servem de referencial para seu desempenho no ambiente de trabalho.”	
Moscovici (1994)	“O desenvolvimento de	Estratégias, ação e resultados.

	competências compreende os aspectos inatos e adquiridos, conhecimentos, capacidades, experiências, maturidade. Uma pessoa competente executa ações adequadas e hábeis em seus afazeres, em sua área de atividade.”	Aptidão e ação.
Bruce (1996)	“Competência é o resultado final da aprendizagem.”	Aprendizagem individual e autodesenvolvimento.
Bortef (1997)	“Competência é assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas, buscando lidar com eventos inéditos, surpreendentes, de natureza singular.”	Mobilização e ação.
Magalhães (1997)	“Conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional que exerce determinada função.”	Aptidão e formação.
Durand (1998)	“Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinado propósito.”	Formação e resultados.
Dutra (1998)	“Capacidade da pessoa de gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da empresa, traduzindo-se pelo mapeamento do resultado esperado (output) e do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o seu atingimento (input).”	Aptidão, resultados, formação.
Ruas (1999)	“É a capacidade de mobilizar, integrar e colocar em ação seus conhecimentos, habilidades e formas de atuar (recursos de competências) a fim de atingir/superar desempenhos configurados na missão da empresa e da área”.	Ação e resultados.
Fleury & Fleury (2000)	“O conceito de competência sintetiza a mobilização, integração e transferência de conhecimentos e capacidades em estoque, deve adicionar valor ao negócio, estimular um contínuo	Formação, resultados, perspectiva dinâmica.

	questionamento do trabalho e a aquisição de responsabilidades por parte dos profissionais e agregar valor em duas dimensões: valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo”.	
--	---	--

Fonte: BITTENCOURT; CLAUDIA, 2001, p. 27.

No quadro acima, consta a definição de competência de alguns autores e suas respectivas ênfases, trazendo formas distintas de abordagem, resultando no surgimento de vários novos conceitos sobre o tema. Nesse sentido, de acordo com Bittencourt (2001), aspectos como **formação**(desenvolvimento de conceitos, habilidades e atitudes), **aptidão** (capacitação), **ação** (práticas de trabalho, capacidade de mobilizar recursos) e **resultados** (busca de melhores desempenhos), são pontos em comum tratados pelos autores, ao longo dos anos.

O debate sobre competência foi marcado por estudos realizados por diversos autores como Boyatzis (1982), Spencer e Spencer (1993) e McClelland (1973). Diante desses estudos, o conceito de competência começou a ser construído sob a perspectiva do indivíduo, por meio da vertente americana, pioneira no estudo da competência aplicada ao campo organizacional. Nos Estados Unidos, o autor McClelland deu início aos estudos sobre o tema, por meio da publicação do artigo *Testing for Competence rather than Intelligence* (1973), lançando o debate entre os psicólogos e administradores, que de acordo com Fleury e Fleury (2001) o autor buscava explicar testes de inteligência naquele país.

A competência, segundo o autor McClelland (1973), é uma característica subjacente a uma pessoa que pode ser relacionada com desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação. Diferenciava, assim, competência de aptidões (talentos naturais da pessoa, que podem vir a ser aprimorados), de habilidades (demonstrações de talentos particulares na prática) e de conhecimentos (o que a pessoa precisa saber para desempenhar uma tarefa) (MCCLELLAND, 1973, *apud* FLEURY; FLEURY, 2004, p.45)

Nesta perspectiva, a definição de competência é estabelecida como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (DURAND, 1998), também conhecida como CHA da competência, relacionada ao cargo, que explicam o bom desempenho, no qual este, é resultado de características relacionadas a inteligência e personalidade do indivíduo. Nesse contexto é possível observar que na vertente americana, a competência é definida como um estoque de recurso, portadas por um indivíduo.

Portanto, as competências podem ser entendidas como combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressa pelo desempenho profissional dentro de determinado contexto organizacional, que agregam valor a pessoas e organizações (CARBONE; BRANDÃO E LEITE, 2005). Sob essa perspectiva, segundo Gilbert (1978, *apud* BRANDÃO et al., 2008, p. 878) a aplicação de conhecimento, habilidades e atitudes no trabalho — além de evidenciar a interdependência e a complementaridade entre esse três elementos — gera um desempenho, expresso pelos comportamentos que a pessoa manifesta no trabalho e pelas consequências dos mesmos, em termos de realização e resultados. A competência também pode ser conceituada como um armazenamento de recurso. Pode-se observar na ilustração a seguir, o tripé da competência:

Figura 1- Elementos da competência



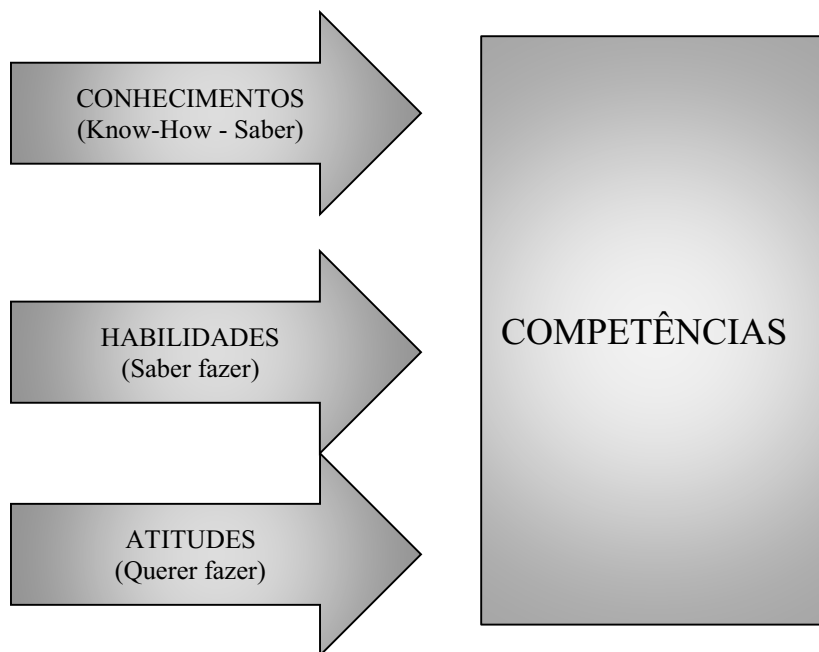
Fonte: Brandão e Guimarães (2001)

Na busca de melhor compreender o conceito do CHA, Carbone (2006) faz sua contribuição com as seguintes definições:

O conhecimento corresponde a informações que, ao serem reconhecidas e integradas pelo indivíduo em sua memória, causam impacto sobre seu julgamento ou comportamento. Refere-se ao saber que a pessoa acumulou ao longo de sua vida, algo relacionado à lembrança de conceitos, idéias ou fenômenos (Bloom et al., 1979; Davis e Botkin, 1994 *apoud* Carbone, 2006). A habilidade está relacionada à aplicação produtiva do conhecimento, ou seja, à capacidade da pessoa de instaurar conhecimentos armazenados em sua memória e utilizá-los em uma ação. A atitude, diz respeito a um sentimento ou a predisposição da pessoa, que influencia sua conduta em relação aos outros, ao trabalho ou a situações.

Outra definição que sintetiza o conceito abordado no parágrafo anterior por Carbone (2006), é a abordagem de Rebaglio (2004), em que este caracteriza o **Conhecimento** como o sendo o Saber; a **Habilidade** o Saber fazer; e **Atitude** é o Querer fazer. Conforme figura abaixo:

Figura 2- Modelo “CHA” de competência



Fonte: Rebaglio (2004)

De acordo com os conceitos já mencionados, é possível observar o que estudiosos da administração identificaram ao longo dos anos, que a competência está alicerçada em três pilares (Conhecimento, Habilidades e Atitudes), que em sinergia formam profissionais cada vez mais capacitados em suas funções.

Segundo Fleury e Fleury (2000), com base nos estudos desenvolvidos sobre as competências gerenciais, o autor Boyatzis em 1982, em seu livro *The Competent Manager: a Model for Effective Performance*, aponta um conjunto de características e traços a fim de definir um desempenho superior, identificando três aspectos psicológicos que constituem a competência: motivação, autoimagem e papel social. Fleury e Fleury (2000) contribuíram para o conceito de competência ao destacar que a sua existência está intimamente relacionada com a agregação de algum valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

Embora o foco de análise seja o indivíduo, a maioria dos autores americanos sinalizam a importância de se alinharem às competências às necessidades estabelecidas pelos cargos, ou posições existentes nas organizações (FLEURY; FLEURY, 2001).

No modelo americano, sendo considerado como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, a competência está associada ao desempenho de determinada tarefa, exigido pelo posto ou cargo ocupado. Nessa perspectiva, a competência permanece associada ao conceito de qualificação, definida pelas condições associadas à função ou ao cargo.

Nos anos 70 nasce a corrente francesa, conceituando competência como sendo um conjunto de realizações de um indivíduo em um determinado contexto, buscando estabelecer uma relação entre competências e os saberes. Essa literatura buscou ir além do conceito de qualificação. Na França, os principais autores Le Boterf e Zarifian, tinham o objetivo de estabelecer um vínculo entre o ensino e as organizações, atendendo as demandas do mercado de trabalho à luz da teoria vista na formação profissional do indivíduo.

Para autores como Le Boterf (1997, *apud* MEDEIROS, 2007) e Zarifian (2001, *apud* MEDEIROS, 2007), a competência não está relacionada a um conjunto de qualificações do indivíduo, mas sim àquilo que ela gera, realiza ou desenvolve no seu ambiente de trabalho. De acordo com Le Boterf (1995, *apud* Fleury e Fleury, 2001), a competência é o saber agir responsável e que é reconhecido pelos outros. Envolve mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades. Logo, a abordagem Francesa diverge da norte-americana no que tange à consideração de que a competência está intimamente ligada com a ação, pois para essa vertente, a competência envolve o saber ser e agir em contextos distintos. Para fins deste trabalho, entende-se que a competência não se relaciona apenas com a qualificação, mas envolve a ação, o fazer.

Inspirados na obra de Le Boterf (1995), Fleury e Fleury (2001) propõem o conceito de competência como sendo “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização, e valor social ao indivíduo” (p. 21). Tal conceito é explanado no quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Saberes do Profissional

Saber agir	Saber o que e por que faz; Saber julgar, escolher, decidir.
Saber mobilizar recursos	Saber mobilizar recursos de pessoas, financeiros, materiais, criando sinergia entre eles.
Saber comunicar	Compreender, processar, transmitir informações e conhecimentos, assegurando

	o entendimento da mensagem pelos outros.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e a experiência. Rever modelos mentais. Saber desenvolver-se e propiciar o desenvolvimento dos outros.
Saber engajar-se e comprometer-se	Saber engajar-se e comprometer-se com os objetivos da organização.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e as consequências de suas ações, e ser, por isso, reconhecido.
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, seu ambiente, identificando oportunidades, alternativas.

(Fonte: FLEURY; FLEURY, 2001, p. 22)

Ainda de acordo com esses autores (FLEURY; FLEURY, 2001), as competências são saberes contextualizados, pois a rede de conhecimento do indivíduo está diretamente ligado ao desenvolvimento de competências. Os autores complementam, sintetizando que a competência está associada aos seguintes verbos: saber agir, mobilizar, integrar, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidade e ter visão estratégica.

Foi com base nessa perspectiva de análise das competências profissionais, por meio desse modelo considerado metodologicamente viável para fins de pesquisa, que se buscou identificar as competências desenvolvidas pelos jovens aprendizes no mercado de trabalho.

2.1.1 As dimensões organizacionais da competência

As competências podem ser analisadas sob a ótica organizacional (aquelas referentes à organização) e individuais (aquelas relacionadas às pessoas). De acordo com Fleury e Fleury (2004) a competência organizacional tem suas raízes na abordagem da organização como um portfólio de recursos (resource based view of the firm). Considerando que as empresas possuem um portfólio: físico (infra-estrutura), financeiro, intangível (marca, imagem, etc), organizacional (sistemas administrativos, cultura organizacional) e recursos humanos. O debate sobre competências organizacionais foi marcado pela publicação do artigo, as competências essenciais das organizações (The core competence of the corporation), de Prahalad e Hamel. Competência seria a capacidade de combinar, misturar e integrar recursos em produtos e serviços (PRAHALAD; HAMEL, 1990 *apud* FLEURY; FLEURY, 2004).

Mills et al. (2002 *apud* Fleury e Fleury, 2004), em sua obra, procura sintetizar os conceitos dos diferentes níveis de competências organizacionais.

Quadro 3 - Níveis de competências organizacionais

Competências essenciais	Competências e atividades mais elevadas, no nível corporativo, que são chave para a sobrevivência da empresa e centrais para sua estratégia
Competências distintivas	Competências e atividades que os clientes reconhecem como diferenciadoras de seus concorrentes e que provêm vantagens competitivas
Competências organizacionais ou das unidades de negócios	Competências e atividades-chave, esperadas de cada unidade de negócios da empresa
Competências de suporte	Atividade que é valiosa para apoiar um leque de competências
Capacidades dinâmicas	Capacidade de uma empresa de adaptar suas competências pelo tempo. É diretamente relacionada aos recursos importantes para a mudança.

Fonte: MILLS et al. (2002, p. 13).

De acordo com a síntese acima, é possível observar que a organização possui diversas competências distribuídas em diferentes áreas. Das competências citadas, Mills, buscou condensar conceitos anteriormente explorado por outros autores, como Prahalad e Hamel (1990 *apud* Fleury e Fleury, 2004), que em seus estudos buscaram diferenciar as competências essenciais das competências organizacionais, onde as competências essenciais, também conhecidas como *core competence*, formam as propriedades da organização, trazendo-lhe vantagem competitiva, gerando valor distintivo percebido pelos clientes e correm um risco mínimo de serem copiadas pela concorrência. Enquanto que as competências organizacionais, segundo esses mesmos autores, são definidas quando a empresa identifica as competências essenciais do negócio e as consequências necessárias a cada função.

De acordo com Zarifian (2001), para o desenvolvimento de competências organizacionais são necessários:

- Competências sobre processos: informações e conhecimentos sobre o processo de trabalho;
- Competências técnicas: informações e conhecimentos exclusivos sobre o trabalho a ser realizado;
- Competência sobre a organização: informações e conhecimentos sobre como saber organizar os fluxos de trabalho;

- Competências sociais: trata-se do saber ser, onde inclui as atitudes que dão base ao comportamento das pessoas.

Portanto, conforme os autores já estudados é possível compreender que as competências organizacionais tratam de um conjunto de atributos (conhecimento, valores, capacidade técnica e gerencial, capacidade analíticas entre outros) concernentes à organização. A vantagem competitiva está estreitamente ligada ao valor e atenção dados pela empresa a esses atributos. De acordo com as definições acima, de Zarifian (2011), observa-se que o desenvolvimento das competências dependem, em sua maioria das ações das pessoas, ou seja, as competências organizacionais estão estritamente ligadas às competências individuais. Logo outra vertente de estudo, analisa as competências sob a ótica do indivíduo, e as influências do meio para o desenvolvimento dessas competências.

A competência individual são aquelas relacionadas ao profissional, no plano individual. De acordo com Le Boterf (2015 apud Fleury e Fleury 2001), a competência está situada numa encruzilhada, com três eixos formados pela pessoa (sua biografia, socialização), pela sua formação educacional e pela sua experiência profissional. Ainda de acordo com o mesmo autor, a competência é o saber agir responsável que é reconhecido pelos outros. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades, num contexto profissional determinado. É possível observar que a competência tem suas raízes na aprendizagem contínua do indivíduo, em vista disso se torna fundamental as organizações se empenharem em desenvolver mecanismos para ampliar a aprendizagem de seus funcionários, fortalecendo assim as competências individuais dos funcionários.

De acordo com Dejours (1997, p.39), a competência humana depende do contexto ético e social, inteiramente relacionada com o coletivo. Para o autor, a competência é coletiva antes de ser individual. São experiências vividas resultantes do relacionamento do indivíduo com o meio, que em contrapartida, exerce influência em sua formação. Independentes dos níveis, a competência é uma constante aprendizagem.

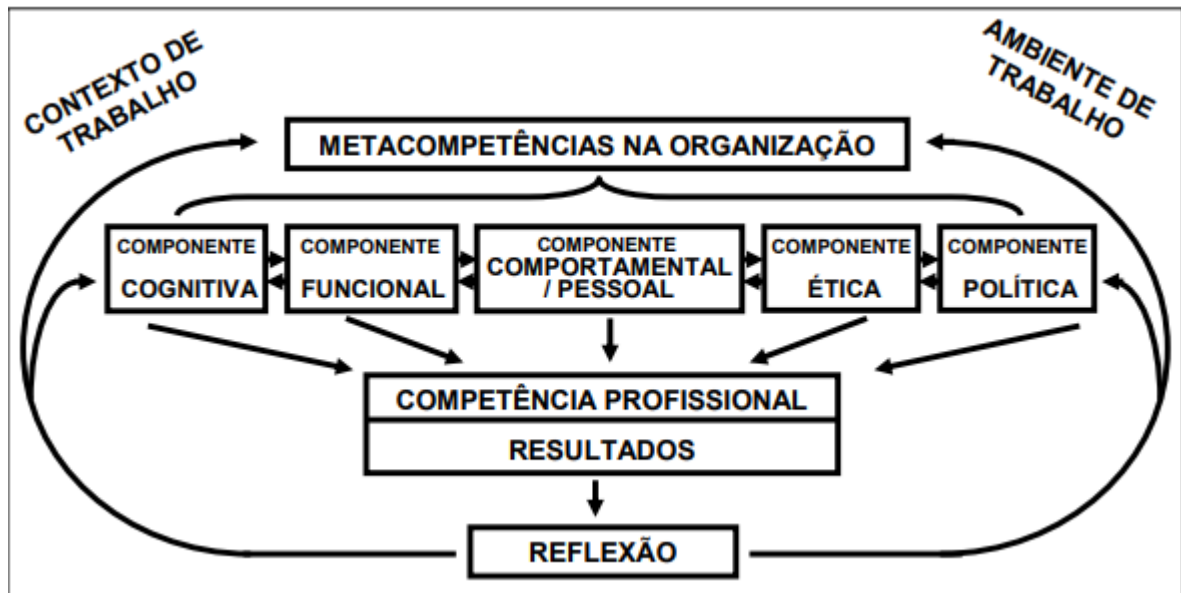
2.2. Competências profissionais

De acordo com Zarifian (2001), a competência profissional ou individual está na responsabilidade do indivíduo em demonstrar que é capaz de trabalhar de forma cooperada, sendo criativo, proativo e resolvendo problemas, sempre disposto a aprender com as situações

reais. Dessa forma buscando seu desenvolvimento e alcançando conseqüentemente seu reconhecimento profissional.

Por sua vez, Paiva (2007) ressalta que a competência profissional é resultante da mobilização de recursos de um conjunto de saberes diferenciados, de maneira que geram resultados reconhecidos individual, técnico-funcional, comportamental, ética e politicamente. O modelo teórico de competência profissional, proposto por Paiva (2007), teve como base estudos realizados por Cheetham e Chivers (1996; 1998). A autora, Paiva (2007), acrescenta a dimensão política da competência, explicitada a imagem a seguir:

Figura 3- Modelo de competência profissional proposto por Paiva (2007)



Fonte: Barros et al (2012), adaptado de Paiva(2007)

O núcleo do modelo é constituído por 5 (cinco) componentes centrais: **Cognitiva** (o que o indivíduo sabe); **Funcional** (a aplicação do conhecimento nas atividades desenvolvidas pelo indivíduo); **Comportamental** (como os indivíduos se relacionam); **Ética** (se relaciona aos valores que norteiam as atitudes e ações do sujeito) e **Políticas** (diz respeito às posições que o sujeito toma com relação ao poder). Sobre essas competências, encontram-se as metacompetências, que podem ser definidas como competências que estão além de outras competências; Os autores Cheetham e Chivers (1996; 1998), as exemplificam como sendo comunicação, criatividade, solução de problemas, aprendizagem e autodesenvolvimento, agilidade mental, análise e reflexão. Quanto aos resultados, os mesmos são formados pelos macroresultados (da atividade profissional), microresultados (de atividades específicas) e por

fim, resultados parciais (de uma atividade específica). Tais resultados (macro, micro e parciais) levariam o profissional a refletir quanto à ação que o mesmo deve tomar.

2.3 O Programa Jovem Aprendiz

O Programa Jovem Aprendiz é um projeto do governo federal criado a partir da Lei da aprendizagem (Lei 10.097/00), com o intuito de incentivar as empresas a desenvolver programas de aprendizagem que visam a capacitação profissional de adolescentes e jovens em todo o país. O Programa Jovem aprendiz foi criado com o intuito de combater o trabalho de menores de 16 anos, no qual a Constituição da República de 1988 destacou a possibilidade de ingresso de jovens no mercado de trabalho, na condição de jovem aprendiz a partir dos 14 anos.

O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, contratado por estabelecimentos de qualquer natureza que possuem empregados regidos pela CLT e está matriculado em curso de aprendizagem profissional. A formação técnica-profissional do jovem deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, no qual as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz. Essa formação é de responsabilidade de instituições formadoras e legalmente qualificadas. Tais instituições são as participantes do “sistema S”, ou seja, Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP), as Escolas técnicas de Educação e as Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL).

De acordo com dados divulgados pelo Ministério do trabalho, 203.434 jovens ingressaram no mercado de trabalho entre os meses de Janeiro e Junho, do ano de 2017. Segundo essa pesquisa o estado que mais contratou foi São Paulo, seguido de Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Paraná. O programa de aprendizagem já contratou mais de 3 milhões de jovens desde 2005, conforme pode ser observado no quadro 4 a seguir:

Quadro 4 - Números de aprendizes admitidos

Ano	Aprendizes admitidos
JAN a SET 2017	310.989
2016	388.794
2015	401.951

2013	404.376
2012	310.387
2011	264.866
2010	201.097
2009	150.001
2008	134.001
2007	105.959
2006	81.464
2005	57.231
Total	3.159.497

Fonte: RAIS 2005 - 2015 / CAGED JAN 2016 a SET 2017 com ajustes

Observa-se que os números cresceram até o ano de 2013. Os dados parecem altos, mas o número ainda está abaixo do potencial de contratação das empresas. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nos seis primeiros meses de 2017 apenas 33,09% das posições de aprendizes estavam preenchidas, o que corresponde a 310,989 mil vagas diante de um potencial de 939,7 mil. O que pode ser observado no quadro 5 a seguir:

Quadro 5 - Quantidade de Aprendizes Admitidos de janeiro a setembro de 2017 e Potencial de Contratação

Aprendizes admitidos de JAN a SET 2017			
UF	Potencial *	Admitidos	%
Acre	1.783	833	46,72
Alagoas	8.303	2.234	26,91
Amapá	1.393	758	54,41
Amazonas	11.253	4.315	38,35
Bahia	39.253	13.800	35,16
Ceará	27.520	13.626	49,51
Distrito Federal	18.636	5.999	32,19
Espírito Santo	16.906	7.123	42,13
Goias	26.923	10.952	40,68

Maranhão	10.731	1.824	17,00
Mato Grosso	15.914	5.008	31,47
Mato grosso do Sul	12.882	3.037	23,58
Minas Gerais	93.273	30.874	33,10
Pará	17.999	6.303	35,02
Paraíba	9.074	3.919	43,19
Paraná	60.024	19.537	32,55
Pernambuco	30.627	8.890	29,03
Piauí	6.761	1.479	21,88
Rio de Janeiro	82.609	27.854	33,72
Rio Grande do Norte	9.365	3.373	36,02
Rio Grande do Sul	65.244	26.902	41,23
Rondônia	5.047	2.078	41,17
Roraima	1.196	642	53,68
Santa Catarina	49.605	20.374	41,07
São Paulo	306.663	85.046	27,73
Sergipe	6.819	2.944	43,17
Tocantins	3.928	1.265	32,20
Total	939,731	310,989	33,09

* O potencial refere-se à cota mínima (5%) das empresas que devem cumprir a cota de aprendizagem, conforme a Lei nº 10097/2000. Número verificado em junho de 2017.

Fonte: CAGED JAN a SET 2017 com ajustes

O quadro acima faz uma relação entre o potencial de contratação das empresas e os dados de aprendizes admitidos, de acordo com seus respectivos estados. Portanto, é possível perceber que o estado que apresenta a menor porcentagem de contratação é o Maranhão. Enquanto que o Amapá se destaca com o maior percentual de contratação, com 54,41%, seguido de Roraima com 53,68. A Paraíba, estado ao qual esta pesquisa será aplicada, apresenta um percentual mediano, com 43,09% de admitidos. A Paraíba se destaca com esse percentual em comparação com os outros estados, porém os números continuam baixos, mostrando que o avanço da aprendizagem ainda encontra barreiras, em todos os estados.

Historicamente, no Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) é o órgão que regula a aprendizagem, e tem passado por um processo de modernização com a promulgação

das Leis nos 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 2008, ver anexo I. Outro órgão que prevê o direito a aprendizagem, nos seus arts. 60 a 69, é o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, ver anexo II.

O Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, motivou a elaboração do Manual da Aprendizagem, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no qual estabelece parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação e, assim, regulamentar a contratação de aprendizes nos moldes propostos, fazendo a lei 10.097/2000 entrar em vigor cinco anos depois. Essa regulamentação, feita pelo Decreto nº 5.598/2005 estabelece que empresas públicas e privadas de médio e grande porte devem ter em seus quadros de funcionários, entre 5% e 15% de aprendizes, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

No ano de 2009 foi elaborado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o manual da aprendizagem, com a finalidade de esclarecer as questões relacionadas à Lei da Aprendizagem. De acordo com o manual, a aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz.

O programa por meio das suas diretrizes busca garantir oportunidades de trabalho que respeite a condição do jovem em desenvolvimento, assegurando seus direitos trabalhistas e previdenciários. Portanto cabe ao MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a aprendizagem.

3. METODOLOGIA

Este capítulo tem como finalidade apresentar e descrever o processo de pesquisa, ao qual este trabalho se propõe, as características da pesquisa e expor os procedimentos realizados a fim de alcançar os objetivos propostos neste estudo.

3.1 Delineamento da pesquisa

Para Fonseca (2002), *methodos* significa organização, e *logos*, estudo sistemático, pesquisa, investigação; ou seja, metodologia é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou um estudo. De acordo com Gil (2002, p. 17), a pesquisa pode ser definida como “o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.” Sendo assim, a pesquisa visa produzir um novo conhecimento, através da investigação de um problema, desenvolvida a partir de uma metodologia a fim de avaliar os resultados obtidos e gerar uma resposta sobre o problema propondo uma nova percepção sobre o objeto de estudo.

Para fins deste estudo, optou-se pela abordagem descritiva, que de acordo com Gil (2002, pág. 42), “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Essa pesquisa também pode ser classificada como exploratória por proporcionar maior familiaridade com a problemática e posteriormente tornando-a mais explícita GIL (2002). Sabe-se que a competência é um campo estudado há vários anos, porém quando se trata de estudos voltados para o desenvolvimento de competência de discentes, ainda existe uma carência. Principalmente estudos relacionados aos jovens, que trabalham e estudam e necessitam de uma atenção diferenciada, visto que estão adquirindo suas primeiras experiências profissionais e precisam da proteção do governo, quanto às leis com relação aos seus direitos e deveres.

Como estratégia de pesquisa, esse trabalho classifica-se como estudo de caso, sendo identificado como um dos mais apropriados para este estudo, pois, segundo Gil (2002), o estudo de caso descreve situações e seus respectivos contextos, formula hipóteses e teorias, além de buscar explorar situações da vida real e seus limites, o que a caracteriza como pesquisa exploratória. O estudo de caso foi realizado com Jovens aprendizes de uma

instituição formadora vinculada ao programa, na cidade de Campina Grande. Optou-se por essa instituição, em virtude a sua representatividade numérica de aprendizes, sendo uma das maiores, em termos quantitativos, na cidade.

No que se refere à abordagem de pesquisa, tal estudo é caracterizado como quantitativo por levar em consideração a representatividade dos números, pois a quantidade de respondentes está diretamente ligada ao grau de confiabilidade da pesquisa, nessa perspectiva esse estudo buscou compreender de modo mais amplo o grupo estudado. Fonseca (2002, p. 20), fala sobre a objetividade desse tipo de pesquisa, e complementa: “A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc.”.

3.2 Coleta de dados

Segundo Gerhardt e Silveira (2009, p. 68), “a coleta de dados é a busca por informações para a elucidação do fenômeno ou fato que o pesquisador quer desvendar.” Há diversos métodos e técnicas para se realizar a pesquisa quantitativa, dentre eles está o questionário, que é formado por uma série ordenada de perguntas, que tem por objetivo levantar opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas e situações vivenciadas (GIL, 2009). Devido a sua linguagem simples e direta, assim como observando a quantidade da amostra deste estudo, optou-se para fins dessa pesquisa, o uso do questionário.

Como método de coleta de dados, este estudo, além do questionário utilizou-se da observação participante, que consiste na participação do pesquisador nas atividades relacionadas a uma área da vida social, com o objetivo de observar e estudar os aspectos associados à vida dos pesquisados (GIVEN, 2008). Portanto, na observação participante o pesquisador vivencia o evento de sua análise, para entender o contexto e as situações observadas.; Sendo o próprio pesquisador, instrumento de pesquisa, nesse contexto a pesquisadora foi jovem aprendiz na instituição formadora onde aplicou-se a pesquisa.

Tal questionário tomou como base o instrumento utilizado por Paiva *et. al.* (2011), em seu artigo intitulado - Competências profissionais e interdisciplinaridade no Direito: percepções de discentes de uma faculdade particular mineira. Para melhor adaptação do público desta pesquisa, algumas alterações foram feitas a fim de se coletar os dados necessários, visto que o público são jovens que trabalham e participam das capacitações uma

vez por semana, enquanto que a pesquisa de Paiva *et. al.* (2011) concentra-se em estudantes do curso de direito. O modelo pode ser observado a seguir:

Quadro 6 - Saberes e suas dimensões

Dimensão	
01 a 15	
Saber agir	01) Entender o que se faz e por que se realizada determinadas atividades; 03) Capacidade de julgamento, escolha e decisão;
Saber mobilizar recursos	09) Visão sistêmica sobre o uso integrado dos recursos materiais e não materiais;
Saber comunicar	02) Valorização dos processos de comunicação; 05) Importância de se compreender, processar, transmitir informações e conhecimentos, de forma clara;
Saber aprender	08) Necessidade de auto-desenvolvimento; 10) Valorização do conhecimento e experiência no processo de aprendizagem profissional; 15) Contribuição para desenvolvimento profissional;
Saber engajar-se e comprometer-se	13) Relevância a forma de engajamento com os objetivos organizacionais; 14) Importância da maneira como se comprometer com as funções;
Saber assumir responsabilidades	04) Valorização em assumir riscos e consequências das decisões tomadas; 06) Relação entre responsabilidade do profissional e o reconhecimento;
Ter visão estratégica	07) Forma de compreender as ações e relações desenvolvidas pela organização; 11) Conhecer e entender do negócio e o ambiente da empresa; 12) Identificar oportunidades e alternativas de ação para as organizações;
16 a 18	
Diretrizes propostas pelo Manual da Aprendizagem	16) Formação técnico-profissional; 17) Troca de experiências; 18) Desempenho de atividades profissionais e capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações;
01 à 07	
Vinculação com a prática	01) Contribuição do instrutor para a prática na empresa; 02) Contribuição da capacitação para a vida acadêmica; 03) Capacidade do instrutor de sanar as dúvidas dos aprendizes; 04) Tempo para o desenvolvimento das capacidades exigidas na empresa; 05) Contribuição da capacitação, para a vida pessoal; 06) Contribuição da capacitação para a vida profissional; 07) Estabelecimento de pontes entre a carreira e possibilidade efetivação.

Fonte: Adaptado de Paiva *et. al.* (2011)

O instrumento segmentou-se nas seguintes partes: a primeira, é constituída pelos dados demográficos, acadêmicos e profissionais dos aprendizes. Nessa parte foram realizados ajustes tais como: alterações na Idade e Experiência profissional, além do acréscimo do Tempo no programa jovem aprendiz, Turno da capacitação e a Renda dos indivíduos. A segunda parte é formada por 15 (quinze) afirmativas que enfatizam os saberes profissionais,

baseado nos saberes apontados por Fleury e Fleury (2001). Neste estudo, às três afirmativas posteriores versam sobre o cumprimento das diretrizes propostas pelo Manual da Aprendizagem. E outras 7 (sete) seguintes, trata-se de uma remodelagem para buscar identificar o vínculo entre a capacitação oferecida pelo programa jovem aprendiz, e a prática das atividades dos jovens na empresa, em que trata de aspectos pessoais, profissionais e acadêmicos; Fatores tais como institucionais de apoio, suporte por parte da capacitação e das empresas, além dos impactos da vida profissional que afetam a vida pessoal. Portanto, o questionário é formado por 25 afirmativas, em que o nível de concordância utilizado foi o da escala tipo Likert de 5 graus, do Discordo totalmente ao Concordo totalmente, indicando a medida de concordância com os aspectos abordados no questionário.

A coleta foi realizada em uma Instituição formadora, na cidade de Campina Grande - PB, que se deu entre os dias 23/02/2018 e 02/03/2018, nos turnos manhã e tarde, a aplicação dos questionários foi feita no horário do intervalo dos jovens. A instituição possui atualmente 500 jovens matriculados, dessa população a pesquisa foi realizada com 30,8% dos aprendizes, somando um total de 154 questionários respondidos. Tal amostra foi definida como não probabilística por acessibilidade, também conhecida por conveniência, formadas por unidades que voluntariamente estão à disposição para integrar a amostra. De acordo com Schiffman (2000), nesse método o pesquisador seleciona os membros mais acessíveis da população, formando assim a amostragem.

3.3 Análise dos dados

A análise de dados tem como objetivo transformar dados numéricos em conhecimentos, por meio do método quantitativo. Dessa forma, o presente estudo utilizou a estatística descritiva, que de acordo com Reis (1996, pág. 15) “consiste na recolha, análise e interpretação de dados numéricos através da criação de instrumentos adequados: quadros, gráficos e indicadores numéricos”.

Para a análise do presente estudo, utilizou-se o programa IBM SPSS Statistics - versão 21, para a tabulação dos dados. Tal *software* utiliza-se de análises estatísticas de dados, fornecendo cálculos e representações em tabelas e gráficos, permitindo visualizar os resultados de forma simples e autoexplicativa. A fim de explicar os fenômenos desse estudo, estatisticamente, utilizou-se da frequência, média, variância e desvio padrão.

A frequência busca calcular o número de vezes que determinado valor ocorre na amostra estudada. Enquanto que a média aritmética é calculada por meio do quociente entre a soma de um conjunto de números pela quantidade de números do conjunto. Utilizou-se também a variância, representada por s^2 , alcançada por meio da soma dos quadrados dos desvios das observações da amostra, e dividindo por n ou por $n-1$. E por fim, o desvio padrão, representado por S , que se define como sendo a raiz quadrada da variância s^2 ; Tal medida de variabilidade para dados quantitativos tem como foco apresentar o nível de dispersão dos dados. Portanto, o desvio padrão deve assumir valores não negativos e enquanto seu número maior for, maior será a dispersão dos dados.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A apresentação e análise dos dados estão dispostas em três partes, são elas: Os dados demográficos dos participantes; A percepção dos estudantes quanto à contribuição do programa jovem aprendiz no desenvolvimento de competências profissionais discentes para atuação no mercado de trabalho, segundo o modelo de Fleury e Fleury (2001); E por fim a ligação existente entre o programa jovem aprendiz e a vida profissional e pessoal do aprendiz.

4.1 IDENTIFICAÇÃO DOS JOVENS APRENDIZES

A seguir serão apresentadas as informações quanto à caracterização dos respondentes, formados pelos dados demográficos, acadêmicos e profissionais dos aprendizes.

Quanto ao **sexo**, a maioria dos respondentes é do sexo masculino (52,6%), enquanto que o restante corresponde ao sexo feminino (47,4%). Assim, observa-se que a inserção no mercado de trabalho apresenta diferença entre os sexos.

Quadro 7 - Gênero

Sexo do Estudante		
	Frequência	Percentual
Masculino	81	52,6%
Feminino	73	47,4%
Total	154	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No que se refere ao **estado civil**, à frequência de respondentes concentrou-se em solteiros (94,2%), isso deve ao fato de que a idade máxima para participar do programa é de 24 anos, obrigatoriamente, e geralmente pessoas com faixa etária abaixo dessa idade, são jovens solteiros que moram com os pais.

Quadro 8 - Estado civil

Estado Civil do Estudante		
	Frequência	Percentual
Solteiro	145	94,2%

Casado	4	2,6%
Separado ou Divorciado	1	0,6%
União Estável	4	2,6%
Total	154	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Com relação à **experiência profissional**, os discentes pesquisados mostraram uma maior porcentagem quanto a já ter alguma experiência profissional (59,1%), revelando que as empresas têm valorizado as experiências e os conhecimentos adquiridos pelos jovens ao longo de sua carreira profissional. Por conseguinte, há os jovens que não tiveram nenhuma experiência profissional anterior a atual, com 40,9%, esse dado indica que as empresas também têm reconhecido a importância de inserir jovens que nunca trabalharam, a fim de formar um profissional do zero, preparando-o para lidar com diversas situações que a empresa possui.

Quadro 9 - Experiência Profissional

Experiência Profissional		
	Frequência	Percentual
Nenhuma	63	40,9%
Já fui jovem aprendiz	52	33,8%
Já fui estagiário	15	9,7%
Já fui efetivo	24	15,6%
Total	154	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quanto ao **Grau de escolaridade**, observa-se uma predominância de jovens que já concluíram o ensino médio (42,2%), e de jovens que estão cursando algum curso superior (42,9%); Os estudantes que ainda estão no ensino médio (14,3%), correspondem a uma menor porcentagem. Com relação à porcentagem dos jovens que ainda estão no ensino médio, tal dado pode ser explicado ao fato de que as empresas, preferencialmente, optam por contratar jovens com idades acima de dezoito anos, a fim de desenvolvê-los visando sua futura contratação efetiva; E com essa idade, geralmente esses jovens já tem concluído o ensino médio. A partir da porcentagem apresentada dos jovens que estão no ensino superior, observa-se que existe uma valorização desses jovens pelas empresas, pois as mesmas têm buscado

profissionais cada vez mais capacitados e qualificados, seja para vagas efetivas ou para jovens que estão iniciando sua carreira profissional. Outro ponto que se destaca, é a variedade de cursos apresentados nessa pesquisa, havendo um maior destaque nos cursos das seguintes áreas: Administração (10,40%), seguido de Contábeis (4,50%) e direito (3,20%).

Quadro 10 - Grau de Escolaridade

Grau de Escolaridade		
	Frequência	Percentual
Médio Incompleto	22	14,3%
Médio Completo	65	42,2%
Superior Incompleto	66	42,9%
Ausente	1	0,6%
Total	154	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Quadro 11- Cursos

Cursos (Superior Incompleto)		
	Frequência	Percentual
Administração	16	10,40%
Arq. e Urbanismo	4	2,60%
Arte e Mídia	1	0,60%
Comunicação social	1	0,60%
Contábeis	7	4,50%
Direito	5	3,20%
Educação física	2	1,30%
Eng. de alimentos	1	0,60%
Engenharia Ambiental	1	0,60%
Engenharia Civil	3	1,90%
Estatística	1	0,60%
Farmácia	1	0,60%
Física	1	0,60%
Fisioterapia	3	1,90%
Gestão em TI	1	0,60%
História	2	1,30%
Jornalismo	4	2,60%
Letras – Inglês	2	1,30%
Letras – Português	1	0,60%
Medicina Veterinária	1	0,60%
Psicologia	1	0,60%
Publicidade	1	0,60%
Química industrial	1	0,60%
Recursos humanos	1	0,60%
Serviço social	1	0,60%
Sist. de informação	1	0,60%
Telemática	1	0,60%
Total	65	42,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No que tange ao **tempo de programa jovem aprendiz**, a maior parte dos jovens estão no início do contrato, entre os quatro primeiros meses (31,8%), pois o tempo de contrato do programa gira em torno de quatro tipos de contrato, a saber: 11 meses, 14 meses, 16 meses e 24 meses. Assim, cada empresa opta pela modalidade de contrato que melhor atende às suas expectativas, sempre de acordo com as normas do programa jovem aprendiz. Por conseguinte, encontram-se os jovens que estão entre 13º e 16º mês (20,8%), o 9º e 12º mês (19,5%), o 5º e 8º mês (11,0%), e por fim os jovens que estão com mais de 16 meses (16,9%), próximo da conclusão do tempo do contrato.

Quadro 12- Tempo de Programa Jovem Aprendiz

Tempo de Programa Jovem Aprendiz		
	Frequência	Percentual
0 a 4 meses	49	31,8%
5 a 8 meses	17	11,0%
9 a 12 meses	30	19,5%
13 a 16 meses	32	20,8%
Mais de 16 meses	26	16,9%
Total	154	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Com relação ao **turno da capacitação**, a maioria dos jovens pesquisados frequentam a instituição formadora durante o turno da tarde(53,9%), e o restante frequenta durante a manhã (44,2%); Observa-se um equilíbrio entre a quantidade de jovens do turno manhã e tarde, com porcentagens aproximadas. Isso se deve, ao fato de que a instituição procura balancear a quantidade de discentes entre os turnos, visto que a mesma apresenta um volume alto de jovens, tal estratégia busca proporcionar meios para uma melhor qualidade das aulas.

Quadro 13- Turno da capacitação

Turno da capacitação		
	Frequência	Percentual
Manhã	68	44,2%
Tarde	83	53,9%
Ausente	3	1,9%
Total	154	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

No que se refere a **renda** dos jovens, verificou-se que 81,2% tem uma renda entre R\$ 450,00 e R\$ 650,00, tal dado refere-se ao fato de que a maioria dos contratos são de 16 meses, e a faixa salarial dessa carga horária está concentrada entre esses valores. A remuneração paga pela empresa aos jovens, pode variar de acordo com a atividade, o horário, ou a política de cargos e salários da mesma, sempre de acordo com as normas colocadas pelo programa. As outras porcentagens deste estudo, sofrem uma variação para mais, comprovando que há uma variação de salários, segundo os aspectos considerados por cada organização.

Quadro 14- Renda

Renda		
	Frequência	Percentual
R\$ 450,00 – R\$ 650,00	125	81,2%
R\$ 750,00 – R\$ 950,00	25	16,2%
R\$ 1.050,00 – R\$ 1.250,00	3	1,9%
Mais de R\$ 1.250,00	1	0,6%
Total	154	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Assim, sobre os dados demográficos que apresentaram maiores proporções, pode-se afirmar que a maioria dos discentes participantes da pesquisa é do sexo masculino; são solteiros; mais da metade estão entre os que já concluíram o ensino médio ou estão no curso superior; com relação ao tempo de contrato há um equilíbrio nas porcentagens, mas com uma predominância dos jovens que estão no início; frequentam a capacitação no turno da tarde, com renda predominante entre R\$ 450,00 e R\$ 650,00.

4.2 SABERES – COMPETÊNCIAS

Com base nos saberes apontados por Fleury e Fleury (2001), essa segunda parte do estudo busca apontar e analisar o grau de satisfação dos jovens quanto à contribuição do programa jovem aprendiz no desenvolvimento de suas competências.

Quadro 15- Dimensão Saber Agir

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Entender o que se faz e por que se realizada determinadas atividades;	0%	2,60%	7,80%	43,50%	46,10%	4,33	0,537	0,733
Capacidade de julgamento, escolha e decisão;	1,90%	1,90%	18,20%	37,70%	39,90%	4,12	0,828	0,910

Fonte: Dados da pesquisa

Em relação à primeira competência apontada por Fleury e Fleury(2001), o percentual de alunos respondentes que indicaram nível satisfatório quanto à contribuição do programa jovem aprendiz para este saber, representou a maioria com 46,10% e 39,90%, respectivamente, acompanhados daqueles que indicaram níveis medianos de contribuição (43,50% e 37,70%). Observa-se que nesse saber, a variância apresentou valores baixos, denotando que a dispersão dos valores com relação a média, se mostrou baixa. Outro dado utilizado nessa pesquisa, é o desvio padrão que para esse saber, apresentou um baixo grau de variação entre os dados indicados pelos jovens.

Na teoria, após a contratação do jovem aprendiz as empresas devem treiná-los para que os mesmos possam desenvolver suas atividades de forma satisfatória; Visto que para a maioria deles, este será o primeiro contato do jovem com uma organização; E mesmo que não seja o primeiro contato, tal treinamento se faz necessário para todo e qualquer profissional que está iniciando suas atividades em uma empresa. Isso se verifica a partir dos dados colhidos nesta pesquisa, com a média de respostas concentradas entre os maiores índices (4 e 5), mostrando que as empresas estão comprometidas em instruir seus aprendizes, a fim de proporcionar uma aprendizagem adequada para os mesmos.

Ainda com relação a dimensão saber agir, outro aspecto considerado diz respeito a capacidade de julgamento, escolha e decisão aprimoradas pelos jovens. Ao entrar no mercado de trabalho, o indivíduo passa a se auto desenvolver, e essa transformação tem um maior impacto quando na vida dos jovens, a grande maioria alega alcançar consideráveis níveis de maturidade, visto que o mesmo se depara com diversas situações cotidianas, que lhes pedem uma postura diferenciada, onde o mesmo deve saber julgar e tomar decisões frente às

necessidades, seja na vida pessoal ou profissional. Essa perspectiva, pode ser observada a partir das porcentagens apresentadas pelos jovens, que responderam satisfatoriamente, 37,70% e 39,90%, respectivamente. Nesse contexto, outra porcentagem que apresentou um valor significativo, foi com relação aos jovens que não concordam e nem discordam de tal afirmativa(18,20%). Apesar de haver essa transformação apontada pelos jovens, é necessário que haja uma abertura da empresa para que o jovem possa se colocar, frente a determinadas situações. Pois muitos se sentem inibidos para se colocar ou para fazer escolhas e tomar decisões, visto que o cargo de jovem aprendiz na hierarquia das organizações está no nível operacional; Tal fato, pode explicar a dificuldade de alguns jovens em se colocar frente a tal afirmativa.

Quadro 16- Dimensão Saber mobilizar recursos

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Visão sistêmica sobre o uso integrado dos recursos materiais e não materiais.	1,9%	3,9%	26,0%	39,0%	29,2%	3,90	0,878	0,937

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao saber mobilizar recursos, observa-se que houve uma predominância de respostas entre os níveis três e quatro, apresentando uma média de 3,90. O valor calculado do desvio padrão (0,937) mostra o alto grau de confiabilidade identificado neste estudo. Tal como o saber anterior, este saber também apresentou baixos valores de variância e desvio padrão, mostrando um alto grau de confiabilidade apresentado pelos dados.

Portanto, a afirmativa relacionada à visão sistêmica sobre o uso integrado dos recursos materiais e não materiais apresentaram percentuais de medianos a satisfatório, a saber: 26,0%, 39,0% e 29,2%. Como já mencionado anteriormente, o jovem aprendiz está situado no nível operacional da pirâmide hierárquica da empresa, geralmente desenvolvendo atividades de auxílio nos setores. Tal condição pode limitar os jovens a trabalharem “roboticamente”, sem ter a visão do todo, mas apenas do que faz repetidamente, no dia a dia; Essa concepção pode explicar os valores medianos apresentados. Todavia, 29,2% dos jovens, conseguem ter essa visão sistêmica, no que se refere a compreender as ligações existentes

entre as atividades e conseguir mobilizar os recursos, para o alcance dos resultados organizacionais; Mostrando uma maior abertura das empresas em desenvolver o profissional de forma completa. Essa porcentagem, também pode ser explicada pelo interesse dos jovens em buscar conhecimento, pois o desenvolvimento destes jovens está intimamente ligado à sua disposição em aprender.

Quadro 17- Dimensão Saber comunicar

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Valorização dos processos de comunicação;	1,3%	1,3%	12,3%	44,8%	40,3	4,21	0,653	0,808
Importância de se compreender, processar, transmitir informações e conhecimentos, de forma clara;	0%	1,9%	13,0%	34,4%	49,9%	4,33	0,606	0,779

Fonte: Dados da pesquisa

O saber comunicar é uma das competências essenciais para o bom desempenho dos jovens em uma organização. Tal dimensão apresentou dados de medianos a satisfatórios, com 44,8% e 40,3, respectivamente. Mostrando que o programa contribuiu para a valorização do processo de comunicação dentro da empresa; A variância e o desvio padrão expressado nesse saber, mostraram-se constantes, com valores baixos, demonstrando que os dados são dispersos.

A interação no trabalho é um dos aspectos que se mostram importantes para os jovens, visto que a sua boa capacidade de se comunicar, compreender, processar conhecimento e transmiti-los está diretamente ligada a sua possível efetivação. As empresas têm cada vez mais se empenhado em formar colaboradores capazes de conseguir aprender e repassar seus conhecimentos, a fim de disseminar o aprendizado e a cultura da empresa. Sabendo que a comunicação envolve um emissor, receptor e a transmissão, faz-se necessário que a mensagem gerada possa ser entendida a quem se destina.

Assim, percebe-se que a capacidade de se comunicar de forma clara é uma das competências que os jovens conseguem desenvolver no mercado de trabalho, visto que no ambiente de trabalho, eles lidam com diferentes perfis de pessoas.

Quadro 18- Dimensão Saber aprender

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Necessidade de auto-desenvolvimento;	1,3%	5,2%	13,0%	30,5%	50,0%	4,23	0,909	0,953
Valorização do conhecimento e experiência no processo de aprendizagem profissional;	0,6%	2,6%	5,2%	30,5%	59,7%	4,48	0,596	0,772
Contribuição para desenvolvimento profissional;	1,3%	0,6%	5,8%	19,5%	71,4%	4,61	0,557	0,746

Fonte: Dados da pesquisa

O saber aprender é uma das competências mais valorizadas no meio do programa jovem aprendiz, pois como o próprio nome já diz, desenvolver o aprendizado é o caminho para se alcançar as competências necessárias para o bom profissional. O alto grau de confiabilidade apresentado pelos valores da variância e do desvio padrão, pode ser observado nesse saber, pois os valores apresentados foram baixos.

Os percentuais apresentados nesta dimensão, mostram o nível satisfatório apontados pelos jovens, são eles: 50,0%, 59,7% e 71,4%. Tais percentuais são justificados pelo fato de que ao ingressar no mercado de trabalho, os jovens se deparam com profissionais altamente qualificados, desenvolvendo atividades de forma eficiente e eficaz; Por conseguinte, os jovens sentem a necessidade para o auto desenvolvimento, a fim de conseguir uma possível efetivação, bem como se manter no mercado. Isso também pode ser observado pela porcentagem de jovens que são jovens aprendizes que estão cursando algum curso superior (42,9%); Como relatado anteriormente, uma das características que se destacam nessa pesquisa é a variedade de cursos que os jovens estão cursando, mostrando que o programa valoriza os jovens que querem aprender continuamente, independente do curso. De acordo com os dados coletados, as empresas têm valorizado os profissionais e seu conhecimento, bem como sua experiência no processo de aprendizagem, isso pode ser observado na quantidade de jovens que estão no programa, mas que já tiveram alguma experiência profissional (59,1%).

De acordo com os dados coletados, 71,4% dos jovens apontaram que o programa jovem aprendiz contribuiu para o desenvolvimento da vida profissional, tal perspectiva se

deve ao fato de que o programa impulsiona o jovem a querer aprender, seja na empresa ao qual ele trabalha, ou seja na busca por conhecimento acadêmico.

Quadro 19- Dimensão Saber engajar-se e comprometer-se

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Relevância a forma de engajamento com os objetivos organizacionais;	1,9%	1,9%	15,6%	35,7%	43,5%	4,18	0,827	0,909
Importância da maneira como se comprometer com as funções;	1,3%	0%	6,5%	31,2%	59,7%	4,50	0,543	0,737

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação ao saber engajar-se e comprometer-se, os percentuais apresentados estão entre os graus satisfatório de concordância, com médias 4,18 e 4,50, respectivamente. O desvio padrão apresentado nesta dimensão, assim como o desvio padrão das outras dimensões, mostra o grau de confiabilidade apresentado pelos valores, bem como a variância, mostrando que os valores apresentam dados bem próximos da média. Os percentuais, 43,5% e 59,7%, respectivamente, que apresentam as contribuições percebidas pelos alunos, mostram que o programa tem valorizado o engajamento dos jovens com os objetivos organizacionais. É fundamental que independente da atividade desenvolvida pelo jovem, ele tenha ciência que a função que ele desempenha tem ligação direta com alcance dos objetivos da empresa ao qual ele trabalha. Na condição de jovem aprendiz, há jovens que tomam duas posturas distintas no mercado de trabalho; A primeira diz respeito aos jovens que não conseguem manter seriedade e compromisso com seu trabalho, e o segundo diz respeito aos jovens que acreditam que podiam fazer mais pela empresa, ou que as funções que desempenha são poucas e que ele poderia se doar mais. Em meio a esse contexto, o comprometimento e a responsabilidade do jovem com a sua função, é essencial para o sucesso da empresa. E segundo os dados desta pesquisa, o programa tem conseguido dar suporte no que se tange ao comprometimento dos jovens.

Quadro 20- Dimensão Saber assumir responsabilidades

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Valorização em assumir riscos e consequências das decisões tomadas;	1,3%	1,3%	14,9%	31,8%	50,0%	4,29	0,746	0,864
Relação entre responsabilidade do profissional e o reconhecimento;	0%	3,9%	5,2%	37,0%	53,9%	4,41	0,583	0,764

Fonte: Dados da pesquisa

Quando se fala de jovem, muitas pessoas ligam estes jovens a pessoas sem responsabilidades, e o programa jovem aprendiz tem como foco desmistificar essa ideia, mostrando que o jovem tem capacidade de assumir riscos e consequências das suas decisões. Como pode ser observado nas porcentagens observadas, através a própria percepção dos jovens aprendizes, onde 50,0% dos respondentes alegaram que o programa valorizou a capacidade de assumir riscos dos destes jovens. Os valores do desvio padrão e da variância, apresentados neste saber, indica o baixo grau de variação dos dados dessa pesquisa, bem como a baixa dispersão existente entre os valores.

Portanto, de acordo com os dados, observa-se que os jovens inseridos no programa tem desenvolvido sua capacidade de assumir riscos, visto que os estes fazem parte de qualquer atividade profissional, dessa forma se faz necessário que o jovem aprenda a administrá-los. Bem como, os jovens apontam para o desenvolvimento da capacidade de assumir as consequências das suas decisões, mostrando maturidade. Tal maturidade está ligada a aspectos tais como melhoria na interação social, na concentração, no comprometimento, na assiduidade bem como na capacidade de ser organizado.

Percentualmente 37,0% e 53,9%, respectivamente, dos jovens responderam de forma satisfatória, quanto à responsabilidade do profissional e o reconhecimento. Sabe-se que um profissional responsável e que desempenha sua função de forma eficiente e eficaz, tende a ser reconhecido. Nessa perspectiva, os dados revelam que o programa jovem aprendiz tem ajudado os jovens a entender a relação existente em a responsabilidade assumida e o reconhecimento por assumir essa postura, tal visão é significamente positiva para os jovens, visto que eles buscam cada vez mais se aprimorarem para alcançar sua efetivação na empresa ao qual trabalha.

Quadro 21- Dimensão - Ter visão estratégica

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Forma de compreender as ações e relações desenvolvidas pela organização;	1,3%	4,5%	22,7%	42,2%	29,2%	3,94	0,819	0,905
Conhecer e entender do negócio e o ambiente da empresa;	0%	4,5%	11,0%	42,2%	39,6%	4,20	0,671	0,819
Identificar oportunidades e alternativas de ação para as organizações;	0%	3,2%	20,8%	32,5%	42,2%	4,15	0,752	0,867

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à visão estratégica, o percentual de discentes respondentes também indicaram nível mediano quanto às contribuições do programa jovem aprendiz para este saber, são eles: 42,2% e 29,2%, no que diz respeito a forma de compreender as ações e relações desenvolvidas pela organização. Tal saber muito se assemelha a capacidade de saber mobilizar, onde se valoriza a visão sistêmica; Ter visão estratégica é compreender as organizações como um todo, onde de acordo com esse estudo observa-se que as organizações têm proporcionado ao jovem oportunidade de ver a organização de forma diferente, ou seja, de forma estratégica. Ainda de acordo com a pesquisa, o programa jovem aprendiz têm valorizado a capacidade do aprendiz em conhecer e entender o ambiente ao qual ele trabalha, com os seguintes percentuais satisfatórios 42,2% e 39,6%; Percebe-se que independente da função ocupada, se faz necessário ter uma visão geral da empresa, e não se limitar a apenas dominar as atividades que desempenha no momento. Com relação a identificação de oportunidades e alternativas de ação para as organizações, os dados apontam que na percepção dos jovens, com percentuais 32,5% e 42,2%, o programa jovem aprendiz valorizou a identificação de oportunidades; Mesmo sabendo que o aprendiz ocupa uma função de nível operacional, dados comprovam que ele não está isento de detectar possibilidades e alternativas, ajudando a empresa a alcançar a competitividade de se manter no mercado. Neste saber, também pode ser observado que os valores apresentados pela variância e o desvio padrão, são baixos significando uma menor dispersão dos dados e um maior grau de confiabilidade da pesquisa.

Portanto, o saber que apresentou maior porcentagem entre os jovens foi o **saber aprender**, revelando que o programa tem contribuído de forma positiva para o aprendizado profissional. Como o próprio nome do programa já faz menção, o programa jovem aprendiz

objetiva valorizar o aprendizado dos jovens, desenvolvendo suas competências para que estes possam ocupar cargos efetivos nas organizações.

4.2.1 COMPETÊNCIAS PRESCRITAS A PARTIR DO MANUAL DE APRENDIZAGEM (2014)

Nessa parte da pesquisa, buscou-se analisar as competências prescritas a partir do manual da aprendizagem, com o objetivo de verificar se o que foi proposto no manual se verifica na prática.

Quadro 22- Dimensão Competências prescritas a partir do manual de aprendizagem

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Formação técnico-profissional;	1,9%	3,9%	15,6%	27,9%	49,4%	4,20	0,958	0,979
Troca de experiências;	0%	0,6%	8,4%	26,0%	64,9%	4,55	0,458	0,677
Desempenho de atividades profissionais e capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações;	0,6%	1,3%	5,8%	24,7%	67,5%	4,57	0,521	0,722

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

O Manual da aprendizagem foi elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e reúne toda a legislação que regulamenta a lei da aprendizagem. Assim como os outros saberes, o percentual de alunos respondentes indicam níveis de mediano a satisfatório quanto à contribuição do programa jovem aprendiz. No manual, consta como objetivo do programa a formação técnico-profissional do jovem aprendiz, segundo os dados da pesquisa tal perspectiva se verifica na prática, com percentuais satisfatórios de 27,9% e 49,4%. Isso mostra que os jovens estão alcançando o seu desenvolvimento no mercado de trabalho, por meio das atividades desenvolvidas. Por conseguinte, o manual também faz referência a troca de experiência que deve acontecer durante o tempo de programa.

Os valores da variância e do desvio padrão apresentados, mostram números baixos, onde os valores estão próximos da média, ou seja, observa-se baixa dispersão. Portanto, a partir do desvio padrão verifica-se um alto grau de confiabilidade apresentados pelos dados.

De acordo com os dados, verifica-se que os percentuais estão concentrados entre os dois altos níveis de satisfação, a saber: 26,0% e 64,9%. Dessa forma, observa-se que o programa proporciona uma constante troca de experiências, visto que o jovem lida diariamente com pessoas de diferentes perfis e podem ajudá-los e incentivá-los a crescer profissionalmente, tanto no trabalho, quanto na capacitação, onde se realizam diversas atividades em grupo para que haja esse compartilhamento de experiências e vivências práticas. Os percentuais, relacionados à contribuição do programa jovem aprendiz para que os jovens possam desempenhar suas atividades profissionais e ter capacidade de discernimento de lidar com as diferentes situações, seguem a tendência que se verificou durante este o estudo, apresentando os seguintes dados: 24,7% e 67,5%, tais dados também comprovam na prática o que propõe o manual, pois os respondentes apontaram que o programa prepara o iniciante para desenvolver atividades profissionais, além de prepará-los para lidar com diferentes situações no ambiente de trabalho, visto que há vários desafios diários para se enfrentar, e o mercado busca cada vez mais profissionais proativos.

4.3 PAPEL DO INSTRUTOR PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS JOVENS PARA A PRÁTICA

Essa parte da pesquisa busca delinear as relações existentes entre a capacitação e a empresa onde o jovem trabalha, bem como a relação entre a capacitação e a vida profissional do discente.

Quadro 23- Vinculação com a prática

VARIÁVEL	FREQUÊNCIA					MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
	Grau de concordância							
	Discordo Completamente (1)	Discordo parcialmente (2)	Não concordo nem discordo (3)	Concordo parcialmente (4)	Concordo completamente (5)			
Contribuição do instrutor para a prática na empresa;	1,9%	6,5%	9,1%	29,2%	53,2%	4,25	1,001	1,000
Contribuição da capacitação para a vida acadêmica;	7,8%	5,2%	17,5%	33,1%	36,4%	3,85	1,435	1,198
Capacidade do instrutor de sanar as dúvidas dos	0%	0%	4,5%	16,9%	78,6%	4,74	0,285	0,534

aprendizes;								
Tempo para o desenvolvimento das capacidades exigidas na empresa;	3,9%	1,3%	18,2%	34,4%	42,2%	4,10	1,004	1,002
Contribuição da capacitação para a vida pessoal;	5,2%	1,9%	14,3%	28,6%	50,0%	4,16	1,170	1,081
Contribuição da capacitação para a vida profissional;	0,6%	3,2%	9,7%	36,4%	50,0%	4,32	0,689	0,830
Estabelecimento de pontes entre a carreira e possibilidade efetivação.	2,6%	3,2%	15,6%	23,4%	55,2%	4,25	1,014	1,007

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

Ao fazer parte do programa jovem aprendiz, o indivíduo recebe um acompanhamento das instrutoras, na instituição formadora, a cada quatro meses. Esse acompanhamento tem como objetivo avaliar a satisfação do jovem no programa, as suas perspectivas e seus anseios, bem como as instrutoras procuram orientar esses jovens, quanto à postura que se deve tomar frente a determinadas situações. Nesse contexto, de acordo com os percentuais apresentados de 29,2% e 53,2%, verifica-se que as instrutoras tem conseguido dar assistência aos jovens no que tange sua prática na empresa. As instrutoras também ouvem e aconselham os jovens tanto na sua vida profissional, quanto na sua vida acadêmica e pessoal, visto que geralmente, no início da carreira os jovens encontram-se desfocados ou indecisos, e sabendo dessa realidade, faz-se necessário uma ajuda ou conselho que possa dar um “norte” à esses jovens. Isso se comprova com os percentuais referentes a contribuição da capacitação para a vida acadêmica, onde além da ajuda das instrutoras, as atividades também levam os jovens a refletir sobre suas vidas, escolhas e perspectivas; Contribuindo, também para a vida pessoal dessas jovens. Quanto a contribuição da capacitação para a vida profissional, os valores apresentados foram de médio a satisfatório 36,4% e 50,0%, respectivamente. Isso deve ao fato de que os conteúdos abordados na capacitação, auxiliam na prática na empresa, por exemplo, no atendimento ao cliente, nas rotinas administrativas, na postura ética que o jovem deve tomar, na organização do ambiente de trabalho, etc.

De acordo com valores apresentados pela variância e desvio padrão, observou-se que há uma baixa dispersão entre o conjunto dos dados analisados, bem como um baixo grau de variação entre estes.

Com relação a capacidade do instrutor em sanar as dúvidas dos aprendizes, esta afirmativa apresentou um valor significativo de 78,6%, seguido de 16,9%. Mostrando que os instrutores da instituição estão capacitados para desenvolver suas atividades na instituição

formadora, e tem conseguido dar o suporte necessário aos jovens. O suporte dado pela capacitação se deve ao fato de que a capacitação possui caráter administrativo, com disciplinas voltadas para o desenvolvimento dos jovens, onde se realizam trabalhos, atividades, dinâmicas, etc; Com disciplinas voltadas para a área da informática, noções administrativas, ética profissional, matemática, português, competência profissional, empreendedorismo e meio ambiente.

Quanto ao tempo para desenvolvimento das capacidades exigidas, a maioria dos jovens apontaram que o tempo que eles passaram no programa foi suficiente para desenvolver as capacidades exigidas na prática na empresa, com 34,4% e 42,2%. Tal percepção se deve ao fato de que os jovens estão buscando sempre novos aprendizados, e passar 16 meses, por exemplo, desempenhando uma mesma função, pode levar alguns jovens a pensarem que já dominam muito aquilo que fazem, e posteriormente essa perspectiva acaba por estimular os jovens a buscar novas experiências.

E por fim, a porcentagem apresentada pelos jovens com relação a ponte existente entre a carreira e a possibilidade de efetivação, foram respectivamente, 23,4% e 55,2%. Tais dados comprovam o que o programa se propõe, que é inserir os jovens no mercado na condição de jovem aprendiz para uma possível efetivação no futuro. Os respondentes, quando ingressaram no mercado, têm como foco trilhar uma carreira naquela empresa que ele está vinculado, sempre procurando desenvolver suas atividades de forma satisfatória, e para que isso aconteça é necessário que o programa jovem aprendiz possa dar o suporte necessário para estes jovens, seja na instituição formadora ou na empresa onde eles trabalham.

5. CONCLUSÕES

A partir das informações levantadas nesta pesquisa, constatou-se que de maneira geral os saberes profissionais têm sido alcançados pela maioria dos jovens, e que o programa tem conseguido contribuir no que tange ao desenvolvimento dessas competências.

A partir do grupo de competências profissionais avaliadas pelos participantes do Programa Jovem Aprendiz, identificadas à luz do modelo de Fleury e Fleury (2001), como um dos blocos trabalhados por Paiva (ano), verificou-se que de acordo com os saberes adotados por esse modelo, o programa abrange grande parte das competências mencionadas, que de acordo com a percepção dos jovens no que tange ao grau de satisfação da contribuição do programa, foram assim elencados: Saber aprender, Saber assumir responsabilidade, Saber engajar-se e comprometer-se, Saber comunicar, Saber agir, Ter visão estratégica e Saber mobilizar. Como mencionado, o saber aprender obteve uma maior avaliação pelos jovens com 80,5% e 181,1%, respectivamente, revelando que o programa tem contribuído de forma positiva para o desenvolvimento do profissional, essa contribuição se dá por meio de aulas teóricas e práticas concomitantemente às atividades desempenhadas na empresa. Outro saber que obteve um maior destaque, dentre os saberes, foi o saber assumir responsabilidades (68,8% e 103,9%, respectivamente), que de acordo com os jovens, tal saber se deve ao fato de que após a inserção destes no mercado, há um desenvolvimento da maturidade profissional desses jovens. Sabe-se que a maturidade dos jovens pouco está relacionada a idade, mas preponderantemente à sua capacidade de ser autocrítico, ter uma postura equilibrada, bem como saber driblar e superar as situações de cobrança e conflito. Dessa forma, o programa jovem aprendiz valoriza a capacidade dos jovens de assumir, responsabilidades, riscos e consequências das decisões tomadas, resultando em mudanças comportamentais destes.

Outra parte dessa pesquisa buscou avaliar o que se verifica na prática quanto ao que se propõe no Manual da Aprendizagem (2014). Os dados apontam que a maioria dos jovens confirmam o que se propõe o manual, com alto nível de satisfação. Dessa forma, observa-se que o programa tem conseguido alcançar o que se propõe, desenvolvendo os jovens de forma complementar, na formação técnico-profissional, proporcionando troca de experiências, bem como preparando os jovens para lidar com diferentes circunstâncias nas organizações, logo as contribuições que o programa trouxe não se limitam apenas a experiência profissional e à remuneração, mas também à qualificação profissional e o desenvolvimento interpessoal.

O programa jovem aprendiz, busca apoiar os jovens em diferentes aspectos, ultrapassando os limites da instituição formadora e da empresa onde o jovem trabalha. Isso se

verifica a partir da contribuição da capacitação na vida profissional, discente e pessoal dos jovens. Assim verifica-se que existe uma vinculação do programa com outras áreas da vida dos jovens, por meio do auxílio das instrutoras e o suporte da capacitação. Observa-se também que o programa busca inserir os jovens no mercado de trabalho na condição jovem aprendiz para uma possível efetivação no futuro, e para que isso aconteça o programa objetiva desenvolver os jovens em diversos aspectos.

As limitações identificadas nesta pesquisa referem-se ao fato de que para se alcançar uma amostra representativa, foi necessário um maior tempo para a coleta de dados, visto que foi necessário aplicar uma quantidade considerável de questionários. Além disso, destacam-se as questões burocráticas no que tange a permissão para a aplicação dos questionários com os jovens na instituição formadora, que também demandou muito tempo.

Portanto, o programa jovem aprendiz tem contribuído de forma positiva para o desenvolvimento das competências dos jovens no mercado de trabalho. Incentivando a capacitação profissional e dando oportunidade aos jovens ao acesso ao conhecimento e aprendizado de uma nova profissão, bem como motivar o jovem a se tornar um cidadão melhor e ético, em todos os campos da sua vida. Todavia, há muito ainda a ser estudado e descoberto sobre o programa jovem aprendiz, pois a sociedade passa por mudanças e conseqüentemente o mercado também, e nesse contexto, se faz necessário explorar de forma específica e concreta a inserção dos jovens no mercado.

REFERENCIAS

- APRENDIZ LEGAL. Disponível em: < <http://site.aprendizlegal.org.br/o-que-e>>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2018.
- BARROS, V. R. F.; PAIVA, K. C. M.; SANTOS, A. O.; DUTRA, M. R. S. Identificando competências docentes para a formação permanente no contexto da EaD. In: Seminário de Educação à Distância: Tão longe, tão perto, IV, 2012, Belo Horizonte. In: Anais... Belo Horizonte: CAED/UFMG, 2012.
- BITENCOURT, C. C. A gestão de competências gerenciais – a contribuição da aprendizagem organizacional. 2001. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.
- BOYATZIS, R. E. The competent Manager. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- BRANDÃO, H. P. et al. Gestão de desempenho por competências: integrando a gestão por competências, o balanced scorecard e a avaliação 360 graus. Revista de Administração Pública, RAP. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. A. Gestão por competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? Revista de administração de empresas, RAI. v1.n1. janmar, 2001.
- CARBONE, P. P.; BRANDÃO, H. P.; LEITE, J. B. D.. Gestão por competências e gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- CARBONE, P. P.; BRANDÃO, H. P.; LEITE, J. B. D.. Gestão por competências e gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: FGV, 2005.
- CARBONE, Pedro Paulo et al. Gestão por Competência e Gestão do Conhecimento. 2ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- CHEETHAM, G. & CHIVERS, G. Professions, competence and informal learning. Edward Elgar: Cheltenham, 2005.
- CHEETHAM, Graham; CHIVERS, Geoff. The reflective (and competent) practitioner: A model of professional competence which seeks to harmonize the reflective practitioner and competence-based approaches. Journal of European Industrial Training, v. 22, 1998.
- CHEETHAM, Graham; CHIVERS, Geoff. Towards a holistic model of professional competence. Journal of European Industrial Training, v. 20, n. 5, p. 20-30, 1996.
- DEJOURS, C. O fator humano. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.

- DURAND, T. Forms of incompetence. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON COMPETENCE-BASED MANAGEMENT, 4., 1998, Oslo. Proceedings... Oslo : Norwegian School of Management, 1998.
- FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. Estratégias empresariais e formação de competências. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo. Atlas, 2000.
- FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o Conceito de Competência. Revista de Administração Contemporânea (RAC). Edição Especial, p. 183-196, 2001.
- FLEURY, M.T.L.; FLEURY, A.C.C. Alinhando estratégia e competências. Revista de Administração de Empresas, v. 44, n. 1, p. 44-69, 2004.
- FONSECA, João José Saraiva da. Metodologia da pesquisa científica. Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002.
- GIVEN, L. M. *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. v.1 e 2. California, KLUYVER, Cornelis A. de; PEARCE II, John A. Estratégia: uma visão executiva. 2. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- LE BORTEF, GUY. De la compétence: essai sur un attraqcteur étrange. Paris: Les Éditions d'Organisation, 1995.
- LE BOTERF, G. Desenvolvendo a competência dos profissionais. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2003.
- MANUAL DA APRENDIZAGEM: o que é preciso saber para contratar o aprendiz – 4. ed. – Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.
- MCCLELLAND, D. Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, January, 1973
- MEDEIROS I. B. O. Gestão por competências: uma abordagem estratégica adaptada à pequena empresa. RAI - Revista de Administração e Inovação, São Paulo, v. 4, 2007.
- PAIVA, K. C. M. Competências profissionais e interdisciplinaridade no Direito: percepções de discentes de uma faculdade particular mineira. Educação e Pesquisa, São Paulo, 2011.
- PAIVA, K. C. M. Gestão de Competências e a Profissão Docente: um estudo em universidades no Estado de Minas Gerais. Tese, Administração, UFMG, 2007.
- PAIVA, K. C. M. Gestão de Competências e a Profissão Docente: um estudo em universidades no Estado de Minas Gerais. Tese, Administração, UFMG, 2007

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, v. 68, n. 3, p. 79-91, 1990.

RABAGLIO, Maria Odete. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2004.

REIS, E. Estatística descritiva. Lisboa: Edições Sílabo, 1996.

SAGE Publications, 2008.

SCHIFFMAN, L. & KANUK, L. *Comportamento do consumidor*. LTC Editora. 6ª ed. 2000. P. 27

SPENCER, L.; SPENCER, S. *Competence at Work Models for Superior Performance*. United States: John Wiley & Sons, Inc, 1993.

ZARIFIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.

APENDICE (COLOCAR NO SUMÁRIO)



Universidade Federal
de Campina Grande

Contribuição do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências profissionais discentes para atuação no mercado de trabalho

Prezado Aluno,

Este questionário visa subsidiar a elaboração de um Trabalho de Conclusão de Curso - TCC.

Ressaltamos que sua participação é muito importante. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.

Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. O tempo estimado para preenchimento total do questionário é de, no máximo, 10 minutos, e devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, respondendo a cada item o mais honesta e francamente possível;
- Trabalhe rapidamente e na sequência apresentada;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, risque-a ou aplique corretivo e escreva novamente;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a **TODOS** os itens.

Muito obrigado por sua colaboração!

Discente: Laryssa Almeida
Orientadora: Luciene Alencar

Parte I**Sexo:**

- a. Masculino
- b. Feminino

Estado Civil:

- a. Solteiro
- b. Casado
- c. Separado ou divorciado
- d. União estável
- e. Viúvo

Experiência Profissional:

- a. Nenhuma
- b. Já fui jovem aprendiz
- c. Já fui estagiário
- d. Já fui efetivo

Grau de Escolaridade

- a. Médio Incompleto
- b. Médio Completo
- b. Superior Incompleto – Curso: _____
- c. Superior Completo – Curso: _____

Tempo de programa Jovem Aprendiz:

- a. 0 a 4 meses
- b. 5 a 8 meses
- c. 9 a 12 meses
- d. 13 a 16 meses
- e. Mais de 16 meses

Turno da capacitação:

- a. Manhã
- b. Tarde

Renda:

- a. () R\$ 450,00 – R\$ 650,00
 b. () R\$ 750,00 – R\$ 950,00
 c. () R\$ 1.050,00 – R\$ 1.250,00
 d. () Mais de R\$ 1.250,00

Parte II

Abaixo estão listadas várias capacidades que podem, ou não, terem sido aprimoradas no Programa Jovem Aprendiz, de maneira geral. Por favor, indique em que medida você concorda que o Programa Jovem Aprendiz influenciou no desenvolvimento dessas capacidades de acordo com a escala abaixo:

- 1 - Discordo completamente
 2 - Discordo parcialmente
 3 - Não concordo nem discordo
 4 - Concordo parcialmente
 5 - Concordo completamente

Programa Jovem Aprendiz.					Capacidades
1	2	3	4	5	1) Ajudou-me a entender o que se faz e porque se realiza determinadas atividades na organização.
1	2	3	4	5	2) Colaborou para a valorização dos processos de comunicação dentro da organização.
1	2	3	4	5	3) Aprimorou minha capacidade de julgamento, escolha e tomada de decisão.
1	2	3	4	5	4) Valorizou o saber assumir os riscos e as consequências das minhas decisões e ações implementadas.
1	2	3	4	5	5) Fez-me repensar a importância de se compreender, processar, transmitir informações e conhecimentos, de forma clara, assegurando o entendimento da mensagem pelos outros.

1	2	3	4	5	6) Me fez ressaltar a relação entre a responsabilidade do profissional e o reconhecimento.
1	2	3	4	5	7) Promoveu alteração na minha forma de compreender as ações e relações desenvolvidas pela organização.
1	2	3	4	5	8) Chamou-me atenção para a necessidade de auto-desenvolvimento.
1	2	3	4	5	9) Reforçou minha visão sistêmica no que diz respeito ao uso integrado dos recursos materiais e não materiais para alcance dos resultados organizacionais.
1	2	3	4	5	10) Valorizou o meu conhecimento e a minha experiência no processo de aprendizagem profissional.
1	2	3	4	5	11) Deu ênfase à importância do conhecimento e do entendimento do negócio e do ambiente de uma organização.
1	2	3	4	5	12) Ressaltou a identificação de oportunidades e alternativas de ação para as organizações visando sua manutenção no mercado.
1	2	3	4	5	13) Deu relevância à forma como devo-me engajar com os objetivos organizacionais.
1	2	3	4	5	14) Reforçou a importância da maneira como devo me comprometer com minhas funções na organização.
1	2	3	4	5	15) Contribuiu para o desenvolvimento da minha vida profissional.
1	2	3	4	5	16) Promoveu a minha formação técnico-profissional, constituídas por atividades teóricas e práticas.
1	2	3	4	5	17) Promoveu, enriquecedora troca de experiências, pelo compartilhamento de vivências práticas entre jovens de diferentes empresas.
1	2	3	4	5	18) Prepara o iniciante para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho

Usando a mesma escala, indique em que medida você concorda com a vinculação existente entre a capacitação e as atividades desenvolvidas na empresa:

1 - Discordo completamente

2 - Discordo parcialmente

3 - Não concordo nem discordo

4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo completamente

Grau de concordância					Vinculação com a prática
1	2	3	4	5	1) O instrutor da capacitação colaborou para a minha prática na empresa que sou contratado.
1	2	3	4	5	2) De modo geral, a capacitação contribuiu para minha vida acadêmica.
1	2	3	4	5	3) Os instrutores da capacitação tiraram as dúvidas do grupo quando questionados.
1	2	3	4	5	4) Houve tempo suficiente para o desenvolvimento de capacidades exigidas na prática na empresa.
1	2	3	4	5	5) De modo geral, a capacitação contribuiu para minha vida pessoal.
1	2	3	4	5	6) A capacitação oferecida pelo programa me deu suporte para minha vida profissional.
1	2	3	4	5	7) O programa estabeleceu pontes entre a minha carreira e possibilidades de efetivação na empresa que estou vinculado.

ANEXOS

Anexo I

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"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 quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR)
(Vide art. 18 da Lei nº 11.180, de 2005)

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica." (AC)*

"§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora." (AC)

"§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos." (AC)

"§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho." (AC)

"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 cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional." (AC)

"§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz." (NR)

"Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:" (NR)

"I – Escolas Técnicas de Educação;" (AC)

"II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente." (AC)

"§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados." (AC)

"§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional." (AC)

"§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo." (AC)

"Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica." (NR)

"§ 2º Revogado."

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:" (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

"III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou" (AC)

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

"§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo." (AC)

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

"§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

Art. 3º São revogados o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Francisco Dornelles

Anexo II

(Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990)

CAPÍTULO V

DO DIREITO À PROFISSIONALIZAÇÃO E À PROTEÇÃO NO TRABALHO

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I – garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II – atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III – horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

- I – noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
- II – perigoso, insalubre ou penoso;
- III – realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
- IV – realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

- I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
- II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.