



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL DO PIAUÍ
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

PALOMA SANTOS SILVA

INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A
ÓPTICA DO EMPREGADO EGRESSO DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

ANGICAL DO PIAUÍ

2022

PALOMA SANTOS SILVA

INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A
ÓPTICA DO EMPREGADO EGRESSO DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Bacharelado em
Administração do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical do
Piauí.

Orientadora: Prof^a. Esp. Cibelle Miranda Santos.

ANGICAL DO PIAUÍ

2022

INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓPTICA DO EMPREGADO EGRESSO DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Paloma Santos Silva¹
Cibelle Miranda Santos²

RESUMO

O presente artigo teve como tema “Inserção do jovem no mercado de trabalho: uma análise sob a óptica do empregado egresso do programa jovem aprendiz”, onde objetivou apontar o impacto do programa jovem aprendiz na inserção do jovem no mercado de trabalho, através dos seguintes passos: descrevendo o programa Jovem aprendiz, demonstrando as vantagens de ser um jovem aprendiz e compreendendo a inserção do jovem no mercado de trabalho. Através de uma abordagem qualitativa buscou-se compreender o funcionamento do programa jovem aprendiz para a inserção do jovem no mercado e as dificuldades e inseguranças enfrentadas por eles na busca do seu primeiro emprego. Para a fundamentação do tema foram utilizadas revisão bibliográfica e a pesquisa de campo, através da aplicação de um questionário com questões objetivas e subjetivas, onde contou com a participação de 06 empregados egressos do programa de aprendizagem. Por meio desse instrumento, verificou-se que é constatado pelos jovens egressos do programa, a relevância de participar do programa de aprendizagem, levando em consideração a possibilidade de formação teórica e profissional, onde a experiência adquirida por meio deste possibilitou aos mesmos se inserirem no mercado de trabalho com mais facilidade, além de obterem um maior leque de oportunidades de emprego oriundas da participação do programa de aprendizagem. Sendo assim, a pesquisa concluiu que o contrato de aprendizagem contribui para a inserção do jovem no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Jovem aprendiz; Mercado de trabalho; Primeiro emprego.

ABSTRACT

The present article had as its theme "Entering young people in the job market: an analysis from the perspective of the employee who has graduated from the young apprentice program", where it aimed to point out the impact of the young apprentice program on the insertion of young people in the job market, through the following steps: describing the Young Apprentice program, demonstrating the advantages of being a young apprentice and understanding the insertion of young people in the job market. Through a qualitative approach, we sought to understand the functioning of the young apprentice program for the insertion of young people in the market and the difficulties and insecurities faced by them in the search for their first job. For the foundation of the theme, bibliographic review and field research were used, through the application of a questionnaire with objective and subjective questions, which had the participation of 06 employees who had graduated from the learning program. Through this instrument, it was found that the young graduates of the program are aware of the relevance of participating in the learning program, taking into account the possibility of theoretical and professional training, where the experience acquired through it enabled them to enter the labor market more easily, in addition to obtaining a wider range of employment opportunities from

¹ Graduanda do curso de Bacharelado em Administração. Instituto Federal do Piauí- Campus Angical do Piauí. E-mail: caang20181baa34@aluno.ifpi.edu.br

² Especialista em Direito Processual Civil: A Práxis Jurídica após Reformas. Instituto Federal do Piauí- Campus Angical do Piauí. E-mail: cibellemirantos@ifpi.edu.br

participating in the apprenticeship programme. Therefore, the research concluded that the apprenticeship contract contributes to the insertion of young people in the job market.

Keywords: Young apprentice; Job market; First job.

Data de aprovação: 15/06/2022

1 INTRODUÇÃO

Os altos níveis de concorrência e de capacitação que norteiam a inserção dos jovens entre 14 e 18 anos no cenário mercadológico brasileiro nos dias atuais fez surgir uma nova preocupação com o desenvolvimento dos novos trabalhadores. A exigência por experiências de trabalho para a contratação, como uma garantia de qualificação, fez surgir no Brasil o programa chamado Jovem Aprendiz.

Este trabalho tem como tema de pesquisa a “Inserção do jovem no mercado de trabalho: uma análise sob a óptica do empregado egresso do programa jovem aprendiz”. Diante desse contexto a presente pesquisa visou responder a seguinte indagação: qual o impacto do programa jovem aprendiz na inserção do jovem no mercado de trabalho? Aprofundando, por sua vez, na vida profissional de tal personagem e nas diretrizes do programa.

Visando o melhor caminho para o desenvolvimento do tema, este artigo possui como objetivo geral: apontar o impacto do programa jovem aprendiz na inserção do jovem no mercado de trabalho. Para tanto se dispôs alcançar seu objetivo geral através dos seguintes passos: descrever o programa Jovem aprendiz (definição de jovem aprendiz, legislação, importância ou vantagens do contrato de aprendizagem para o empregador); demonstrar as vantagens de ser um jovem aprendiz e compreender a inserção do jovem no mercado de trabalho.

Esse trabalho se justifica pela importância de se compreender o funcionamento do programa jovem aprendiz para a inclusão dos jovens no mercado e as dificuldades e inseguranças enfrentadas por eles na busca do seu primeiro emprego. Além disso, por meio desse programa as empresas têm a oportunidade de capacitar profissionais promovendo o crescimento e a experiência dos aprendizes na organização. Borges (2010) afirmou que o trabalho possibilita aos jovens aprendizes um espaço destinado para o ensinamento e a aprendizagem, desenvolvimento de conhecimentos, talentos e habilidades específicas para a realização de suas funções, permitindo um conjunto de experiências para o mercado de trabalho.

A metodologia se baseia em uma revisão bibliográfica de caráter qualitativo, em que foram utilizadas plataformas de pesquisa de artigos como o *spell*, *scielo* e *Google* acadêmico, com as palavras chave: jovem aprendiz, mercado de trabalho e primeiro emprego. O artigo está organizado em seções, sendo a primeira a introdução; a segunda a fundamentação teórica; a terceira descreve os procedimentos metodológicos; a quarta relata os resultados obtidos no decorrer da pesquisa e a quinta e última seção constitui as considerações finais do trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo foram apresentados conceitos relacionados ao programa de aprendizagem jovem aprendiz, apresentação da legislação que norteia o programa, vantagens de ser e de se contratar um aprendiz e a relação do jovem e o mercado de trabalho, estes tópicos foram dispostos a fim de discutir e embasar a pesquisa.

2.1 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Criado através da Lei nº 10.097/2000 em vigor há 22 anos, o Programa Jovem aprendiz é uma ação do governo federal que objetiva estimular empresas e órgãos públicos a efetuar a contratação jovens, com a faixa etária de 14 a 24 anos de idade, e pessoas com necessidades especiais, sem impor limite de idade. (AGENCIA BRASIL, 2021)

A Política Nacional de Aprendizagem, também conhecida como Lei do Aprendiz, revigorada em 2000 (Lei nº 10.097/2000) e inicialmente regulamentada em 2005, por meio do Decreto nº 5.598/2005 que foi posteriormente revogado pelo Decreto nº 9.579/2018. Segundo o Decreto, a empresa de médio e grande porte deve cumprir uma cota de contratação de jovens com faixa etária de 14 a 24 anos, na situação de aprendizes, possibilitando o aprendizado teórico e prático nas organizações, sendo preparado por meio do Programa Jovem Aprendiz. (BRASIL, 2000)

A Lei regulamenta que todas as empresas de médio e grande porte, são obrigadas a atender uma cota de aprendizes, 5% a 15% de seu quadro de pessoal, em atividades compatíveis com a formação profissional. A instrução desses aprendizes deve ser realizada por entidades devidamente autorizadas, onde deve ser composta por exercícios técnico-profissionais organizados gradualmente de acordo com sua dificuldade. (BRASIL, 2009).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) define jovem aprendiz como sendo, “o adolescente ou jovem entre 14 a 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio e inscrito em programa de aprendizagem” (art. 428, caput e § 1º, da CLT).

Segundo a AGENCIA BRASIL (2021), a política pública que estimula a contratação de aprendizes, além de permitir os jovens uma aprendizagem profissional, que os auxilia para adentrar no mercado formal de trabalho, também proporciona a capacitação da mão de obra necessária nas organizações.

Nesse sentido, Oliveira (2011, [s.p.]) diz que “A aprendizagem proporciona ao jovem o preenchimento de parte do tempo ‘livre’ com atividades que visam a prepará-lo para o ingresso no mundo do trabalho. Na conclusão do curso, o menor receberá um certificado de qualificação profissional [...]”

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em seu art. 62 afirma que “Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.” (BRASIL, 1990)

De acordo com a Lei nº. 8.069/90 art. 62 e CLT art. 428

Aprendizagem é o instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementadas por meio de um contrato de aprendizagem, com base em programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas. (BRASIL, 1990 Art. 62 e art. 428).

É atribuição da empresa cotista a atividade de selecionar o aprendiz, que deve observar, de acordo com o Manual Da Aprendizagem (2009), devem ser proibidos qualquer forma de rejeição que prejudique os direitos e liberdade dos mesmos, assim como a igualdade. O aprendiz é selecionado pelo empregador, que por sua vez, deverá observar as leis validas à aprendizagem e a prioridade verificada aos adolescentes com idade entre 14 e 18 anos, além das próprias orientações e as particularidades de cada programa de aprendizagem.

O Contrato de Aprendizagem está previsto na Lei nº 10.097/00 e previsto também no artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação”. (BRASIL, 1943, art. 428)

Segundo Gomes (2014, p.211), define contrato de aprendizagem sendo como:

“...o contrato de aprendizagem é de característica especial, e cabe ao empregador a inscrição em um curso de aprendizagem profissional para as pessoas com faixa etária entre quatorze e vinte quatro anos, esse contrato deverá ser redigido e seu limite não deverá ultrapassar mais do que dois anos.” (GOMES, 2014, p.211)

Através de contrato escrito é consumada a formalização da contratação do aprendiz, onde por sua vez deve ser realizado anotação em CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. Deve ser informado a função “aprendiz” acompanhada da função determinado no programa de aprendizagem com correlação na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Em anotações gerais, deve ser especificado que mesmo se trata de contrato de aprendizagem e indicando o início e término do contrato de aprendizagem (art.29 da CLT).

Conforme o Manual da Aprendizagem (2014, p.27), determinadas informações são fundamentais no contrato de aprendizagem, sendo elas: competência da empresa que está celebrando o contrato, reconhecimento da organização que promove o curso, competência do aprendiz, salário mensal ou salário-hora, período de trabalho com demonstração do tempo disponibilizado às atividades práticas e teóricas, período correspondente ao tempo do contrato de aprendizagem.

A lei garante ao aprendiz, exceto se houver condição mais favorável, o salário mínimo hora. Segundo a lei complementar nº 103 de 14 de julho de 2000, entende-se por condição mais favorável aquela estabelecida no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz e o piso regional. Tanto as horas realizando atividades práticas como teóricas deverão ser contabilizadas na remuneração salarial, além disso, o descanso semanal remunerado e os feriados. Baseado no art. 462 da CLT, é proibido praticar qualquer desconto no salário, a não ser se este resultar da aplicação de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo.

São assegurados aos jovens aprendizes, os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 do ECA). Segundo o site FDR (2021), são direitos do jovem aprendiz, carteira de trabalho assinada; salário mínimo-hora; jornada máxima de até seis horas para o jovem que ainda não concluiu o ensino fundamental e oito horas para quem concluiu, sendo em todos os casos computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas; vale-transporte; férias de preferência durante o período de recesso escolar e 13º salário e recolhimento de FGTS.

Conforme o Manual Da Aprendizagem (2014, p.30), os limites de horas que o aprendiz pode trabalhar:

6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato; 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no

contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas. (Manual da Aprendizagem, 2014, p.30)

Pressupõe rescisão de contrato de aprendiz :o encerramento da duração do contrato; quando o aprendiz atingir à idade-limite de 24 anos, ou, antecipadamente, nas situações em que a atuação é insuficiente ou inadaptação do aprendiz, insubordinação grave (art. 482 da CLT), falta sem justificada à escola que acarrete perda do ano letivo; a pedido do aprendiz. (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2014, p. 33 e 34)

Figura 1- Tabela de Verbas Rescisória

VERBAS RESCISÓRIAS											
Causas da Rescisão		Saldo de Salário	Aviso-Prévio	13º Salário		Férias +1/3		FGTS		Indeni-zação do art. 479 CLT	Indeni-zação do art. 480 CLT
				Inte-gral	Propor-cional	Inte-gral	Propor-cional	Saque	Multa		
Rescisão a termo	Término do contrato	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Implemento da idade	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão antecipada	Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Falta disciplinar grave (art. 482 CLT)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	A pedido do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Fechamento da empresa (falência, encerramento das atividades ou morte do empregador)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO

Fonte - Manual do Aprendiz 2014.

A empresa poderá efetivar, ao término do contrato de aprendizagem, o jovem aprendiz. Nesse caso, o mesmo será contratado como um funcionário normal da empresa, desde que respeite às determinações da lei. O empregador deverá conversar com o contador da empresa ou com o setor de RH para efetuar a contratação com respaldos legais. (JORNAL CONTÁBIL, 2019)

Assim como o jovem aprendiz possui direitos, há também deveres a serem cumpridos por ele. De acordo com site FOLHA REDIGIDA (2021), caso não tenha concluído o ensino médio, o aprendiz é obrigado estar matriculado e frequentando a escola; frequentar à aprendizagem teórica e prática, podendo ter o contrato invalidado caso não mantenha a constância mínima e aproveitamento das atividades teóricas e práticas, devendo manter um desempenho satisfatório.

O jovem que participa do programa de aprendizagem é contemplado com inúmeros benefícios segundo o site OLHAR GERENCIAL (2018), sendo eles, oportunidade para desenvolver seus conhecimentos e habilidades em um determinado campo ou setor; explorar diferentes funções e departamentos da empresa para ver qual deles gostaria de seguir; obter

conhecimentos e saber como as empresas funcionam e quais desafios elas enfrentam diariamente; a oportunidade de criar uma rede de contatos; ganhar experiência de trabalho valiosa para diferenciá-lo de outros candidatos e adotar os conceitos e estratégias estudados em um ambiente organizacional.

De acordo com o site RENAPSI (2019), o programa jovem aprendiz foi criado e sustentado pela lei, tanto para cumprir cotas obrigatórias, como também é um modo eficiente de auxiliar como solução para um cenário atual desafiador para a juventude e garantir a evolução da força de trabalho no Brasil. Os jovens têm a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver habilidades para adentrar no mundo do trabalho. De outro lado, os empresários contribuem ativamente com a capacitação dos futuros profissionais, difundindo os valores e cultura de sua empresa para os jovens.

Dentre as principais vantagens de contratar um jovem aprendiz, segundo o site citado anteriormente, estão: desenvolvimento do perfil profissional desejado pela empresa; combate à evasão escolar e ao trabalho infantil no país; formação de profissionais sem vícios, de acordo com a cultura organizacional; rejuvenescimento do ambiente de trabalho com jovens motivados e engajados; pagamento de apenas 2% do FGTS; isenção de multa de rescisão; dispensa de aviso prévio remunerado.

As empresas que contratam aprendizes, além de propiciarem a qualificação profissional da futura mão de obra do país, têm a oportunidade de formar novos profissionais de acordo com a cultura e necessidades da organização. Colaboram também fortemente no combate à evasão escolar e ao trabalho infantil no país. Assim, são corresponsáveis para a construção de um país mais educado, mais qualificado e com menos desigualdades sociais. O desenvolvimento de novos talentos, sem vícios anteriores e com a vontade de aprender e crescer dos jovens, é retorno garantido ao investimento realizado pela empresa no Programa Jovem Aprendiz, reduzindo futuros custos de recrutamento e qualificação de profissionais. (RENAPSI, 2019)

2.2 O JOVEM E O MERCADO DE TRABALHO

Nem sempre é fácil o relacionamento entre o jovem e o mercado de trabalho, devido alguns pontos significativos, como trabalhar em equipe, maturidade para resolver conflitos, lidar com a ansiedade, dependerem de experiências anteriores, para a inserção desse jovem no mercado. Sendo assim, a posição do jovem nesse meio depende do empenho aos estudos e de qualificações para garantir um bom currículo mesmo no primeiro emprego. (BLOG ANHANGUERA, 2021)

O comportamento do mercado de trabalho acaba não favorecendo ao jovem. Devido ao excedente de mão de obra disponível no mercado, o jovem se depara com os piores contextos de competição em relação aos adultos, tendo de admitir, diversas vezes, funções de qualidade inferior nas empresas para obter uma renda a fim de suprir as despesas familiares ou a própria sobrevivência, o que costuma prejudicar a oportunidade de formação escolar e de se capacitar profissionalmente. Contudo, foram formuladas ações governamentais, a fim de inserir o jovem aprendiz nas organizações, considerando a discrepância de se inserir neste meio. (SOARES DE CARVALHO, 2004 apud POCHMANN, 2007).

Para Pochmann (1998), a inserção profissional se define pela passagem de uma situação de inatividade, caracterizada pela vivência familiar e escolar, para uma situação de atividade, caracterizada pelo emprego ou desemprego. Alves (2008) aponta que, em uma primeira aproximação, podemos ajustar a inserção profissional como uma passagem do sistema educação/formação para o sistema de emprego, no entanto, há uma multiplicidade de expressões utilizadas como: inserção na vida ativa, transformação profissional, modificação da escola para o trabalho, entrada no emprego.

Dubar (2001) destaca que a ‘transição’ do jovem para o trabalho, nem sempre foi considerada um problema sociológico, durante muito tempo, a transição da escola para o trabalho, ocorria sem grandes percalços, principalmente, em se tratando de meninos e meninas de camadas populares. A inserção passa a assumir um caráter problemático frente as dificuldades encontradas por muitos jovens para conseguir um trabalho e iniciar sua vida profissional (Alves, 2008).

No entanto, para que ele possa se inserir é necessário que ele seja preparado para adquirir uma nova comunicação, melhorando o seu poder de argumentação em uma entrevista de rotina de trabalho, percebendo a diferença da vida profissional para a pessoal. Para Oliveira e Silva (2006) é preciso que durante o processo seletivo o jovem aprendiz possa conhecer o cotidiano organizacional que quer ser agregado com objetivo de tornar sua adaptação mais eficiente, até mesmo em caso de divergência com as ideias da empresa, possibilitando a busca por outra empresa que tenha mais afinidade.

Conforme Aguiar descreve:

[...] o desemprego que atinge a juventude pode gerar instabilidade social e econômica, dificultando a passagem para uma vida adulta e autonomia financeira. A decisão de deixar a casa dos pais vai sendo adiada cada vez mais, também com a colaboração de outros fatores, como a mudança da estrutura familiar. O desemprego juvenil contribui para a desaceleração do desenvolvimento social, com isso, ele fica mais tempo na dependência da família, fazendo com que mais subsídios econômicos sejam destinados a políticas públicas para a juventude (AGUIAR, 2010, p. 45).

Parafraseando Silva (2009), pode-se definir trabalho como qualquer atividade que o homem realiza para conquistar um objetivo através da sua energia física ou psíquica e cria ou transforma algo para atender suas exigências.

Esta compreensão do trabalho permite considerá-lo como uma instituição social, instituída e instituinte, à qual é inerente o caráter transformador, na perspectiva de que, ao trabalhar, o ser humano transforma algo e, do mesmo modo, é transformado como resultado deste ato, que se justifica não apenas a partir da dimensão econômica, mas considerando também outras, de caráter subjetivo [...]. (KRAWULSKI, 2004, p.26).

De acordo com Graebin *et al* (2019) a percepção do jovem aprendiz sobre o trabalho apresenta-se de inúmeras formas como: a oportunidade de inserção no mundo adulto proporcionando desenvolvimento, conhecimento e autonomia financeira. Nesse contexto, acaba por acarretar um desenvolvimento pessoal, tornando-os aptos a encarar desafios correspondentes a formação profissional.

A inserção de uma porcentagem significativa de jovens brasileiros de ambos os sexos no mercado de trabalho é precária, e se caracteriza, entre outros aspectos, por elevadas taxas de desemprego e informalidade, bem como por baixos níveis de rendimento e de proteção social. Isto significa que a juventude brasileira continua sendo afetada por um elevado déficit de trabalho decente. Ademais, determinados grupos de jovens, como mulheres e negros e, em especial, o grupo que surge da sobreposição dessas duas características (jovens mulheres negras), são atingidas de forma ainda mais severa pela falta de trabalho decente. Embora os setores do mercado de trabalho nos quais os jovens estão inseridos estejam sujeitos às flutuações da demanda agregada e às características gerais do mercado de trabalho, em geral a juventude é

atingida mais severamente em momentos de retração e menos beneficiada em períodos de melhoria e/ou recuperação. (CONSTANZI, 2009, p. 38).

Para Castro (2004, p. 300), não cabe pensar em “políticas públicas para a juventude, mas políticas de/para/com juventudes”. Essas se constituem como preposições que mudam o lugar do sujeito diante da ação a ele dirigida. Abramo (1997) aponta que, ao olharmos os jovens como problema social, desviamos-nos de olhar e compreender como protagonistas de seu processo educativo. Ou, como consideram Sposito e Carrano (2003, p. 37), “essas orientações devem pressupor os jovens como sujeitos dotados de autonomia e como interlocutores ativos das políticas a eles destinadas”. “Apesar do grande número de estudos a ‘inserção profissional continua a ser, ainda hoje, uma noção fluída e incerta” (Alves, 2008, p. 1).

3 METODOLOGIA

Definir os procedimentos metodológicos não é tarefa fácil, pois “uma metodologia não se define por uma coleção de técnicas e instrumentos, e sim pela sua lógica orientando o processo de investigação” (J. Alves, 1991 p.56)

Aguiar e Ozella (2003) consideram a produção de conhecimento como um processo construtivo, visto como produção do pesquisador a partir de um marco teórico e da relação com a realidade em que os sujeitos estão inseridos. A produção do conhecimento parte do seguinte pressuposto:

[...] que o homem é constituído em uma relação dialética com o social e com a história, sendo ao mesmo tempo único, singular e histórico. Esse homem, constituído na e pela atividade, ao produzir sua forma humana de existência, revela – em todas as suas expressões – a historicidade social, a ideologia, as relações sociais, o modo de produção vigente. (OZELLA & AGUIAR, 2008, p. 98)

O presente projeto propôs, através de uma revisão bibliográfica e documental, a pesquisar qual o impacto do programa jovem aprendiz na inserção do jovem no mercado de trabalho. Utilizou-se sites especializados em compartilhamento de documentos científicos como *scielo*, *spell* e *google* acadêmico como ferramenta de pesquisa, através do uso de palavras-chave como jovem aprendiz, mercado de trabalho e primeiro emprego. A pesquisa resultou na seleção de 19 (dezenove) artigos e 02 (dois) manuais do jovem aprendiz.

O projeto caracterizou-se como uma pesquisa científica, segundo Bastos e Keller (1995, p. 53) definem, “A pesquisa científica é uma investigação metódica acerca de um determinado assunto com o objetivo de esclarecer aspectos em estudo”. Considerada quanto ao procedimento de pesquisa como pesquisa documental e bibliográfica, de natureza básica, de abordagem qualitativa e de caráter exploratório e descritivo. “A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos (variáveis) sem manipulá-los” (BERVIAN, 2002, p. 66).

A análise documental busca identificar informações factuais nos documentos a partir de questões e hipóteses de interesse (CAULLEY apud LÜDKE e ANDRE, 1986:38), enquanto a pesquisa bibliográfica, para Fonseca (2002), é realizada:

[...] a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o

objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

Conforme Minayo, a pesquisa qualitativa articula pensamento e ação:

Ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes. Esse conjunto de fenômenos humanos é entendido aqui como parte da realidade social, pois o ser humano se distingue não só por agir, mas por pensar sobre o que faz e por interpretar suas ações dentro e a partir da realidade vivida e partilhada com seus semelhantes. (MINAYO, 2008, p. 21).

Os estudos exploratórios, servem, conforme Sampieri, Collado e Lucio (2013), para obtenção dados sobre fatos desconhecidos, explorar novos problemas, distinguir conceitos ou variáveis, definir prioridades para novas pesquisas, dentre outras possibilidades. Tendo em vista essa concepção, para a obtenção de dados importantes para a conclusão desta pesquisa, foram contatadas 08 pessoas, onde na oportunidade foi aplicado um questionário com perguntas tanto objetivas quanto subjetivas, e posteriormente foi feito a análise do discurso, tendo como público-alvo os empregados egressos do programa jovem aprendiz do Armazém Paraíba das cidades de Água Branca-PI, Amarante-PI e Demerval Lobão-PI. Esta empresa foi escolhida pelo fato de ser uma das maiores redes de varejo do Brasil presente na região do médio Parnaíba, onde está situado o IFPI para o qual está sendo realizado esta pesquisa, além de ser uma empresa que já celebrou contrato de aprendizagem.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Tendo em vista o objetivo geral proposto pelo trabalho, apontar o impacto do programa jovem aprendiz na inserção do jovem no mercado de trabalho, foi aplicada uma pesquisa com os empregados egressos do programa de aprendizagem do Armazém Paraíba das cidades de Água Branca-PI, Amarante-PI e Demerval Lobão-PI.

A pesquisa foi realizada por meio da aplicação de um questionário enviado aos participantes por e-mail e pelo *whatsapp*. Para a coleta de dados, utilizou-se perguntas tanto objetivas quanto subjetivas, que foram respondidas no período de 01 a 15 de abril do ano 2022. O questionário apresentou-se como procedimento metodológico que orientou a pesquisa. Sua elaboração e aplicação visou captar a percepção do egresso do programa de aprendizagem a respeito da inserção do jovem no mercado de trabalho.

Foi solicitado, junto aos chefes de escritório do Armazém Paraíba das cidades de Água Branca-PI, Amarante-PI e Demerval Lobão-PI, uma lista contendo a quantidade, nomes e telefone de todos os empregados egressos do programa jovem aprendiz, onde totalizavam 08 participantes do programa de aprendizagem. Todos foram contatados, no entanto foi obtido retorno de apenas 06 deles. A seguir, quadro contendo informações sobre os participantes do estudo.

Tabela 1-Participantes da pesquisa

Participantes da pesquisa						
Nome	Sexo	Idade (anos)	Cidade	Ocupação atual	Ano da contratação como aprendiz	Tempo de duração do contrato de aprendizagem

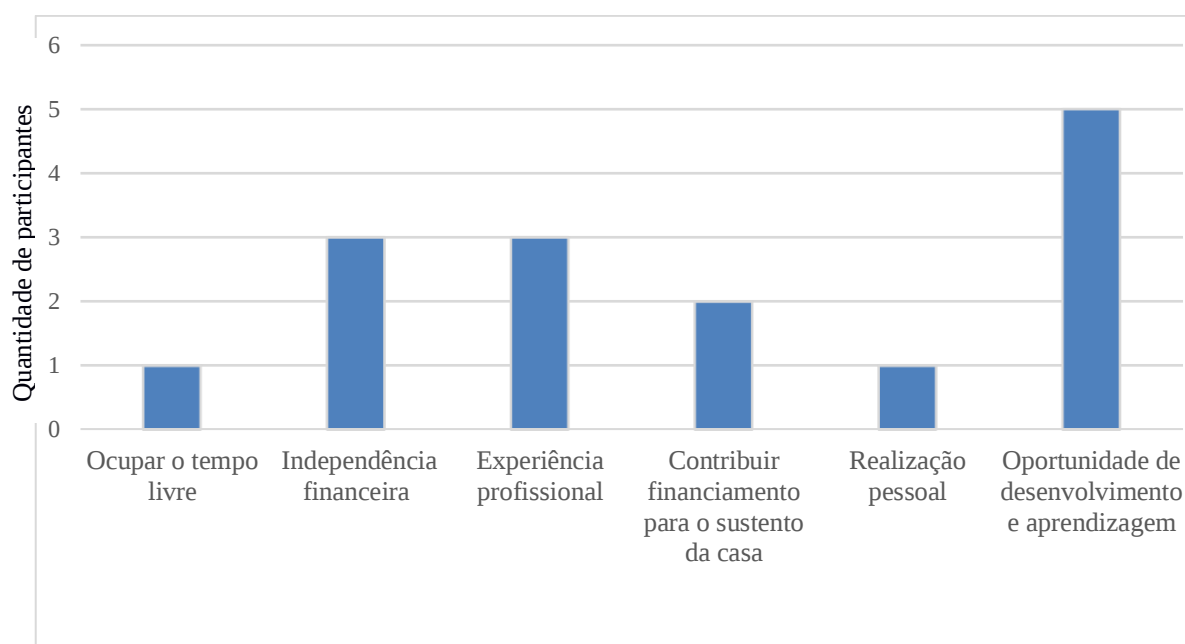
Participante 01	Feminino	20	Água Branca	-	2017	1 ano e 6 meses
Participante 02	Feminino	21	Água Branca	Recepcionista BNB	2015	1 ano e 5 meses
Participante 03	Masculino	20	Amarante	Estudante	2019	1 ano e 5 meses
Participante 04	Feminino	22	Amarante	Estudante	2017	1 ano e 6 meses
Participante 05	Masculino	20	Demerval Lobão	Estudante	2018	1 ano e 6 meses
Participante 06	Feminino	20	Demerval Lobão	Estudante	2019	2 anos

Fonte: Dados da pesquisa

A pesquisa contou com a participação de 06 empregados egressos do programa de aprendizagem, sendo 02 da cidade de Água Branca-PI, 02 da cidade de Amarante-PI e 02 da cidade Demerval Lobão, do total de participantes apenas 02 é do sexo masculino, enquanto o sexo feminino compreende 04 dos participantes. Pode ser observado na tabela acima, que 02 dos participantes da pesquisa foram contratados na condição de aprendiz por um período de 1 ano e 5 meses, enquanto 03 participantes por 1 ano e 6 meses e apenas 01 foi contratado por 2 anos.

Logo abaixo, foram expostos os resultados das questões obedecendo à sequência do questionário respondido pelos aprendizes egressos. A primeira pergunta levantou um questionamento sobre os motivos que levaram os participantes a procurarem emprego na condição de aprendiz, conforme demonstra o gráfico abaixo.

Gráfico 1- Motivação para ser jovem aprendiz



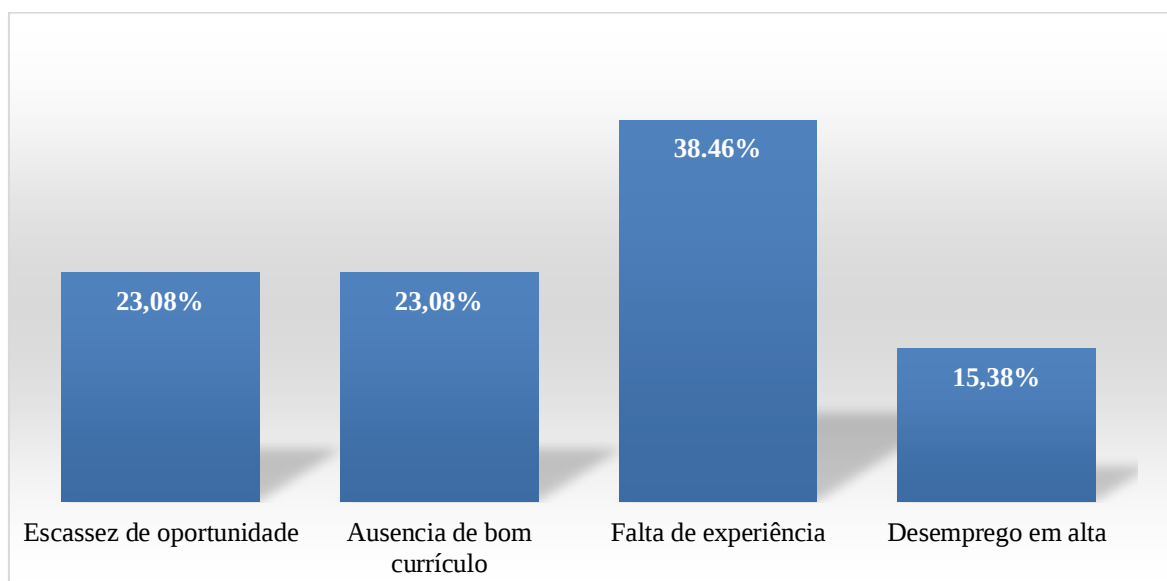
Fonte: Dados da pesquisa

Apresentou-se em maior destaque a alternativa que compreende oportunidade de desenvolvimento e aprendizagem, marcada por 05 participantes, as alternativas independência financeira e experiência profissional foram a segunda alternativa mais marcada, de 06 participantes 03 marcaram estas opções, seguida das alternativas contribuir financeiramente para o sustento da casa, onde 02 participantes escolheram esta alternativa, e ocupar o tempo livre e realização profissional, ambas marcadas por 01 participante.

A segunda pergunta propôs fazer um levantamento das dificuldades enfrentadas pelos participantes quando começaram a trabalhar na condição de aprendiz. Dentre as alternativas propostas na questão, 100% dos participantes sentiram dificuldade em conciliar o estudo com o trabalho, 33,33% apontaram o cansaço físico e mental, e 16,66% sentiram dificuldade em lidar com algum tipo de preconceito e/ou discriminação. A discriminação e o preconceito apontados referem-se ao fato de serem aprendizes, pois alguns colaboradores da empresa não davam muita credibilidade ou até mesmo não confiavam no trabalho executado por eles.

A terceira questão referiu-se a seguinte indagação: “A seu ver, quais as principais dificuldades encontradas pelo jovem para se inserir no mercado de trabalho?”. Dentre todas as alternativas propostas na questão apenas 04 alternativas foram selecionadas pelos participantes, sendo elas: 38,46% marcaram “falta de experiência”, 23,08% “escassez de oportunidade” e “ausência de um bom currículo” e 15,38% marcaram “desemprego em alta”, como pode ser observado no gráfico abaixo.

Gráfico 02- Dificuldades encontradas pelos aprendizes



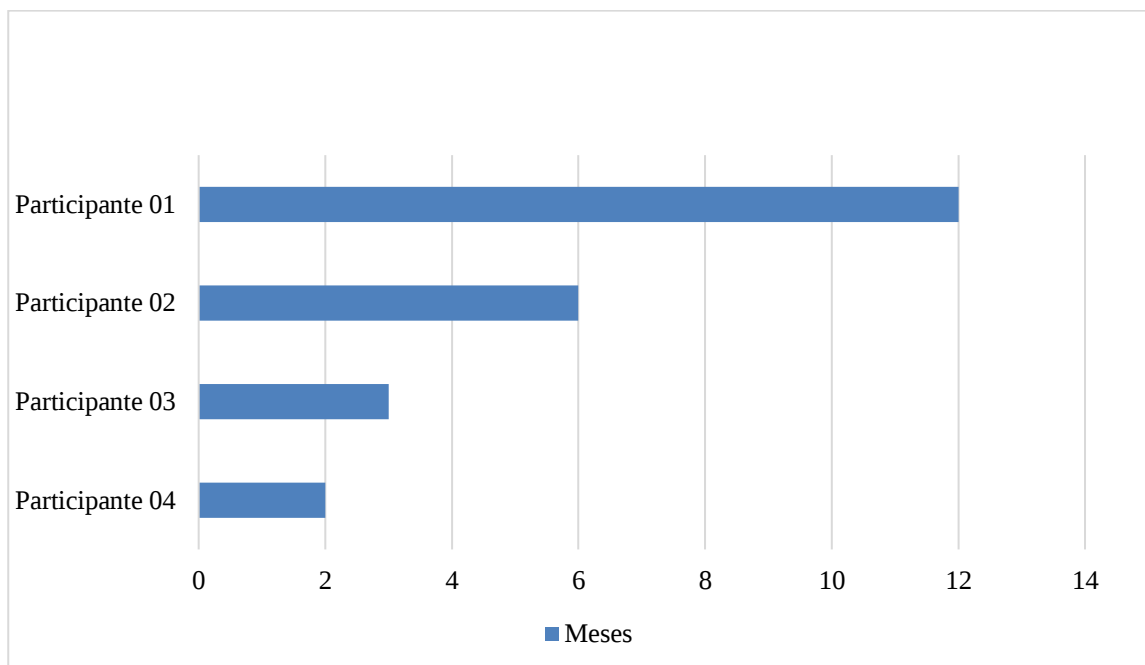
Fonte: Dados da pesquisa

Quando questionados na questão 04, se o contrato de aprendizagem os auxiliou na entrada para o mundo do trabalho após a finalização do mesmo, 100% dos participantes afirmaram que sim, isto demonstra a percepção dos participantes quanto a relevância do programa. Na questão 05, se a empresa para a qual prestavam serviço como aprendiz os efetivou após a finalização do contrato de aprendizagem, 100% dos participantes afirmaram que não, ou seja, nenhum dos participantes foram efetivados, após o término do contrato de aprendizagem, pela empresa a qual prestavam serviços na condição de aprendiz, o que evidencia a preocupação das empresas em apenas cumprirem cota.

Dando continuidade à análise dos resultados, a sexta pergunta indagou: “Você conseguiu emprego após o término do contrato de aprendizagem? Quanto tempo depois?”, 02

participantes afirmaram que não buscaram emprego por optarem focar nos estudos, 04 dos participantes conseguiram emprego após o encerramento do contrato de aprendizagem, em um tempo médio de 6 meses.

Gráfico 03- Tempo para obter emprego após o término do contrato de aprendizagem



Fonte: Dados da pesquisa

O participante 04, dentre os participantes foi o que conseguiu emprego em menos tempo após o encerramento do contrato de aprendizagem, apenas 02 meses depois, seguido do participante 03 que conseguiu emprego após 03 meses, o participante 02 após 06 meses e o participante 01 demorou mais tempo para conseguir emprego após o término do contrato, 12 meses, como demonstra o gráfico acima.

Com relação as respostas das questões subjetivas, a sétima questão referiu-se as oportunidades proporcionadas pelo programa de aprendizagem, dentre as respostas apontadas estão: o desenvolvimento pessoal e profissional; oportunidade em diversas áreas; ajudar financeiramente e melhor administrar o próprio dinheiro, aprender a lidar com a timidez e se portar diante do público e a aquisição de conhecimento e experiências.

Na intenção de averiguar, na oitava questão, sobre a importância das experiências e conhecimentos adquiridos, oriundos do contrato de aprendizagem, para a construção do perfil profissional, todos os participantes julgaram importantes com suas devidas justificativas expostas a seguir. “Aprendi bastante sobre conduta e como me portar em público, pois não tinha experiência sobre.” (Participante 01, 2022).; “As experiências e conhecimentos ajudaram a me formar profissionalmente.” (Participante 02, 2022); “Por meio do programa, pude ter a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho com facilidade.” (Participante 03, 2022); “Aprendi a ter responsabilidade, competência, dentre outras coisas que o trabalho nos exige a desenvolver.” (Participante 04, 2022); “Pude evoluir tanto em questões pessoais, como lidar com a timidez, quanto profissionalmente, o que fez abrir mais a minha mente.” (Participante 05, 2022) e “Foi um período muito bom em que aprendi diversas coisas.” (Participante 06, 2022).

Referindo-se a nona questão, foi claramente perceptível pelos participantes a importância do programa de aprendizagem para que o jovem possa se inserir no mercado de

trabalho, conforme constatado na análise das respostas, onde os participantes destacaram a aquisição de experiência, proporcionada pelo contrato de aprendizagem, como um diferencial competitivo e que sem ela não teriam tido as mesmas oportunidades.

A décima e última questão solicitou uma avaliação do contrato de aprendizagem, do ponto de vista do participante, as mesmas foram expostas abaixo: “Acho bem necessário, pois vários jovens precisam e buscam por oportunidades como esta, para ingressar na sua carreira profissional, ajuda bastante por adquirir experiência e aprendizado” (Participante 01, 2022). “Muito bom para a formação profissional, pois se conquista experiência e independência cedo.” (Participante 02, 2022). “Uma excelente oportunidade para entrar no mercado de trabalho com maior facilidade.” (Participante 03, 2022). “Muito bom e gratificante, sou muito grata por ter tido essa oportunidade, espero que outras pessoas também possam ter, pois é algo importante para nossa trajetória no mercado de trabalho.” (Participante 04, 2022); “Muitos jovens deveriam ter mais oportunidade assim como eu tive, e os benefícios são vários, os principais são aprendizados e a experiência adquirida.” (Participante 05, 2022) e “É de extrema importância para inserir o jovem no mercado de trabalho, além de proporcionar sua independência financeira e servir como um facilitador para novas oportunidades de emprego.” (Participante 06, 2022)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou analisar a inserção do jovem no mercado de trabalho sob a óptica do empregado egresso do programa jovem aprendiz, tendo em vista os desafios enfrentados pelos jovens para se inserir no mercado de trabalho por falta de experiência. Diante dessas dificuldades, foi criado então o programa de aprendizagem, uma iniciativa federal e sustentado por lei, com o objetivo de oferecer oportunidade de aprendizagem profissional, facilitando assim a entrada desses jovens no cenário mercadológico. Os aprendizes têm a oportunidade de desenvolver conhecimento e habilidade, adquirir experiência na vivência prática e aplicar conceitos estudados, enquanto os empresários propiciam a qualificação profissional de acordo com a cultura e a necessidade da organização.

Para se atingir a compreensão do objetivo geral proposto neste trabalho, foram definidos 03 objetivos específicos, onde o primeiro ocupou-se em descrever o programa jovem aprendiz, onde foi abordado aspectos como: definição do programa de aprendizagem e seu objetivo, definição de jovem aprendiz, legislação, importância ou vantagens do contrato de aprendizagem. O segundo, foi demonstrar as vantagens de ser um jovem aprendiz, o que permitiu concluir que o jovem que participa do programa de aprendizagem possui diversos benefícios como: a oportunidade de desenvolver seus conhecimentos e habilidades, explorar diferentes funções dentro da empresa, ganhar experiência, entre outros. O terceiro e último objetivo específico, compreender a inserção do jovem no mercado de trabalho, onde verificou-se que foram pensadas ações pelo governo para inserir o jovem nas organizações através da qualificação profissional, visto a real dificuldade de se adentrar no mercado de trabalho.

Nesse sentido, foi realizada uma pesquisa com os empregados egressos do programa de aprendizagem, por meio de um questionário onde foi possível alcançar o objetivo geral com base nas informações trazidas conforme a visão dos entrevistados. Considera-se que o objetivo principal deste trabalho fora atendido, uma vez que a pesquisa concluiu que o contrato de aprendizagem contribui para a inserção do jovem no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, verificou-se que é constatado pelos jovens egressos do programa a relevância de participar do programa de aprendizagem, levando em consideração a possibilidade de formação teórica e profissional, onde a experiência adquirida por meio deste, possibilitou aos mesmos se inserirem no mercado de trabalho com mais facilidade, além de obterem um maior leque de oportunidades de emprego oriundas da participação do programa de aprendizagem, de modo que também os proporcionou as oportunidades de desenvolvimento

pessoal e profissional, oportunidade de atuar em diversas áreas, melhor administrar suas finanças e a aquisição de conhecimento e experiências.

As limitações evidenciadas na produção desta pesquisa foram a dificuldade em localizar os egressos do programa de aprendizagem, e em convence-los a responderem o questionário no prazo de 15 dias, um período de tempo curto.

Baseado no contexto da pesquisa de campo sugere-se que em trabalhos futuros sobre aprendizagem sejam considerados aspectos não debatidos neste trabalho, bem como seja feita uma investigação sobre as causas de não se efetivar aprendiz e que seja aplicado o questionário em cidades com um contexto social mais desenvolvido e com uma amostragem maior de aprendizes, a fim de verificar se os resultados obtidos neste trabalho serão os mesmos diante de um contexto diferente.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, H. W. (1997). **Considerações sobre a tematização social da juventude no Brasil**. Revista Brasileira de Educação, 5, (pp. 25-36).

AGUIAR, W. M. J., & Ozella, S. (2003). **O sentido subjetivo atribuído à escolha profissional: um estudo com jovens de camadas populares**. In S. Ozella (Org.). *Adolescências construídas: a visão da psicologia sóciohistórica* (pp. 253-276). São Paulo: Cortez.

AGUIAR, W. M. J. (2007). **A pesquisa em Psicologia Sócio-Histórica: Contribuições para o debate metodológico**. In A. M. B. Bock, M. G. M. Gonçalves & O. Furtado (Orgs.), *Psicologia sócio-histórica: uma perspectiva crítica em psicologia* (pp. 129-140). (3a ed.). São Paulo: Cortez.

ALVES, J. A. (1991). **O planejamento de pesquisas qualitativas em educação**. Caderno de Pesquisa, 77, 53-61.

ALVES, N. (2008), **Inserção profissional dos jovens: do problema social ao objeto sociológico**. Unidade de I&D de Ciências da Educação. Lisboa. Recuperado em 12 setembro, 2014. Disponível em: <http://www.uff.br/ejatrabalhadores/artigo-02.htm>. Acesso em: 20 dez. 2021.

APRENDIZ LEGAL. [S.l.: s.n.], 2014. Disponível em: <http://www.aprendizlegal.org.br/main.asp?Team%7B44BA8D389DCA4C079F0BD0B0AD8710BA%25> . Acesso em: 12 abr 2022.

BASTOS, C. L.; KELLER, V. **Aprendendo a aprender**. Petrópolis: Vozes, 1995.

BERVIAN, Pedro; CERVO, Amado L. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

BORGES, R. C. P. **Jovem-aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional**. Orientadora: Maria Chalfin Coutinho. 2010. 152 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**, Decreto-Lei nº 5.452/1943, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso 09 mai. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei 5.598/05, de 1 de dezembro de 2005. **Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ, 2 dez.2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm .Acesso em: 15 de nov de 2021.

BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências, 2018**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, nov. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126. Acesso em: 15 nov 2021.

BRASIL. **Lei complementar nº 103, de 14 de junho de 2000**, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp103.htm#:~:text=LEI%20COMPLEMENTA R%20N%C2%BA%20103%2C%20DE,22. Acesso 08 jun. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.069/90, de 13 de julho de 1990. **Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 14 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm Acesso em: 15 de nov 2021.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, dez.2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm . Acesso em: 15 mar. 2022.

CASTRO, M. G. (2004). **Políticas Públicas por identidades e de ações afirmativas: acessando gênero e raça, na classe, focalizando juventudes**. In R. Novaes, & P. Vannuchi. Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação (pp. 275-303). São Paulo: Fundação Perseu Abramo.

CAPELAS, Sergio Marques. Jovem Aprendiz – conheça o programa e seus benefícios. **Olhar gerencial**, 2018. Disponível em: <http://www.olhargerencial.com.br/2018/11/23/jovem-aprendiz/> Acesso em: 01 dez 2021.

COMO Funciona o Programa Jovem Aprendiz. **Renapsi**, 2019. Disponível em: <http://renapsi.org.br/programa-jovem-aprendiz> Acesso em 13 nov. 2021

CUNHA, Lila. Direitos trabalhistas do estagiário, Jovem Aprendiz e trabalhador temporário. **Fdr**, 2021. Disponível em: <https://fdr.com.br/2021/08/27/direitos-trabalhistas-do-estagiario-jovem-aprendiz-e-trabalhador-temporario/> Acesso em: 28 nov 2021.

DUBAR, C. (2001). La construction sociale de l'insertion Professionnelle. *Éducation et Sociétés*, (7), 23-36.

ENTENDA a relação do jovem com o mercado de trabalho hoje. **Blog anhanguera**, 2021. Disponível em: <https://blog.anhanguera.com/o-jovem-e-o-mercado-de-trabalho/> Acesso em: 28 nov 2021.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias** - 14ª Ed. 2014.

GRAEBIN, R. E.; MATTE, J.; LORENTIS, F.; MOTTA, M. E. V. da; OLEA, P. O **significado do trabalho para jovens aprendizes**. Revista Gestão Organizacional, Chapecó, SC, v. 12, n. 1, p. 17-38, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/4100/2739>. Acesso em: 16 nov. 2021.

JUNIOR, Ricardo. Rescisão de contrato de trabalho do jovem aprendiz, quais os direitos?. **Jornal contábil**, 2019. Disponível em: <https://www.jornalcontabil.com.br/rescisao-de-contrato-de-trabalho-do-jovem-aprendiz-quais-os-direitos/> . Acesso em 11 nov. 2021.

KRAWULSKI, E. (2004). **Construção da identidade profissional do psicólogo: vivendo as “metamorfoses do caminho” no exercício cotidiano da profissão**. Tese (doutorado em Engenharia de Produção) -Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

LÜDKE, M.; ANDRÉ, M.E.D.A. Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. São Paulo, EPU, 1986.

MÁXIMO, T. A. C. de O. **Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do Programa Jovem Aprendiz**. Orientadora: Maria de Fátima Pereira Alberto. 2012. 359 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Doutorado Integrado em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf> . Acesso em: 17 nov. 2021.

MINAYO, M. C. de S. (Org.). (2008). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade** (27a ed.). Petrópolis, RJ: Vozes.

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual da Aprendizagem**, 2013. Disponível em: <http://www.ap.senac.br/pdf/manual-da-aprendizagem.pdf>. Acesso em 11 nov. 2021.

MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Manual da Aprendizagem**, 2014. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual_aprendizagem_miolo.pdf Acesso em 15 nov. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Aprendizagem**. [S.l.]: MTE, 2014. Disponível em: http://www3.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_default.asp Acesso em: 16 nov. 2021.

OLIVEIRA, Laura Machado de. **O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte**. Âmbito Jurídico, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011.

Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9817 . Acesso em: 17 nov. 2021.

OLIVEIRA, Márcio André Araújo de. **Trabalho informal e redes sociais: um aspecto dos camelôs da Praça da Matriz no centro da cidade de Manaus**. 2009. Dissertação de mestrado em Sociologia. Manaus: Universidade Federal do Amazonas. Disponível em: <http://www.ppgsocio.ufam.edu.br/dissertacoes-defendidas/3-turma-2007/24-marcio-andrearaujo-de-oliveira> . Acesso em: 13 nov. 2021.

OZELLA, S., & Aguiar, W. J. (2008). **Desmistificando a concepção de adolescência**. Cadernos de Pesquisa, 38(133): 97-125.

POCHMANN, M. (2005). **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo: Cortez.

POCHMANN, M.. **Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos**. São Paulo: 2007. Disponível em: http://www.emater.mg.gov.br/doc/intranet/upload/TRANSFORMAR_LEITURA/situaC3%A7%C3%A3o_do_jovem_no_mercado_de_trabalho.pdf . Acesso em: 13 nov. 2021.

POCHMANN, M. (1998). **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto.

RODRIGUES, Alex. Agência Brasil explica como funciona o programa Jovem Aprendiz. **Agência Brasil**, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2021-10/agencia-brasil-explica-como-funciona-o-programa-jovem-aprendiz> . Acesso em: 23 nov. 2021.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. **Metodologia de pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SOARES DE CARVALHO, Joari Aparecido. **Alguns aspectos da inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil: concepções, dados estatísticos, legislações, mecanismos de inserção e políticas públicas**. 2004. Disponível em: <http://www.usp.br/nce/wcp/arq/textos/146.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2021.

SOMMA, Bruna. Lei do Jovem Aprendiz: conheça quais são os direitos e deveres. **Folha redigida**, 2021. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/jovem-aprendiz/lei-do-jovem-aprendiz> Acesso em: 28 abr 2022.

SPOSITO, M. P., & Carrano, P. C. R. (2003). **Juventude e políticas públicas no Brasil**. Revista de Educação, 24.