



**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL
DEP. ARY DE CAMARGO PEDROSO
Técnico em Recursos Humanos**

Alexandra R. Oliveira
Hadyja Medeiros Poppe
Lucas Pinheiro Lopes
Sara Soares Raymundo
Thiene Rarume Quilles da Silva

JOVEM APRENDIZ: A EFETIVAÇÃO É UMA CERTEZA?

**Piracicaba
2023**

Alexandra Roberta de Oliveira

Hadyja Medeiros Poppe

Lucas Pinheiro Lopes

Sara Soares Raymundo

Thieny Rarume Quilles da Silva

JOVEM APRENDIZ: A EFETIVAÇÃO É UMA CERTEZA?

Trabalho de Conclusão de Curso da Etec Deputado Ary de Camargo Pedroso, pelo Profa. Gerson S. Machado apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

**Piracicaba
2023**

DEDICATÓRIA

Dedicamos este projeto a todos os professores que influenciaram na trajetória deste trabalho. Em especial ao professor Gerson Samuel Machado, orientador, com quem compartilhamos nossas dúvidas a respeito do tema.

AGRADECIMENTOS

O singelo desejo de gratidão por escrever esta obra será primeiramente devido a Deus, pois nas horas difíceis ele continuamente nos ajuda, nos dá saúde (física e espiritual) e esperança. A nossas virtudes humanas que nos acompanham para superar todos os obstáculos agora e para nos tornarmos pessoas melhores no futuro.

Agradecemos:

Ao nosso orientador Prof.^o Gerson Samuel Machado, pelo auxílio e suporte com o desenvolvimento deste trabalho.

A todos os docentes que contribuíram para nosso melhor desempenho.

Ao nosso grupo responsável por este trabalho de conclusão de curso, pois juntos nos tornamos uma grande equipe.

A todos os aprendizes que colaboraram com a nossa pesquisa qualitativa.

E a todos os envolvidos.

EPÍGRAFE

“Mire na lua. Mesmo que você erre cairá entre as estrelas.”.

NORMAN VINCENT PEALE

RESUMO

Este trabalho visa abordar o protagonismo do jovem aprendiz no mercado de trabalho dentro da empresa na qual foi alocado, é importante a supervisão e suporte constante para que o aprendiz obtenha um bom desenvolvimento profissional, abordaremos ainda o funcionamento do PJA, legislação, benefícios, sobre a inclusão desses jovens no âmbito organizacional, dentre outros assuntos ao decorrer do desenvolvimento. Ao pensar em efetivação, pode-se dizer que é considerado por muitos uma conquista, mas para que o aprendiz que está ingressando no mercado de trabalho alcance essa meta, eles necessitam de orientação adequada, suporte constante e treinamento contínuo e eficaz, o que segundo pesquisas é algo que algumas empresas deixam de proporcionar aos seus jovens aprendizes. Utilizou-se pesquisa bibliográfica e de campo, tanto qualitativa quanto quantitativa com a finalidade de coletar dados para o desenvolvimento desse trabalho. Como resultado das pesquisas obtidas conclui-se que uma grande parte dos jovens não têm o auxílio necessário para poder se desenvolver o suficiente dentro do programa, além de que a maioria das empresas não proporcionam um cargo para o aprendiz que lhe ofereça um aprendizado prático e direto ligado com a área de estudos dos jovens, apontou-se deficiências de acompanhamento de ambas as partes, empresa e instituição escolar dificultando o processo de efetivação no final do contrato.

Palavras-Chave: Inclusão. Desafios. Suporte. PJA. Efetivação.

ABSTRACT

This work aims to address the protagonism of the young apprentice in the labor market within the company in which he was allocated, constant supervision and support is important for the apprentice to obtain a good professional development, we will also address the functioning of the PJA, legislation, benefits, about the inclusion of these young people in the organizational scope, among other issues during development. When thinking about tenure, it can be said that it is considered an achievement by many, but for the apprentice who is entering the job market to reach this goal, they need adequate guidance, constant support and continuous and effective training, which according to surveys is something that some companies fail to offer their young apprentices. Bibliographical and field research, both qualitative and quantitative, was used in order to collect data for the development of this work. As a result of the research obtained, it was concluded that a large number of young people do not have the necessary help to be able to develop enough within the program, in addition to the fact that most companies do not provide a position for apprentices that offers practical and practical learning. directly linked to the area of youth studies, it was pointed out deficiencies in the follow-up of both parties, the company and the school institution, making the process of effectiveness at the end of the contract difficult.

Keywords: Inclusion. Challenges. Support. PJA. Effectiveness.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1 Justificativa.....	8
1.2 Objetivo Geral	9
1.2.1 Específicos.....	9
2. Metodologia	9
3. Referencial Teórico.....	9
4. DESENVOLVIMENTO	10
4.1 Programa Jovem Aprendiz	10
4.2 Legislação.....	11
4.3 Benefícios do PJA.....	13
4.4 Jovem Aprendiz no mercado de trabalho.	14
4.5 Aprendizizes ativos no mercado de trabalho.....	14
4.6 A efetivação pelo PJA	16
4.7 Curso x empresa.....	17
4.8 A inclusão do Jovem Aprendiz	18
4.9 Suporte ao Jovem Aprendiz	19
5. DESENVOLVIMENTO – PESQUISA, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	21
5.1 Pesquisa Quantitativa	21
5.2 Pesquisa Qualitativa.....	26
5.3 Análise dos Resultados	37
5.4 Pesquisa Quantitativa	37
5.5 Pesquisa Qualitativa.....	38
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
7. REFERÊNCIAS	42
8. APÊNDICES	43
8.1 Questionário Quantitativo	43
8.2 Questionário Qualitativo	45

1. INTRODUÇÃO

O presente projeto de Trabalho de Conclusão de Curso originou-se de vivências pessoais e profissionais dos próprios integrantes da equipe e da observação de seus colegas de sala, os quais estão desenvolvendo atividades como aprendizes.

Entende-se que este é um período temporário onde os alunos deveriam ser alocados em funções afins ao seu curso para assimilar conhecimentos técnicos concernentes a área em que atuam, ocorre que segundo dados e depoimentos colhidos na fase do pré-projeto, nem sempre isto ocorre.

Este trabalho busca elucidar uma visão interna do Programa Jovem Aprendiz (PJA), discutindo o quão importante e significativo é o acompanhamento da empresa e da instituição de ensino para o desenvolvimento profissional do aprendiz podendo levar à uma possível efetivação.

Isso inclui desde a realização de processos de seleção e integração, assim como suporte para a permanência dos alunos, além da alocação dos jovens aprendizes nos cargos e funções para os quais foram contratados.

Sem esse acompanhamento pelos setores de RH da empresa, haverá bastante dificuldade bastante para aqueles que estão em busca do seu primeiro emprego. Além dessa dificuldade específica, este trabalho também vai buscar falar sobre inclusão desses jovens aprendizes também como o acompanhamento e suporte para eles.

O primeiro emprego, sem dúvidas gerará expectativas, que poderão ser frustradas e atrapalhar a motivação, sem a qual não haverá produtividade e conseqüentemente um bom desempenho no trabalho, e para isso a empresa precisa investir nesses alunos fornecendo recursos para criar bons ambientes de trabalho e expectativas de efetivação.

1.1 Justificativa

Esta pesquisa se justifica pela importância de proporcionar uma oportunidade para o aprendiz nas organizações e o papel das empresas neste processo bem como, analisar e abrir um debate sobre os jovens aprendizes gerando reflexão.

1.2 Objetivo Geral

- Entender a prática interna do programa jovem aprendiz, discutindo o quão importante e significativo é o acompanhamento da empresa e da instituição de ensino para o desenvolvimento profissional do aprendiz podendo levar à uma possível efetivação.

1.2.1 Específicos

- Indicar os benefícios do programa para a escola, empresa e aluno.
- Identificar o programa, apontando número de contratos e efetivações.
- Constatar que os Jovens Aprendizes não atuam em sua área de estudos, o que trás complicações no seu desempenho.
- Apontar a falta de inclusão do Jovem Aprendiz dentro da empresa;
- Identificar se há mau desempenho do Jovem Aprendiz é devido falta de suporte e inclusão;

2. Metodologia

Pesquisa Bibliográfica, Exploratória, qualitativa e quantitativa com Aprendizes ativos matriculados na Etec Dep. Ary de Camargo Pedroso e de outros que fazem parte do programa Jovem Aprendiz.

3. Referencial Teórico

Segundo Santos, Dal Magro e Morgan (2021) os desafios para a inserção e permanência dos alunos nas empresas vinculadas ao Programa Jovem Aprendiz são imensos e nos mostram que os resultados que apontam que a inserção e permanência dos jovens nas empresas, compreende realidades muito distintas.

Os jovens aprendizes encontram muitas dificuldades em sua jornada, mas normalmente a primeira delas é justamente conseguir ser contratado, acontece que algumas empresas sempre dão preferência para jovens que já tenham alguma experiência profissional, como apontam Bernine, Prediger e Cunico (s/d), asseveram que o primeiro

obstáculo enfrentado pelos jovens na procura por emprego é a falta de experiência. Muitas empresas não estão à procura de pessoas apenas com formação acadêmica, mas também com algum tipo de experiência, parece paradoxal. Além de ser jovem, é preciso ter formação de nível superior e mais ainda, ter experiência, o que se configura uma combinação quase impossível.

Por outro lado, Maranhão, Do Amaral e Ribeiro (2020) indicam que o futuro pertencerá às empresas que melhor conseguirem usufruir seus recursos de forma mais assertiva, neste sentido o tratamento dispensado aos aprendizes como recurso humano em potencial deverá ser mais bem aproveitado.

4. DESENVOLVIMENTO

O desenvolvimento deste trabalho abordará de maneira breve sobre o Programa Jovem Aprendiz e irá analisar pesquisas de campo relacionadas ao tema trazendo diferentes pontos de vista sobre o assunto.

4.1 Programa Jovem Aprendiz

O dicionário define juventude como aquela parte da vida de uma pessoa que passa da infância à idade adulta, portanto, o sujeito é identificado como estando em transformação e não mais considerado criança, e nem como adulto também, tendo capacidade própria e mente sensata, além disso podemos considerar também Dayrell (2007, p. 4):

[...] a juventude é uma categoria socialmente construída. Ganha contornos próprios em contextos históricos, sociais distintos, e é marcada pela diversidade nas condições sociais [...], culturais [...], de gênero e até mesmo geográficas, dentre outros aspectos. Além de ser marcada pela diversidade, a juventude é uma categoria dinâmica, transformando-se de acordo com as mudanças sociais que vêm ocorrendo ao longo da história. Na realidade, não há tanto uma juventude e sim jovens, enquanto sujeito que a experimentam e sentem segundo determinado contexto sociocultural onde se insere.

Mas afinal o que significa ser jovem hoje? Qual a definição de Juventude? Os jovens são indivíduos com condutas, qualidades, relevâncias e necessidades únicas. Ser Jovem é mergulhar em uma sociedade em transição baseada em situações familiares, políticas e sociais. Da mesma forma que diz Abramo e Branco (2005, p.79):

De um modo geral, pode-se dizer que a “juventude” tem estado presente, tanto na opinião pública como no pensamento acadêmico, como uma categoria própria

para simbolizar os dilemas da contemporaneidade. A juventude vista como categoria geracional que substitui a atual, aparece como retrato projetivo da sociedade. Nesse sentido, condensa as angústias, os medos, assim como as esperanças, em relação às tendências sociais percebidas no presente e aos rumos que essas tendências imprimem para a conformação social futura.

A aprendizagem é um processo de aquisição ou mudança, de capacidades, aptidões, entendimentos, comportamentos ou morais através da aprendizagem, prática, capacitação, observação e execução. Entre essa, existem várias outras formas de interpretação da palavra, o dicionário define 'aprendiz' como aquele que aprende uma arte ou ofício que apenas começou em alguma aprendizagem.

O Programa Jovem Aprendiz é uma forma de recrutamento e contratação de adolescentes, ele proporciona para o jovem uma determinada capacitação para a área em que o jovem esteja trabalhando oferecida em formato de curso. O PJA é fruto de uma lei existente a quase 23 anos criada no ano de 2000 com o principal objetivo de promover oportunidades de emprego para jovens, especialmente aqueles sem experiência anterior de trabalho, proporcionando-lhes simultaneamente formação profissional.

Para dotar as empresas contratantes de uma força de trabalho efetiva e qualificada, a formação técnico-profissional deve ser integral. Esta formação deve incorporar uma combinação de atividades teóricas e práticas, com ênfase em tarefas constantes. O curso oferecido pelo programa deve ser adaptado às atividades específicas da área em que o jovem trabalha e visa proporcionar aos aprendizes uma compreensão fundamental da profissão escolhida.

4.2 Legislação

O PJA é regulamentado da Lei 10.097/2000, que busca incluir jovens dentro de empresas que possuem um grande porte de funcionários, a fim de oportunizar a esta faixa etária a oportunidade do primeiro emprego e uma possível carreira em grandes organizações.

A duração da jornada de trabalho do aprendiz é estipulada entre 11 a 24 meses de duração, sendo 4 a 6 horas trabalhadas por dia, em alguns casos, poderá ter duração de 8 horas. Em complemento com o trabalho, o aprendiz também realiza um curso para adquirir a teoria e a prática.

Dentro dessa lei o aprendiz tem alguns requisitos para serem colocados em prática, que são: O jovem deve estar matriculado e frequentando uma escola de ensino; O jovem

deve estar na idade de 14 a 24 anos; Ter um desempenho bom em ambos os ambientes; Estar presente nas atividades práticas e teóricas tanto na empresa como no ambiente escolar.

A empresa também tem alguns requisitos a serem seguidos, que são: É obrigatório o contrato de Jovem Aprendiz, no modelo CLT, em todas as empresas de médio e grande porte, compondo de 5 a 15% o quadro de funcionários; A empresa é obrigada a matricular o jovem em alguma unidade de ensino; É necessário haver pagamento do salário, vale-transporte e recolhimento do FGTS (2% sobre o salário); O tempo máximo de contrato são 2 anos.

No que tange a rescisão do contrato, o Art. 433 define que ele pode ocorrer nos seguintes casos: Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; Falta disciplinar grave; Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; A pedido do aprendiz.

As empresas também precisam se atentar a idade desse jovem, pois como o jovem só pode trabalhar nesse programa até os 24 anos, a empresa só pode contratar um jovem que completou até 22, para que não passe da idade limite durante sua jornada.

Além disso, um dos requisitos para a contratação é o bom desempenho profissional e a boa assiduidade do candidato, e essa assiduidade deve ser provada pela instituição de ensino.

A carga horária do aprendiz não pode exceder 6 horas diárias, ou 8 horas se o aprendiz já concluiu seu curso na instituição de ensino, ou em outro caso, 4 dias da semana serão voltados ao trabalho e o dia restante será destinado para a instituição de ensino.

Acerca da remuneração, o decreto 9.579 de 22/11/2018, visa garantir o salário mínimo hora, mas a empresa pode ofertar mais benefícios, isso pode variar de empresa para empresa conforme sua capacidade e estrutura financeira.

No final do contrato o Jovem Aprendiz terá direito ao seguro desemprego caso empresa venha a falência ou for fechada por outra razão, mas para isso o aprendiz deve cumprir alguns requisitos, como: Não possuir outra fonte de renda; Não receber outro benefício do Governo Federal; Não ser demitido por justa causa; Ter desempenhado atividades laborais no prazo mínimo de 12 meses, contínuos ou não, respeitando o prazo de 18 meses anteriores à demissão. Mas se o jovem atender a alguma dessas condições, ele não terá direito: Inadaptação ao emprego ou desempenho ruim; Falta disciplinar grave; Pedido de demissão por parte do aprendiz; Ausência injustificada à escola, de forma que

ocasiona a perda do ano letivo; Completar 24 anos; Fim do prazo máximo do contrato.

O Jovem Aprendiz poderá trabalhar em várias áreas, podendo ter uma remuneração maior referente ao piso salarial de sua função, mas nunca menor do que o salário mínimo.

4.3 Benefícios do PJA

Um dos principais benefícios do PJA é inserir de maneira didática o jovem dentro do mercado de trabalho, proporcionando para ele uma boa estrutura de ensino e trabalho, visando sempre proporcionar uma experiência boa ao aprendiz.

Além dessa oportunidade para o jovem, podemos considerar mais fatores como um benefício, como por exemplo o registro em carteira, facilitando futuramente uma aposentadoria para esse jovem, e iniciando desde cedo sua jornada de trabalho de maneira formal, onde futuramente, todo esse conhecimento será transformado em experiência, incrementando o currículo e facilitando o encontro de algum outro trabalho futuro, ou até mesmo, podendo se tornar uma efetivação dentro da própria empresa na qual foi contratado pelo PJA, e então poderão elaborar um plano de carreira na área.

Além disso, o jovem poderá aprender ainda mais dos conhecimentos estudados no curso, levando a teoria para a prática, entretanto temos que lembrar que esses jovens podem não exercer sua função dentro da empresa, um fator que pode atrapalhar o desenvolvimento profissional e teórico desse aprendiz.

Outros benefícios que podemos encontrar dentro desse programa são os que estão garantidos em lei, como a garantia de uma remuneração para esse jovem, auxílio no transporte e outras vantagens exclusivas da empresa contratante, como já abordamos anteriormente em outros tópicos.

Em relação a esses benefícios corporativos, segundo a pesquisa feita questionamos aos aprendizes se eles recebiam esses benefícios de sua empresa e observamos que apenas 2 pessoas responderam que não recebiam nenhum tipo de benefício, 49 pessoas afirmaram que recebiam o benefício de vale transporte, 40 pessoas disseram receber vale refeição, 28 pessoas comentaram receber também plano saúde e 18 pessoas afirmaram receber outros tipos de benefícios.

Mas além dos benefícios que esse jovem irá conseguir dentro do programa, as empresas também conseguem tirar um bom proveito da situação, como uma visão jovem do funcionário, podendo ter ideias e projetos inovadores por sua experiência no mundo atual da modernidade, a empresa poderá montar um plano de carreira para esse jovem, para que

futuramente ele possa exercer um cargo específico, vivenciando as rotinas da empresa, crescendo juntamente com as políticas e a cultura organizacional da organização.

4.4 Jovem Aprendiz no mercado de trabalho.

A contratação de aprendizes não é apenas uma obrigação legal das empresas. Pelo contrário, é uma responsabilidade social crucial que deve ser reconhecida e apreciada pela sua capacidade de proporcionar aos jovens a oportunidade de iniciar o seu caminho para se tornarem cidadãos informados, participativos e conscientes dos seus direitos fundamentais.

Nos últimos tempos, o Programa Jovem Aprendiz tem sido essencial para fornecer perspectivas de emprego crescentes para os jovens, seja para sustento do lar ou aquisição de habilidades, a necessidade de busca por emprego entre os jovens está em alta, o estudo de campo revelou que adquirir experiência é o benefício mais cobiçado na procura por trabalho, além disso as empresas também tem essa necessidade de ter jovens trabalhando em sua organização, como Matsuzaki observou em um estudo de 2011:

Havia uma necessidade oculta e com a chegada dos aprendizes a empresa conseguiu perceber o potencial que os jovens poderiam contribuir para diversas atividades de apoio, como por exemplo: organização de documentos, auxílio em manter controles financeiros, de estoque e produtos atualizados em sistema (MATSUZAKI, 2011, p. 101).

4.5 Aprendizes ativos no mercado de trabalho.

Segundo informações de um relatório lançado pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) na sua Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) 2017:

Quadro 1 – Indicadores de trabalhadores de 17 á 24 anos ativos no mercado de trabalho.

Idade	Numero total de trabalhadores
17 anos	292.579
18 e 24 anos	6.243.290
Jovens Aprendizes	465.280

Fonte: Caged e Rais, 2017.

Considerando especificamente aqueles que são Jovens aprendizes, esse numero se divide da seguinte maneira:

Quadro 2 – Indicadores do número de Jovem Aprendizizes por gênero – Brasil, 2017.

Gênero	Percentual
Feminino	48,3%
Masculino	51,5%

Fonte: Caged e Rais, 2017.

A distribuição desses aprendizes por ocupação segundo a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) se encontra da seguinte maneira:

Quadro 3 – Indicadores de Jovens Aprendizizes por ocupação – Brasil, 2017

Ocupação	Numero de aprendizes ativos
Auxiliar de escritório	196.027
Assistente administrativo	79.837
Vendedor de comércio varejista	25.531
Repositor de mercadorias	23.546
Mecânico de manutenção de máquinas	17.381
Alimentador de linha de produção	12.811
Assistente de vendas	1.685
Atendente de lojas e mercados	1.727
Eletricista de instalações	1.853

Fonte: Caged e Rais, 2017.

Quadro 4 - Indicadores de Jovens Aprendizizes por setor – Brasil, 2017.

Setor	Numero de aprendizes
--------------	-----------------------------

Serviços	200.704
Comércio	117.315
Indústria de transformação	115.762
Construção civil	16.278
Administração pública direta e autárquica	1.322

Fonte: Caged e Rais, 2017.

Quadro 5 - Indicadores de estados que mais empregam Jovens Aprendizizes – São Paulo, Minas Gerais e Rio Grande do Sul, 2017

Estado	Numero total de aprendizes	Gênero feminino	Gênero masculino
São Paulo	132.133	63.455	68.678
Minas Gerais	45.374	22.011	23.363
Rio Grande do Sul	39.415	18.735	20.680

Fonte: Caged e Rais, 2017.

4.6 A efetivação pelo PJA

A efetivação cujo significado é o ato de se tornar permanente ou ato ou efeito de efetivar, é uma meta para muitos dos jovens aprendizes, muito apesar de não ser o objetivo de todos.

Após o término do contrato, o jovem aprendiz poderá ser efetivado pela empresa ou não. A maior parte das organizações tem sim o costume de efetivar aprendizes, pois o jovem já terá conhecido e se acostumado com o ambiente organizacional em que foi inserido o que acaba sendo muito vantajoso para ambos os lados.

A empresa também pode optar por terminar o contrato do aprendiz antes do prazo final para que esse jovem possa passar a ser um funcionário efetivo. Isso é algo que acontece com frequência, garantindo um emprego estável para o jovem e dando a ele uma oportunidade maior de crescimento profissional. Entretanto cabe também ao aprendiz ter um

bom desempenho em relação aos estudos e ao trabalho, pois assim se tornará um bom candidato e terá mais chance de conseguir ser efetivado futuramente.

Depois da efetivação, o funcionário terá direito a todas as vantagens de um funcionário CLT apresentados pela lei, já que passa a ser parte da empresa de maneira efetiva.

Mas para isso acontecer, tanto a empresa quanto a instituição de ensino terão que dar um bom suporte para esse jovem, pois se ambas não estiverem alinhadas o aprendiz não terá motivação para correr atrás de um plano de carreira dentro da empresa, e conseqüentemente não haverá oportunidade de crescimento.

De acordo com a pesquisa realizada a maior parte dos aprendizes relataram não foram efetivados e grande parte também apontou que não seriam efetivados, e após análise podemos chegar à conclusão de que os motivos para isso acontecer podem estar relacionados a falta de motivação, gerados por falta de incentivo, falta de suporte, falta de desempenho do próprio jovem, ou então por simplesmente o aprendiz não querer ser efetivado em uma determinada empresa.

Na pesquisa quantitativa realizada para este trabalho obtivemos o resultado de que 16 pessoas já participaram do PJA, delas 9 dizem não terem sido efetivadas pela empresa e 7 dizem terem sido sim efetivadas.

Portanto, a efetivação ainda é uma incerteza para os jovens, pois as empresas não costumam dar indícios de que irão efetivar o aprendiz ou não, fazendo com que esses jovens planejem seu futuro de forma dividida, pois podem ser efetivados ou então terão que buscar outros lugares para construir uma carreira profissional.

4.7 Curso x empresa

O Programa Jovem Aprendiz deve oferecer por lei um treinamento afim de orientar o aprendiz para que ele possa realizar seu trabalho dentro da empresa em que foi contratado, esse treinamento geralmente é fornecido em formato de curso com o propósito de complementar o aprendizado dos jovens em sua jornada. Para um aprendiz que trabalha na área de RH, realizar um curso de Recursos Humanos como complementação é um fator extremamente essencial.

Na pesquisa feita foi apontado diversas vezes essa necessidade da coligação de curso e empresa, o que permitiu notar que muitos alunos do PJA não estão trabalhando na mesma área em que estão cursando e isso pode se tornar um problema.

Na entrevista nº 4 um aprendiz ressaltou a importância dessa coligação: “[...]eu estou sendo desenvolvida na área que eu gosto, com o curso como complemento e os dois vinculados tem ajudado bastante, eu tenho crescido muito, eu mesma percebo isso”.

Em controversia a esse comentário na entrevista nº 5 com outro aprendiz foi relatado um caso completamente diferente: “[...] se eu trabalho numa área que eu não estudo, no final do curso eu não vou ter um diploma com aquilo que eu faço agora, então vou depender totalmente na minha habilidade, do valor que eu provei, para empresa querer me efetivar, apesar de eu não ter estudado naquela área. Dentro da empresa também é importante porque se não ensinam a gente direito não conseguimos progredir nas nossas tarefas - sem treinamento não conseguimos provar o nosso valor.”. Não proporcionar treinamento para exercer as atividades no trabalho é claramente um problema grave, e com certeza uma falha no programa.

4.8 A inclusão do Jovem Aprendiz

Inclusão é o ato de agregar e incluir indivíduos a um grupo ou núcleo do qual estavam anteriormente excluídos, e podemos dizer que a inclusão, vista através de lentes sociais, visa alcançar a igualdade, permitindo que todos os membros da sociedade ou mesmo de uma organização participem de vários aspectos de seu ambiente sem discriminação. Isso significa que todos devem ser considerados da mesma maneira e ter oportunidades iguais de integração e participação.

Existe muitas formas de praticar a inclusão social de um colaborador dentro de uma empresa, seja ele Jovem Aprendiz ou não a inclusão não deixa de ser importante, dentre essas formas podemos citar:

Certificar-se de que a equipe esta equipada com todas as informações essenciais e responder a quaisquer dúvidas que possam ter; Treinar o RH e outros funcionários sobre a importância da empatia, respeito e aceitação das diferenças e Realizar acima de tudo uma boa integração.

A integração, conhecida também como socialização organizacional é uma prática que auxilia o novo colaborador a conhecer a empresa e seus colegas, para que ele se sinta parte da equipe e para que se adapte com o clima organizacional. Na entrevista nº 3 que foram feitas com um aprendiz da Etec Paulista, foi perguntado o motivo dele ter decidido fazer o desligamento da empresa antes da finalização do contrato e ele relatou a seguinte informação: [...] *sem contar que no primeiro dia eles apresentaram tudo de uma forma*

geral, só que eu não conheci os funcionários nem sabia o que cada setor fazia, e eles lembraram de fazer uma integração três meses depois, que foi quando eu decidi sair [...].

Em seguida perguntamos ao mesmo aprendiz se em sua empresa eles davam abertura para ele expor suas ideias e pensamentos em relação ao trabalho e o mesmo respondeu: *“Eles mal conversavam comigo”*.

Alem desses comentários que demonstraram uma seria falha na integração o aprendiz que foi entrevistado também relatou sobre a maior valorização dos colaboradores efetivados quando questionamos se faziam treinamentos para jovens aprendizes:

“Não, voltavam atenção mais para os funcionários que já eram efetivados.”

Também houve um comentário na entrevista 5 de outro aprendiz relatando a mesma situação:

“Treinamento para aprendiz eu não sei se tem, nunca participei, já vi outros setores fazendo, porque lá tem até o setor de educação continuada, mas acho que esse setor não abrange os aprendizes”.

Promover a inclusão dentro de uma empresa não só motiva os aprendizes, mas também gera reconhecimento por uma visão positiva da equipe.

Nas discussões sobre inclusão, é fundamental reconhecer que não se trata apenas de abrir espaço para determinados grupos. Pelo contrário, requer uma mudança de perspectiva e a adoção de comportamentos que priorizem uma cultura de direitos humanos.

Inclusão é trabalho em equipe, é coletividade, é isso que capacita a inovação e um melhor desenvolvimento das tarefas em um âmbito organizacional e com a falta de inclusão isso não acontece.

4.9 Suporte ao Jovem Aprendiz

O suporte ao jovem aprendiz é o fator chave para um bom envolvimento e desempenho do mesmo em seu trabalho, e é sem dúvidas fundamental para garantir que esses jovens possam aproveitar ao máximo as oportunidades oferecidas pelo programa, visando aprimorar seus conhecimentos e habilidades durante sua jornada.

Os empregadores têm um papel importante no suporte ao jovem aprendiz, eles devem fornecer um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e oportunidades para que os aprendizes possam ter um desempenho eficaz dentro da empresa e é importante também que sejam

aplicados feedbacks construtivos e frequentes sobre seu desempenho, ou então uma mentoria direta e exclusiva, como já existem em algumas organizações. Além disso, a empresa pode proporcionar ao jovem acesso a programas de treinamento profissional, cursos de capacitação e mentoria de profissionais experientes, esses recursos podem ajudar os jovens aprendizes a desenvolver suas habilidades e se prepararem para uma futura carreira profissional.

É importante lembrar que o suporte deve ser contínuo e abrangente, e não apenas limitado ao período em que o jovem está trabalhando como aprendiz. Eles precisam de suporte durante toda sua jornada profissional, tanto no trabalho quanto no curso dentro do PJA, para poder ter o melhor desempenho em sua função.

Ao receber um suporte adequado, os aprendizes podem desenvolver habilidades profissionais virtuosas, ganhar experiência no mercado de trabalho e se preparar para uma carreira de sucesso, entretanto, segundo a nossa pesquisa de campo, nem sempre as empresas conseguem proporcionar esse suporte aos alunos do PJA, assim como um aprendiz relatou na entrevista nº 2 da nossa pesquisa quando perguntamos se ele recebeu o auxílio que ele precisava quando começou em seu emprego como jovem aprendiz:

“Mais ou menos. Da ETEC apenas enviaram meus documentos, o resto eu acabei correndo atrás. E depois não recebi mais nenhum suporte. Quando cheguei na empresa também não tive suporte, depois de um tempo tive uma tutora, mas ela pediu a conta depois de 1 mês, aí acabei ficando sozinho. Acabei acompanhando outra aprendiz, tentando entender o que ela fazia, e fui aprendendo sozinho”.

Também foi coletada a seguinte informação do mesmo aprendiz: *“Sim, se na ETEC tivesse mais (suporte) seria melhor, porque eu acho que deveria ter um contato de ambas, sobre os conteúdos, sobre o que é passado para você poder ter a prática e a teórica, para correlatar as duas juntas, uma ajudando a outra. Pois você fica meio avulso, o que aprende na prática não aprende na teoria e vice e versa. Acho que deveria ter um apoio maior nisso, para ter uma chance de efetivação maior, para valer a pena o contrato de aprendiz”.*

Entretanto foi também relatado que há empresas que visam proporcionar um suporte proveitoso e funcional a seus aprendizes, conforme observado por nossa pesquisa, fazendo o aprendiz ter mais chances de ser efetivado ou de sair preparado para o mercado de trabalho. Afinal a finalidade do programa é o aprendizado do jovem como por exemplo foi comentado na entrevista nº 4 quando questionamos sobre o suporte:

“Com certeza, fui muito bem recebida e informada das coisas, dos benefícios, da empresa em si, as regras, dos valores e princípios, foi tudo ok”. E também recebemos

respostas positivas em outras das dez entrevistas que foram feitas como na entrevista nº 8: *“Recebi, toda a ajuda que eu precisava, pra realizar todas as funções até para se adaptar lá dentro”*. Assim como na entrevista nº 1: *“Sim, todas elas (colaboradoras do setor), me davam atenção, no meu setor elas deram uma ajuda boa”*.

Contudo questionamos por que há essa diferença entre a formas como Jovens Aprendizes são tratados? Infelizmente isso é um fator com que eles têm que lidar em sua jornada de trabalho.

5. DESENVOLVIMENTO – PESQUISA, ANALISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

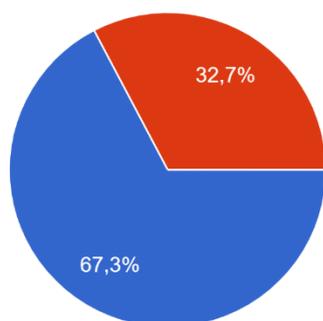
Esta parte do desenvolvimento apresenta dados das pesquisas feitas para a possibilidade de maior aprofundamento do tema deste trabalho, com relação a pesquisas de campo, no caso, utilizou-se o instrumento da entrevista como fonte de coleta de dados, entremeando dados quantitativos e qualitativos.

5.1 Pesquisa Quantitativa

A pesquisa quantitativa busca validar hipóteses e transforma-las em números, em quantidade. Esta pesquisa foi realizada com Jovens Aprendizes, em formato de questionario do Google Forms, que foi compartilhado entre os aprendizes de diversas instituições do PJA e como resultado obtivemos 52 respostas, o questionário foi disponibilizado ao público durante o periodo de 10 dias a partir de 11 de abril de 2023 sendo cessado em 21 de abril de 2023, as respostas estarão anexadas a seguir:

Gênero

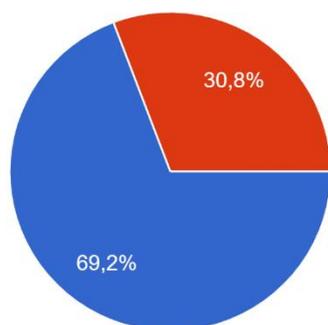
52 respostas



- Feminino.
- Masculino.
- Outros.

Qual sua situação atual?

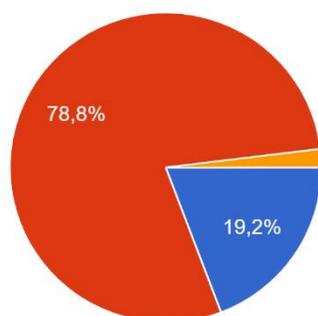
52 respostas



- Sou jovem aprendiz.
- Já fui jovem aprendiz.

Faixa etária

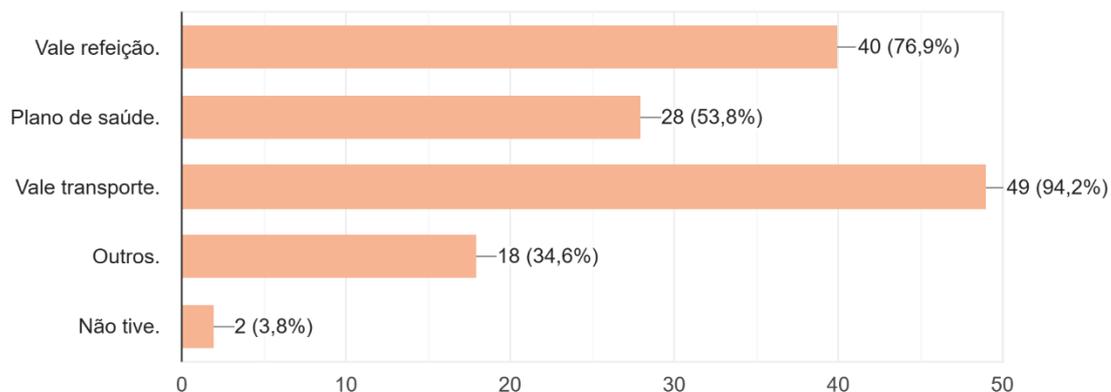
52 respostas



- 14 à 18 anos.
- 19 à 24 anos.
- Outro.

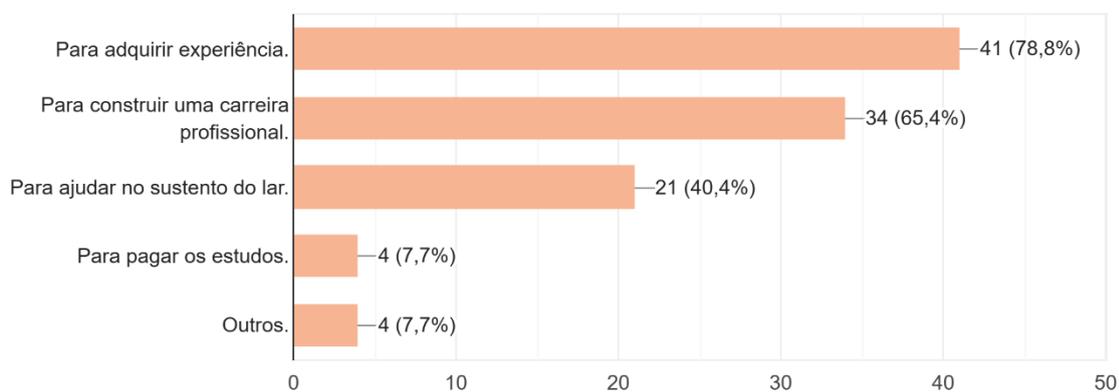
No seu trabalho como jovem aprendiz você tem ou teve benefícios corporativos, quais? (Caixa de seleção- é possível escolher mais de uma opção).

52 respostas



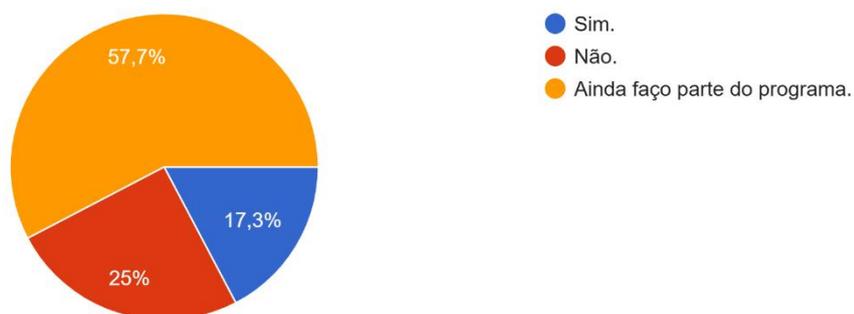
Por que você buscou uma oportunidade de emprego como jovem aprendiz? (Caixa de seleção- é possível escolher mais de uma opção).

52 respostas



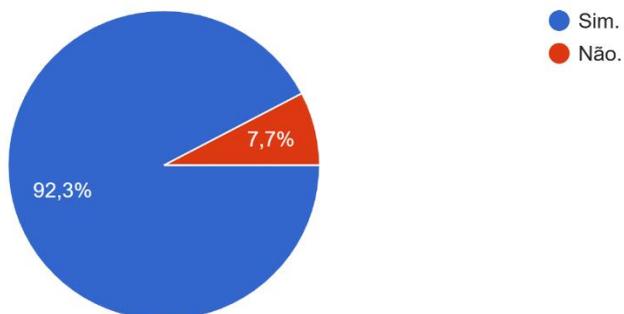
Você foi efetivado após o programa jovem aprendiz?

52 respostas



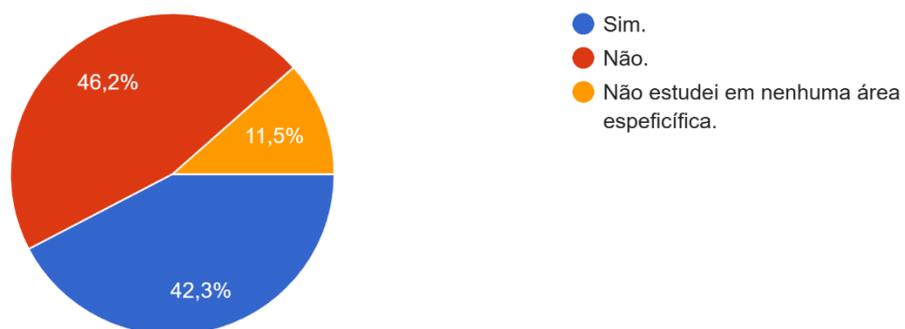
Você conhece algum jovem aprendiz que foi efetivado?

52 respostas



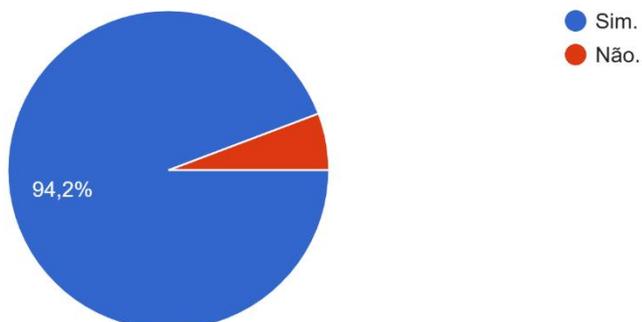
No seu emprego de Jovem Aprendiz, você trabalha ou trabalhou na mesma área em que você estudou no curso do programa JA?

52 respostas



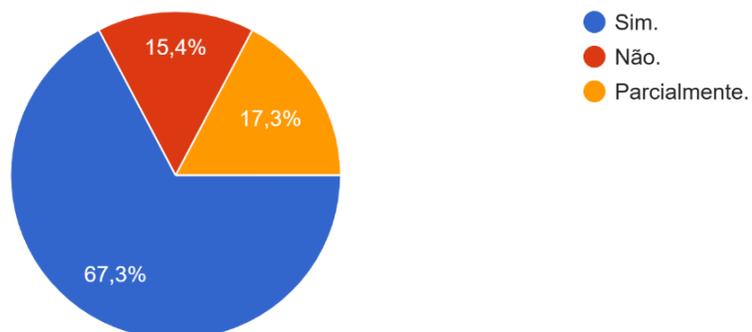
No seu emprego como aprendiz, você teve uma integração?

52 respostas



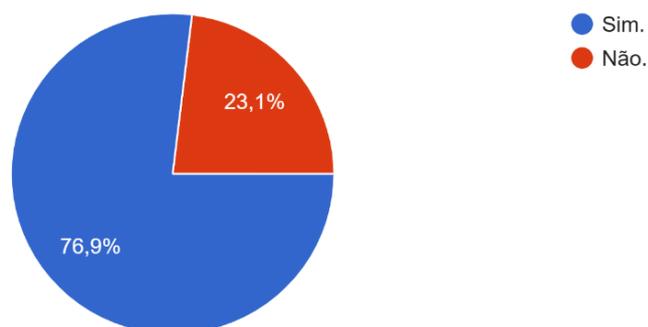
No seu trabalho, você tinha facilidade para se relacionar com seus colegas de equipe?

52 respostas



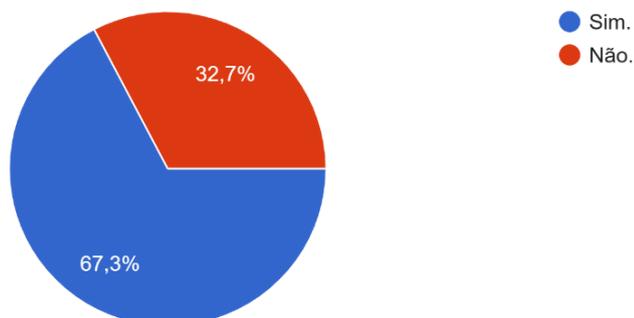
No seu emprego como Jovem aprendiz, você recebeu supervisão, suporte e auxílio constante por parte da empresa?

52 respostas



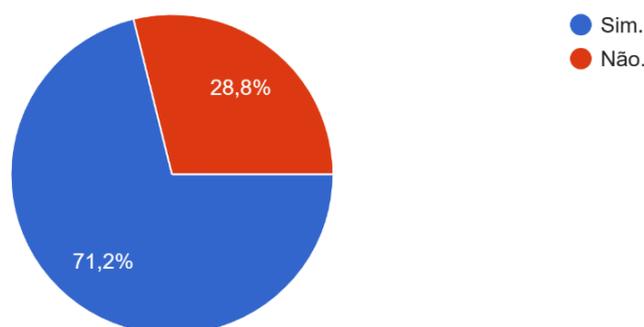
No seu emprego como aprendiz, você recebeu suporte e auxílio constante por parte da INSTITUIÇÃO DE ENSINO (ETEC, CIEE, SENAC, ETC)?

52 respostas



Levando em conta apenas o suporte que ambas oferecem ou ofereceram, sem contar com o seu próprio esforço, você acha que seria efetivado?

52 respostas



5.2 Pesquisa Qualitativa

A pesquisa qualitativa tem como finalidade obter respostas mais detalhadas sobre determinado assunto assim como opiniões de determinado público, sendo compreendida principalmente como um método exploratório. Esta pesquisa qualitativa foi realizada com 10 alunos Jovens Aprendizes do 1º ao 3º modulo da instituição de ensino ETEC Dep. Ary de Camargo Pedroso parceira de diversas empresas com o PJA, onde foi aplicada em formato de entrevista individual, gravada e transcrita com a permissão concedida de todos os 10 participantes, os mesmos citados em anônimo, a pesquisa teve de 14 á 17 perguntas de acordo com o aprendiz, as entrevistas foram aplicadas durante os meses de março e abril de 2023 sendo finalizada em 11 de abril de 23.

Entrevista 1

1- Gênero? Idade?

“Feminino, 22 anos”.

2- Curso? Modulo?

“Recursos Humanos, 3º Modulo”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“Hospital Fornecedores de Cana”.

4- Em qual setor você trabalha?

“Hotelaria”.

5- Qual sua função desenvolvida?

“Ajudo em várias áreas dentro da hotelaria, trabalho onde precisam de ajuda, confiro dados, coloco fichas de internação no sistema”.

6- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Alguns sim, outros não”.

7- Quando você iniciou sua jornada na empresa, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Sim, todas elas (colaboradoras do setor), me davam atenção, no meu setor elas deram uma ajuda boa”.

8- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Sim. Eles fazem, treinamentos, tinha palestras, treinamentos em várias áreas, e treinamentos online também”.

9- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa? De que maneira?

“Acredito que exista, mas não sei se seria na área que eu estou no curso técnico. Eu faço curso de recursos humanos, mas lá não tem muita vaga nesse setor. Eu gostaria de trabalhar na minha área, mas lá a maioria não é efetivado na sua área de estudo”.

10- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Sim, por exemplo, algumas coisas que eu fazia manualmente foram atualizadas para sistema, acho isso importante”.

11- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Sim, no que eu precisar”.

12- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa? De que forma?

“Dentro da empresa eu recebo, sempre pergunto quando tenho dúvida, o pessoal do meu setor é bem paciente”.

13- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino? De qual maneira?

“No meu ponto de vista sim”.

14- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação? Por que?

“Acredito que sim. Pois assim eles veem que estou me esforçando”.

15- Se dependesse apenas do suporte que ambas oferecem, sem levar em conta seu próprio esforço, você acha que conseguiria ser efetivado?

“Se ambas estiverem alinhadas acredito que sim, mas se não estiverem não”.

Entrevista 2

1- Gênero? Idade?

“Masculino. 19 anos”.

2- Curso? Modulo?

“Automação Industrial, 3º Modulo”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“Hyundai”.

4- Em qual setor você trabalha?

“Manutenção, departamento de pintura”.

5- Qual sua função desenvolvida?

“Cuido do estoque, recebo pedido, passo nas planilhas e organizo o estoque, fico mais na parte do estoque, e as vezes fico na parte de eletricista, que é o meu curso”.

6- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Sim. Eu conheço apenas 1 de lá”.

7- Quando você iniciou sua jornada na empresa, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Mais ou menos. Da ETEC apenas enviaram meus documentos, o resto eu acabei correndo atrás. E depois não recebi mais nenhum suporte. Quando cheguei na empresa também não tive suporte, depois de um tempo tive uma tutora, mas ela pediu a conta depois de 1 mês, ai acabei ficando sozinho. Acabei acompanhando outra aprendiz, tentando entender o que ela fazia, e fui aprendendo sozinho”.

8- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“No momento não, ja teve antes, mas agora não tem mais. Geralmente era a minha tutora que corria atrás de treinamentos pra mim”.

9- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa? De que maneira?

“Sim. Tem chances de efetivação. No final do contrato você apresenta um projeto final para poder ser efetivado, caso tenha vaga. Mas você geralmente é efetivado em outras áreas, não na área do curso”.

10- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Sim. Nunca fiz, mas eles dão abertura”.

11- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Sim. Minha tutora durante 1 mês. Depois que ela saiu, eu sabia pra quem perguntar, então consegui me desenvolver bem”.

12- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa? De que forma?

“Sim. A gente sempre precisa utilizar os EPI, mas não é supervisionado. A manutenção é muitas vezes um caos. Tem hora que se tem algum problema, eu acabo ficando sozinho”.

13- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino? De qual maneira?

“Não”.

14- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação? Por que?

“Sim, se na ETEC tivesse mais (suporte) seria melhor, porque eu acho que deveria ter um contato de ambas, sobre os conteúdos, sobre o que é passado para você poder ter a prática e a teórica, para correlatar as duas juntas, uma ajudando a outra. Pois você fica meio avulso, o que aprende na prática não aprende na teoria e vice e verso. Acho que deveria ter um apoio maior nisso, para ter uma chance de efetivação maior, pra valer a pena o contrato de aprendiz”.

15- Se dependesse apenas do suporte que ambas oferecem, sem levar em conta seu próprio esforço, você acha que conseguiria ser efetivado?

“Não”.

Entrevista 3

1- Gênero? Idade?

“Gênero feminino, 19 anos”.

2- Curso? Modulo?

“Recursos Humanos, 3º Modulo”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“Casa da Floresta”.

4- Em qual setor você trabalha?

“Recursos Humanos”.

5- Qual sua função desenvolvida?

“Todas as partes do RH”.

6- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Não”.

7- Quando você iniciou sua jornada na empresa, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Não, eu só entrei lá e trabalhei”.

8- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Não, fiscalizavam mais os funcionários que eram efetivados”.

9- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa?

“Sim”.

10- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Eles mal conversavam comigo”.

11- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Não”.

12- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa?

“Sim”.

13- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino?

“Não”.

14- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação?

“Sim, com certeza”.

15- Levando em conta apenas o suporte que ambas oferecem, sem contar com o seu próprio esforço, você acha que seria efetivado?

“Não, se eu tivesse tido suporte sim”

Quanto mais eu me esforçava parecia que não era o suficiente, sem contar que no primeiro dia eles apresentaram tudo de uma forma geral, só que eu não conheci os funcionários nem sabia o que cada setor fazia, e eles lembraram de fazer uma integração três meses depois, que foi quando eu decidi sair, eu não sabia nada sobre integração porque no outro trabalho que eu tive na prefeitura não tinha isso. Minha chefe também era um pouco difícil de lidar ela reclamava de tudo e nunca estava bom, e ainda por cima ficavam achando que eu não fazia nada o dia todo, eu sempre estava fazendo alguma coisa, então eu pensei, não dá mais eu preciso sair daqui.

Entrevista 4

1- Gênero? Idade?

“Gênero feminino, 21 anos”.

2- Curso? Modulo?

“Recursos Humanos, 1º Modulo”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“Hyundai”.

4- Em qual setor você trabalha?

“Recursos Humanos”.

5- Qual sua função desenvolvida?

“Área Jurídica – Rescisão - Processos mais delicados”.

6- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Não sei dizer”.

7- Quando você iniciou sua jornada na empresa, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Com certeza, fui muito bem recebida e informada das coisas, dos benefícios, da empresa em si, as regras, dos valores e princípios, foi tudo ok”.

8- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Sim, constantemente nesse um mês que eu estou trabalhando lá eles realmente me permitiram voar, você não é só um simples aprendiz ou um arquivo “morto” organizando caixa”.

9- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa?

“Acho que sim, até porque eu estou sendo desenvolvida na área que eu gosto, com o curso como complemento e os dois vinculados tem ajudado bastante, eu tenho crescido muito, eu mesma percebo isso”.

10- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Sim, é o meu jeito de trabalhar inclusive, não é algo regrado eles deixam espaço para você fazer as coisas como acha melhor”.

11- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Sim, eu já fiz outros cursos de RH sem ser na ETEC então eu já me sentia preparada, e lá eu tenho um tutor que é bem prestativo”

12- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa?

“Sim, bastante”.

13- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino?

“Sim, os mesmos assuntos que eu estou aprendendo lá no trabalho eu venho conversando aqui com os professores”.

14- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação?

“Sim, eu acredito que sim, mas o meu esforço também vai ter que contar nisso”.

15- Levando em conta apenas o suporte que ambas oferecem, sem contar com o seu próprio esforço, você acha que seria efetivado?

“Eu acredito que não, porque na primeira semana eu tentei ser muito esperta, fazer do meu jeito, então sem meu esforço não, eu tive que fazer a minha parte”.

Entrevista 5

1- Gênero? Idade?

“Gênero feminino, 19 anos”.

2- Curso? Modulo?

“Recursos Humanos, 3º Modulo”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“Drogal”.

4- Em qual setor você trabalha?

“Setor social”.

5- Qual sua função desenvolvida?

“Tenho como função geral auxiliar nos processos – Lidar com a planilha de monitoramento de companhia de arrecadação, fazer contato com os gerentes para solicitar envio de documentos, entre outros – Aprendiz administrativo”.

6- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Sim “.

7- Quando você iniciou sua jornada na empresa, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Aprendi na prática, sabe aquele treinamento que faz com acompanhamento? Esse eu tive – meu setor são apenas 3 pessoas então elas me ensinam enquanto fazem – a única coisa que não foi passada foi a localização dos demais lugares da empresa, nunca ninguém me mostrou eu tive que aprender sozinha sem ninguém para me orientar”.

8- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Treinamento para aprendiz eu não sei se tem, nunca participei, já vi outros setores fazendo, porque lá tem até o setor de educação continuada, mas acho que esse setor não abrange os aprendizes”.

9- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa?

“Acho que sim, há muitas pessoas que foram efetivadas lá, mas pensando bem não sei se depois que eu fosse efetivada teria algum lugar para eu crescer a não ser se eu mudasse de cargo, acho que eu teria espaço para efetivação, mas não sei se eu chegaria me tornar gerente de alguma coisa”.

10- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Acho que sim, mas sempre tem alguém dizendo que "você poderia ter feito de outra maneira", isso acaba fazendo a gente opinar menos nas coisas - apesar disso eles escutam problemas”.

11- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Me sinto preparada até para fazer mais - As duas supervisoras”.

12- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa?

“Sempre tem alguém a disposição”.

13- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino?

“Sinceramente não muito porque eu não trabalho na área que eu estudo, então nada que eu aprendo eu utilizo na prática, só Excel que só teve no primeiro módulo - para estudo acho que sim”.

14- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação?

“Sim, se eu trabalho numa área que eu não estudo, no final do curso eu não vou ter um diploma com aquilo que eu faço agora, então vou depender totalmente na minha habilidade, do valor que eu provei, para empresa querer me efetivar, apesar de eu não ter estudo naquela área. Dentro da empresa também é importante porque se não ensinam a gente direito não conseguimos progredir nas nossas tarefas - sem treinamento não conseguimos provar o nosso valor”.

Entrevista 6

1- Gênero? Idade?

“Feminino, 19 anos”.

2- Curso? Módulo?

“Recursos Humanos, 1º Módulo”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“Friuna”.

4- À quanto tempo você trabalha lá?

“Um mês e meio”.

5- Em qual setor você trabalha?

“Administração”.

6- Qual sua função desenvolvida?

“Tem dia que eu trabalho bastante com RH na parte de segurança, eu entrego EPI, e outras coisas de RH em geral depende do dia”.

7- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Sim, hoje mesmo eu estava conversando com uma mulher que do RH que disse que uma aprendiz que estava com ela foi efetivada faltando uma semana para acabar o contrato”.

8- Ao começar a trabalhar na empresa você teve uma integração?

“Tive”.

9- Quando você iniciou sua jornada no trabalho, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Recebi, teve uma pessoa específica do meu setor mesmo que me mostrou como funciona tudo, me auxiliou”.

10- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Sim, fizeram um treinamento específico para área de ADM”.

11- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa?

“Acho que sim”.

12- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Nesse um mês e meio toda dúvida ou se aconteceu algo que eu não gostei, eu conversei com eles e eles super deram apoio”.

13- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Não, ainda não, eu tenho um pouco a aprender ainda”.

14- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa?

“Sim, eles parecem até fiscal ou segurança, perguntam sempre se quero ajuda”.

15- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino?

“Sim”.

16- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação?

“Pode sim”.

17- Levando em conta apenas o suporte que ambas oferecem, sem contar com o seu próprio esforço, você acha que seria efetivado?

“Não”.

Entrevista 7

1- Gênero? Idade?

“Masculino, 24 anos”.

2- Curso? Módulo?

“Logística, 3º Módulo”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“HFC Saúde”.

4- À quanto tempo você trabalha lá?

“Um ano e três meses”.

5- Em qual setor você trabalha?

“Faturamento, Contas Médicas”.

6- Qual sua função desenvolvida?

“Faço processo da AIH's, arquivos e conferência”.

7- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Sim, não converso com eles, mas eu sei quem são”.

8- Ao começar a trabalhar na empresa você teve uma integração?

“Sim”

9- Quando você iniciou sua jornada no trabalho, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Sim”

10- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Sim, eles disponibilizam treinamentos EAD e presencial lá para os aprendizes”.

11- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa?

“Sim”.

12- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Sim”.

13- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Sim, meus supervisores”.

14- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa?

“Sim”.

15- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino?

“Sinceramente, eu não sinto isso”.

16- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação?

“Acredito que sim”.

17- Levando em conta apenas o suporte que ambas oferecem, sem contar com o seu próprio esforço, você acha que seria efetivado?

“Não”.

Entrevista 8

1- Gênero? Idade?

“Feminino, 19 anos”.

2- Curso? Modulo?

“Logística”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“ HFC Saúde”

4- À quanto tempo você trabalha lá?

“1 ano e 3 meses”.

5- Em qual setor você trabalha?

“Escritório de administração”.

6- Qual sua função desenvolvida?

“Lançar notas, atender telefone, levar o café dos voluntarios, vender rifas”.

7- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Sim, minha chefe mesmo, começou como aprendiz e agora está subindo de cargo”.

8- Quando você iniciou sua jornada na empresa, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Recebi, toda a ajuda que eu precisava, pra realizar todas as funções até para se adaptar lá dentro”.

9- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Sim”.

10- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa? De que maneira?

“Sim, mas não no meu setor”.

11- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Sim.”.

12- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Sim. Minha própria chefe”.

13- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa? De que forma?

“Sim”.

14- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino? De qual maneira?

“Aqui não”.

15- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação? Por que?

“Eu acho que do hospital sim, mas aqui(etec) não”.

16- Se dependesse apenas do suporte que ambas oferecem, sem levar em conta seu próprio esforço, você acha que conseguiria ser efetivado?

“Eu acho que não, tem várias coisas no trabalho que fui eu que me esforcei”.

Entrevista 9

1- Gênero? Idade?

“Feminino, 20 anos”.

2- Curso? Módulo?

“Logística, 3º Módulo”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“Fornecedores de cana”.

4- À quanto tempo você trabalha lá?

“Um ano e três meses”.

5- Em qual setor você trabalha?

“Arquivo”.

6- Qual sua função desenvolvida?

“Eu auxílio de um pouco de tudo o que preciso, escaneio documentos”.

7- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Sim, eu não conheço eles, mas tem, foram efetivados da última remessa de aprendizes”.

8- Ao começar a trabalhar na empresa você teve uma integração?

“Tive, mas sinceramente não acho que foi o suficiente. Foi uma integração por cima”

9- Quando você iniciou sua jornada no trabalho, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Sim, dos três setores que eu passei, sempre tinham pessoas me ensinando”

10- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Sim, acho que faziam muito mais, mas agora não fazem muito, antes tinha mais”.

11- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa?

“Acredito que sim.”.

12- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Sim, todos me dão abertura”.

13- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Acho que não, acho que eu faço bem, mas não estou preparada. Quem me orientou foi uma pessoa que estava lá a mais tempo, foi funcionário, o supervisor não”.

14- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa?

“Sim, porque eu ando bastante pelos setores e sempre tem alguém lá para me ajudar”.

15- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino?

“Não me sinto muito apoiada e motivada não”.

16- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação?

“Com certeza, depende da pessoa, por exemplo, tem pessoas que conseguem aprender apenas por estudar, mas tem pessoas que tem que aprender na prática. Tipo, tem professores que apoiam muito, mas tem outros que não dão suporte”.

17- Levando em conta apenas o suporte que ambas oferecem, sem contar com o seu próprio esforço, você acha que seria efetivado?

“Não, acho que não”.

Entrevista 10

1- Gênero? Idade?

“Feminino, 20 anos”.

2- Curso? Modulo?

“Logística”.

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

“Andritz”.

4- Em qual setor você trabalha?

“PCP. Programação e controle da produção”.

5- Qual sua função desenvolvida?

“Eu auxílio o pessoal no arquivamento de papel, levo alguns papeis na fábrica, faço apontamento”.

6- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

“Não”.

7- Quando você iniciou sua jornada na empresa, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

“Não, demorou em torno de dois meses para eu começar na minha função, no começo eu ficava sozinha, sem falar com ninguém”.

8- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

“Nem um pouco, não tem nenhum treinamento interno”.

9- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa? De que maneira?

“Não, é uma empresa bem familiar, não tem crescimento lá, tem pessoas que estão lá a mais de 30 anos, e estão no mesmo cargo”.

10- No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

“Não”.

11- Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

“Não, não aprendi nada, minha unica função lá é imprimir papel. Ninguem tem tempo para me ensinar”.

12- Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa? De que forma?

“Não”.

13- Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino? De qual maneira?

“Aqui sim”.

14- Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação? Por que?

“Não”.

15- Se dependesse apenas do suporte que ambas oferecem, sem levar em conta seu próprio esforço, você acha que conseguiria ser efetivado?

“Não”.

5.3 Análise dos Resultados

5.4 Pesquisa Quantitativa

A pesquisa teve como principal objetivo obter informações sobre a vivência dos Jovens Aprendizes no mercado de trabalho. O questionário contou com 13 perguntas, e resultou 52 respostas num período de 10 dias.

Do total de 52 respostas obtidas, 67,3% foram de pessoas do gênero feminino e 32,7% do gênero masculino, consequentemente podemos dizer que o público predominante dessa pesquisa são mulheres. Das 52 pessoas 69,2% afirmaram serem aprendizes atualmente e 30,8% disseram já terem sido aprendizes sendo que atualmente não participam mais do programa. Em relação ao total 1,9% das pessoas se dizem ter mais de 24 anos, 19,2% disseram ter na faixa de 14 á 18 anos e o grupo de predominância com 78,8% afirmaram estar na faixa de 19 á 24 anos de idade.

Ao perguntar aos aprendizes se eles recebiam benefícios corporativos de sua empresa apenas 3,8% responderam que não recebiam nenhum tipo de benefício, 96,2% disseram que recebem benefícios dentre eles o benefício de vale transporte teve o maior número sendo que 49 pessoas afirmaram receber, seguido pelo de vale refeição (40 pessoas), plano saúde (28 pessoas) e 18 pessoas afirmaram receber outros tipos de benefícios.

Em relação ao motivo pelo qual os alunos buscaram uma oportunidade de emprego como jovem aprendiz 41 pessoas buscaram para adquirir experiência, 34 para construir uma carreira profissional, 21 para ajudar no sustento do lar, 4 para pagar os estudos e 4 disseram que foi por outros motivos, portanto como na maioria das vezes é o primeiro emprego para o jovens, adquirir experiência e conhecimento tem sido o maior propósito deles.

Referente ao número de pessoas que foram ou não efetivadas após o Programa Jovem Aprendiz, 57,7% dizem ainda fazer parte do programa, 25% responderam que não foram efetivados e 17,3% disseram que foram efetivados, considerando apenas o público que afirmou já ter sido aprendiz anteriormente 56,7% não teria sido efetivado e 43,7% foram efetivados após o programa, sendo o maior número de não efetivados, entretanto com uma diferença mínima.

Ao perguntar se eles conhecem algum aprendiz que foi efetivado após o programa, 92,3% afirmaram que sim e apenas 7,7% dizem não conhecer nenhum aprendiz que permaneceu na empresa.

Em relação ao aprendiz ter trabalhado na área em que cursou na instituição de ensino do PJA 46,2% diz não ter trabalhado na mesma área do curso, 42,3% dizem ter trabalhado na área do curso e 11,5% não cursaram nenhuma área específica.

Referente ao emprego como jovem aprendiz 94,2% dos empregados tiveram uma integração e 5,8% disseram não ter tido nenhum tipo de integração.

Ao perguntar se eles tinham facilidade para se relacionar com os colegas de trabalho, 67,3% disseram que sim, 17,3% falaram que conseguiam se relacionar de forma parcial e 15,4% disseram que não tinham nenhuma facilidade, sendo 32,7% de aprendizes com alguma dificuldade para se relacionar com os colegas de trabalho.

Sobre eles receberem supervisão, suporte e auxílio constante por parte da empresa, 76,9% afirmaram que recebiam sim e 23,1% negaram a situação, considerando o fato de que as 52 pessoas que responderam esse questionário não trabalham na mesma empresa seria justo questionar o porquê 23,1% desse total não recebem um suporte adequado tanto quanto os outros 76,9%, seria realmente uma falha no programa ou na empresa? Logo após foi questionado se esse mesmo suporte e auxílio constante era oferecido por parte da instituição de ensino e 67,3% disseram que recebiam suporte e 32,7% falaram que não recebem, é perceptível que quando se trata da instituição de ensino há uma diminuição de afirmações positivas em quase 10%.

Para finalizar questionamos se levando em conta apenas o suporte que ambas ofereceram, sem contar com o próprio esforço do aprendiz, eles achavam que seriam efetivados, 71,2% disseram sim, seriam efetivados e 28,8% negaram dizendo que não seriam, considerando as duas questões anteriores podemos tirar quase uma média entre as duas nesta questão.

5.5 Pesquisa Qualitativa

Esta pesquisa tem como finalidade de analisar o PJA da instituição de ensino ETEC Ary de Camargo Pedroso através de jovens que participam do programa por uma entrevista presencial, individual e gravada com a autorização de todos os participantes, as entrevistas contaram com algumas questões considerando cada aprendiz individualmente, contabilizando 10 respostas de em média 15 á 17 perguntas sobre suas experiências.

Entre os participantes, foram entrevistadas 8 pessoas do gênero feminino e 2 do gênero masculino, podendo notar que os entrevistados foram majoritariamente mulheres. Todos os entrevistados tinham na faixa de 19 a 24 anos e dentre os cursos que cada um

realizavam estava: Recursos Humanos, Logística e Automação Industrial.

Entre as empresas em que esses aprendizes trabalhavam foram citadas: HFC Saúde, Hyundai, Casa da floresta, Drogal, Friuna e Andritz. As mesmas são empresas que buscam realizar parcerias de contrato com a ETEC.

Quanto ao tempo de trabalho, os alunos do 1º módulo tinham em torno de 2 a 3 meses de atuação, já os alunos que cursavam o 2º ou o 3º módulo estavam trabalhando em média 1 ano e 3 meses em suas empresas.

Entre os setores apresentados pelos aprendizes havia a Hotelaria, manutenção, departamento de pintura, recursos humanos, setor social, administração, faturamento, contas médicas, arquivo e PCP (programação e controle da produção). Dentro desses setores os jovens afirmaram trabalhar em funções administrativas ou de auxiliar para o departamento.

Em relação a outra questão levantada foi se haviam aprendizes que foram efetivados nas empresas citadas, e a maior parte disse que sim, com 6 respostas afirmativas, 2 negando a situação e uma inconclusiva, ou seja, podemos perceber que a maioria das empresas buscam efetivar os aprendizes depois do final do contrato.

No começo da jornada de trabalho, os jovens afirmaram que tiveram uma integração, mas que ela não foi tão proveitosa, disseram ter sido uma apresentação geral da empresa, mas não apresentando informações cruciais sobre os setores ou suas funções. E quando iniciaram seu trabalho, tiveram auxílio, na maior parte das vezes de funcionários do seu setor, ao invés de um tutor, como apresentado em dois dos casos, ou de seu próprio líder. Entretanto, na entrevista 5 uma aprendiz relatou sentir falta de uma apresentação da empresa e de setores, como um tour por exemplo, pois futuramente seria necessário, porquanto a jovem disse que precisou ir até determinado setor uma vez e não conseguia encontrá-lo.

Outro problema apresentado por uma de nossas entrevistadas foi a demora do início de seus trabalhos, onde ela demorou 2 meses para começar a desenvolver seu trabalho dentro da empresa, fazendo-a perder 2 meses de aprendizagem.

Durante a jornada, perguntamos se havia treinamentos para eles dentro das empresas, a maior parte disse que sim, que a empresa disponibilizava treinamentos online ou presenciais para eles, no entanto outras 3 pessoas afirmaram que não havia treinamentos para eles, que faziam apenas com os funcionários efetivados da empresa, e que eles não teriam acesso.

Ao questionarmos se haveria crescimento profissional para eles dentro de suas

empresas, a maior parte respondeu que sim, mas que não seria na área que estavam estudando, que geralmente abriam vagas para outros setores. Em um caso, a jovem afirma que não haveria crescimento, por estar em uma empresa de pequeno porte, uma empresa familiar, onde havia funcionários que já trabalhavam lá a mais de 30, no mesmo setor, sem chances de subir de cargo.

Já sobre a liberdade de expor pensamentos e ideias dentro da empresa, obtivemos respostas satisfatórias em 80% dos casos, esses jovens afirmaram que tem espaço para dar ideias ou feedbacks. Mas houve dois casos em que relataram não ter essa abertura dentro de seu trabalho.

Quanto a suas funções, a maior parte dos entrevistados afirmaram que se sentem preparados para desenvolver suas tarefas corretamente, que aprenderam com funcionários do setor e em alguns casos com os próprios líderes, porém 2 pessoas apresentaram respostas negativas, onde disseram que funcionários antigos explicaram como fazer, mas não teria sido o suficiente e que não tiveram tempo para poder ensinar mais.

Quando questionamos sobre a instituição de ensino (ETEC), conseguimos notar que a maior parte das respostas foram negativas, apontando o fato de não trabalharem na área de seu estudo, não recebendo acompanhamento visível dentro do curso, mas que recebem suporte de professores em alguns casos. Perguntamos também se eles acreditavam que o suporte que ambas oferecem poderia influenciar na efetivação, tivemos uma resposta positiva em 90% dos casos, levantando a questão de suas áreas de atuação e de aprendizagem, afirmando que a ETEC e as empresas deveriam se alinhar quanto as matérias, para que elas pudessem ser aplicadas na prática dentro da empresa, mas para isso, o aprendiz deveria estar trabalhando na sua área de estudos.

Por fim, levantamos um questionamento sobre a efetivação, perguntando que se na situação que eles se encontram, com o suporte de ambas as partes, sem contar o próprio esforço deles, teriam chances de ser efetivados, e tivemos uma resposta negativa em 100% dos casos, todos afirmaram que não conseguiriam, que isso só aconteceria com sua própria força de vontade dentro da empresa e no curso.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo entender como a instituição de ensino, juntamente com a empresa prestam o auxílio ao jovem que está dentro do Programa Jovem Aprendiz, podendo resultar em uma efetivação do mesmo no final do contrato.

O programa Jovem Aprendiz visa proporcionar ao jovem uma jornada de trabalho voltada para seu maior aprendizado dentro do tempo determinado. Buscando mesclar o conhecimento prático e teórico para a absorção total do conteúdo pelo jovem.

Para essa compreensão, utilizamos duas maneiras de levantamento de informações, a primeira maneira foi realizada como uma pesquisa qualitativa, onde utilizamos a ferramenta de gravação, para gravar uma entrevista com 10 participantes que estão inseridos no programa Jovem Aprendiz e que estudam na instituição de ensino ETEC Dep. Ary de Camargo Pedroso, levantando informações sobre a rotina desse jovem dentro da empresa e se esses jovens obtiveram durante essa experiência o auxílio necessário. Outra maneira que utilizamos foi a pesquisa quantitativa, onde fizemos uma pesquisa de formulário online para os aprendizes em geral responderem, entre eles, aprendizes que já fizeram parte do programa, jovem que já haviam sido efetivados e os que ainda estavam no programa.

Com todas essas informações que foram obtidas das pesquisas podemos concluir que uma grande parte dos jovens não têm o auxílio necessário para poder se desenvolver o suficiente dentro do programa, além de que a maioria das empresas não proporcionam um cargo para o aprendiz que lhe ofereça um aprendizado prático e direto ligado com a área de estudos dos jovens, outro ponto levantado por eles é a deficiência no acompanhamento de ambas as partes, empresa e instituição escolar, dificultando o processo de efetivação no final do contrato.

As empresas deveriam focar mais em colocar em prática os estudos feitos pelos jovens dentro da instituição, garantir um suporte mais eficaz quanto ao aprendizado e aos ensinamentos necessários para a execução eficaz das funções desse colaborador, dar mais voz ativa para jovens, onde eles possam ser mais ouvidos dentro de seus setores, mais flexibilidade na comunicação entre empresa e escola, para que tudo isso possa resultar em uma efetivação do jovem.

O Programa Jovem Aprendiz é um programa de suma importância para os jovens e o desenvolvimento de sua carreira profissional, por esse motivo devemos apontarmos as possíveis falhas e propostas de melhoria para uma promoção de qualidade de vida no

trabalho, que é essencial para todo e qualquer colaborador de uma empresa.

REFERÊNCIAS

- BERNINE, Larissa Loução; PREDIGER, Marcelo Augusto Silva; CUNICO, Eliana. s.d. - O desafio do jovem aprendiz no mercado de trabalho. ENCITEC
- DOS SANTOS, Janaína Daudt; DAL MAGRO, Márcia Luíza Pit; MORGAN, Andressa. Desafios para a inserção e permanência dos alunos nas empresas vinculadas ao Programa Jovem Aprendiz do Senac Chapecó, SC. Navus: Revista de Gestão e Tecnologia, n. 11, p. 1-15, 2021.
- DA SILVA MARANHO, Giovana; DO AMARAL, Tainanda Letícia de Almeida; VENDRAME, M^a Máris de Cássia Ribeiro. A influência do clima organizacional na redução de absenteísmo e turnover dos jovens aprendizes da JBS couros de Lins/sp. Revista Científica do Unisalesiano. Lins SP. Vol 12 nº 22 Jan a Jun 2020
- DAYRELL, Juarez. A escola "faz" as juventudes? Reflexões em torno da socialização juvenil. Educação & Sociedade, v. 28, p. 1105-1128, 2007.
- JANTSCH, Valéria Gomes Carvalho. PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: UMA ANÁLISE DA INSERÇÃO SOCIAL NO MERCADO DE TRABALHO, A PARTIR DA ATUAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR. 2021. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado. Universidade de Cruz Alta. 2020.
- LOTTERMANN, Fernanda. "É como se eu não existisse": a formação profissional e as repercussões na saúde do jovem aprendiz. 2019.
- O INSTITUTO REAÇÃO. Como praticar inclusão social nas empresas. Disponível em: <https://institutoacao.org.br/como-praticar-inclusao-social-nas-empresas/>. Acesso em: 5 dez 2020.
- DE ANDRADE, JUNIO MENDONCA et al. O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. Interfaces Científicas-Direito, v. 4, n. 2, p. 45-54, 2016.

APÊNDICES

8.1 Questionário Quantitativo

1. Gênero?

- Feminino.
- Masculino.

2. Qual sua situação atual?

- Sou jovem aprendiz.
- Já fui jovem aprendiz.

3. Faixa etária?

- 14 à 18 anos.
- 19 à 24 anos.
- Outro.

4. No seu trabalho como jovem aprendiz você tem ou teve benefícios corporativos, quais?
(Caixa de seleção- é possível escolher mais de uma opção).

- Vale refeição
- Plano de saúde
- Vale transporte
- Outros.

5. Por que você buscou uma oportunidade de emprego como jovem aprendiz?
(Caixa de seleção- é possível escolher mais de uma opção).

- Para adquirir experiência
- Para construir uma carreira profissional
- Para ajudar no sustento do lar

- Para pagar os estudos
- Outros.

6. Você foi efetivado após o programa jovem aprendiz?

- Sim
- Não
- Ainda faço parte do programa.

7. Você conhece algum jovem aprendiz que foi efetivado?

- Sim
- Não

8. No seu emprego de Jovem Aprendiz, você trabalha ou trabalhou na mesma área em que você estudou no curso do programa JA?

- Sim
- Não
- Não estudei em nenhuma área específica.

9. No seu emprego como aprendiz, você teve uma integração?

- Sim
- Não

10. No seu trabalho, você tinha facilidade para se relacionar com seus colegas de equipe?

- Sim
- Parcialmente
- Não

11. No seu emprego como Jovem aprendiz, você recebeu supervisão, suporte e auxílio constante por parte da empresa?

Sim

Não

12. No seu emprego como aprendiz, você recebeu suporte e auxílio constante por parte da INSTITUIÇÃO DE ENSINO (ETEC, CIEE, SENAC, ETC)?

Sim

Não

13. Levando em conta apenas o suporte que ambas oferecem ou ofereceram, sem contar com o seu próprio esforço, você acha que seria efetivado?

Sim

Não

8.2 Questionário Qualitativo

1- Gênero? Idade?

2- Curso? Modulo?

3- Em qual empresa você trabalha atualmente?

4- Em qual setor você trabalha?

5- Qual sua função desenvolvida?

6- Na sua empresa existe funcionários que foram efetivados através programa Jovem Aprendiz?

7- Quando você iniciou sua jornada na empresa, você recebeu o auxílio necessário? Como foi?

8- Sua empresa busca realizar treinamentos que ajudam em seu desenvolvimento profissional e pessoal? Exemplos.

9- Existe espaço para o seu crescimento profissional dentro da sua empresa? De que maneira?

10-No seu trabalho, você tem abertura para expor suas ideias e pensamentos?

11-Na sua opinião, você se sente preparado para desempenhar sua função? Quem te orientou?

12-Você recebe suporte para exercer corretamente suas atividades dentro da empresa? De que forma?

13-Você recebe suporte para se desenvolver dentro da instituição de ensino? De qual maneira?

14-Você acha que o suporte que ambas oferecem pode influenciar na sua efetivação? Por que?

15-Se dependesse apenas do suporte que ambas oferecem, sem levar em conta seu próprio esforço, você acha que conseguiria ser efetivado?
