



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

MATHEUS LIMA NASCIMENTO

**INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DO
PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: uma análise na perspectiva dos
Aprendizes, Entidade Formadora e Empresa Contratante**

**João Pessoa
2026**

MATHEUS LIMA NASCIMENTO

**INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DO PROGRAMA JOVEM
APRENDIZ: uma análise na perspectiva dos Aprendizes, Entidade Formadora e
Empresa Contratante**



**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE
CURSO** apresentado ao Instituto Federal
de Educação, Ciência e Tecnologia da
Paraíba (IFPB), curso Superior de
Bacharelado em Administração, como
requisito institucional para a obtenção do
Grau de Bacharel(a) em
ADMINISTRAÇÃO.

Orientadora: Profa. Dra. Emmanuelle Arnaud Almeida.

**JOÃO PESSOA
2026**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *Campus* João Pessoa

N244i

Nascimento, Matheus Lima.

Inserção no mercado de trabalho através do programa jovem aprendiz : uma análise na perspectiva dos aprendizes, entidade formadora e empresa contratante / Matheus Lima Nascimento. – 2026.

73 f. : il.

TCC (Graduação – Curso Superior de Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2026.

Orientação: Prof^a Dra. Emmanuelle Arnaud Almeida.

1.Inserção profissional. 2. Empregabilidade juvenil. 3. Mercado de trabalho. 4. Desenvolvimento de competências. 5. Políticas públicas. I. Título.

CDU 331.5(043)



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA

COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - CAMPUS JOÃO PESSOA

AVALIAÇÃO 87/2026 - CCSBA/UA5/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 15 de junho de 2026.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Matheus Lima Nascimento

Matrícula 20222460046

INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: uma análise na perspectiva dos Aprendizes, Entidade Formadora e Empresa Contratante

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **6/10/2026**, às **2:30:00 PM** no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 13 de junho de 2026.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Emmanuelle Arnaud Almeida (IFPB)

Orientador(a)

Leandro José Medeiros Amorim Santos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Vinícius Batista Campos (IFPB)

Examinador(a) interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- **Emmanuelle Arnaud Almeida**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/06/2026 09:08:30.
- **Vinicius Batista Campos**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/06/2026 11:27:26.
- **Leandro Jose Medeiros Amorim Santos**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/06/2026 15:02:32.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 13/06/2026. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 892145
Verificador: b4f46a4b79
Código de Autenticação:



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

Dedico este trabalho a todos os jovens brasileiros que, assim como eu, encontraram no trabalho e na educação a possibilidade de transformar a própria história e alcançar caminhos antes inimagináveis.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela saúde, força e sabedoria e também por todas as oportunidades que me foram concedidas. Agradeço também à Virgem Santíssima por toda sua intercessão para que esse ciclo tão importante da minha vida fosse concluído.

Agradeço à minha mãe, Marilene Gomes, à minha avó, Maria da Penha Gomes, e a todos os meus familiares, por sempre me incentivarem a crescer por meio da educação e por me apoiarem sempre.

Também deixo meu agradecimento aos amores da minha vida: Marcelo Victor, por ser meu companheiro durante a conclusão deste ciclo e por todo o suporte que me foi dado; à Júlia Henriques e à Rute Prazim, por sempre acreditarem no meu potencial e estarem ao meu lado.

Durante 4 anos da minha vida pude construir amizades incríveis que certamente levarei para toda a vida. Acredito que um dos fatores que tornaram essa caminhada mais leve foi ter pessoas boas ao meu lado. Obrigado, Maria Luana e Camylla Guilherme, por sempre se fazerem presentes, assim como a todos os colegas com quem tive a oportunidade de crescer e colaborar ao longo dessa trajetória.

Agradeço, em especial, à minha orientadora, Profa. Dra. Emmanuelle Arnaud Almeida, por todo o direcionamento e acompanhamento na construção deste trabalho. Da mesma forma, deixo meu agradecimento a todo o corpo docente do curso de Administração do Instituto Federal da Paraíba - campus João Pessoa, pela rica contribuição formativa proporcionada ao longo dessa caminhada acadêmica.

Ao Instituto Federal da Paraíba, por ser um potente instrumento de transformação social e de garantia de acesso ao ensino, à pesquisa e à extensão de qualidade e gratuitos.

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo analisar o processo de inserção de jovens no mercado de trabalho por meio do Programa Jovem Aprendiz no município de João Pessoa (PB), a partir das percepções dos aprendizes, entidade formadora e empresa contratante. Do ponto de vista metodológico, trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada e exploratória, com abordagem de métodos mistos. Utilizou-se uma amostragem não probabilística intencional, contando com a participação de 30 jovens aprendizes, que responderam a um formulário estruturado, além de um representante da entidade formadora e dois da empresa contratante, que participaram de entrevistas semiestruturadas. Os dados foram analisados por meio de estatística descritiva e análise de conteúdo. Os principais resultados obtidos indicam que o programa atua como uma estratégia fundamental de inclusão produtiva, principalmente para jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica, auxiliando na superação da barreira da inexperiência. Embora enfrentem desafios iniciais, como insegurança, problemas de comunicação e adaptação ao ambiente organizacional, os aprendizes apresentam expressivo desenvolvimento de competências comportamentais (*soft skills*), como comunicação, responsabilidade e trabalho em equipe. Notou-se também que a empresa desempenha um papel essencial no processo de adaptação do jovem, porém foram identificadas limitações na execução do programa, com destaque para a frequente desconexão entre os conteúdos teóricos ensinados pelas entidades formadoras e as atividades práticas desenvolvidas no ambiente de trabalho, além de falhas na comunicação entre esses atores. Em conclusão, a experiência como Jovem Aprendiz proporciona uma vantagem competitiva na construção do currículo e impacta positivamente as expectativas de futuro profissional. Para que o programa alcance seu pleno potencial, é indispensável que as empresas e as entidades formadoras trabalhem de forma integrada, superando o mero cumprimento burocrático de cotas e consolidando a aprendizagem profissional como uma política efetiva de desenvolvimento humano e inclusão juvenil.

Palavras-chave: Inserção profissional; Empregabilidade juvenil; Mercado de trabalho; Desenvolvimento de competências; Políticas públicas.

ABSTRACT

This study aims to analyze the process of integrating young people into the labor market through the Young Apprentice Program in the municipality of João Pessoa (PB), based on the perceptions of the apprentices, the training institution, and the contracting company. Methodologically, this is an applied and exploratory research study using a mixed-methods approach. A non-probabilistic, intentional sampling method was used, with the participation of 30 young apprentices who answered a structured questionnaire, as well as a representative from the training institution and two from the contracting company who participated in semi-structured interviews. The data were analyzed using descriptive statistics and content analysis. The main results indicate that the program acts as a fundamental strategy for productive inclusion, especially for young people in situations of socioeconomic vulnerability, helping them overcome the barrier of inexperience. Although they face initial challenges such as insecurity, communication problems, and adaptation to the organizational environment, the apprentices show significant development of behavioral competencies such as communication, responsibility, and teamwork. It was also noted that the company plays an essential role in the young person's adaptation process; however, limitations were identified in the program's execution, notably the frequent disconnect between the theoretical content taught by the training institutions and the practical activities developed in the work environment, as well as communication failures between these actors. In conclusion, the experience as a Young Apprentice provides a competitive advantage in curriculum building and positively impacts future professional expectations. For the program to reach its full potential, it is essential that companies and training institutions work in an integrated manner, going beyond the mere bureaucratic fulfillment of quotas and consolidating professional apprenticeship as an effective policy for human development and youth inclusion.

Keywords: Professional insertion; Youth employability; Labor market; Competency development; Public policies.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Admissões de Aprendiz (2021–2025).....	25
Gráfico 2 – Admissões de Aprendiz em João Pessoa (2021–2025).....	26
Gráfico 3 – Gênero por faixa etária.....	33
Gráfico 4 – Nível de escolaridade.....	34
Gráfico 5 – Renda Familiar Mensal.....	34
Gráfico 6 – Cidade onde trabalha.....	35
Gráfico 7 – Tempo de atuação dos jovens aprendizes no programa de aprendizagem.....	37
Gráfico 8 – Relação entre o apoio recebido pela empresa e a dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho.....	38
Gráfico 9 – Habilidades mais desenvolvidas durante o programa de aprendizagem.....	39
Gráfico 10 – Percepção dos jovens aprendizes sobre as dificuldades para conseguir o primeiro emprego.....	40
Gráfico 11 – Fatores que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho	41
Gráfico 12 – Principais dificuldades enfrentadas ao iniciar no mundo do trabalho	42
Gráfico 13 – Percepção dos jovens aprendizes quanto aos desafios de conciliar estudo e trabalho.....	42
Gráfico 14 – Avaliação geral do programa de aprendizagem como forma de inserção no mercado de trabalho.....	43
Gráfico 15 – Pretensão de continuar trabalhando após o programa de aprendizagem.....	44
Gráfico 16 – Principais objetivos dos jovens atualmente.....	45
Gráfico 17 – Percepção sobre preparação para o mercado pós-programa de aprendizagem.....	46
Gráfico 18 – Percepção sobre a importância do trabalho para alcançar os objetivos de vida.....	47

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DA TEMÁTICA E DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO.....	13
1.2	OBJETIVOS.....	15
1.2.1	Objetivo Geral.....	15
1.2.2	Objetivos Específicos.....	15
1.3	JUSTIFICATIVA.....	16
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1	A JUVENTUDE COMO CATEGORIA SOCIAL NO TRABALHO: DISCUSSÃO SOBRE OS DESAFIOS ENFRENTADOS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	18
2.2	PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....	22
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	29
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	29
3.2	CAMPO DE INVESTIGAÇÃO E PARTICIPANTES DA PESQUISA..	29
3.3	COLETA E ANÁLISE DE DADOS.....	30
3.3.1	Instrumento de coleta de dados.....	30
3.3.2	Coleta e análise de dados	31
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	33
4.1	PERCEPÇÃO DOS JOVENS SOBRE A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	33
4.1.1	Perfil Socioeducacional.....	33
4.1.2	Percepções acerca da vivência no programa de aprendizagem.....	36
4.1.3	Percepções sobre desafios enfrentados para inserção no mercado de trabalho e percepções sobre o papel do programa de aprendizagem.	40
4.1.4	Percepção sobre o futuro profissional.....	44
4.2	PERCEPÇÕES DOS ATORES EMPRESA CONTRATANTE E ENTIDADE FORMADORA SOBRE A INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO.....	47

4.2.1	Percepção sobre o processo de inserção dos jovens no mercado de trabalho.....	47
4.2.1.1	Percepção sobre o perfil do jovem aprendiz.....	47
4.2.1.2	Desafios percebidos para inserção no mercado de trabalho.....	48
4.2.1.3	Programa de aprendizagem como vantagem competitiva.....	49
4.2.2	Percepção acerca dos desafios enfrentados pelos jovens aprendizes na trajetória inicial de inserção profissional.....	50
4.2.3	Percepção do papel do programa de aprendizagem profissional na preparação e inclusão dos jovens no mercado de trabalho.....	51
4.2.3.1	A integração do jovem aprendiz no contexto organizacional.....	51
4.2.3.2	Principais habilidades desenvolvidas.....	53
4.2.3.3	Limitações percebidas acerca do programa de aprendizagem.....	54
4.3	ANÁLISE INTEGRADA DAS PERCEPÇÕES SOBRE A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL.....	55
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
	REFERÊNCIAS.....	61
	APÊNDICE A - Formulário aplicado aos aprendizes.....	66
	APÊNDICE B - Roteiro Entidade Formadora.....	69
	APÊNDICE C - Roteiro aplicado para empresa contratante.....	70
	APÊNDICE D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	71

1 INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA TEMÁTICA E DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

A inserção no mundo do trabalho constitui uma etapa significativa na trajetória das juventudes, especialmente por representar um momento de transição entre a formação escolar e a vida profissional. Esse processo, contudo, não ocorre de forma homogênea, uma vez que os jovens vivenciam diferentes realidades sociais, econômicas, educacionais e territoriais, que podem influenciar diretamente suas oportunidades de acesso ao emprego formal.

Nesse sentido, a entrada no mundo do trabalho tende a ser marcada por desafios relacionados à falta de experiência profissional, à exigência de qualificação, à escassez de oportunidades e à necessidade de conciliar estudo, trabalho e, em muitos casos, responsabilidades familiares.

Para muitos jovens, o ingresso no mercado de trabalho não representa apenas uma escolha voltada ao desenvolvimento profissional, mas uma necessidade vinculada à contribuição com a renda familiar e à busca por melhores condições de vida. Sendo assim, esse período pode ser compreendido como um fenômeno complexo, que envolve tanto expectativas de crescimento pessoal e profissional quanto barreiras estruturais que dificultam o acesso à primeira oportunidade de trabalho.

Diante desse contexto, o Programa de Aprendizagem Profissional, instituído pela Lei nº 10.097/2000, conhecida como Lei da Aprendizagem (Jovem Aprendiz), apresenta-se como uma importante política pública de inserção de jovens no mercado de trabalho formal.

O programa possibilita a contratação de jovens entre 14 e 24 anos, na condição de aprendizes, não havendo limite máximo de idade para pessoas com deficiência, por meio de contrato especial de trabalho e formação técnico-profissional metódica. Dessa forma, a aprendizagem profissional busca articular a formação teórica, desenvolvida pelas entidades formadoras, com a prática profissional realizada nas empresas, contribuindo para o desenvolvimento de competências necessárias à inserção e permanência dos jovens no mercado de trabalho.

A aprendizagem profissional, portanto, não se limita à oferta de uma primeira experiência profissional. Trata-se de um processo que envolve diferentes atores sociais, sendo eles os jovens aprendizes, as empresas e as entidades formadoras. Cada um desses agentes desempenha um papel na efetividade do programa: os jovens vivenciam o processo de inclusão ativa no mercado de trabalho; as empresas são responsáveis por oferecer o espaço de

prática, acompanhamento e desenvolvimento profissional; e as entidades formadoras contribuem com a formação teórica e técnico-profissional prevista na legislação.

Considerando esse ecossistema, o presente estudo tem como objeto a inserção de jovens no mercado de trabalho por meio do Programa Jovem Aprendiz, a partir das percepções dos próprios aprendizes, da entidade formadora e da empresa. O recorte da pesquisa concentra-se no município de João Pessoa, Paraíba, buscando compreender como esses atores sociais percebem a contribuição do programa para a inclusão de jovens no mundo do trabalho, bem como os desafios, expectativas e possibilidades de desenvolvimento associados a essa experiência.

Considerando diferentes perspectivas sobre o mesmo fenômeno, esta pesquisa busca ampliar a compreensão acerca do processo de entrada no mercado de trabalho e desenvolvimento pessoal e profissional. A delimitação do estudo permite analisar não apenas a vivência de jovens em início de carreira, mas também a forma como a entidade formadora e a empresa compreendem seu papel nesse processo, contribuindo para uma leitura mais abrangente sobre a inserção de jovens no mercado de trabalho alinhado à realidade local.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar os avanços e limites do Programa Jovem Aprendiz sobre a inserção no mercado de trabalho na perspectiva dos jovens aprendizes, entidade formadora e empresa contratante.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar o perfil socioeducacional dos jovens aprendizes pesquisados.
- Analisar as expectativas profissionais dos jovens aprendizes a partir da experiência vivenciada no programa de aprendizagem.
- Identificar desafios percebidos pelos jovens aprendizes no início da vida profissional, considerando também as percepções da entidade formadora e empresa.
- Compreender o papel do programa de aprendizagem profissional na inserção dos jovens no mundo do trabalho, a partir das percepções dos atores envolvidos.

1.3 JUSTIFICATIVA

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil encerrou o 4º trimestre de 2025 com taxa geral de desocupação de 5,1%, o menor índice da série histórica iniciada em 2012. Embora também tenha sido observada redução entre os jovens, passando de 24,7% para 19,9% na faixa de 14 a 17 anos e de 12,9% para 11,4% entre 18 e 24 anos, esses percentuais permanecem superiores à média nacional.

Esse cenário evidencia que a inserção juvenil no mercado de trabalho ainda constitui um desafio relevante, especialmente no período de transição entre a escola e o trabalho. Nesse contexto, o Programa Jovem Aprendiz se apresenta como um importante mecanismo de inclusão de jovens no mercado de trabalho, ao articular formação profissional e experiência prática no mundo do trabalho.

A relevância desta pesquisa também se sustenta na necessidade de ampliar as análises regionalizadas sobre a inserção no mundo do trabalho por meio do Programa Jovem Aprendiz. No contexto de João Pessoa (PB), foram identificados estudos que abordam a temática, como de Máximo (2012), voltado à análise da formação e da inserção profissional a partir da perspectiva de aprendizes egressos e gerentes, e o Silva e Silva (2024), que investigou o desenvolvimento da formação técnico-profissional de jovens aprendizes em uma construtora no município.

No entanto tais pesquisas apresentam recortes específicos, seja por analisarem jovens que já haviam concluído o programa, seja por concentrarem-se em uma experiência setorial delimitada. Nesse sentido, este estudo busca contribuir com a literatura ao investigar as percepções de aprendizes ativos sobre sua inserção no mercado de trabalho, considerando suas expectativas, desafios e compreensões acerca do papel do programa, junto com as percepções da entidade formadora e empresa contratante.

O presente estudo visa compreender, a partir das perspectivas dos aprendizes, da entidade formadora e da empresa contratante, como a experiência do Programa Jovem Aprendiz pode contribuir para a inserção no mercado de trabalho, analisando as percepções, expectativas de futuro e os desafios enfrentados nesse momento transitório entre escola e trabalho.

Considerando a relevância desse momento para a juventude, tem-se como pergunta norteadora desta pesquisa: Como os atores sociais, jovens aprendizes, entidade formadora e empresa contratante, no município de João Pessoa (PB), percebem a contribuição do Programa Jovem Aprendiz para a inserção inicial no mundo do trabalho?

Ao considerar as percepções dos aprendizes, da entidade formadora e da empresa, este estudo propõe-se a ampliar as reflexões acerca da aprendizagem profissional enquanto experiência formativa e política pública de inclusão no mundo do trabalho. No âmbito acadêmico, busca contribuir para a área de Administração e Gestão de Pessoas ao analisar aspectos da transição entre escola e trabalho. No campo prático, pretende colaborar com a reflexão acerca do desenvolvimento e aprimoramento de práticas para entidades formadoras, empresas contratantes e formuladores de políticas públicas, ao evidenciar os principais desafios e oportunidades vivenciados pela juventude no contexto da aprendizagem profissional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esta seção apresenta, à luz da literatura, os principais desafios enfrentados pelos jovens no momento de inserção no mundo do trabalho, bem como as formas pelas quais as juventudes são diretamente impactadas por esse contexto. Diante dessas dificuldades, torna-se necessário o desenvolvimento de mecanismos que contribuam para mitigar tais desafios e apoiar os jovens em sua entrada na vida economicamente ativa.

Nesse sentido, destacam-se as políticas públicas voltadas à inserção juvenil no mercado de trabalho formal. Assim, será apresentada a Lei da Aprendizagem Profissional como elemento de fundamentação e direcionamento da presente pesquisa.

2.1 A JUVENTUDE COMO CATEGORIA SOCIAL NO TRABALHO: DISCUSSÃO SOBRE OS DESAFIOS ENFRENTADOS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.

No que se refere à inserção no mercado de trabalho, a juventude é associada a um momento da vida dos indivíduos marcada pela transição entre trabalho e escola (Pais, 2009). A inserção no mundo do trabalho é um dos principais desafios enfrentados por diversos jovens. Alguns conseguem explorar diferentes possibilidades de inserção, que podem ser frutíferas para a trajetória profissional. No entanto, outra parcela precisa se submeter a subempregos e à informalidade para garantir a própria sobrevivência e a de suas famílias (Oliveira, 2019).

A falta de experiência advinda da mão de obra jovem é vista por muitas empresas como algo caro a se arcar, dentro do aspecto de seleção de mão de obra onde se tem duas alternativas: contratar um jovem inexperiente e que precisa de atenção e desenvolvimento versus contratar alguém que já tenha algum tipo de experiência formal comprovada e já esteja em desenvolvimento, tendo o mesmo custo, na maioria dos casos se opta pela segunda alternativa (Pastore, 2020; Bertaiolli, 2021). Construir um currículo atrativo — mesmo sem experiência profissional prévia, se revela um desafio para muitos jovens. Para essa construção é necessário se ter uma visão de conhecimentos, habilidades e atitudes que muitas vezes o jovem, pela falta de experiência prática, não consegue demonstrar no momento em que é recrutado pelas organizações (Rabaglio; Peres, 2024).

Indo ao encontro com o desafio da construção de um currículo atrativo, uma parcela da juventude é impactada diretamente pela ausência de capacitações voltadas para o desenvolvimento de competências requeridas pelo mercado de trabalho. Tendo em vista a demanda por profissionalização foram criados instrumentos voltados para a capacitação e

desenvolvimento de jovens. A exemplo disso, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) criaram programas voltados ao desenvolvimento e formação profissional para atender a demandas da sociedade e das organizações (Bertaiolli, 2021).

Entretanto, o mercado de trabalho é um organismo vivo que se regula através da oferta e demanda de mão de obra para execução do trabalho, e com a globalização e o contato com diversos mecanismos de evolução e desenvolvimento, é exigido cada vez mais mão de obra qualificada. Criando um movimento de desenvolvimento e atualização para aqueles que já estão empregados e também aumentando os requisitos para aqueles que buscam inserção no mundo do trabalho (Silva; Costa, 2019).

Um estudo desenvolvido por Pereira (2023), com a validação de especialistas em recursos humanos, identificou que competências como inteligência emocional, criatividade, flexibilidade, engajamento, sociabilidade, ética, pensamento abstrato e proatividade são critérios fundamentais para a contratação de jovens aprendizes e recém-formados no Brasil. Somando a isso, características como comunicação, trabalho em equipe, resolução de conflitos, adaptabilidade também são frequentemente exigidos pelas empresas (Rabaglio; Peres, 2024).

O desenvolvimento dessas competências é essencial para que o jovem consiga ingressar no mercado de trabalho e também como um fator importante para lidar com a pressão do dia a dia corporativo e para integrar de forma harmoniosa à cultura da empresa resultando na construção de uma trajetória profissional sólida (Pereira, 2023).

Além do desafio de desenvolver as competências que as organizações pedem dos profissionais atualmente, os jovens em processo de transição entre escola e trabalho também são expostos a um cenário onde, nesse primeiro momento, se deparam com barreiras sistêmicas, históricas e culturais que configuram as desigualdades estruturais, que compõem o sistema de desenvolvimento socioeconômico do país. Essas barreiras são manifestadas na forma como a renda é distribuída, e também sobre a desigualdade em relação ao acesso a oportunidades e acesso a direitos básicos — como educação e trabalho digno e de qualidade. (Ribeiro, 2022; Moraes, 2021; Silva; Oliveira, 2025).

Estudos como os de Atlas das Juventudes (2021) e Corrochano et al. (2008), deixam claro que a juventude não é homogênea, indo ao encontro com a conceituação de Pais (2016). Através dessas contribuições, é possível delimitar algumas dessas desigualdades estruturais que estão atreladas a esse momento vivenciado pelas juventudes: classe social, renda, raça, gênero e território. Dessa forma, tais dimensões serão aprofundadas ao longo desta seção,

buscando compreender sua influência no processo de inserção de jovens no mundo do trabalho.

A juventude de muitos indivíduos é suprimida pelo trabalho, não havendo espaço para escolaridade e aperfeiçoamento profissional. A necessidade financeira, atrelada à má distribuição de bens vivida no país, faz com que milhares de jovens sejam obrigados a contribuir com o sustento familiar, na maioria dos casos conciliando jornadas duplas, entre estudos e trabalho e, às vezes, até tripla, como no caso das mulheres, que ainda precisam assumir as responsabilidades relacionadas ao cuidado familiar e doméstico (Melsert; Bock, 2015; Reis, 2015; Abramo; Venturi; Corrochano, 2020).

Sendo assim, a classe social e a renda da família na qual o jovem está inserido pode ser considerada um marcador central das desigualdades estruturais para o processo de profissionalização e acesso a oportunidades (Corrochano et al., 2008). Como é possível observar no estudo de Nazzari e Silva (2023, p. 182) “o ingresso do jovem no mercado de trabalho procede do cenário em que ele se desenvolveu”, ou seja, esse fator é consideravelmente importante, pois os jovens advindos de famílias com um maior poder aquisitivo conseguem adentrar e se inserir com mais facilidade no mercado de trabalho (Pochmann, 2010; Guimarães; Brito; Comin, 2020). Em contrapartida, jovens de famílias desfavorecidas, precisam optar por trabalhos informais e ou quando formais em posições precarizadas (Corrochano et al., 2008; Costa, 2021; Oliveira, 2019).

A falta de experiência, advinda da juventude, atrelada a características como raça e gênero, coloca os jovens em posições onde muitas vezes não são levados a sério, causando uma sensação de não pertencer ao lugar que ocupam no mercado de trabalho (Assunção, 2023). Historicamente, pessoas negras e mulheres levam consigo, além do desafio de entrada no mundo do trabalho, a permanência nele.

Conforme analisado por Assunção (2023) jovens mulheres negras são frequentemente desvalorizadas e invisibilizadas dentro do ambiente de trabalho, vivenciando muitas vezes situações de assédio, como comentários pejorativos relacionados às características físicas. Esse cenário de hostilidade é diretamente corroborado pelos estudos desenvolvidos por Oleto, Palhares e Paiva (2019), que identificam o assédio moral contra jovens trabalhadores manifestado por constrangimentos e imposições estéticas ofensivas, como críticas depreciativas ao cabelo.

O território onde as juventudes residem impacta diretamente o processo de inserção laboral, sendo este um desafio enfrentado sobretudo por aqueles que estão mais afastados dos grandes centros urbanos e imersos em contextos de violência (Atlas das Juventudes, 2021;

Ribeiro, 2022). Para além da violência, os jovens periféricos também precisam lidar com a precariedade da infraestrutura de transporte público para a realização de seus deslocamentos, obstáculo que é agravado pela escassez de recursos financeiros para custear idas e vindas diárias (Atlas das Juventudes, 2021).

O cenário de exclusão é considerado pela própria configuração espacial das cidades, onde as regiões centrais tendem a concentrar os empregos, os serviços e o comércio. Como reflexo, os jovens residentes das periferias são submetidos a deslocamentos longos, demorados e em transportes superlotados (Atlas das Juventudes, 2021). Segundo Luz (2010), o longo tempo gasto no deslocamento diário gera um grande cansaço e desmotivação, impactando negativamente tanto o desempenho no trabalho quanto a sua permanência.

Entender esses desafios e a forma como eles impactam no processo de inserção no mercado de trabalho é de extrema importância, principalmente para a construção de meios de mitigar essas desigualdades — sejam elas estruturais ou não (Silva; Oliveira, 2025). A criação de políticas e programas públicos é essencial para que, principalmente, os jovens mais vulneráveis tenham condições dignas de trabalho e estudo (Falcão; Diaz, 2019; Amaral, 2024).

As juventudes começam a ser percebidas como agentes ativos e desdobramentos em políticas e programas passam a existir para auxiliar esse processo de entrada no mercado de trabalho (Oliveira, 2024). As juventudes passam a ser reconhecidas como sujeitos de direitos e como público relevante para a formulação de políticas públicas voltadas à proteção social, à educação e à inserção no mundo do trabalho. Esse reconhecimento se expressa em diferentes marcos legais, como a Constituição Federal, o Estatuto da Criança e do Adolescente e, de forma mais específica no campo da qualificação e da empregabilidade juvenil, o Programa de Aprendizagem Profissional (Bertaiolli, 2021; Moraes, 2021). Através do Programa de Aprendizagem Profissional, jovens, entre 14 e 24 anos, podem ser contratados formalmente na condição de Jovem Aprendiz, garantindo uma primeira experiência profissional formal e também um itinerário formativo que deve contribuir com a sua formação no mercado de trabalho. Vale ressaltar que os jovens aprendizes possuem os direitos já garantidos na CLT, como direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço — com alíquota reduzida de 2%, férias, 13º e vale-transporte (Amaral, 2024; Moraes, 2021).

Entender os desafios enfrentados pelas juventudes nesse momento é um fator primordial para que caminhos sejam traçados para a mitigação e garantia de acesso ao mundo de trabalho (Silva; Oliveira, 2025). Por conta desses desafios é de suma importância entender

como funciona e qual o papel de políticas públicas como a da Lei da Aprendizagem Profissional (Bertaiolli, 2021; Costa; Lara, 2023).

2.2 PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Há mais de 25 anos foi instituído um instrumento normativo que tem como objetivo impulsionar a inclusão de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Regulamentada pela lei nº 10.097, de dezembro de 2000, o programa de Aprendizagem Profissional é uma política pública que vai ao encontro a um momento tão desafiador para milhares de jovens da sociedade brasileira que estão em busca de um trabalho formal (Brasil, 2000).

Inicialmente, a lei delimitou que os jovens entre 14 e 18 anos podem ser contratados na condição de Aprendiz e também trouxe no art. 402, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT): “O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola” (Brasil, 1943).

Em 2005, com a Lei nº 11.180, temos uma alteração na faixa etária do aprendiz, que passa a ser considerado para o programa, pessoas entre 14 e 24 anos incompletos, conforme art. 428 da CLT, que passa a ter 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, 2005).

O contrato de aprendizagem profissional é considerado um contrato de trabalho especial, conforme disposto no art. 428 da CLT. Sua natureza especial decorre do fato de possuir finalidade educativa e formativa, articulando a inserção do jovem no mercado de trabalho com a formação técnico-profissional metódica. Trata-se de um contrato ajustado por prazo determinado, celebrado entre empregador e aprendiz, que estabelece direitos e deveres específicos, como a matrícula e frequência do aprendiz em programa de aprendizagem, a limitação da jornada de trabalho e o acompanhamento do processo formativo por entidade qualificada (Brasil, 1943; Garcia, 2025).

O Manual de Aprendizagem Profissional, desenvolvido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) também define o programa de Aprendizagem Profissional como:

É o programa de aprendizagem técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, elencada no art. 430 da CLT, e com atividades práticas coordenadas pelo empregador (Brasil, 2024, p.14).

Ou seja, o programa de Aprendizagem Profissional é caracterizado pela alternância entre atividades teóricas, desenvolvidas por entidades formadoras, e atividades práticas, realizadas no ambiente organizacional, garantindo o desenvolvimento em conjunto da formação educacional e experiência prática profissional.

Como mostrado por Bertaiolli (2021), o programa de aprendizagem para as juventudes é uma via de mão dupla. De um lado, temos os jovens, que são integrados a um ambiente organizacional e tem a oportunidade de focar no seu desenvolvimento profissional e pessoal. Do outro lado, ao abrir as portas para a contratação de aprendizes, as empresas passam a investir na formação de novos profissionais, alinhando-os à sua cultura e atuando com responsabilidade social.

A Lei da Aprendizagem Profissional estabelece uma obrigatoriedade legal para as empresas — exceto as microempresas, empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos — ao dispor que as organizações devem empregar e matricular, em cursos profissionalizantes junto a entidades formadoras um número de aprendizes que deve ser, no mínimo 5% e, no máximo 15%, observando os trabalhadores existentes em cada estabelecimento (ou CNPJ). O cálculo da cota é feito com base nas funções no qual são exigidas formação profissional, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Além disso, o contrato de trabalho dos aprendizes não poderá ultrapassar dois anos, exceto em casos de aprendizes com deficiência (Brasil, 2000).

Com a aplicação e o cumprimento da Lei da Aprendizagem, é possível observar a construção de um ecossistema, que tem como objetivo inserir o jovem no mercado de trabalho (Hallack, 2023). Os atores sociais desse ecossistema são essenciais para que a engrenagem do processo de entrada no mercado de trabalho funcione (Moraes, 2021; Falcão; Diaz, 2019). O estudo desenvolvido por Moraes (2021) ilustra de forma objetiva esse ecossistema e também define os atores sociais e os seus respectivos papéis:

Figura 1 - Composição do Programa de Aprendizagem



Fonte: Moraes, p. 50, 2021

Com base na Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023 e de estudos como o de Moraes (2021), Hallack (2023), Falcão e Diaz (2019), Costa e Lara (2023) e Máximo (2012), podemos descrever os atores sociais da seguinte forma:

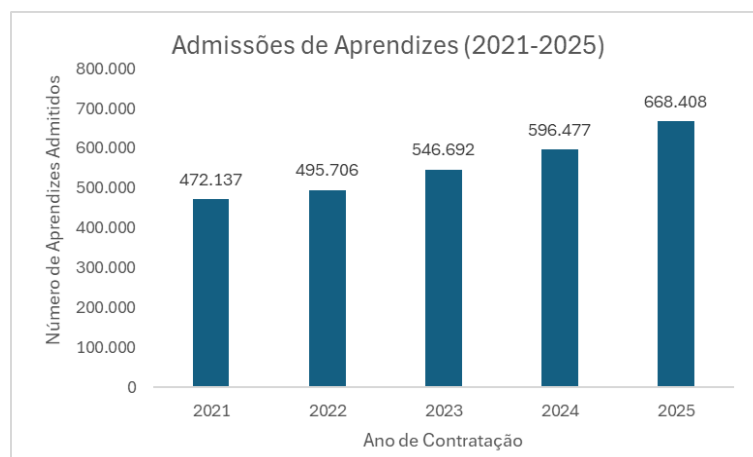
- **Aprendiz:** Principal agente do ecossistema, considerado o centro do ecossistema. É a razão pela qual são desenvolvidas ações e políticas públicas para auxiliar o momento de transição escola e trabalho.
- **Empresas:** São os agentes responsáveis por realizar as contratações formais, garantir os direitos trabalhistas. E também fornecer um espaço de prática profissional propício ao desenvolvimento.
- **Entidades Formadoras:** Representadas pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Senai, Senac, Senar, Senat e Sescop), entidades sem fins lucrativos, entidades de práticas desportivas, escolas técnicas de educação (públicas e privadas). Ocupam uma posição de intermediário entre jovens e empresas. É o responsável direto pela formação profissionalizante.
- **Estado (Poder público e Órgãos Fiscalizadores):** Essa representação é constituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) juntamente com auditores fiscais do trabalho. Tem o papel de fomentar, regular e fiscalizar o cumprimento da Lei da Aprendizagem.

- Escola: Por cumprimento da Lei da Aprendizagem a Escola é um agente ativo durante o processo de aprendizagem dos jovens, tendo em vista que esse momento de inserção no mercado de trabalho não pode impactar negativamente o processo educacional do jovem (principalmente dos aprendizes regularmente matriculados no ensino fundamental ou médio).
- Família: Faz parte do papel da família dar suporte (e para os menores de 18 anos - tem um papel direto no acompanhamento do desenvolvimento dos jovens, principalmente no acompanhamento das atividades na empresa). Além disso, também se beneficiam com o incremento da renda do salário do aprendiz.

Para que todo o ecossistema da Aprendizagem Profissional funcione de forma harmônica é necessário um processo de colaboração contínua entre todos os agentes envolvidos. O processo de mitigação das desigualdades e inserção do jovem no mercado de trabalho não é responsabilidade isolada de apenas um agente. Ou seja, é necessário um esforço coordenado e uma articulação sistêmica entre todos os envolvidos nesse processo. (Falcão; Diaz, 2025; Moraes, 2021; Silva; Oliveira, 2025).

A partir do Painel de Informações da Aprendizagem, disponibilizado pelo MTE, é possível observar diversos dados referentes ao processo de inserção de jovens no mercado de trabalho na condição de aprendizes que reforçam que a colaboração é uma característica-chave para a inserção de jovens no mercado de trabalho. Ao analisar os dados dos últimos cinco anos (2021–2025), identifica-se um aumento de aproximadamente 41,6% no número de jovens inseridos no mercado de trabalho, evidenciando, de forma consistente, a ampliação das oportunidades destinadas às juventudes, conforme o Gráfico 1.

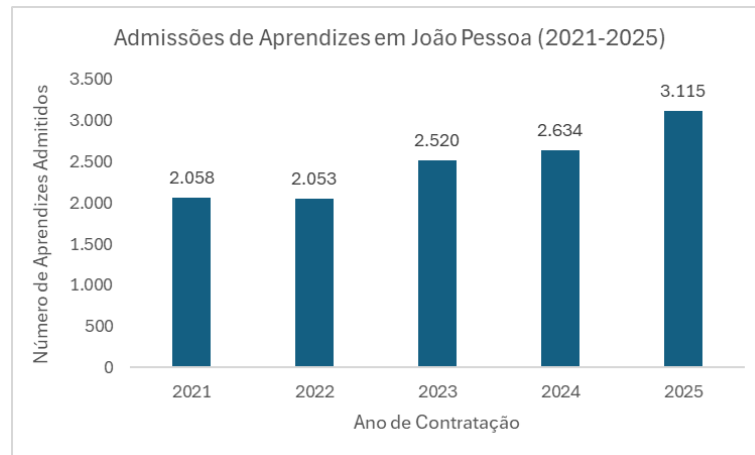
Gráfico 1 - Admissões de Aprendizes (2021-2025)



Fonte: MTE (2026).

No que se refere ao recorte regional, ao observar os números de admissões de aprendizes no município de João Pessoa, foco desta pesquisa, verifica-se que a região acompanhou a tendência de crescimento nacional, apresentando, contudo, um desempenho ainda mais expressivo. Nesse contexto, observa-se um crescimento acumulado de 51,33% no número de aprendizes admitidos entre 2021 e 2025, conforme ilustrado no Gráfico 2.

Gráfico 2 - Admissões de Aprendizes Em João Pessoa (2021-2025)



Fonte: MTE (2026).

Os jovens inseridos no mercado de trabalho através do contrato de aprendizagem, como Jovem Aprendiz, têm os seus direitos assegurados pela CLT, ou seja, possuem os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários dos demais celetistas. Está definido em lei: remuneração mínima, férias, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, além de anotação na carteira de trabalho do aprendiz. Também deve ser garantido o acesso à educação, de modo que a carga horária profissional não impacte negativamente os estudos (Máximo, 2012). Nos casos em que o aprendiz ainda esteja cursando o ensino regular (fundamental ou médio), a frequência escolar constitui condição obrigatória para a validade e continuidade do contrato de aprendizagem (Brasil, 2000).

No tocante a formação educativa-profissional não é responsabilidade direta do empregador. Assim, considerando que o caráter formativo é uma característica basilar para o programa, as organizações devem matricular os aprendizes em cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP), conforme art. 429 da CLT. Caso não haja oferta de cursos na localidade, a demanda pode ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, como escolas técnicas de educação, entidades sem fins lucrativos, focadas em assistência ao adolescente e à educação

profissional, entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional de Desporto, conforme art. 430 da CLT (Brasil, 1943; Brasil 2000).

O Perfil do Jovem Aprendiz é definido de forma clara no art. 44, do Decreto 9.579, de 22 de novembro de 2018. Que diz:

Considera-se aprendiz a pessoa maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos, inscrita em programa de aprendizagem, que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do disposto no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Brasil, 2018).

Vale ressaltar que, conforme parágrafo único do art. 44, que a “idade máxima prevista no caput não se aplica a aprendizes com deficiência” (Brasil, 2018).

Atualmente, não existem diretrizes diretas sobre como selecionar os aprendizes, ficando a critério dos empregadores. Trata-se, contudo, de um momento propício para incentivar a inclusão de jovens e adolescentes, sendo recomendado priorizar candidatos entre 14 e 18 anos incompletos ou, em casos específicos, entre 18 e 24 anos incompletos. Além disso, é essencial considerar a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade ou risco social (Brasil, 2024 p. 16).

A ausência de diretrizes específicas para os processos de recrutamento e seleção de jovens aprendizes — geralmente conduzidos pelo próprio empregador — possibilita que as organizações adotem critérios de seleção distintos e, em alguns casos incompatíveis com os objetivos de inclusão social previstos no programa de aprendizagem. Nesse contexto, estudos como o de Máximo (2012) evidenciam o paradoxo da exclusão, utilizando a justificativa da meritocracia. Como destaca Moraes (2021, p. 143), “são escolhidos os mais capacitados, os mais desenvolvidos, portanto os mais excluídos permanecem excluídos”.

Referente a jornada de trabalho do aprendiz não deve passar das seis horas diárias, sendo proibidos os prolongamentos e as compensações. Contudo, essa jornada pode ser estendida para até oito horas diárias, para aprendizes com ensino fundamental completo, desde que estejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem profissional, conforme o §1º do art. 432 da CLT (Brasil, 2000).

Quanto à remuneração, será garantido o salário mínimo-hora, salvo condição mais favorável ao aprendiz. O jovem aprendiz também tem direito ao vale-transporte. O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) corresponde a 2%, conforme o art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/2005 (Brasil, 2000; BRASIL, 2005).

Segundo o art. 433 da CLT, o contrato de aprendizagem poderá ser rescindido em casos de desempenho insuficiente, caso o aprendiz não se adapte ao trabalho, quando cometer falta disciplinar grave, quando for reprovado na escola — (para os aprendizes que ainda estão na fase escolar (ensino fundamental ou médio)) ou a pedido do aprendiz (Brasil, 1943).

É importante ressaltar que os empregadores que não cumprem as suas cotas referente a contratação de jovens aprendizes podem ser autuados e ficam sujeitos ao pagamento de multas. Compete à Auditoria-Fiscal do Trabalho, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego garantir a supervisão do cumprimento das cotas. (Brasil, 1943).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa caracteriza-se de natureza aplicada, pois busca gerar conhecimentos que contribuam para a compreensão da experiência de jovens aprendizes em sua inserção inicial no mundo do trabalho. (Gerhardt; Silveira, 2009). Quanto aos objetivos é considerada exploratória, pois conforme Siena et al., (2024, p. 59) “a pesquisa exploratória tem como objetivo obter maior familiaridade com o problema para torná-lo explícito”.

Quanto à abordagem foram utilizados métodos mistos, ou seja, as informações coletadas são quantitativas (dados fechados) e qualitativas (dados abertos) (Creswell; Creswell, 2021). A utilização dessa abordagem foi relevante para a pesquisa porque possibilitou combinar e identificar as percepções gerais dos atores envolvidos no programa, dessa forma, a integração entre dados mensuráveis e relatos qualitativos contribuiu para uma compreensão mais madura do ecossistema que compõe o processo de inserção no mercado de trabalho por meio da aprendizagem profissional (Marconi; Lakatos, 2022; Creswell; Creswell, 2021).

3.2 CAMPO DE INVESTIGAÇÃO E PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os participantes delimitados para a presente pesquisa foram três atores sociais centrais do universo da aprendizagem profissional: aprendizes, entidade formadora e empresa. Tal delimitação vai ao encontro com o ecossistema desenhado por Moraes (2021), onde é possível ter uma compreensão de que a inserção das juventudes no mundo do trabalho, por meio do programa de aprendizagem, envolve diferentes perspectivas e experiências.

A partir desse recorte, participaram da pesquisa 30 jovens aprendizes, vinculados a diferentes empresas contratantes e matriculados na mesma entidade formadora; 1 representante da entidade formadora, caracterizada como uma organização sem fins lucrativos, e 2 representantes de empresas constantes distintas, sendo estes um supervisor e uma profissional de Recursos Humanos.

Portanto, a amostra do presente estudo caracteriza-se como não probabilística, uma vez que os participantes não foram escolhidos por meio de procedimentos aleatórios, mas sim a partir de critérios que iriam ao encontro dos objetivos da pesquisa. De acordo com Gil (2026), na amostragem não probabilística, os elementos são escolhidos intencionalmente pelo pesquisador, não havendo garantia de que todos os indivíduos da amostra tenham a mesma probabilidade de participação.

Nesse sentido, foi adotada a amostragem intencional, considerando que a seleção dos participantes selecionados são atores sociais envolvidos no fenômeno investigado, sendo eles os agentes chaves que compõem o ecossistema de aprendizagem. Pois nesse tipo de amostragem “o pesquisador está interessado na opinião (ação, intenção etc.) de determinados elementos da população” (Marconi; Lakatos, p. 54, 2021).

Para a construção da amostra também foi utilizada a amostragem por acessibilidade, ou seja, os participantes selecionados foram aqueles com a possibilidade de acesso do pesquisador e proximidade com o campo de investigação. Segundo Gil, 2026 esse tipo de amostragem também pode ser conhecida como por conveniência, onde os elementos que o pesquisador seleciona estão disponíveis e próximos, sendo adequada em estudos exploratórios.

3.3 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

3.3.1 Instrumento de coleta de dados

Para a coleta de dados foram utilizados três instrumentos, os quais serão detalhados a seguir: Para os jovens aprendizes, foi aplicado um formulário estruturado, com 40 questões fechadas, elaborado por meio da ferramenta Google Forms. O formulário foi estruturado em cinco seções, além do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), visando garantir a participação ética dos jovens respondentes, o formulário completo encontra-se disponível no Apêndice A.

No Quadro 1 é possível observar a estrutura das seções que compõe o formulário:

Quadro 1 - Descrição das Seções

Seção	Objetivo da Seção
Seção 1: Perfil Socioeducacional	Caracterizar o perfil dos jovens aprendizes participantes da pesquisa.
Seção 2: Vivência no programa de aprendizagem	Analisar a percepção de como os jovens aprendizes vivenciam sua experiência inicial no mundo do trabalho por meio do programa de aprendizagem.
Seção 3: Desafios relacionados à inserção no mercado de trabalho	Identificar as percepções sobre as dificuldades enfrentadas pelos jovens aprendizes no início de sua trajetória profissional.
Seção 4: Expectativas para o futuro	Compreender as percepções acerca das expectativas profissionais e educacionais

	dos jovens aprendizes em relação ao futuro.
Seção 5: Papel do contrato de aprendizagem na inserção no mercado de trabalho	Apresentar a percepção dos jovens aprendizes sobre o papel do programa de aprendizagem como mecanismo de inserção no mercado de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor, 2026

A utilização do formulário se deu por ser um elemento essencial para a investigação social. Além disso, através desse instrumento de pesquisa o pesquisador pode ter contato direto com o respondente, o que pode auxiliar na elucidação dos conceitos e assim garantir a qualidade dos dados que estão sendo obtidos (Lakatos, 2021).

Para a entidade formadora, foi aplicada uma entrevista semiestruturada, orientada por um roteiro, composto por 8 perguntas abertas. A composição do roteiro abordou temas sobre o perfil dos jovens aprendizes, preparação para o mercado de trabalho, dificuldades observadas, ambiente de trabalho, inserção e barreiras, desafios regionais, papel da aprendizagem e visão de melhoria. O roteiro completo encontra-se disponível no Apêndice B.

Para a empresa, também foi utilizada a entrevista semiestruturada, com roteiro que possui 9 questões abertas. As questões abordam temas como: o papel do aprendiz, preparação dos jovens para o mercado de trabalho, dificuldades observadas, desenvolvimento, inserção e mercado de trabalho, percepções sobre jovens, enfoque regional, desafios regionais e melhoria do programa. O roteiro completo encontra-se disponível no Apêndice C.

Optou-se por realizar entrevista semiestruturada, considerando a definição de Minayo (p. 64, 2016) sobre a classificação de entrevistas semiestruturadas, “combina perguntas fechadas e abertas, em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada”.

3.3.2 Coleta e análise de dados

A partir da definição das categorias temáticas norteadoras dos dados coletados, a saber, “inserção no mercado de trabalho”, “desafios na trajetória inicial”, “expectativas profissionais” e “papel do programa de aprendizagem”, procedeu-se à coleta de dados por meio dos instrumentos previamente delimitados.

No que se refere aos procedimentos de coleta de dados, a aplicação dos questionários junto aos jovens aprendizes foi realizada de forma presencial no dia 23 de abril de 2026, nas dependências da entidade formadora, que por motivos de confidencialidade não será

identificada na pesquisa, o que possibilitou maior controle sobre o processo de resposta e o esclarecimento de eventuais dúvidas dos participantes.

As entrevistas com os representantes da entidade formadora e da empresa foram realizadas de forma remota, por meio da plataforma Microsoft Teams, mediante agendamento prévio de data e horário conforme a disponibilidade dos participantes. Cada entrevista teve duração média de aproximadamente 25 minutos, sendo conduzida a partir dos roteiros previamente definidos, realizadas no período de 20 a 28 de abril de 2026.

Para analisar os dados, foram adotadas estratégias distintas, levando em consideração o tipo de informação coletada. As respostas advindas do formulário foram analisadas por meio de estatística descritiva, com a confecção de gráficos e quadros, elaborados a partir das ferramentas: Microsoft Excel e Google Sheets. Dessa forma é possível modelar os dados quantitativos com organização, sistematização e objetividade.

Aos dados qualitativos, obtidos por meio das entrevistas, foi utilizado a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2016) na modalidade de categorias temáticas, conforme proposto por Minayo (2016), que permite a identificação e interpretação de núcleos de sentido presentes nos discursos dos participantes.

O fluxo se deu através da leitura flutuante, codificação e agrupamento dos dados, a partir desse procedimento foram definidas categorias que permitiram compreender as percepções dos diferentes atores que compõem o ecossistema do programa de aprendizagem (Bardin, 2016). As categorias definidas que nortearam a análise são as seguintes:

1. Percepção sobre o processo de inserção dos jovens no mercado de trabalho.
2. Percepção acerca dos desafios enfrentados pelos jovens aprendizes na trajetória inicial de inserção profissional.
3. Percepção do papel do programa de aprendizagem profissional na preparação e inclusão dos jovens no mercado de trabalho.

No que diz respeito aos aspectos éticos, foi assegurado o anonimato de todos os participantes da pesquisa, tanto dos jovens aprendizes respondentes do questionário quanto dos representantes da entidade formadora e da empresa contratante. Dessa forma os participantes das entrevistas foram identificados com os seguinte códigos E1, E2 e E3. Para a construção da discussão de resultados E1 e E2 são falas dos representantes das empresas contratantes e E3 é o representante da entidade formadora,

Ressalta-se que todos os participantes foram devidamente informados sobre os objetivos da pesquisa e concordaram com sua participação mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme disposto no Apêndice D.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para a construção das percepções acerca do momento de inserção de jovens no mercado de trabalho nesta seção analisaremos os dados coletados através do formulário aplicado aos jovens aprendizes e também uma análise das entrevistas aplicadas aos atores sociais: entidade de ensino e empresa contratante.

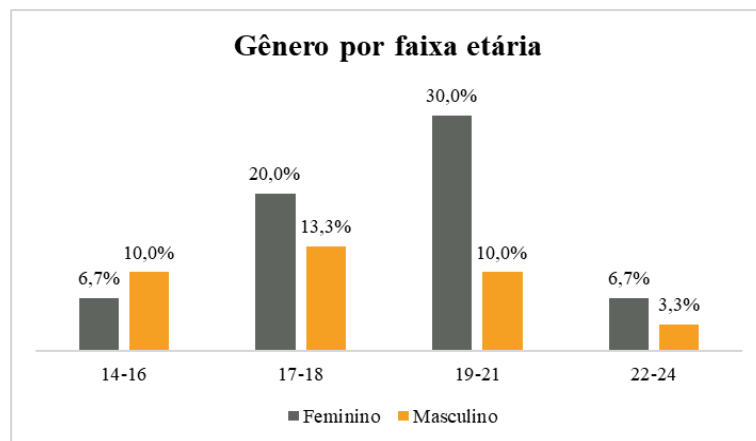
4.1 PERCEPÇÃO DOS JOVENS SOBRE A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

No formulário aplicado, foi possível coletar 30 respostas de jovens admitidos no Programa Jovem Aprendiz, ou seja, jovens que desenvolvem atividades teóricas e práticas conforme a Lei 10.097/2000. A partir desse momento de inclusão na fase economicamente ativa é possível notar um importante avanço no desenvolvimento pessoal e profissional.

4.1.1 Perfil Socioeducacional

A primeira seção do formulário delimita o perfil socioeducacional dos aprendizes, sendo possível identificar que 63,4% dos respondentes são mulheres, com idade entre 14 a 24 anos incompletos, conforme o Gráfico 3.

Gráfico 3 - Gênero por faixa etária

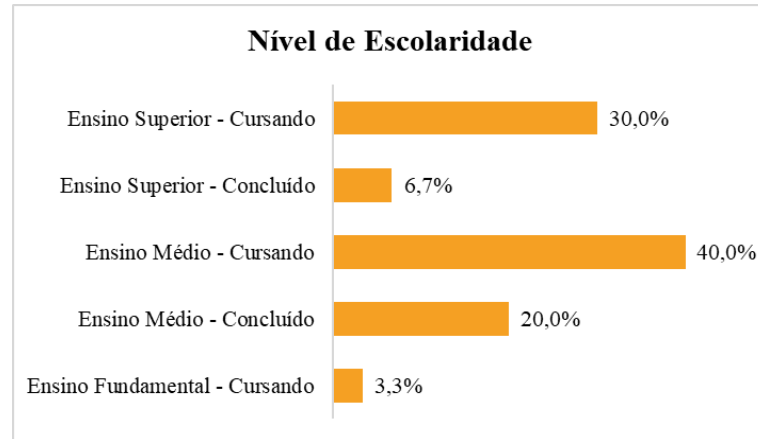


Fonte: dados da pesquisa (2026).

Os demais 36,6% dos respondentes são homens dentro da faixa etária delimitada para o programa de aprendizagem.

Quando observamos o nível de escolaridade dos aprendizes é possível identificar uma pulverização da amostra conforme Gráfico 4.

Gráfico 4 - Nível de escolaridade



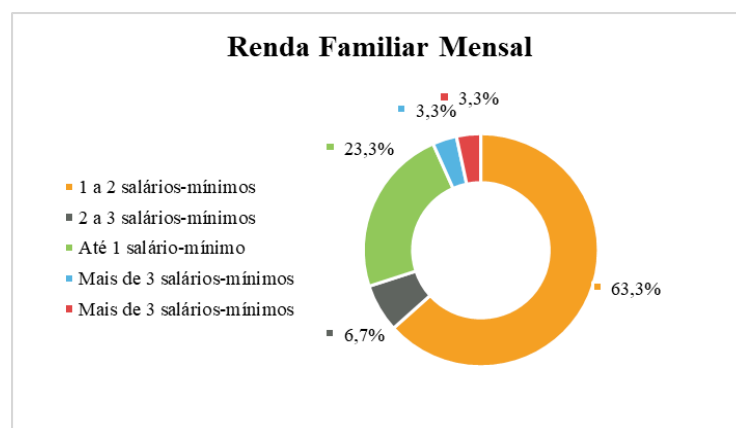
Fonte: dados da pesquisa (2026).

Há predominância de alunos que estão cursando o ensino médio (40%) e o ensino superior (30%), totalizando 70% dos respondentes. Além disso, 20% já concluíram o ensino médio, 6,7% possuem o ensino superior concluído e uma parcela menor, correspondente a 3,3%, estão cursando o ensino fundamental.

O recorte racial da amostra é composto predominantemente por pessoas autodeclaradas pardas e brancas. A maior parte dos respondentes se autodeclara com a cor ou raça parda (53,3%) e branca (40,0%). Os demais 6,6% dos respondentes se declararam como indígenas (3,3%) e pretos (3,3%).

Sobre a renda familiar mensal, observa-se, através do Gráfico 5, que 63,3% dos respondentes afirmaram ter renda familiar entre 1 e 2 salários mínimos, já 23,3% indicaram renda familiar de até 1 salário mínimo. Já 3,3% responderam possuir renda familiar entre 2 a 3 salários-mínimos, enquanto outros 3,3% declaram renda superior a 3 salários mínimos. Além disso, 6,7% optaram por não responder à pergunta.

Gráfico 5 - Renda Familiar Mensal



Fonte: dados da pesquisa (2026).

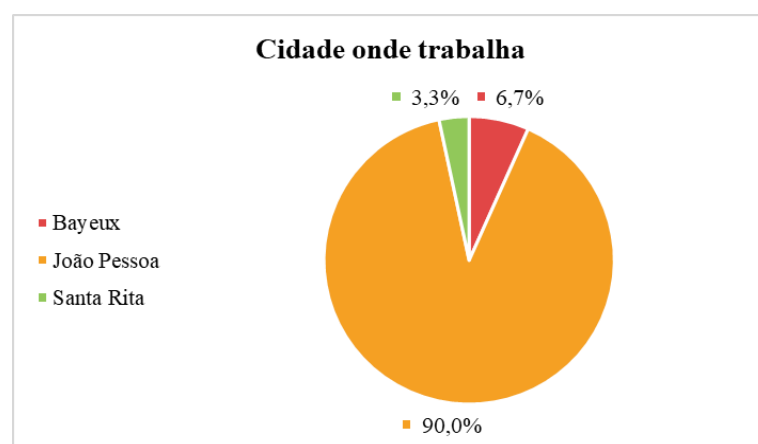
Dentre os respondentes, 93,3% afirmaram contribuir financeiramente para a renda familiar, enquanto apenas 6,7% não realizam esse tipo de contribuição. Esse resultado demonstra que o trabalho desenvolvido pelo aprendiz ultrapassa a dimensão educacional formativa e assume também um papel econômico dentro das famílias.

A participação significativa dos jovens na renda familiar evidencia que o ingresso precoce no mercado de trabalho, muitas vezes não ocorre apenas por escolha própria do jovem, mas também por uma necessidade financeira. Dessa forma, é possível notar um reforço nos estudos desenvolvidos por Moraes (2021), onde há a uma indicação de que a aprendizagem profissional funciona simultaneamente como um mecanismo de qualificação e estratégia e apoio à subsistência familiar.

A amostra de respondentes é composta predominantemente por aprendizes residentes em João Pessoa. Ou seja, 83,3% dos respondentes indicaram residir na capital paraibana, seguidos por 6,7% de residentes em Santa Rita e 6,7% residentes em Bayeux e 3,3% em Caaporã.

A distribuição geográfica onde os aprendizes respondentes desenvolvem as atividades práticas do programa está demonstrada no Gráfico 6. Verifica-se que 90% dos aprendizes estão alocados em empresas localizadas em João Pessoa, enquanto 7% no município de Bayeux e 3% em Santa Rita, ambos pertencentes à região metropolitana de João Pessoa.

Gráfico 6 - Cidade onde trabalha



Fonte: dados da pesquisa (2026).

A delimitação de aspectos socioeducacionais dos aprendizes pesquisados elencou características importantes sobre o público que está inserido no mercado de trabalho através

do programa de aprendizagem profissional. Os dados demonstram predominância de jovens mulheres, residentes em João Pessoa, com rendimento familiar mensal entre 1 e 2 salários mínimos e que, em sua grande maioria, contribuem financeiramente com o sustento familiar.

Os resultados demonstram que a maior parte dos aprendizes ainda se encontra em processo de formação educacional, sobretudo no ensino médio e superior, evidenciando a presença da dupla jornada de estudos e trabalho como característica marcante da trajetória desses jovens.

Essa realidade reforça a complexidade vivenciada pelas juventudes contemporâneas no processo de transição entre escola e trabalho, uma vez que o ingresso precoce no mundo do trabalho exige dos jovens a necessidade de conciliar responsabilidades estudantis, profissionais e, em muitos casos, familiares. Conforme apontam Corrachano et al. (2020), a crescente presença de jovens que trabalham e estudam evidencia mudanças nas dinâmicas de inserção social e profissional da juventude brasileira, marcadas pela antecipação das responsabilidades econômicas e pela necessidade de adaptação às exigências do mercado.

4.1.2 Percepções acerca da vivência no programa de aprendizagem

A análise da vivência dos jovens através do Programa Jovem Aprendiz evidencia, que a maior parte dos respondentes está em sua primeira oportunidade de trabalho formal. Ou seja, 80% dos aprendizes afirmam estar vivenciando a sua primeira experiência profissional, enquanto 20% indicam já ter tido algum tipo de experiência anterior.

E por meio desse dado é possível notar que através do programa diversos jovens estão tendo não apenas oportunidade de entrar no mundo do trabalho, mas também o primeiro contato com rotinas administrativas, responsabilidades, relações hierárquicas e exigências próprias de cada ambiente laboral.

Nessa perspectiva, além de identificar quais jovens já possuem experiências anteriores é importante observar quais arcos ocupacionais esses aprendizes estão inseridos, tendo em vista que o ambiente influencia diretamente o tipo de atividade desenvolvida. A divisão dos arcos ocupacionais que os aprendizes ocupam podem ser visualizadas através da Tabela 1:

Tabela 1: Relação entre arco ocupacional e experiência profissional prévia dos jovens aprendizes

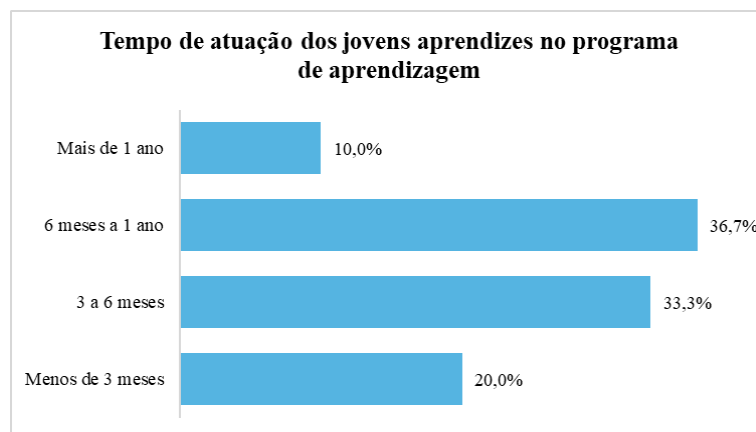
Arco Ocupacional	Primeira Experiência (Sim)	Primeira Experiência (Não)
Aprendiz em Arco Ocupacional em Comércio, Atacadista e Varejista	3,3%	0,0%
Aprendiz em Arco Ocupacional Em Serviços Administrativos	40,0%	13,3%
Aprendiz em Setor Bancário em Serviços Administrativos	36,7%	6,7%
Total	80,0%	20,0%

Fonte: dados da pesquisa (2026).

A maior parte dos respondentes estão atuando no ambiente administrativo, sendo eles 53,3% em serviços administrativos e 43,4% são do setor bancário em serviços administrativos e também está presente 3,3% de respondentes do arco ocupacional em comércio, atacadista e varejista.

Além da área de atuação, o tempo em que o jovem está no programa também constitui um elemento importante para analisar a vivência dos aprendizes. A maior parte dos respondentes possuem tempo de atuação no programa de aprendizagem em média de 3 meses a 1 ano, sendo 36,7% estão com tempo de atuação entre 6 meses a 1 ano, seguidos por 33,3% com tempo entre 3 a 6 meses. Outros 20% dos respondentes estão iniciando a experiência no programa (menos de 3 meses) e os 10% restante já estão atuando a mais de um ano, conforme Gráfico 7:

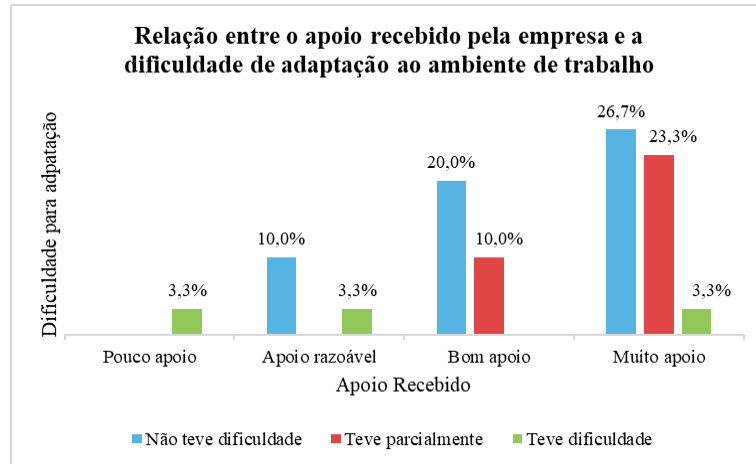
Gráfico 7 - Tempo de atuação dos jovens aprendizes no programa de aprendizagem



Fonte: dados da pesquisa (2026).

Também é relevante observar como esses aprendizes percebem o apoio recebido pela empresa e de que forma esse apoio se relaciona com sua adaptação ao ambiente de trabalho. Conforme evidencia Máximo (2012), quando as empresas negligenciam o acompanhamento e atribuem atividades sem o devido suporte, os aprendizes podem vivenciar dificuldades de adaptação. Nesse sentido, a relação entre o apoio recebido pela empresa e a dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho pode ser observada no Gráfico 8:

Gráfico 8 - Relação entre o apoio recebido pela empresa e a dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2026).

É possível notar a relevância do apoio recebido pela empresa na adaptação ao ambiente de trabalho. Dentro dos eixos daqueles que receberam um bom apoio e muito apoio, apenas 3,3% tiveram alguma dificuldade para adaptação, 33,3% tiveram dificuldades parciais e 46,7% dos jovens não tiveram nenhuma dificuldade. Em contrapartida as empresas que ofereceram pouco apoio ou apoio razoável, resultaram em um percentual de 6,6% de aprendizes que tiveram dificuldades.

Esse resultado demonstra que a adaptação do jovem ao trabalho não depende exclusivamente de características individuais, mas também do processo de integração profissional que é oferecido pelas organizações. O acompanhamento contínuo, a construção de relações de apoio e a existência de ambientes empresariais mais receptivos tendem a reduzir inseguranças típicas do início da trajetória profissional.

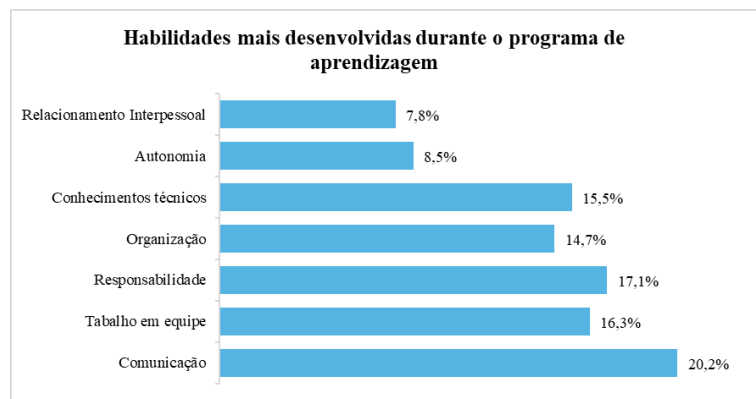
A forma como o aprendiz se adapta ou não às atividades que são propostas pela empresa impacta diretamente na construção da percepção do impacto daquele momento para o desenvolvimento profissional do jovem. Com isso, 83% dos respondentes afirmaram que as atividades que desenvolvem na empresa contribuem para a formação profissional. Enquanto 17% responderam que contribuem parcialmente para o desenvolvimento.

A avaliação desse processo é uma parte importante para a sustentabilidade do programa e engajamento dos jovens. Partindo desse ponto 63% dos respondentes avaliam que até o presente momento da pesquisa avaliam como muito boa e outros 37% dos respondentes avaliam como boa. O ponto a se observar é que não foi obtida nenhuma resposta que

indicasse algum ponto negativo em relação ao programa, o que reforça a importância do incentivo e cuidado com o programa.

Observando o cenário positivo em relação a vivência no programa de aprendizagem, abre espaço para o entendimento de quais habilidades os aprendizes percebem desenvolver nesse momento. Mediante isso, é possível observar que os respondentes indicaram o desenvolvimento das habilidades mostradas no gráfico 9:

Gráfico 9 - Habilidades mais desenvolvidas durante o programa de aprendizagem



Fonte: dados da pesquisa (2026).

Podemos notar que 84,5% das habilidades listadas acima estão relacionadas a habilidades comportamentais (comunicação, responsabilidade, trabalho em equipe, organização, autonomia, relacionamento interpessoal). Ficando 15,5% para conhecimentos técnicos.

A predominância das competências comportamentais entre as habilidades desenvolvidas vai ao encontro direto com os estudos que apontam comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas adaptabilidade e sociabilidade como aspectos altamente valorizados nos processos de inserção de profissionais no mercado de trabalho (Pereira, 2023).

A partir do momento em que o jovem adentra em um ambiente organizacional ele é exposto a diversas situações, que na maioria das vezes, ainda não haviam sido vivenciadas.

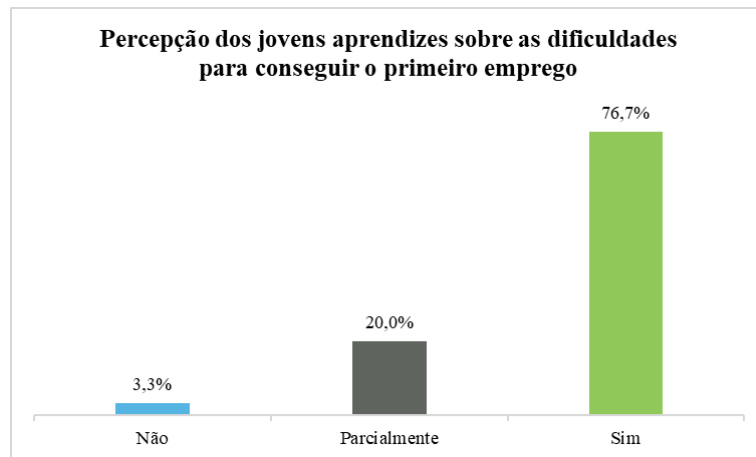
A vivência do aprendiz durante o programa de aprendizagem precisa da contribuição direta da empresa, ou seja, para que o jovem tenha uma boa experiência no momento de inserção no mercado de trabalho é imprescindível o apoio das organizações no processo de orientação profissional. Como alertam os estudos desenvolvidos por Silva e Oliveira (p. 479, 2025), “o acompanhamento dos jovens ao longo do período de aprendizagem é um ponto

crucial para o sucesso do programa”. Ou seja, as empresas precisam agir com um agente de transformação, garantindo um ambiente seguro para o desenvolvimento (Moraes, 2021).

4.1.3 Percepções sobre desafios enfrentados para inserção no mercado de trabalho e percepções sobre o papel do programa de aprendizagem

O processo de inserção no mercado de trabalho é um desafio para todos, porém para aqueles que ainda não possuem nenhum tipo de experiência é mais desafiador. Tendo em vista que as organizações, na maioria das vezes, optam por pessoas que já tenham algum tipo de experiência, pois assim se tem uma maior facilidade de adaptação e menos custos (Bertaiolli, 2021; Pastore, 2020). E esse momento desafiador é ilustrado através do Gráfico 10:

Gráfico 10 - Percepção dos jovens aprendizes sobre as dificuldades para conseguir o primeiro emprego

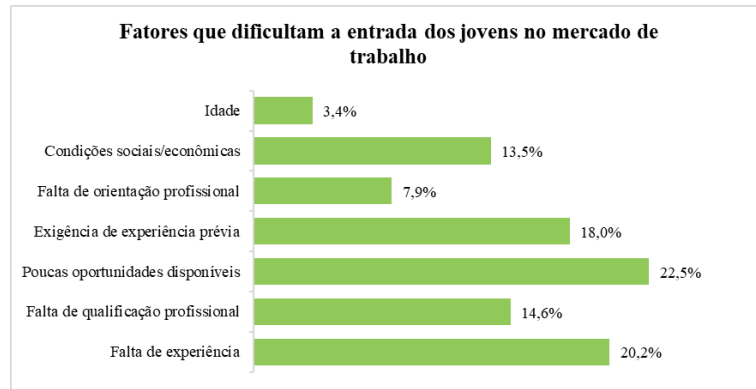


Fonte: dados da pesquisa (2026).

É possível notar que a maioria dos respondentes (76,7%) consideram que sim, existem dificuldades para conseguir o primeiro emprego, 20% considera que parcialmente existe dificuldade, enquanto 3,3% afirmam que não há dificuldades.

No gráfico 11 é possível observar a percepção dos fatores que dificultam a entrada de jovens no mercado de trabalho:

Gráfico 11 - Fatores que dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2026).

Os dados demonstram que, na percepção dos jovens respondentes, as principais dificuldades para a inserção no mercado de trabalho estão relacionadas à poucas oportunidades disponíveis (22,5%), à falta de experiência (20,2%) e também à exigência de experiência profissional prévia (18%). Além disso, também foi apontado que a falta de qualificação profissional (14,6%), condições sociais/econômicas (13,5%) como fatores que dificultam o processo de inserção. Com menor incidência, mas não menos importante, também foram mencionados aspectos como a falta de orientação profissional (7,9%) e a idade (3,4%).

As principais barreiras enfrentadas por aqueles que estão iniciando a trajetória profissional está ligada às exigências do mercado por experiência e à ausência de oportunidades compatíveis com o momento vivido por aqueles que estão dando os primeiros passos trabalhistas. E isso reforça a importância dos instrumentos de profissionalização, indicados por Bertaiolli (2021) para o desenvolvimento de habilidades profissionais da juventude que passa pelo momento de transição escola-trabalho.

As dificuldades em relação ao mercado de trabalho não acaba após a inserção e início do trabalho. Tendo em vista que 43,3% dos jovens afirmaram ter enfrentado parcialmente dificuldades e 16,7% enfrentaram dificuldades ao iniciar a experiência profissional. Outros 40% afirmaram que não enfrentaram dificuldades nesse momento inicial.

Entre as principais dificuldades enfrentadas pelos aprendizes durante o início da trajetória profissional destacam-se a insegurança ou falta de confiança (19,7%) junto com a dificuldade de comunicação (18,3%). A insegurança demonstrada pelos respondentes pode estar relacionada à ausência de experiências anteriores de trabalho, ao receio de não atender às expectativas e à necessidade de adaptação a novas formas de convivência. Ou seja, para muitos jovens é de fato um momento de transição, como é descrito por Paiva (2016).

E ao encontro do momento onde muitos jovens enfrentam os primeiros desafios relacionados ao ambiente organizacional. Essas dificuldades são ilustradas no Gráfico 12 como podemos observar a seguir:

Gráfico 12 - Principais dificuldades enfrentadas ao iniciar no mundo do trabalho

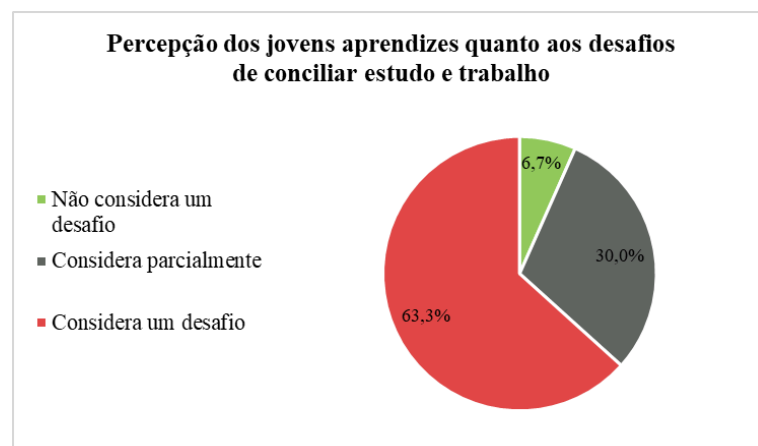


Fonte: dados da pesquisa (2026).

Para além disso também é possível notar outras barreiras como a dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho (16,9%), conciliação de estudos e trabalho (14,1%), falta de experiência profissional (12,7%), falta de conhecimento técnico (11,3%) e por último, com 7% o relacionamento com colegas ou gestores.

Considerando que 63,3% dos respondentes são estudantes regulares do ensino básico (fundamental e médio) e superior é necessário que esse jovem concilie a atuação profissional como jovem aprendiz com os estudos da escola ou faculdade. E para os respondentes, conforme Gráfico 13, apenas para 6,7% dos respondentes conciliar a rotina de trabalhos e estudos não é considerada um desafio.

Gráfico 13 - Percepção dos jovens aprendizes quanto aos desafios de conciliar estudo e trabalho



Fonte: dados da pesquisa (2026).

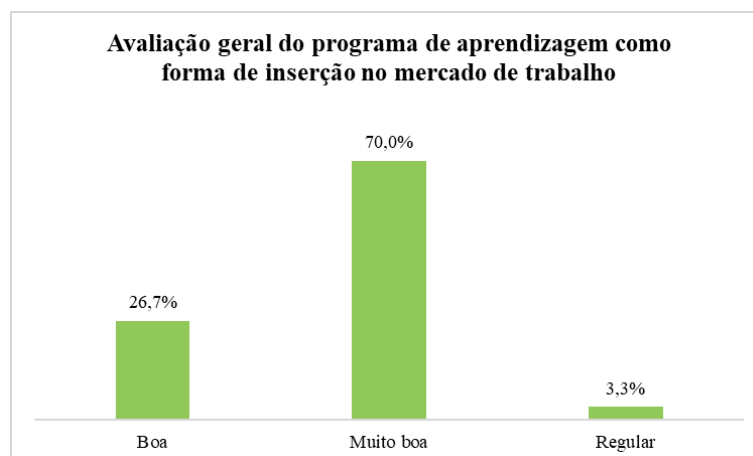
A elevada percepção de dificuldade para conciliar estudos e trabalho, identifica entre 93,3% dos respondentes, evidencia que a dupla jornada também é um desafio vivenciado pelos jovens aprendizes. Assim, a experiência do jovem aprendiz revela uma tensão característica da juventude trabalhadora: ao mesmo tempo em que o programa favorece a inserção formal e protegida no mercado, também exige do jovem maior organização para administrar a exaustiva conciliação e sobrecarga de responsabilidades escolares, profissionais e familiares (Máximo, 2012; Silva; Oliveira, 2025, Moraes, 2021).

Pode-se concluir que, as percepções dos jovens revela um cenário marcado por uma contradição frequentemente presente no mercado de trabalho: de um lado se exige experiência prévia, porém se limita o acesso às oportunidades destinadas a quem busca a primeira experiência profissional. Essa dinâmica tende a ampliar as dificuldades de inserção da juventude, sobretudo entre os jovens que enfrentam os desafios estruturais proveniente do contexto socioeconômico em que estão inseridos. (Ribeiro, 2022; Moraes, 2021; Silva; Oliveira, 2025

Através desses dados é possível notar a relevância do programa de aprendizagem profissional como uma política pública com atuação direta entre a juventude e o mercado de trabalho. Oferecendo oportunidades de desenvolvimento profissional para os jovens que, em muitos casos, enfrentam maiores dificuldades de acesso ao emprego formal.

Nesse sentido, 70% dos aprendizes avaliaram o programa como “muito bom” para a inserção no mercado de trabalho, outros 26,7% avaliaram como “bom”. Apenas 3,3% contribuíram com uma avaliação regular, não havendo registro de avaliações negativas, conforme podemos notar no Gráfico 14:

Gráfico 14 - Avaliação geral do programa de aprendizagem como forma de inserção no mercado de trabalho



Fonte: elaborado pelo autor, 2026

Os resultados evidenciam a percepção favorável dos jovens quanto à contribuição do programa para o acesso ao primeiro emprego, desenvolvimento profissional e preparação para as exigências do mercado de trabalho. E isso pode ser validado pois a totalidade dos respondentes (100%) acredita que o programa facilita o ingresso do jovem no mercado de trabalho, além disso 100% dos respondentes recomenda-o para outros jovens.

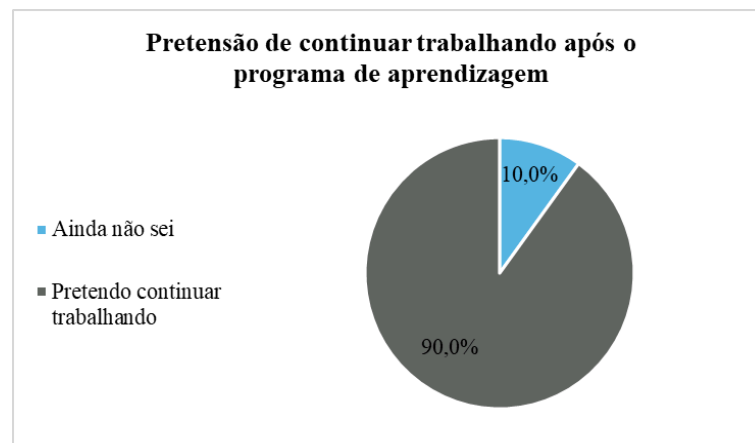
Sabendo que o mercado de trabalho é um ambiente competitivo e visando as exigências que precisam ser atendidas, 96,7% dos respondentes afirmam que o programa contribui para a preparação para atender as exigências do mercado. Enquanto apenas 3,3% considera essa contribuição parcial. Através da pesquisa também é possível notar que os respondentes reconhecem a relevância do programa para conseguir o primeiro emprego, uma vez que 73,3% afirmaram que enfrentariam mais dificuldades sem o programa e, enquanto 23,3% afirmaram que essa dificuldade aconteceria de forma parcial. Já 3,3% afirmaram que não encarariam dificuldades para inserir-se no mercado.

4.1.4 Percepção sobre o futuro profissional

Faz parte do programa de aprendizagem proporcionar para os seus participantes uma nova perspectiva profissional e de construção de carreira. Ao encontro dos estudos de Moraes (2021) e Máximo (2012), muitas vezes o aprendiz inicia sua trajetória profissional visando a complementação de renda familiar, porém a partir dessa experiência, encontram a possibilidade de ressignificar esse momento, considerando novos caminhos para o futuro, como por exemplo ingressar no ensino superior e ter uma carreira profissional consolidada.

Dentro dessa perspectiva, 90% dos respondentes apresentam uma pretensão de continuar trabalhando após o programa de aprendizagem. E apenas 10% responderam que ainda não sabe se irão ou não continuar trabalhando como podemos notar no Gráfico 15:

Gráfico 15 - Pretensão de continuar trabalhando após o programa de aprendizagem



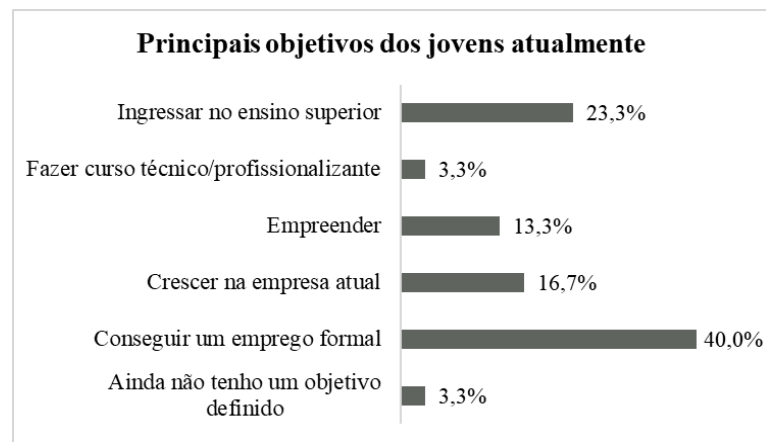
Fonte: dados da pesquisa (2026).

E para além da pretensão de continuar trabalhando, dentro os nossos respondentes 70% afirmaram que gostariam de continuar trabalhando na mesma empresa e 30% que talvez gostariam de seguir trabalhando na mesma organização. A experiência profissional acaba impactando diretamente os planos profissionais desses dos jovens em início de carreira, onde através dessa experiência os jovens visualizam um espaço para a descoberta dos caminhos que querem trilhar (Gutierrez, 2024). Reforçando o papel do programa de aprendizagem na ampliação de horizontes, favorecendo a redefinição das expectativas acerca do trabalho, da educação e da construção de carreira.

Tendo em vista que 43,3% afirmaram que a experiência do programa de aprendizagem influenciou muito os objetivos profissionais, 50% afirma que parcialmente foram influenciados por essa experiência. Enquanto 3,3% afirmam serem pouco influenciados e 3,3% respondem que não foram influenciados pelo programa.

Considerado no qual o nível do programa de aprendizagem influencia os objetivos profissionais dos aprendizes é possível notar que o maior objetivo dos respondentes é conseguir um emprego formal (40%) seguidos de ingressar no ensino superior (23,3%) conforme o Gráfico 16.

Gráfico 16 - Principais objetivos dos jovens atualmente



Fonte: dados da pesquisa (2026).

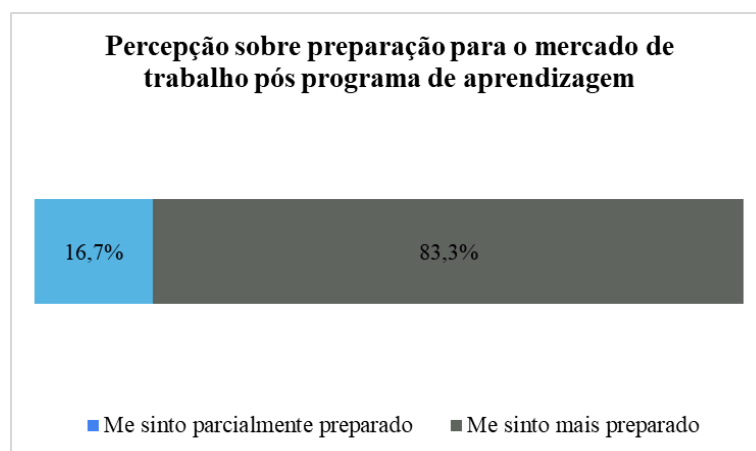
Para além disso é possível notar um interesse por crescer na empresa atual onde se é aprendiz (16,7%), empreender (13,3%), fazer um curso técnico/profissionalizante (3,3%). Apenas 3,3% dos respondem ainda não possuem um objetivo definido.

A preparação desse jovem para o mercado de trabalho também é uma visão importante para a sustentabilidade do programa de aprendizagem, na percepção dos respondentes as chances de conseguirem um novo emprego (ou serem efetivados) após o

programa são muitas altas (6,7%) e altas (76,7%), seguido por 16,7% que consideram médias as chances de recolocação profissional.

E a realocação desses profissionais que passaram pelo processo formativo também é resultado do modo no qual eles se consideram preparados para encarar os próximos desafios no mundo do trabalho. Sobre a preparação para o mercado de trabalho pós programa de aprendizagem temos um cenário positivo, tendo em vista que 83,3% dos respondentes se consideram mais preparados e 16,7% consideram-se parcialmente preparados. Como podemos notar no Gráfico 17:

Gráfico 17 - percepção sobre preparação para o mercado de trabalho pós programa de aprendizagem



Fonte: dados da pesquisa (2026).

Dentro do contexto de trabalho atual, os jovens são expostos a um nível mais elevado de relações intergeracionais, ou seja, os jovens convivem com pessoas de diferentes gerações. E é possível observar que cada geração se relaciona de uma forma com o trabalho, ou seja, para cada geração o trabalho tem uma importância diferente. Porém para os respondentes da pesquisa o trabalho ocupa um lugar importante para que se alcance os objetivos pessoais e profissionais. É possível notar que 96,7% dos respondentes consideram o trabalho importante para se alcançar os objetivos de vida, enquanto 3,3% considera que o trabalho é parcialmente importante, como pode ser visualizado no Gráfico 18:

Gráfico 18 - Percepção sobre a importância do trabalho para alcançar os objetivos de vida



Fonte: dados da pesquisa (2026).

De modo geral, foi possível evidenciar que a experiência no Programa Jovem Aprendiz influencia não apenas a inserção imediata dos jovens no mercado de trabalho, mas também a construção de expectativas profissionais futuras. E isso é indicado de forma direta com a intenção de continuar trabalhando, o interesse em permanecer na empresa, a busca por emprego formal e o desejo de ingressar no ensino superior.

Além disso, a elevada percepção sobre a importância do trabalho para alcançar os objetivos de vida reforça que, para os jovens pesquisados, a experiência profissional ocupa um lugar significativo e central em seus projetos (Melsert; Bock, 2015; Veriguine; Basso; Soares, 2014). Assim, o programa de aprendizagem pode ser compreendido como uma experiência que ultrapassa a dimensão da primeira inserção no mercado. Como atesta Moura (2009), ao vivenciarem essa transição, os jovens adquirem uma nova forma de ver o mundo, o que favorece o amadurecimento, a consolidação de responsabilidades e a definição de novos caminhos e objetivos para o futuro.

4.2 PERCEPÇÕES DOS ATORES EMPRESA CONTRATANTE E ENTIDADE FORMADORA SOBRE A INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

4.2.1 Percepção sobre o processo de inserção dos jovens no mercado de trabalho

4.2.1.1 Percepção sobre o perfil do jovem aprendiz

As falas dos entrevistados permitem identificar percepções acerca do perfil dos jovens que estão inseridos no mercado de trabalho, através do programa de aprendizagem. Acerca desse perfil, a entidade formadora afirma que “*Temos jovens aprendizes de todos os bairros, e de todas as classes sociais, porém em sua grande maioria, jovens oriundos de uma situação socioeconômica vulnerável, que é o foco do programa*” (E3).

Além da característica socioeconômica, os entrevistados que representam a empresa contratante evidenciam que esses jovens estão passando por um processo de transição entre escola e trabalho. É possível afirmar que: “*estão saindo do ensino médio e não leva tanto a sério o ambiente corporativo*” (E1), demonstrando dificuldades iniciais de adaptação ao ambiente do trabalho. Complementando essa percepção, E2 diz que: “*tem esse gap gigantesco de habilidade social*”. Evidenciando dificuldades relacionadas à comunicação e interação social.

As falas apresentadas indicam que os jovens inseridos no programa de aprendizagem possuem características claras, ou seja, o perfil marcado pela vulnerabilidade socioeconômica, destacado pela entidade formadora, o desafio relacionado à transição entre escola e trabalho e também ao desenvolvimento de habilidades sociais. Ou seja, para que o jovem chegue a ser incluído no mercado de trabalho ele precisa passar por diversas barreiras sociais, e isso reforça a importância do programa de aprendizagem como mecanismo de inclusão e desenvolvimento.

4.2.1.2 Desafios percebidos para inserção no mercado de trabalho

O início da trajetória profissional dos jovens é marcado por diferentes transformações e pelo enfrentamento de desafios que dificultam sua inserção no mercado de trabalho. Dentre os principais desafios apontados pelos entrevistados, destaca-se a exigência de experiência prévia, evidenciada pela seguinte fala por parte do próprio ator, empresa contratante: “*Muitas empresas hoje em dia, não pegam pessoas sem experiência.*” (E1).

Além da exigência da experiência prévia, os jovens precisam lidar com o cenário evidenciado pela fala da entidade formadora: “*São poucas vagas, ainda*” e que “*são muitos jovens querendo uma oportunidade*” (E3). Ou seja, existe um cenário limitado de oportunidades e que na maioria das vezes, as empresas só optam por realizar contratações de jovens quando são notificadas pelos órgãos fiscalizadores responsáveis.

Outro ponto que foi abordado nas entrevistas foi o choque geracional dentro do contexto organizacional. Sobre esse aspecto, a empresa contratante afirma que: “*tem esse preconceito da geração*” (E2). Atualmente o espaço organizacional é ocupado por uma diversidade de gerações que convivem entre si, produzindo divergências relacionadas à forma de compreender o trabalho e expectativas em relação às novas gerações inseridas.

As falas apresentadas demonstram que os jovens enfrentam diferentes obstáculos no processo de ingresso no mundo do trabalho, diretamente ligados a falta de experiência prévia, a falta de oportunidades disponíveis e também o choque geracional. Corroborando com o

desafio pela busca da experiência temos a seguinte fala da empresa contratante: *“digo por experiência própria, que muitas vezes eu levei um não, porque eu não tinha experiência”* e reconhece ainda que *“ eu acredito que se eu tivesse ingressado como jovem aprendiz e depois tentasse um novo emprego seria muito mais fácil.”* (E1).

Nesse contexto, observa-se que o programa de aprendizagem se apresenta como um importante mecanismo de superação desses desafios, possibilitando ao jovem o acesso à primeira oportunidade de trabalho e o desenvolvimento inicial de competências necessárias para a permanência e crescimento no mercado de trabalho.

4.2.1.3 Programa de aprendizagem como vantagem competitiva

Quando superado as dificuldades iniciais para à inserção no mercado de trabalho, o programa de aprendizagem traz para esses jovens em início de carreira um enorme diferencial frente aos demais candidatos em busca de uma posição no mundo do trabalho. E isso pode ser visto através da fala da empresa contratante: *“Então quando ele recebe ali uma experiência com um contrato de um ano como jovem aprendiz, já vai ter uma chance maior no mercado de trabalho”*.

Os relatos também demonstram uma percepção positiva referente aos jovens que passaram pelo programa de aprendizagem. Na perspectiva de empresa contratante é possível notar que o programa de aprendizagem *“cria uma vantagem para esse jovem”* (E2) e complementa dizendo que *“o profissional, ele é outro quando ele passa esse período de aprendizagem.”* (E2).

Além disso, a entidade formadora destaca que a experiência proporcionada pelo programa de aprendizagem contribui diretamente para a construção do currículo profissional desses jovens. Nesse sentido, a entidade formadora diz que: *“um aprendiz já sai com um currículo mudado, então esse currículo, que antes era zerado, agora já tem essa experiência”*. Destacando o papel essencial da formação conjunta, por meio das do aprendizado técnico-profissional fornecido pela própria entidade formadora e também pela prática profissional desenvolvida dentro do mundo do trabalho. E cabe ressaltar que, através dessa experiência profissional inicial, os jovens possuem mais chaves de se destacar em processos seletivos e garantir um espaço no ambiente de trabalho.

Reforçando a discussão de Pastore (2020) e Bertaiolli (2021) referente às exigências do mercado por experiência e também conectado aos fatores estruturais fazem com que os jovens sejam impactados de forma direta no momento de ingressar no mercado de trabalho. Contudo, o programa de aprendizagem profissional surge como um mecanismo para a

superação dos desafios, possibilitando o desenvolvimento de competências, habilidades e atitudes que corroboram para a construção de uma vantagem competitiva frente às exigências do mercado de trabalho.

4.2.2 Percepção acerca dos desafios enfrentados pelos jovens aprendizes na trajetória inicial de inserção profissional.

Após passar pelo processo de seleção e admissão em uma organização, os jovens passam por um período de adaptação ao ambiente de trabalho, que também é permeado por dificuldades. Dentre os principais desafios apontados pelos entrevistados. A empresa contratante destaca que a insegurança é o principal desafio observado no início da trajetória, *“alguns entram muito inseguros”* (E1), o entrevistado acrescenta que essa insegurança se relaciona com o *“medo de errar ou ser repreendido”* (E1).

Ainda na percepção da empresa contratante, se tem mais uma dificuldade observada: *“a comunicação é o principal, disparado”* (E2). E aqui é aberto a discussão acerca de aspectos comportamentais, sendo a comunicação o principal. Relata também que: *“usam muito o celular no ambiente de trabalho”* (E2) e complementa ainda que *“E por incrível que pareça, apesar deles serem extremamente conectados, eles são totalmente alheios a algumas ferramentas”* (E2).

Corroborando com a identificação dos desafios enfrentados no início da trajetória profissional desses jovens, a entidade formadora também aponta dificuldades em relação à adaptação ao mercado de trabalho, destacando que alguns jovens trazem *“vícios do dia a dia”* (E3) e *“resistências”* (E3). E também reforça que, na perspectiva do engajamento ser jovem aprendiz acaba não sendo a opção mais atrativa, *“o salário muitas vezes já não é uma contrapartida para os jovens, não é muito atraente.”* (E3) e por fim, também destaca que alguns jovens *“são resistentes a horário”* e que *“fica faltando um pouco de disciplina em seu início”* (E3).

As falas elucidam que os desafios iniciais que os jovens enfrentam não se restringem à execução de tarefas, mas envolvem dimensões emocionais e comportamentais, como pontuado pela entidade formadora. A insegurança e o medo de errar indicam que a entrada no mercado de trabalho representa, para muitos jovens, uma experiência nunca vivida antes e essa experiência é cercada de expectativas.

Outro aspecto importante referente ao papel da própria empresa no processo de inclusão na empresa. A entidade formadora pontua que por muitas vezes, as organizações *“não utiliza o todo que o jovem pode fornecer para a empresa, então coloca poucas tarefas*

para esses aprendizes ou tarefas muito simples” (E3). Essa fala indica que os desafios da trajetória inicial não estão apenas nos jovens, mas também na forma como as empresas constroem suas trilhas de aprendizagem. Quando as atividades são pouco desafiadoras, desconectadas do potencial do jovem e distante do conteúdo programático fornecido na formação técnico-profissional, o programa pode perder parte da sua capacidade de desenvolvimento e afetar o engajamento do aprendiz.

Ou seja, é possível notar que a trajetória inicial do jovem aprendiz é marcada por um processo de adaptação mútua: de um lado, o jovem precisa desenvolver segurança, disciplina, comunicação e postura profissional; de outro, a empresa, precisa oferecer acompanhamento, atividades significativas e condições para que esse jovem possa amadurecer e se desenvolver profissionalmente.

4.2.3 Percepção do papel do programa de aprendizagem profissional na preparação e inclusão dos jovens no mercado de trabalho.

4.2.3.1 A integração do jovem aprendiz no contexto organizacional

A inserção dos jovens no ambiente organizacional se dá inicialmente pela integração e acolhimento feito pelas empresas. Sobre esse aspecto, a empresa contratante afirma que os jovens passam por *“um treinamento um pouco mais detalhado (...), porque estão ingressando no mercado de trabalho, alguns pela primeira vez, então é um treinamento mais qualificado, mais aprofundado”* (E1). Destaca também que o acompanhamento *“é diferente”* (E1), esse olhar de acompanhamento mais de perto envolve todos, seja no processo de treinamento e também de gestão: *“tanto por parte do supervisor, quanto por parte também dos instrutores de treinamento, que tem aquela curva de aprendizado, entendeu? Ai tem umas métricas diferentes também, cobranças também são diferentes dos colaboradores normais.”* (E1).

As falas demonstram que o processo de integração dos aprendizes exige acompanhamento contínuo e adaptação das práticas organizacionais, tendo em vista que a formação técnico-profissional do aprendiz deve ser organizada de forma que, a complexidade seja elevada de forma progressiva, considerando que muitos jovens estão vivenciando a primeira experiência profissional (Brasil, 2024).

Nesse mesmo contexto, também temos o cenário apresentado pela empresa contratante que indica nas suas falas a percepção da forma como o jovem é integrado no espaço organizacional depende diretamente da intencionalidade atribuída ao programa de aprendizagem pelas empresas. Ou seja, tem empresa *“onde o aprendiz chega apenas para*

cumprir uma cota” (E2) e é direcionado para um experiência de “trabalho que é mais chato, imprimir, fazer ali uma xerox, fazer limpeza, organização, exclusivamente.” (E2).

Por outro lado, apresenta uma perspectiva de experiência organizacional em que o programa é percebido como um espaço de desenvolvimento profissional e social, existindo *“uma preocupação social de como esse jovem chega até a empresa” (E2)*. E também há uma preparação para estabelecer a rotina desse novo aprendiz *“existe ali uma grade de atividades que ele vai fazer, um rodízio entre os subsistemas daquela área que deixará ele preparado” (E2)*.

E o cenário onde o programa é visto apenas com o olhar burocrático, pode ser corroborado com a fala da entidade formadora, que demonstra que, é possível notar que em algumas organizações existe uma certa distorção acerca do papel do jovem aprendiz. *“Algumas empresas não entendem que o jovem aprendiz, tá ali para aprender, ele não tá ali para contribuir como um funcionário de carreira”* e complementa *“Não todas as empresas, mas alguns poucos funcionários de algumas empresas, eles veem o jovem aprendiz, um funcionário efetivo e o exigem de tal forma, o que não pode.”*, trazendo a percepção clara de que o jovem *“ele inicia na empresa pra aprender” (E3)*. E também delimita de forma direta o papel do aprendiz dentro da empresa *“o jovem aprendiz, ele possui direitos e deveres, e um dos principais direitos é cumprir sua carga horária, não fazer hora extra, não realizar atividades insalubres”*.

As falas dos entrevistados evidenciam a coexistência de diferentes compreensões acerca da finalidade do programa de aprendizagem. Em algumas organizações, o programa ainda é percebido predominante como uma obrigação legal, voltada ao cumprimento de cotas e exigências fiscalizatórias, o que pode resultar na atribuição de atividades pouco compatíveis com os objetivos formativos da aprendizagem profissional e no distanciamento do princípio da complexidade progressiva destacada pela entidade formada.

Por outro, os relatos também demonstram que o programa pode ser concebido como uma estratégia de desenvolvimento profissional e social, permitindo que as empresas participem ativamente da formação dos jovens e da construção de competências alinhadas às suas necessidades organizacionais. Nesse sentido, a aprendizagem profissional ultrapassa o caráter meramente legal e passa a contribuir para a preparação de futuros profissionais, favorecendo a atração, o desenvolvimento e a retenção de talentos.

4.2.3.2 Principais habilidades desenvolvidas

A vivência do jovem no programa de aprendizagem proporciona um ambiente rico em desenvolvimento profissional e pessoal. Em relação ao desenvolvimento dos jovens, os entrevistados citam que as principais habilidades desenvolvidas são: confiança, comunicação, resiliência, adaptação às diferenças e utilização de ferramentas de trabalho.

A confiança aparece associada ao processo de acolhimento e integração inicial. Sobre essa habilidade, a empresa contratante afirma que, quando o aprendiz “*se sente acolhido, ele tem confiança*” (E1) e complementa dizendo que isso contribui para que o jovem consiga “*desenvolver melhor tanto na empresa atual que ele está, quanto futuramente*” (E1). Ou seja, a fala evidencia que o ambiente organizacional influencia de forma direta o processo de desenvolvimento desses jovens, especialmente por meio da construção de ambientes emocionalmente seguros durante a trajetória profissional.

Ao abordar os aspectos em que os jovens mais evoluem durante o programa, seguindo na percepção da empresa contratante, temos a “*comunicação*” (E2), tanto para aqueles que já possuem maior facilidade de interação quanto para aqueles que apresentam mais dificuldade. Junto com a comunicação, o ator também cita a “*resiliência*” (E2), como habilidade desenvolvida ao longo da experiência, afirmando que “*o mercado de trabalho envolve isso, frustração, cobrança e tudo mais*” (E2).

Outro ponto evidenciado pelos entrevistados refere-se à capacidade de adaptação às diferenças presentes no ambiente organizacional. A empresa contratante também observa que, “*muitas vezes eles vão trabalhar com pessoas que têm o dobro da idade deles*” (E2), demonstrando que a convivência no espaço de trabalho exige dos jovens a capacidade de lidar com diferentes gerações, perspectivas e formas de atuação profissional.

Além das competências comportamentais, os relatos também evidenciam o desenvolvimento de habilidades técnicas relacionadas às atividades exercidas no cotidiano profissional, especialmente por meio das “*ferramentas que eles aprendem*” (E2).

Fechando a percepção sobre o desenvolvimento dos jovens, a entidade formadora dá ênfase principalmente no desenvolvimento das soft skills, dizendo: “*é uma evolução em relação às softskills, o comportamento melhora, a disciplina melhora, realmente a um amadurecimento*” (E3).

Ao longo da jornada de aprendizagem, os jovens desenvolvem maior responsabilidade, disciplina, capacidade de comunicação e adaptação ao ambiente de trabalho, que são aspectos fundamentais para sua permanência e crescimento no mercado de trabalho. Nesse sentido, a aprendizagem profissional não se limita apenas ao desenvolvimento técnico,

mas também atua na construção da postura profissional e da compreensão das dinâmicas presentes no mundo do trabalho.

Dessa forma, o processo de amadurecimento vivenciado pelos jovens, destacado pela entidade formadora, durante o processo evidencia o potencial formativo da aprendizagem, ao mesmo tempo em que reforça a necessidade de constante aprimoramento das práticas adotadas pelas organizações e entidades envolvidas nesse ecossistema.

4.2.3.3 Limitações percebidas acerca do programa de aprendizagem

Apesar das contribuições proporcionadas pelo programa de aprendizagem no processo de inserção e desenvolvimento profissional de jovens, os entrevistados também trouxeram limitações relacionadas à execução do programa e o seu alcance enquanto política de inclusão ao mercado de trabalho.

Sobre a dimensão teórica e formativa, proporcionada pelas entidades formadoras, responsáveis pela aprendizagem, ao olhar da empresa contratante temos que: *“às vezes eles fazem um curso que não tem muito a ver com o que ele está exercendo no trabalho”* (E1). No mesmo sentido, temos diz que os jovens *“reclamam bastante dos conteúdos ultrapassados das formações do eixo de aprendizagem administrativa”* (E2). Trazendo à tona um possível desalinhamento entre os conteúdos trabalhados e as exigências do cotidiano profissional.

Para além do conteúdo programático desenvolvido no eixo educacional, a empresa contratante, também aponta questões relacionadas a *“carga horária teórica”* (E2). Trazendo a percepção de que, em alguns contextos, essa dinâmica acaba afastando o jovem da vivência do ambiente de trabalho, uma vez que *“isso afasta ele desse ambiente”* (E2). E concluí deixando como sugestão que poderiam se pensar em *“fazer um dia”* de formação educacional *“com carga horária maior”*.

Outro aspecto evidenciado pelos relatos refere-se à articulação entre empresas e entidades formadoras no acompanhamento do jovem aprendiz. Sobre esse ponto, a empresa contratante também afirma que existe a necessidade de *“mais comunicação com as empresas”*, indicando uma possível falha na integração entre os atores envolvidos no processo de aprendizagem profissional.

Além das limitações relacionadas à formação, os relatos também evidenciam dificuldades estruturais relacionadas ao alcance do programa. Sobre essa percepção, a entidade formadora traz uma fala que evidencia que muitas *“empresas que estão devendo cotas de aprendizagem profissional”* (E3) e concluí dizendo que essas empresas *“não contratam”* (E3). E essa não contratação limita o potencial de transformação e inserção de

jovens, “então tem cerca 60% de vagas em aberto” (E3) que poderiam ser revertidas em admissões.

E em relação a essa limitação, a entidade formadora também destaca que:

“As empresas, elas são receosas para contratar aprendizes, mas depois que contratam, observam e realmente começam a acreditar que aquele diamante bruto que chegou ali, pode ser lapidado. [...] pode ser estruturado para virar um pilar da empresa e a gente tem muitos exemplos de empresas, que dão a oportunidade aos aprendizes, para eles entrarem na empresa cedo e se desenvolverem junto com a empresa ao mesmo tempo que desenvolvem a empresa” [E3].

Os relatos apresentados demonstram que, embora o programa de aprendizagem seja reconhecido pelos entrevistados como um importante mecanismo de inserção e desenvolvimento profissional de jovens, sua efetividade ainda enfrenta dificuldades relacionadas à execução e articulação de seus atores.

Na percepção da empresa contratante, destacam-se limitações associadas à atualização dos conteúdos formativos. Os relatos apresentados demonstram que, apesar da relevância social e profissional do programa de aprendizagem, ainda existem desafios relacionados à atualização dos conteúdos formativos, à adequação da carga horária às demandas do cotidiano organizacional e à necessidade de maior integração com as entidades formadoras.

Por sua vez, a entidade formadora evidencia obstáculos relacionados à baixa adesão de parte das empresas ao programa, apontando a existência de vagas não preenchidas em razão do descumprimento das cotas de aprendizagem.

Em conjunto, essas percepções sugerem que o fortalecimento da aprendizagem profissional depende não apenas da revisão dos conteúdos e práticas pedagógicas adotadas, mas também do aprimoramento da comunicação entre os atores envolvidos e da ampliação de ações de fiscalização e incentivo ao cumprimento da legislação. Dessa forma, o enfrentamento dessas limitações pode contribuir para o alcance social do programa e potencializar sua capacidade de promover a qualificação e a inclusão das juventudes no mercado de trabalho.

4.3 ANÁLISE INTEGRADA DAS PERCEPÇÕES SOBRE A APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

A análise integrada das percepções dos jovens aprendizes, da entidade formadora e da empresa contratante permite compreender o Programa Jovem Aprendiz como uma

experiência construída a partir da relação entre diferentes atores. A partir da triangulação dos dados, identifica-se que o programa é percebido, de modo geral, como um mecanismo relevante para a inserção de jovens no mercado de trabalho, por alcançar jovens que vivenciam barreiras associadas à falta de experiência, à limitação de oportunidades e às condições socioeconômicas em que estão inseridos.

Um primeiro ponto de convergência entre os atores refere-se ao reconhecimento do programa como porta de entrada para o mercado de trabalho formal. Do ponto de vista dos jovens aprendizes, a aprendizagem profissional aparece como uma oportunidade concreta de inserção no mercado de trabalho, tendo em vista que 100% dos respondentes afirmaram acreditar que o programa facilita a entrada do jovem no mercado de trabalho e também o recomendariam a outros jovens. Essa percepção positiva é reforçada pelas falas dos entrevistados, que demonstram que o programa é um mecanismo capaz de alterar a trajetória profissional inicial desses jovens e possibilitando a construção de um currículo.

Essa convergência se torna mais relevante quando observada sob a perspectiva dos desafios de inserção identificados na pesquisa. Os jovens destacam como principais barreiras a ausência de oportunidades disponíveis, e a exigência de experiência prévia. De modo semelhante, os entrevistados também reconheceram que muitas empresas ainda resistem à contratação de jovens sem experiência. Aqui as percepções se complementam: enquanto os jovens expressam a dificuldade vivenciada, a entidade formadora e a empresa contratante confirmam que essa barreira também é percebida no cotidiano dos processos de inclusão produtiva de jovens.

A percepção dos desafios enfrentados durante o processo de integração ao ambiente organizacional também é percebido de forma conjunta e complementar. Os jovens indicaram dificuldades ligadas a insegurança, adaptação ao ambiente de trabalho, falta de experiência e conciliação entre estudos e trabalho. Já nas falas dos entrevistados, esses desafios também aparecem, principalmente os relacionados ao medo de errar, dificuldade na construção de relações interpessoais, postura profissional, disciplina e adaptação às normas organizacionais.

Porém é possível notar que existe uma diferença na forma como esses desafios são percebidos, indo além das convergências identificadas, abrindo espaço para uma divergência na forma como os atores contribuem no programa de aprendizagem profissional. Para os aprendizes, eles aparecem como experiências vividas durante o processo de adaptação. Para a entidade formadora e empresa contratante, aparecem como aspectos observados no comportamento e no desenvolvimento dos aprendizes, trazendo à tona que a aprendizagem profissional envolve tanto dimensões subjetivas, como insegurança e confiança, quanto

dimensões organizacionais, como orientação, acompanhamento e atribuição de atividades adequadas.

E a partir disso, identifica-se um ponto central da triangulação dos dados. As percepções do formulário indicam que os jovens que relataram maior apoio organizacional apresentam menores dificuldades de adaptação. Essa informação vai ao encontro direto com as entrevistas, nas quais o acolhimento, o acompanhamento contínuo e a construção de trilhas de aprendizagem aparecem como elementos importantes para o desenvolvimento do aprendiz. A convergência entre esses dados reforçam que a qualidade da experiência no programa não depende apenas da inserção formal do jovem, mas também das condições oferecidas pela organização durante sua trajetória e da estrutura da formação técnico-profissional oferecida.

Diante disso, é possível identificar tensões relevantes, embora tenhamos uma avaliação majoritariamente positiva dos jovens acerca do programa, os entrevistados indicam que nem todas as empresas compreendem a aprendizagem em sua dimensão formativa. Algumas organizações ainda tratam o programa como mera obrigação legal, atribuindo tarefas pouco significativas ou, em sentido oposto, exigindo do jovem uma postura equivalente à de um trabalhador efetivo. Essa tensão revela uma distância entre o potencial da aprendizagem profissional e as formas concretas de sua execução em determinados contextos organizacionais.

Através da análise integrada também é possível evidenciar uma tensão na articulação entre a formação teórica e prática. Por mais que nas respostas dos jovens tenhamos um cenário amplamente positivo, nas entrevistas, foram apontadas limitações relacionadas à atualização dos conteúdos, à possível desconexão entre os módulos ofertados e as atividades exercidas na empresa, bem como à necessidade de maior comunicação entre as empresas e entidades formadoras. Isso evidencia que, para além da integração com o jovem, os atores desse ecossistema também precisam dialogar e construir caminhos juntos.

Dessa maneira, a aprendizagem profissional é reconhecida pelos diferentes atores como uma ferramenta relevante de inclusão ao mercado de trabalho. No entanto, sua efetividade depende da qualidade da execução do programa, do compromisso das empresas contratantes, da atualização das entidades formadoras e da existência de uma articulação mais consistente entre formação teórica e prática profissional.

Em relação ao desenvolvimento de competências, as percepções apresentam uma forte convergência. Os jovens indicaram o desenvolvimento de habilidades comportamentais como comunicação, responsabilidade, trabalho em equipe e organização. De forma semelhante, os entrevistados também destacaram a evolução dos jovens em aspectos

relacionados à comunicação, confiança, resiliência, disciplina e adaptação ao ambiente organizacional. Contribuindo para a percepção de que o programa não contribui apenas com a formação de experiência profissional, mas também para a construção de comportamentos e atitudes valorizados no mundo do trabalho.

A percepção dos jovens sobre o futuro profissional também reforça a contribuição do programa para a construção de projetos de vida. A maioria dos respondentes afirmaram pretender continuar trabalhando após o término do contrato de aprendizagem. Além disso, os principais objetivos apontados pelos jovens foram conseguir um emprego formal, ingressar no ensino superior e crescer profissionalmente.

Ao mesmo tempo, as falas dos entrevistados demonstram que o programa também é percebido como uma vantagem competitiva para os jovens. A experiência adquirida durante o contrato de aprendizagem modifica o currículo, amplia a confiança e aumenta as chances de participação em novos processos seletivos. Nesse sentido, a aprendizagem profissional contribui para romper o ciclo da falta de experiência, oferecendo ao jovem uma vivência reconhecida social e profissionalmente.

De forma geral, as convergências demonstram que o programa é percebido como uma oportunidade de inserção, desenvolvimento de competências e construção de futuro profissional. As diferenças de percepção revelam que cada ator observa o processo a partir do seu próprio ponto de vista: os jovens a partir da vivência, entidades formadoras e empresas contratantes a partir da execução, acompanhamento e formação. Já os pontos de tensão indicam que a efetividade do programa depende da qualidade da articulação entre os agentes do ecossistema, da intencionalidade formativa das empresas e da integração entre teoria e prática.

Conclui-se portanto, que o Programa Jovem Aprendiz não deve ser compreendido apenas como cumprimento de uma exigência legal, ou apenas o ato de incluir jovens no mercado. Mas como uma política pública capaz de contribuir para a formação, o amadurecimento e a construção de trajetórias profissionais dos jovens, sendo assim, contribuindo para a formação de profissionais mais preparados para o mercado de trabalho. Porém, para que esse potencial se realize de forma mais efetiva, é necessário que empresas e entidades formadoras atuem de maneira integrada, reconhecendo o jovem aprendiz não apenas como força de trabalho, mas como jovens em processo de formação e desenvolvimento profissional.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a perspectiva dos jovens aprendizes, da entidade formadora e da empresa sobre o processo de inserção no mundo do trabalho, considerando suas percepções, expectativas e desafios.

A partir dos resultados obtidos, foi possível observar que o programa de aprendizagem profissional é percebido pelos atores pesquisados como um importante mecanismo de inserção inicial no mercado de trabalho, apresentando uma avaliação amplamente positiva entre os atores envolvidos nesse ecossistema.

Ficou claro que o programa de aprendizagem profissional, contribui para a superação de barreiras enfrentadas pelos jovens, como a falta de experiência prévia, a escassez de oportunidades e as condições de vulnerabilidade socioeconômica.

Outro ponto relevante encontrado relaciona-se com o papel do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências comportamentais. Ao longo da experiência, dificuldades iniciais como a insegurança, medo de errar, problemas de comunicação e adaptação ao ambiente organizacional vão sendo sanadas por meio do desenvolvimento de habilidades como responsabilidade, disciplina, resiliência e adaptação.

É importante destacar que a empresa também exerce um papel fundamental na qualidade da experiência proporcionada ao jovem aprendiz. É crucial haver intencionalidade formativa e de desenvolvimento para atuação de forma assertiva que resulte em desenvolvimento profissional, engajamento e pertencimento.

Ficou evidente que a experiência como aprendiz faz com que o jovem tenha uma vantagem competitiva em relação à continuidade no mercado de trabalho. A construção do currículo, atrelada ao desenvolvimento de competências comportamentais, torna os jovens mais preparados para enfrentar o mundo corporativo.

Apesar dos resultados positivos, a presente pesquisa também identificou que existe um descompasso relacionado à execução do programa. As entrevistas evidenciaram fragilidades na relação entre teoria e prática, ou seja, os conteúdos teóricos muitas vezes não dialogam com a prática desenvolvida na empresa. Além disso, observou-se a necessidade do fortalecimento da comunicação entre os agentes empresa e entidade formadora.

Dessa forma, considera-se que a pergunta norteadora desta pesquisa foi respondida, tendo em vista que foi possível compreender como os jovens aprendizes, entidade formadora e empresa percebem a contribuição do Programa Jovem Aprendiz na inserção inicial no mundo do trabalho. Além disso, entende-se que os objetivos propostos foram alcançados, tendo em vista que foi possível delimitar o perfil socioeducacional dos aprendizes

pesquisados, analisar suas expectativas profissionais, compreender os desafios enfrentados e analisar o papel da aprendizagem profissional a partir das percepções dos diferentes atores envolvidos no ecossistema do programa.

Como limitação da pesquisa, destaca-se o recorte amostral, composto por jovens aprendizes vinculados a uma mesma entidade formadora, o que impossibilita generalizações para todos os aprendizes de João Pessoa ou de outras realidades regionais. Ou seja, por se tratar de uma pesquisa com amostragem não probabilística, os resultados devem ser compreendidos a partir do grupo pesquisa e do contexto específico analisado.

Para pesquisas futuras, sugere-se um estudo com jovens aprendizes de diferentes entidades formadoras para se obter uma visão mais generalizada do programa de aprendizagem na inclusão de jovens no mercado de trabalho.

Como implicações práticas, a partir deste estudo, recomenda-se que entidades formadoras, empresas contratantes e o MTE atuem de forma articulada na revisão periódica dos componentes curriculares dos cursos de aprendizagem, de modo a garantir maior alinhamento entre os conteúdos formativos e as demandas reais do mundo do trabalho.

Por fim, conclui-se que a aprendizagem profissional deve ser compreendida não apenas como cumprimento legal, mas como prática estratégica de desenvolvimento humano, inclusão produtiva e responsabilidade social. Considerar diferentes perspectivas dos atores sociais que são envolvidos nesse momento de acesso ao trabalho reforça a importância de práticas mais integradas, acolhedoras e formativas, capazes de fortalecer o papel do Programa Jovem Aprendiz na construção de trajetórias profissionais com mais qualidade e inclusivas.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, H. W.; VENTURI, G.; CORROCHANO, M. C.. ESTUDAR E TRABALHAR: Um olhar qualitativo sobre uma complexa combinação nas trajetórias juvenis. **Novos estudos CEBRAP**, v. 39, n. 3, p. 523–542, set. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/HffJZGdxz6Z36cqybFwQ5nH/abstract/?lang=pt>. Acesso: 25 março 2026.
- AMARAL, Maria Fernanda Duarte Varela do. Uma análise do programa jovem aprendiz enquanto política pública para inserção de jovens no mercado de trabalho, 2006 – 2019. **Revista Científica Semana Acadêmica**. v. 12, n. 247, 2024. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/artigo/uma-analise-do-programa-jovem-aprendiz-enquanto-politica-publica-para-insercao-de-jovens-no>. Acesso: 26 março 2026.
- ASSUNÇÃO, Lucas Alexandre Batista. **Desafios à inserção das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise a partir do Programa de Jovem Aprendiz do Senai de Caruaru-PE**. 2023. 111 f. Dissertação (mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, Instituto de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis, Universidade Federal do Rio Grande, Rio Grande, 2023. Disponível em: <https://profiap.org.br/wp-content/uploads/2023/01/LUCAS-ALEXANDRE-BATISTA-ASSUNCAO.pdf>. Acesso: 25 março 2026
- ATLAS DAS JUVENTUDES. **Atlas das juventudes: evidências para a transformação das juventudes brasileiras**. São Paulo: Em Movimento; Pacto das Juventudes pelos ODS; Instituto Veredas, 2021. Disponível em: <https://atlasdasjuventudes.com.br/>. Acesso em: 15 de março de 2026.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BERTAIOLLI, Marco Aurélio. **Análise da efetividade da Lei nº 10.097/2000 e a necessidade de sua modernização para ampliar o programa jovem aprendiz**. 2021. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.idp.edu.br/handle/123456789/3406>. Acesso em: 25 março 2026.
- 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. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm. Acesso em: 01 abril 2026.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 abril 2026.
- 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. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 155, n. 225, p. 1-21, 23 nov. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm. Acesso: 05 março 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da Aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília, DF: MTE, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/fevereiro/copy_of_Manual_de_Aprendizagem.16.01.25_31.pdf. Acesso em: 25 março 2026.

BRASIL. **Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005**. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111180.htm. Acesso em: 02 março 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de Informações de Aprendizagem Profissional**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2026. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiY2JmYmQ0ZmItNjExOS00Mjg4LTg2ZTEtZmI0OGFiMGFhNTFiIiwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 30 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023**. Dispõe sobre a aprendizagem profissional, o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional e o Catálogo Nacional da Aprendizagem Profissional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ed. 243, p. 198, 22 dez. 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.872-de-21-de-dezembro-de-2023-532733497>. Acesso em: 14 jun. 2026.

CORROCHANO, et al. **Jovens e trabalho no Brasil: desigualdades e desafios para as políticas públicas**. São Paulo: Ação Educativa, Instituto Ibi, 2008.

COSTA, Silas Dias Mendes; LARA, Samara de Menezes. Programa jovem aprendiz: dinâmica do mercado de trabalho e subutilização do potencial de contratação. **Competência**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, dez. 2023. Disponível em: <https://seer.senacrs.com.br/index.php/RC/article/view/886>. Acesso em: 26 março 2026.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J D. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2021. *E-book*. p.3. ISBN 9786581334192. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786581334192/>. Acesso em: 27 abr. 2026.

FALÇÃO, Maria Claudia; DÍAZ, Laura Abramo. Aprendizagem profissional inclusiva como estratégia de combate ao trabalho infantil e promoção do emprego juvenil. Brasília: **IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, 2019. 105-114 p. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/d76e6e6f-22c2-40fb-ad17-e139a44e8f96/content>. Acesso em: 05 março 2026.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho - 20ª Edição 2025**. 20. ed. Rio de Janeiro: SVR: 2025. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553626823/>. Acesso em: 14 jun. 2026.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 8. ed. Rio de Janeiro: GEN Atlas, 2026. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559778577/>. Acesso em: 30 mai. 2026.

GUIMARÃES, Nadya Araujo; BRITO, Murillo Marschner Alves de; COMIN, Alvaro Augusto. Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: Pode a expansão eludir as desigualdades?. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 475-498, 2020. Disponível em: <https://bds.unb.br/handle/123456789/1431>. Acesso em: 8 março 2026.

GUTIERREZ, S. P. L. C. S. (2024). **Empregabilidade: Um estudo com Jovens Aprendizes de um Programa de Aprendizagem Profissional**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador, BA, Brasil. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/40029>. Acesso em: 8 março 2026.

HALLACK, Fernanda Sansão. **Rede Cidadã: rede sociotécnica em ação em prol do Programa Jovem Aprendiz**, 2023, 144 f. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Gestão Pública) - Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.bdt.uerj.br:8443/handle/1/21812>. Acesso em: 10 março 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: quarto trimestre de 2025: out.-dez. 2025**. Rio de Janeiro: IBGE, 2026. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/a6acae41a1a8457dc588ad09cdcd8924.pdf. Acesso em: 01 maio 2026.

LUZ, Andréa Aparecida da. **Percepção de jovens aprendizes e estagiários sobre condições de trabalho, escola e saúde após o ingresso no trabalho**. 2010. Dissertação (Mestrado em Saúde Ambiental) - Faculdade de Saúde Pública, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. doi:10.11606/D.6.2010.tde-26042011-175901.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Metodologia Científica**. 8. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559770670/>. Acesso em: 30 mai. 2026.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. **Técnicas de Pesquisa**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597026610/>. Acesso em: 30 mai. 2026.

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira. **Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do Programa Jovem Aprendiz**. 2012. 359 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/6895>. Acesso em: 11 março 2026.

MELSERT, A. L. DE M.; BOCK, A. M. B.. Dimensão subjetiva da desigualdade social: estudo de projetos de futuro de jovens ricos e pobres. **Educação e Pesquisa**, v. 41, n. 3, p. 773–789, jul. 2015. Disponível em: <https://revistas.usp.br/ep/es/article/view/105656>. Acesso em: 11 março 2026.

MENEZES, Vitor Matheus Oliveira de; SANTOS, Raquel Souza dos. Juventude, educação e trabalho no Brasil (2012-2022). **Tempo Social**, São Paulo, Brasil, v. 35, n. 3, p. 137–160, 2023. Disponível em: <https://revistas.usp.br/ts/es/article/view/215306>. Acesso em: 12 março 2026.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 1. ed. Petrópolis: Vozes, 2016. *E-book*. Disponível em: <https://leitor.bvirtual.com.br>. Acesso em: 01 maio 2026.

MORAES, Camila Geórgia de. **De dentro para fora e de fora para dentro: um estudo sobre o itinerário formativo dos alunos participantes do programa de aprendizagem**. 2021. 158 f. Dissertação (Mestrado em Educação, Arte e História da Cultura) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/28546>. Acesso em: 11 março 2026.

MOURA, Leila Silva de. **Juventude e trabalho: o sentido do trabalho para o(a) jovem aprendiz**. 2009. 106 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2009. Disponível em: <https://repositorio.bc.ufg.br/tede/items/62c1cf9b-7fad-4c55-b7c1-6ba7aae16074>. Acesso em: 11 março 2026.

NAZZARI, Rosana Katia; SILVA, Maria Rosa Rodrigues da. O mercado de trabalho dos jovens no Brasil: as condições de emprego e desemprego do jovem brasileiro. **Revista Debates**, v. 17, n. 2, p. 175–199, 2023. DOI: 10.22456/1982-5269.132298. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/debates/article/view/132298>. Acesso em: 7 abr. 2026.

OLETO, A. de F.; PALHARES, J. V.; PAIVA, K. C. M. de. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Um Estudo sobre Jovens Trabalhadores Brasileiros. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, [S. l.], v. 8, n. 2, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1843/58571>. Acesso em: 15 março 2026.

OLIVEIRA, Antonia A. M. Outras juventudes, outras temporalidades e outras formas de conduzir a vida. **Desde la niñez a la vejez: nuevos desafíos para la comprensión de la sociología de las edades**, p. 101-119. 2019. Disponível em: https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/15280/1/Desde_la_ninez_a_la_vejez.pdf. Acesso: 15 março 2026.

OLIVEIRA, Sabrina Assis de. **As políticas públicas para a juventude no Brasil (2013 - 2023)**. 2024. 68 f. Monografia (Graduação em Serviço Social) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2024. Disponível em: <https://www.monografias.ufop.br/handle/35400000/6675>. Acesso em: 25 março 2026.

PAIS, J. M.. A Juventude como Fase de Vida: dos ritos de passagem aos ritos de impasse. **Saúde e Sociedade**, v. 18, n. 3, p. 371–381, jul. 2009. Disponível em: <https://revistas.usp.br/sausoc/es/article/view/29608>. Acesso em: 25 março 2026.

PAIS, José Machado. **Ganchos, tachos e biscoites: jovens, trabalho e futuro**. 4. ed. Berlim: GD Publishing; [Lisboa]: Edições Machado, 2016.

PASTORE, José. As dificuldades dos jovens no mercado de trabalho. **Correio Braziliense**, 3 jan. 2020 Disponível em: https://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/opiniao/2020/01/03/internas_opiniao,818003/artigo-as-dificuldades-dos-jovens-no-mercado-de-trabalho.shtml. Acesso em: 7 abr. 2026.

- PEREIRA, J. A. da S. **Habilidades e competências consideradas na seleção de jovens aprendizes e recém-formados: aplicação do método Fuzzy Delphi**, 2023. 98f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Faculdade de Engenharia, Universidade Estadual Paulista, 2023. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/entities/publication/959074d5-c68d-45df-97f7-754722b138a3>. Acesso em: 02 março 2026.
- POCHMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego**. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2010.
- RABAGLIO, Odete Maria; PERES; Tiara Rabaglio. **Gestão de pessoas: Recrutamento e seleção com foco em soft skills**. São Paulo: Editora Senac, 2024.
- REIS, M.. Uma Análise da Transição dos Jovens Para o Primeiro Emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 69, n. 1, p. 125–143, jan. 2015. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rbe/article/view/16257>. Acesso em: 05 março 2026.
- RIBEIRO, Jônatas de Mendonça Monteiro. **Juventude perdida ou jovem aprendiz: o impacto do programa de aprendizagem brasileiro na criminalidade violenta**. 2022. 165 f. Dissertação (Mestrado em Economia) – Programa de Pós-Graduação em Economia, Faculdade de Economia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2022. Disponível: <https://app.uff.br/riuff/handle/1/34460>. Acesso em: 05 março 2026.
- SIENA, Osmar et al. **Metodologia da Pesquisa Científica e Elementos para Elaboração e Apresentação de Trabalhos Acadêmicos**. Belo Horizonte: Editora Poisson, 2024.
- SILVA, Andreza Bispo da; COSTA, Antonia Valdelucia. Políticas e Programas Públicos que Oportunizam a Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho. ID on line. **Revista de psicologia**, [S. l.], v. 13, n. 43, p. 967–981, 2018. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/1571>. Acesso em: 07 março 2026.
- SILVA, L. L.; SILVA, C. P. da. Jovem aprendiz: desenvolvimento da formação técnico-profissional em uma construtora na cidade de João Pessoa, Paraíba. **Revista Principia**, v. 61, n. 2, p. 504–523, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.18265/1517-0306a2022id6871>. Acesso em: 07 março 2026.
- SILVA, Luan Marcos; OLIVEIRA, Jocirley de. A inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho: Desafios e possibilidades de fortalecimento das políticas públicas. **JNT - FACIT BUSINESS AND TECHNOLOGY JOURNAL**, p. 463–481, 2025. Disponível em: <https://revistas.faculdefacit.edu.br/index.php/JNT/article/view/3588/0>. Acesso em: 07 março 2026.
- VERIGUINE, N. R.; BASSO, C.; SOARES, D. H. P.. Juventude e Perspectivas de Futuro: A Orientação Profissional no Programa Primeiro Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 34, n. 4, p. 1032–1044, out. 2014. Disponível em: <https://scispace.com/pdf/juventude-e-perspectivas-de-futuro-a-orientacao-profissional-4hxlztkjk7.pdf>. Acesso em: 14 março 2026.

APÊNDICE A - Formulário aplicado aos aprendizes

FORMULÁRIO PARA PARTICIPAÇÃO DA
PESQUISA:
PERSPECTIVAS DE JOVENS APRENDIZES SOBRE
A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E
ESCLARECIDO – QUESTIONÁRIO:

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa acadêmica desenvolvida por Matheus Nascimento, estudante do curso de Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB), sob orientação da Prof.^a Dra. Emmanuelle Arnaud Almeida.

Objetivo da pesquisa

Esta pesquisa tem como objetivo analisar as perspectivas de jovens aprendizes sobre a inserção no mercado de trabalho, considerando suas experiências, desafios e expectativas.

Voluntariedade

Sua participação é totalmente voluntária. Você pode optar por não responder alguma pergunta ou desistir a qualquer momento, sem qualquer prejuízo.

Sigilo e anonimato

As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos. Não será possível identificar você individualmente, garantindo total sigilo das respostas.

Divulgação dos resultados

Os resultados desta pesquisa poderão ser utilizados no Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do pesquisador e poderão ser disponibilizados em plataformas acadêmicas de acesso público. Em nenhum momento seu nome será divulgado, sendo garantido o anonimato das respostas.

Consentimento:

() Declaro que li e compreendi as informações acima e concordo em participar da pesquisa.

Perfil Socioeducacional

Esta seção tem como objetivo conhecer um pouco sobre você, considerando aspectos como idade, escolaridade e contexto social. As informações são gerais e não permitem sua identificação.

Qual a sua idade?

- () 14–16
() 17–18
() 19–21
() 22–24

Qual é o seu gênero?

- () Feminino
() Masculino
() Prefiro não informar
() Outro: _____

Como você se autodeclara em relação à cor ou raça?

- () Branca
() Preta
() Parda
() Amarela
() Indígena
() Prefiro não responder

Escolaridade

- () Ensino Fundamental - Cursando
() Ensino Fundamental – Concluído
() Ensino Médio – Cursando
() Ensino Médio – Concluído
() Ensino Superior – Cursando
() Ensino Superior – Concluído
() Pós Graduação – Cursando
() Pós Graduação – Concluído

Renda familiar mensal

- () Até 1 salário-mínimo
() 1 a 2 salários-mínimos
() 2 a 3 salários-mínimos
() Mais de 3 salários-mínimos
() Prefiro não responder

Você ajuda financeiramente na renda da sua família?

- () Sim
() Não

Em qual município você reside atualmente?

- () João Pessoa
() Bayeux
() Cabedelo
() Santa Rita
() Conde
() Outro:

Em qual município você realiza sua atividade prática como jovem aprendiz?

- () João Pessoa
() Bayeux
() Cabedelo
() Santa Rita
() Conde
() Outro:

Vivência no programa de aprendizagem

Nesta seção, buscamos entender como tem sido sua experiência como jovem aprendiz, incluindo sua adaptação ao trabalho, desenvolvimento e conciliação com os estudos.

Qual o seu arco de aprendizagem?

- () Aprendiz em Arco Ocupacional Em Serviços Administrativos
() Aprendiz em Setor Bancário em Serviços Administrativos
() Aprendiz em Arco Ocupacional em Comércio, Atacadista e Varejista

Essa é a sua primeira experiência de trabalho?

- () Sim
() Não

Há quanto tempo você atua como jovem aprendiz?

- Menos de 3 meses
 3 a 6 meses
 6 meses a 1 ano
 Mais de 1 ano

Como você avalia sua experiência como jovem aprendiz até o momento?

- 1 - Muito ruim
 2 - Ruim
 3 - Regular
 4 - Boa
 5 - Muito boa

Você teve dificuldades para se adaptar ao ambiente de trabalho?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Como você avalia o apoio recebido pela empresa durante sua adaptação?

- 1 - Nenhum apoio
 2 - Pouco apoio
 3 - Apoio razoável
 4 - Bom apoio
 5 - Muito apoio

(Considerando o curso e a prática profissional) O programa de aprendizagem tem contribuído para o seu desenvolvimento profissional?

- Sim, muito
 Sim, parcialmente
 Pouco
 Não

Você consegue conciliar as atividades do programa de aprendizagem com os estudos?

- Sim, com facilidade
 Sim, com dificuldade
 Não consigo conciliar

Em quais aspectos você percebe maior desenvolvimento por meio do programa de aprendizagem?

- * Pode marcar mais de uma opção*
 Comunicação
 Trabalho em equipe
 Responsabilidade
 Organização
 Conhecimentos técnicos
 Autonomia
 Relacionamento interpessoal

Você considera que as atividades realizadas na empresa contribuem para sua formação profissional?

- Sim, muito
 Sim, parcialmente
 Pouco
 Não contribuem

Você considera que a formação teórica do programa está relacionada às atividades práticas realizadas na empresa?

- Sim
 Parcialmente
 Não

Desafios relacionados à inserção no mercado de trabalho

Aqui queremos compreender as principais dificuldades enfrentadas por você no início da sua trajetória profissional e como você percebe os desafios para os jovens no mercado de trabalho.

Você enfrentou dificuldades ao iniciar sua experiência como jovem aprendiz?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Quais foram as principais dificuldades que você enfrentou ao iniciar no trabalho?

- * Pode marcar mais de uma opção*
 Falta de experiência profissional
 Dificuldade de adaptação ao ambiente de trabalho
 Insegurança ou falta de confiança
 Dificuldade de comunicação
 Conciliar trabalho e estudos
 Falta de conhecimento técnico
 Relacionamento com colegas ou gestores

Na sua opinião, qual é a maior dificuldade para os jovens ao entrarem no mercado de trabalho?

- Falta de experiência
 Baixa qualificação
 Falta de oportunidades
 Exigência das empresas
 Dificuldade de conciliar estudo e trabalho

Antes de iniciar como jovem aprendiz, você já tinha recebido algum tipo de preparação para o trabalho?

- Sim
 Não

Você acredita que os jovens, de forma geral, têm dificuldades para conseguir o primeiro emprego?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Na sua percepção, o que mais dificulta a entrada do jovem no mercado de trabalho?

- * Pode marcar mais de uma opção*
 Falta de experiência
 Falta de qualificação profissional
 Poucas oportunidades disponíveis
 Exigência de experiência prévia
 Falta de orientação profissional
 Condições sociais/econômicas
 Idade

Você já se sentiu inseguro em relação ao seu desempenho no trabalho?

- Sim
 Não
 Às vezes

Você acredita que conciliar estudo e trabalho é um desafio para jovens aprendizes?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Expectativas para o futuro

Nesta seção, buscamos entender suas expectativas em relação ao futuro profissional, seus planos de carreira e como você vê suas oportunidades no mercado de trabalho.

Você pretende continuar trabalhando após o término do programa de aprendizagem?

- Sim
 Não
 Ainda não sei

Você gostaria de continuar trabalhando na mesma empresa após o término do programa?

- Sim
 Não
 Talvez

O programa de aprendizagem influenciou seus planos profissionais?

- Influenciou muito
 Influenciou parcialmente
 Influenciou pouco
 Não influenciou

Após essa experiência, como você avalia suas chances de conseguir um emprego no futuro?

- Muito altas
 Altas
 Médias
 Baixas
 Muito baixas

Qual é o seu principal objetivo profissional atualmente?
(Escolha a alternativa que mais se aproxima da sua realidade)

- Conseguir um emprego formal
 Crescer na empresa atual
 Ingressar no ensino superior
 Fazer curso técnico/profissionalizante
 Empreender
 Ainda não tenho um objetivo definido
 Outro

Você acredita que terá dificuldades para se inserir no mercado de trabalho após o programa?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Você se sente mais preparado para o mercado de trabalho após a experiência como jovem aprendiz?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Você acredita que o trabalho é importante para alcançar seus objetivos de vida?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Papel do contrato de aprendizagem na inserção no mercado de trabalho

Por fim, queremos saber sua opinião sobre o programa de aprendizagem e como ele contribui para a preparação e inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Você acredita que o programa de aprendizagem facilita a entrada do jovem no mercado de trabalho?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Você acredita que o programa de aprendizagem prepara os jovens para as exigências do mercado de trabalho?

- Sim
 Não
 Parcialmente

Você recomendaria o programa de aprendizagem para outros jovens?

- Sim
 Não
 Talvez

Sem o programa de aprendizagem, você acredita que teria mais dificuldade para conseguir seu primeiro emprego?

- Sim
 Não
 Parcialmente

De forma geral, como você avalia o programa de aprendizagem como forma de inserção no mercado de trabalho?

- Muito ruim
 Ruim
 Regular
 Boa
 Muito boa

Agradecimento

Agradecemos pela sua participação!

Suas respostas são muito importantes para a realização desta pesquisa e para a compreensão da inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho.

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de Administração do Instituto Federal da Paraíba (IFPB).

Reforçamos que todas as informações serão utilizadas exclusivamente para fins acadêmicos e tratadas com total sigilo.

Muito obrigado(a) pela sua contribuição!

APÊNDICE B - Roteiro Entidade Formadora

1. Perfil dos jovens	Como você descreveria o perfil dos jovens aprendizes atendidos pela entidade, especialmente considerando nosso contexto local (João Pessoa)?
2. Preparação para o mercado	Você considera que o programa de aprendizagem prepara, de fato, os jovens para o mercado de trabalho? De que forma?
3. Dificuldades observadas	Quais são as principais dificuldades que você observa nos jovens ao iniciarem sua trajetória profissional?
4. Ambiente de trabalho	Os jovens relatam dificuldades em lidar com o ambiente organizacional? Quais são as mais comuns?
5. Inserção e barreiras	Na sua percepção, existem barreiras ou dificuldades específicas que os jovens enfrentam para ingressar no mercado de trabalho?
6. Enfoque regional	Pensando no contexto de João Pessoa e região, quais fatores você acredita que podem dificultar ou facilitar a entrada dos jovens no mercado de trabalho?
7. Papel da aprendizagem	Você acredita que a experiência adquirida durante o programa de aprendizagem diferencia esses jovens em futuras oportunidades de trabalho?
8. Visão de melhoria	O que poderia ser aprimorado no programa para fortalecer a inserção dos jovens no mercado, considerando a realidade local?

APÊNDICE C - Roteiro aplicado para empresa contratante

1. Papel do aprendiz	Como os jovens aprendizes são inseridos e acompanhados dentro da empresa?
2. Preparação para o mercado	Na sua percepção, os jovens aprendizes chegam preparados para o ambiente de trabalho?
3. Dificuldades observadas	Quais são as principais dificuldades observadas nos jovens no início das atividades?
4. Desenvolvimento	Em quais aspectos os jovens mais evoluem durante o programa de aprendizagem?
5. Inserção e mercado	Você considera que a experiência como jovem aprendiz contribui para aumentar as chances de inserção no mercado de trabalho?
6. Percepções sobre jovens	Na sua visão, existem barreiras ou percepções do mercado em relação aos jovens que buscam o primeiro emprego?
7. Enfoque regional	Considerando o contexto de João Pessoa e região, como você avalia as oportunidades para jovens em início de carreira?
8. Desafios regionais	Quais fatores locais você acredita que dificultam ou facilitam a inserção dos jovens no mercado de trabalho?
9. Melhoria do programa	O que poderia ser aprimorado no programa de aprendizagem para melhor atender às necessidades da empresa e dos jovens na realidade local?

APÊNDICE D - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Título do Estudo: INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: uma análise na perspectiva dos Aprendizes, Entidade Formadora e Empresa Contratante

Pesquisador Responsável: Matheus Lima Nascimento

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O (A) Senhor (a) está sendo convidado (a) a participar de uma pesquisa. Por favor, leia este documento com bastante atenção antes de assiná-lo. Caso haja alguma palavra ou frase que o (a) senhor (a) não consiga entender, converse com o pesquisador responsável pelo estudo ou com um membro da equipe desta pesquisa para esclarecê-los.

A proposta deste termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) é explicar tudo sobre o estudo e solicitar a sua permissão para participar do mesmo.

O objetivo desta pesquisa é analisar a perspectiva de jovens aprendizes, entidade formadora e empresa contratante sobre a inserção no mundo do trabalho, considerando suas percepções, expectativas e desafios. O presente estudo visa compreender, a partir das perspectivas dos próprios jovens aprendizes, como a experiência da aprendizagem profissional pode contribuir para a inserção no mercado de trabalho, analisando as percepções e expectativas de futuro e os desafios enfrentados nesse momento transitório entre escola e trabalho.

Se o(a) Sr.(a) aceitar participar da pesquisa, os procedimentos envolvidos em sua participação são os seguintes: Entrevista semiestruturada com tempo médio estimado de 30 a 45 minutos.

A pesquisa não apresenta riscos diretos. Como benefício indireto, os resultados poderão contribuir para a compreensão da inserção de jovens no mercado de trabalho em João Pessoa bem como o aperfeiçoamento de programas de aprendizagem.

Sua participação na pesquisa é totalmente voluntária, ou seja, não é obrigatória. Caso o(a) Sr.(a) decida não participar, ou ainda, desistir de participar e retirar seu consentimento

durante a pesquisa, não haverá nenhum prejuízo ao atendimento que você recebe ou possa vir a receber na entidade.

É assegurada a assistência durante toda pesquisa, bem como é garantido ao Sr.(a), o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que o(a) Sr.(a) queira saber antes, durante e depois da sua participação.

Caso o(a) Sr.(a) tenha dúvidas, poderá entrar em contato com o pesquisador responsável Matheus Lima Nascimento, pelo telefone (83) 9 88**-**79, ou pelo e-mail matheus.nascimento.1@academico.ifpb.edu.br.

Esse termo é assinado em duas vias, sendo uma do(a) Sr.(a) e a outra para os pesquisadores.


Declaração de Consentimento

Concordo em participar do estudo intitulado: **INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO ATRAVÉS DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: uma análise na perspectiva dos Aprendizes, Entidade Formadora e Empresa Contratante**

Assinatura do participante e data

Eu, Matheus Lima Nascimento, declaro cumprir as exigências contidas nos itens IV.3 e IV.4, da Resolução nº 466/2012 MS.

Assinatura e carimbo do Pesquisador e data

	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
	Campus João Pessoa - Código INEP: 25096850
	Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, CEP 58015-435, João Pessoa (PB)
	CNPJ: 10.783.898/0002-56 - Telefone: (83) 3612.1200

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

MATHEUS NASCIMENTO_INSERTÃO NO MERCADO DE TRABALHO_TCC CSBA 26.1

Assunto:	MATHEUS NASCIMENTO_INSERTÃO NO MERCADO DE TRABALHO_TCC CSBA 26.1
Assinado por:	Matheus Nascimento
Tipo do Documento:	Anexo
Situação:	Finalizado
Nível de Acesso:	Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência:	Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Matheus Lima Nascimento, DISCENTE (20222460046) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 21/06/2026 12:11:53.

Este documento foi armazenado no SUAP em 24/06/2026. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 1895923

Código de Autenticação: f428bc970f

