



**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**

RIDETE HELENA CARDOSO COUTINHO

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE JOVENS APRENDIZES EM UMA
EMPRESA DO RAMO DE PORCELANATOS E REVESTIMENTOS
CERÂMICOS**

**João Pessoa
2018**

RIDETE HELENA CARDOSO COUTINHO

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE JOVENS APRENDIZES EM UMA EMPRESA DO
RAMO DE PORCELANATOS E REVESTIMENTOS CERÂMICOS**



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**.

Orientador: Prof. Me. Giorgione Mendes Ribeiro Júnior.

**JOÃO PESSOA
2018**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP
Biblioteca Nilo Peçanha – IFPB, *campus* João Pessoa

C871a

Coutinho, Ridete Helena Cardoso.

Análise da inclusão de jovens aprendizes em uma empresa do ramo de porcelanatos e revestimentos cerâmicos. / Ridete H. Cardoso Coutinho.-2018.

43 f.: il.

TCC (Bacharelado em Administração) – IFPB – 2018.

Orientador: Giorgione M. Ribeiro Junior.

1. Responsabilidade Social. 2. Inclusão.
3. Jovem Aprendiz. I. Título.

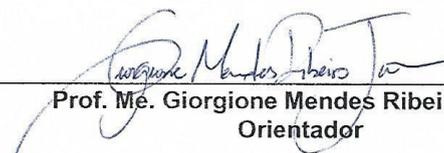
CDU 316.64

RIDETE HELENA CARDOSO COUTINHO

**ANÁLISE DA INCLUSÃO DE JOVENS APRENDIZES EM UMA EMPRESA
DO RAMO DE PORCELANATOS E REVESTIMENTOS CERÂMICOS**

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 Bacharela em **ADMINISTRAÇÃO**

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Me. Giorgione Mendes Ribeiro Júnior
Orientador



Profa. Dra. Emmanuelle Arnaud Almeida
Examinadora



Prof. Esp. Filipe José Cavalcanti Leite
Examinador

Dedico,

A Deus, pela força e coragem durante essa longa caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, inicialmente, a Deus, pois Nele encontrei força e coragem para prosseguir nessa caminhada. Deus, meu Senhor, e meu tudo, por me conceder o dom da vida e a alegria de realizar sonhos e obter inúmeras conquistas que ainda virão. Por me dar forças nos momentos em que achei não ter mais, e assim colocar anjos em minha vida. Por ter dado a melhor família que eu podia ter. Eternamente grata por sua misericórdia em minha vida.

Aos meus pais Loydmar Batista e Maria Helena fontes de minha alegria, incentivo, de ter ensinado valores da vida, de ser responsável, e estarem sempre do meu lado. A vocês minha eterna gratidão.

Ao professor Giorgione, pela orientação prestada no desenvolvimento deste trabalho.

A todos os colegas e amigos, pelo apoio e incentivo constantes.

A todos os professores que contribuíram para minha formação, mesmo com uma palavra ou com ações acreditaram e depositaram em mim confiança e credibilidade.

Muito obrigada a todos que colaboraram para a pessoa que sou e à futura profissional que serei. Alegria imensurável pela realização de mais um sonho. Meus sinceros agradecimentos.

**“Nem sempre podemos construir o futuro
para nossa juventude, mas podemos
construir nossa juventude para o futuro”.**

Franklin Roosevelt

RESUMO

Pesquisa realizada em uma empresa do ramo de porcelanatos e revestimentos cerâmicos, em João Pessoa-PB-Brasil, com o objetivo de verificar se a empresa pesquisada cumpre com a Lei nº 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem). Enfatiza a relevância dos Programas de Aprendizagem para os jovens, no que tange a inclusão no mercado de trabalho, por meio da capacitação profissional e transmissão de conhecimento teórico-prático, com vistas a prepará-lo para o mundo exigente e competitivo do mercado de trabalho. Aponta que a problemática da pesquisa está norteada pelo seguinte questionamento: Quais os desafios da empresa no desenvolvimento das linhas de ação previstas na Lei de Aprendizagem? Constrói a fundamentação teórica com informações inerentes à Inclusão Social e a Lei da Aprendizagem. Subsidia o percurso metodológico com as orientações da pesquisa exploratória, descritiva, abordagem quantitativa e qualitativa e método dedutivo. Utiliza como técnica de coleta de dados a entrevista estruturada. Aponta que o universo da pesquisa está constituído de 01 diretora de recursos humanos, sujeito da pesquisa. Conclui que a empresa entrevistada cumpre as normas da Lei da Aprendizagem e a inclusão do Jovem Aprendiz no mercado de trabalho, por meio de programas de aprendizagem. Constatou-se que a empresa não enfrenta muitos desafios no desenvolvimento de ações regulamentadas pela Lei da Aprendizagem, bem como realiza a qualificação profissional dos aprendizes, com um aproveitamento de cerca de 70% ao final do contrato de aprendizagem, com destaque para os aprendizes ceramistas e de mecânica. A empresa se mostra socialmente responsável. Além do mais, é por meio da capacitação profissional que se conquista o êxito profissional e, conseqüentemente, a transformação social.

Palavras-chave: Lei da Aprendizagem. Jovem Aprendiz. Inclusão Social. Responsabilidade Social da empresa.

ABSTRACT

A survey carried out in a company of porcelain tiles and ceramic tiles, in João Pessoa-PB-Brazil, with the objective of verifying whether the company surveyed complies with Law 10,097 / 2000 (Law of Learning). Emphasizes the relevance of the Learning Programs to young people, in terms of inclusion in the labor market, through professional training and the transmission of theoretical and practical knowledge, in order to prepare them for the demanding and competitive world of the labor market. It points out that the research problem is guided by the following question: What are the company's challenges in developing the lines of action foreseen in the Learning Law? It builds the theoretical foundation with information inherent to Social Inclusion and the Law of Learning. It subsidizes the methodological course with the orientations of exploratory, descriptive research, quantitative and qualitative approach and deductive method. It uses structured interview as a data collection technique. It points out that the research universe is composed of 01 director of human resources, subject of the research. It concludes that the company interviewed complies with the norms of the Law of Learning and the inclusion of the Young Apprentice in the labor market, through learning programs. It was verified that the company does not face many challenges in the development of actions regulated by the Law of Learning, as well as realizes the professional qualification of the apprentices, with a use of about 70% at the end of the learning agreement, highlighting the ceramist apprentices and mechanics. The company is socially responsible. Moreover, it is through professional training that professional success is achieved and, consequently, social transformation.

Keywords: Learning Law. Young apprentice. Social Inclusion. Social Responsibility of the company.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

RH – Recursos Humanos

SENAC: Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio

SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT: Serviço Nacional de Aprendizagem ao Transporte

SESI: Serviço Social da Indústria

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	JUSTIFICATIVA.....	11
1.2	PROBLEMA.....	12
1.3	OBJETIVOS.....	12
1.3.1	Objetivo geral.....	12
1.3.2	Objetivos específicos.....	12
2	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	14
2.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	14
2.2	UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA.....	15
2.3	INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	15
2.4	PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS.....	15
3	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	16
3.1	INCLUSÃO.....	16
3.1.1	Trabalho e inclusão.....	18
3.1.2	Dificuldade de ingresso do jovem no mercado de trabalho.....	21
3.1.3	Desafios para implementação da Lei da Aprendizagem.....	24
4	ANÁLISE DE DADOS.....	28
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	35
	REFERÊNCIAS.....	37
	APÊNDICE.....	40

1 INTRODUÇÃO

Não é de hoje que as questões relacionadas à juventude vêm ganhando espaço no meio social e institucional. Diversos movimentos e iniciativas da sociedade se formam em prol dos jovens, impulsionados na ideia de que estes, enquanto sujeitos criativos são peças fundamentais no processo de transformação da cidadania.

Atualmente, o jovem vem enfrentando dificuldades na transição da escola para o ambiente do trabalho, em decorrência das novas e rígidas exigências do mercado, especialmente quanto à cobrança da qualificação e experiência para ser admitido no primeiro emprego.

Por conta da sua inexperiência, o jovem tem se deparado com poucas oportunidades, diante das muitas exigências do mercado, o que tem dificultado e retardado sua entrada na vida laboral.

O trabalho é considerado um dos direitos fundamentais constitucionalmente assegurados ao homem, uma vez que representa meio de distribuição de renda, diminuição das desigualdades sociais, desenvolvimento das nações, e expressão do respeito à dignidade da pessoa humana, ante a sua essencialidade (FERNANDES, 2013). A própria Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), ao estabelecer os direitos sociais em seu art. 6º, insere o trabalho como garantia básica que deve ser compartilhada por todos os seres humanos em sociedade.

A inclusão social e a formação do capital humano constituem grandes desafios para o mundo contemporâneo. É justamente nesse contexto, que o presente trabalho adota como tema central a inclusão do Jovem Aprendiz no mercado de trabalho. Além disso, objetiva analisar de que forma a empresa do ramo de porcelanatos e revestimentos cerâmicos, pesquisada, lida com os Programas de inserção do Jovem Aprendiz, como desenvolvem, como são fiscalizadas, bem como o grau de importância que é concedido para a qualificação do jovem profissional.

Outrossim, busca-se, através da teoria e da prática, verificar se as políticas públicas de inclusão social, sobretudo a do Jovem Aprendiz estão sendo implantadas na empresa em investigação.

Destarte, a presente pesquisa foi idealizada com a finalidade de analisar a inclusão dos jovens aprendizes em uma empresa do ramo de porcelanatos e revestimentos cerâmicos da cidade de João Pessoa-PB, identificando os maiores

desafios enfrentados pelos jovens na busca do primeiro emprego, e como a referida empresa colabora no processo de inserção de tais indivíduos.

1.1 JUSTIFICATIVA

A motivação pelo tema escolhido surgiu da constatação de que os Jovens Aprendizes enfrentam significativas dificuldades no processo de saída do estabelecimento de ensino até, efetivamente, ingressar no ambiente de trabalho, em virtude da sua falta de qualificação e inexperiência, não bastasse os impactos das novas tecnologias nas relações sociais, e como o critério de inclusão social vem sendo tratado.

O interesse pela temática reside justamente na preocupação de que os empresários, à frente de suas empresas, tenham consciência de que o jovem aprendiz carece de oportunidade para transpor as barreiras da primeira contratação, principalmente em virtude da falta de experiência.

Para Pochmann (2000), os jovens enfrentam dificuldades adicionais para encontrarem trabalho e nele se firmarem, posto que além de inexperientes, encontram poucas oportunidades, sobretudo para os jovens pobres, que por necessitarem trabalhar mais cedo, acabam por comprometer sua formação escolar e melhor qualificação profissional, inviabilizando a ocupação de boas oportunidades reservadas àqueles que estejam mais capacitados.

Diante dessa realidade, as empresas precisam implantar e fomentar projetos que se destinem ao aproveitamento do jovem trabalhador, com vistas a contribuir para a inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho.

Nesse contexto, surge a motivação para a presente pesquisa, ou seja, da relação com o curso de Administração ministrado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), bem como, da convicção de que as empresas precisam cumprir a legislação vigente do Jovem Aprendiz, a qual se preocupa com a inclusão e responsabilidade social.

Outrossim, a justificativa é corroborada pela própria revisão de literatura realizada, visto que nos leva a acreditar que o trabalho é meio de assegurar a inclusão social dos Jovens Aprendizes no mercado de trabalho e conseqüente respeito à dignidade humana, posto que valoriza o jovem enquanto cidadão.

O presente trabalho de conclusão de curso estrutura-se em capítulos, dispostos da seguinte maneira: **Introdução:** que aborda aspectos gerais do tema, justificativa demonstrando as razões que conduziram à escolha da temática, seguida dos objetivos, aquilo que se pretende alcançar com a pesquisa; **Fundamentação teórica:** elaborada com base na pesquisa bibliográfica nas diversas fontes, oportunizando o conhecimento sobre dois aspectos principais o trabalho e a inclusão do jovem aprendiz; **Análise de dados:** fundada nos dados coletados a partir do questionário aplicado para se ter o diagnóstico que norteia este Trabalho de Conclusão de Curso; finalmente, as **Considerações finais:** evidenciam a concretização dos objetivos e da metodologia selecionada, com a demonstração da importância da inclusão do jovem trabalhador no mercado laboral e o papel das empresas no desenvolvimento de ações voltadas para essa finalidade. Finda as **Referências:** que comprovam a utilização do material para a construção de todo o TCC e o **Apêndice:** questionário de perguntas que nortearam a entrevista e que pode ser utilizada e/ou melhorada em usos futuros.

1.2 PROBLEMA

Quais os desafios de uma empresa no desenvolvimento das linhas de ação previstas na Lei de Aprendizagem?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar os desafios de uma empresa no desenvolvimento das linhas de ação previstas na Lei de Aprendizagem.

1.3.2 Objetivos Específicos

Nesse contexto, a fim de viabilizarmos a consecução do objetivo geral da pesquisa, traçamos os seguintes objetivos específicos:

a) Averiguar a importância dada pela empresa entrevistada à Lei Federal nº 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem);

- b) Conhecer os desafios encontrados pela empresa para desenvolver as ações previstas na Lei de Aprendizagem e no aproveitamento dos jovens aprendizes em contratações definitivas;
- c) Estabelecer diálogo com os autores mencionados na fundamentação teórica, por ocasião da discussão dos resultados coletados na entrevista.

2 METODOLOGIA DA PESQUISA

2.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Em relação aos objetivos, a presente pesquisa revela-se descritiva, visto que proporciona maior familiaridade com o problema (fenômeno a ser investigado), com vistas a torna-lo mais explícito, visando o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Quanto à natureza, é uma pesquisa aplicada, porque objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática direcionados à solução de problemas específicos que envolvem verdades e interesses locais (SILVA, 2001). Quanto à abordagem adotada, a pesquisa está subsidiada pelas orientações da pesquisa qualitativa, pois, a um só tempo busca compreender os fenômenos através da coleta de dados qualitativos, assim como narrativos, estudando particularidades e experiências. O método aplicado será o dedutivo, o qual utiliza uma cadeia de raciocínio, que parte da análise geral até a particular, seguindo-se com a conclusão (GIL, 2002).

Para responder aos problemas da pesquisa e atingir os objetivos nomeados foi feita uma pesquisa bibliográfica em livros, monografias, artigos e internet, com o escopo de contribuir para o entendimento dos conceitos enfatizados.

Lakatos e Marconi (2003, p. 183) avaliam como “[...] toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico”. Os mesmos autores citados enfatizam que “antes de iniciar qualquer pesquisa de campo, o primeiro passo é a análise minuciosa de todas as fontes documentais, que sirvam de suporte à investigação [...]” (LAKATOS; MARCONI, 2003). Realizou-se a pesquisa bibliográfica por meio das fontes de informação em formato eletrônico e documentos impressos, em que a grande quantidade informacional resultou em livros, artigos, monografias, dissertações e teses. Respalhando o que afirmaram os autores anteriores, Fonseca (2002), afirma que toda pesquisa deve ter um lastro bibliográfico para melhor conhecer o objeto de estudo, possibilitando ao pesquisador familiaridade com o ambiente temático, facilitando assim as formas de coleta de dados e informações.

2.2 UNIVERSO, AMOSTRAGEM E AMOSTRA

A presente pesquisa foi desenvolvida em uma empresa do ramo de porcelanatos e revestimentos cerâmicos, sediada no Município de João Pessoa, Estado da Paraíba.

O método aplicado na pesquisa foi uma pesquisa qualitativa, posto que trabalhou-se com uma amostra não probabilística, participou 01 indivíduo (Diretora do Departamento de Recursos Humanos da empresa), que se dispôs a responder o questionário formulado.

2.3 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Utilizou-se como técnica de coleta de dados a entrevista, por meio de um questionário com 10 questões, construídas de forma estruturada com perguntas abertas, relacionadas à Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2000), ao seu cumprimento, à inclusão social do jovem aprendiz, bem como, à responsabilidade social da empresa, na promoção de ações que objetivem a inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho.

De acordo com Ribeiro (2008, p. 141) “recorrem estes às entrevistas sempre que têm necessidade de obterem dados que não pode ser encontrados em registros e fontes documentais, podendo ser fornecidos por determinadas pessoas”.

2.4 PERSPECTIVA DE ANÁLISE DE DADOS

Obtidos os dados, através das respostas fornecidas ao questionário proposto, estabeleceu-se categorias de análise comparando-se cada uma delas com as ideias dos autores citados e utilizados na fundamentação teórica, cujo norte foi dado por meio dos objetivos específicos.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Por ser um verdadeiro momento de interseção de ideias, ressaltamos que essa seção foi contemplada com as diversas ideias de autores que contribuíram para o embasamento teórico da pesquisa, e subsidiaram as análises e interpretação dos dados coletados efetuadas à luz das teorias existente sobre Inclusão do jovem aprendiz no mercado de trabalho.

Assim sendo, esse item foi dedicado aos textos que fundamentaram a pesquisa, haja vista a sintonia entre os pensamentos da pesquisadora e as ideias dos autores citados. Posto isso, tentamos registrar nos capítulos que se seguem, informações importantes para “esclarecer e justificar o problema em estudo e o que serviu para orientar o método do trabalho e os procedimentos de coleta e análise de dados” (MELLO, 2006, p.87).

3.1 INCLUSÃO

Inicialmente, importa destacar que a Constituição Federal de 1988 garante a todos o direito à dignidade e à igualdade. A igualdade é um preceito de tamanha relevância que o constituinte inseriu não só no preâmbulo¹, mas, elevou à categoria de Direitos e Garantias Fundamentais presentes na Carta Política.

Percebe-se que, em meio aos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, presentes na Carta Cidadã, reside a igualdade, que busca a construção de uma sociedade fundamentada na solidariedade e na promoção do bem comum, isento de qualquer expressão de discriminação. É nesse contexto de constitucionalização dos direitos que vem à baila a questão da Inclusão Social.

A palavra “incluir” provém do latim *includere* e traduz a ideia de conter em, compreender, fazer parte de, ou participar de. Desse modo, é possível afirmar que se trata da inserção de pessoas na sociedade. É bem verdade que só é imaginável incluir o que está excluído. Sendo assim, a exclusão é um fenômeno essencialmente inconstitucional.

¹ BRASIL, Constituição Federal de 1988. O preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tem por finalidade retratar os principais objetivos do texto constitucional, enunciando os princípios constitucionais mais valiosos, bem como as ideias fundamentais que orientaram o processo de criação da Constituição.

Mesmo com todo o conteúdo normativo existente, é comum nos depararmos com as mais diversas situações de pessoas que são rejeitadas e marginalizadas, e em consequência impedidas de gozar plenamente de seus direitos garantidos por lei. “A própria sociedade é quem muitas vezes trata com desdém os seus pares. A triste realidade da discriminação decorre de diversos fatores, tais como cor, raça, orientação sexual, condição financeira, idade, sexo, credo religioso, deficiência ou mesmo inexperiência para o trabalho em razão da pouca idade” (CAMPOS, 2003, p. 27-28).

A inclusão social é o “outro lado da moeda”, é um mecanismo de valorização das diferenças como a nossa maior riqueza, garantindo a preservação a dignidade humana e o efetivo exercício da cidadania.

Em suma, a inclusão social se baseia na dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, logo, não observá-la é negar o próprio direito de igualdade e, ao mesmo tempo contribuir para a cultura do preconceito, em sentido contrário ao que pretende a democracia. Esta compreende não apenas a vontade da maioria, mas, garante a todos a plenitude de seus direitos, inclusive das minorias que sofrem com a exclusão. Nesse sentido, tem-se o REsp. nº 1185474 do Superior Tribunal de Justiça:

[...] a democracia não se restringe na vontade da maioria. O princípio do majoritário é apenas um instrumento no processo democrático, mas este não se resume àquele. Democracia é, além da vontade da maioria, a realização dos direitos fundamentais. Só haverá democracia real onde houver a liberdade de expressão, pluralismo político, acesso à informação, à educação, inviolabilidade da intimidade, o respeito às minorias e às ideias minoritárias etc. Tais valores não podem ser malferidos, ainda que seja a vontade da maioria. Caso contrário, se estará usando da “democracia” para extinguir a Democracia. (REsp. 1185474/SC, Rel. Ministro HUMBERTO MARTINS, SEGUNDA TURMA, julgado em 20/04/2010, DJe 29/04/2010 RSTJ vol. 219, p. 225).²

O direito à igualdade que é essência da inclusão social evidencia o duelo entre igualdade e discriminação. O processo de inclusão por meio de ações afirmativas deve ser fomentado em todos os setores da sociedade: nos estabelecimentos educacionais, nos postos de trabalho, na acessibilidade urbana, nas áreas de lazer, no uso dos transportes públicos, dentre outros (GOMES, 2001).

² BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. REsp. 1185474/SC, da Segunda Turma do Tribunal de Justiça do Estado de Rio Grande do Sul. 29 abr. 2010. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/portal/site/STJ>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

Para Sasaki a inclusão social pode ser conceituada como “o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sintomas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumirem seus papéis na sociedade” (SASSAKI, 1997, p. 41).

O estudo acerca da inclusão social é deveras instigante, porém, por razões de pertinência temática, dar-se-á ênfase a inclusão social do jovem aprendiz no mercado de trabalho, sobretudo partindo da dificuldade na obtenção da primeira oportunidade de emprego.

Qualquer pessoa tem direito a um padrão de vida que resguarde para si e sua família bem-estar, saúde, alimentação, vestuário, habitação e os serviços sociais imprescindíveis (NOLETO; WERCHEIN, 2003).

3.1.1 Trabalho e Inclusão

A inclusão social e a formação do capital humano são um dos maiores desafios do mundo contemporâneo. Isto porque os trabalhadores nem sempre foram vistos como elemento de valor dentro das organizações, mas, durante muito tempo foram considerados como simples parte do sistema de produção. Para Noronha (2003, p. 15-16):

[...] o princípio da inclusão social é um só. Agora, só depende de nós a articulação com a sociedade, a sensibilização das pessoas e a criação de uma cultura de Aprendizagem, cujos princípios filosóficos estejam afinados com a dinâmica, pois, do contrário, não há eficácia.

A igualdade de direitos e o acesso aos setores da sociedade são prerrogativas asseguradas por lei. A Constituição Federal de 1988, precisamente em seu art. 5º, XIII, dispõe que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;” (BRASIL, 1988).

Na prática, o acesso ao trabalho encontra uma série de obstáculos, sobretudo para os indivíduos que estão em busca da sua primeira oportunidade. Nesse sentido, Ferraz et al. (2011, p. 89) afirmam que:

A entrada do indivíduo na vida produtiva é um dos marcos de seu reconhecimento como adulto em diferentes grupos humanos. Nas

sociedades simples, participar da caça, da pesca e de atividades ligadas aos trabalhos da tribo representam um momento definitivo do reconhecimento do jovem como participante daquele grupo.

A acessibilidade ao trabalho ou mesmo este, como ferramenta de inclusão social, são discussões complementares que testificam a importância da vida laboral para o ser humano. Para Schwartz (2011, p. 33):

Uma atividade de trabalho é sempre o lugar, mais ou menos infinitesimalmente, de reapreciação, de julgamentos sobre os procedimentos, os quadros, os objetos do trabalho, e por aí não cessa de ligar um vaivém entre o micro do trabalho e o macro da vida social cristalizada, incorporada nessas normas. Vaivém que não deixa incólume nenhum dos níveis. O que quer dizer que a história da vida econômica, política, social, não pode ser escrita sem um olhar sobre esses múltiplos vaivéns.

[...] É, portanto, toda vida social que é surdamente recolocada em questão na oficina, no serviço, no canteiro de obra, para ser (re) disseminada pelos milhares de canais de sociabilidade com os outros espaços da vida social.

Na verdade, o termo “trabalho” desponta como instrumento de inclusão social, visto que a prática humana do trabalho adquiriu função fundamental tanto na inserção social de cada sujeito, assim como na formação de sua identidade (CASTEL, 1998).

É dizer que, o ser humano promove a transformação da natureza para salvaguardar a sua sobrevivência, ao tempo em que cria conhecimento e cultura modificando a sua própria natureza pelo trabalho (GORZ, 2003).

Do ponto de vista histórico, os trabalhadores, em geral, não recebiam importância dentro das organizações, mas, eram considerados como parte da produção, onde até o próprio setor de recursos humanos era tido como prescindível. Contudo, com o desenvolvimento da pluralidade dos mercados e com o crescimento do setor industrial, o capital humano passou a ser considerado como intercambiável para o domínio do mercado (ENGELMANN; BASSAN, 2012).

A partir da importância do “capital humano” nas organizações, define-se esse termo como sendo o conjunto de habilidades e conhecimentos dos indivíduos que, agregado a outras características pessoais, ampliam as possibilidades de produção e de bem-estar pessoal, social e econômico (MARTELETO; SILVA, 2004).

O trabalho humano ou capital humano é um dos fatores primordiais das empresas, de modo que sua finalidade produtiva e metas, jamais serão alcançadas

se os trabalhadores não receberem a devida capacitação, assegurando o retorno esperado pelas empresas. Segundo Nogueira et al. (2008, p. 144):

A gestão do Capital Humano envolve os custos incorridos por entidades para recrutar, selecionar, contratar, treinar e desenvolver ativos humanos. Incorporar, também, em decorrência da contratação, do treinamento, da formação e da conservação dos recursos humanos, o reconhecimento do valor que esses recursos proporcionam às entidades – e que precisam ser devidamente contabilizados, mensurados, analisados, avaliados e divulgados.

Possibilitar o acesso ao trabalho é auxiliar na diminuição da desigualdade social, respeitando a diversidade. Trata-se da responsabilidade social das empresas. Isto porque a responsabilidade social empresarial pode agregar valor à imagem da empresa e, contribuir para sua vantagem competitiva, ou ainda, servir como um meio para alcançar o público que aprova atitudes socialmente responsáveis e, enxergam-na como um diferencial para a escolha da marca (ORCHIS et al., 2002).

A responsabilidade social empresarial surgiu em razão do aumento da complexidade nos negócios, cujos fatores: globalização, velocidade de inovações, eficiência das informações e competitividade no mercado influenciaram para sua manifestação. Nesse prisma, Félix (2002, p. 6), destaca várias iniciativas de responsabilidade social dentro das empresas:

Essas seriam, além do devido cumprimento dos direitos trabalhistas, também o propício de um aprendizado permanente; uma melhora do nível de informação sobre a empresa; um maior e melhor equilíbrio entre o trabalho, família e lazer; uma maior diversidade de recursos humanos; uma maior igualdade salarial; perspectivas profissionais para as mulheres; participação dos lucros para os empregados; participação do empregado em algumas decisões da empresa; respeito e aproveitamento adequado da formação dos trabalhadores; e a não discriminação de trabalhadores do sexo feminino ou de indivíduos advindos de minorias étnicas.

A empresa socialmente responsável é aquela que se compromete com a cidadania e com a construção de uma sociedade melhor. Agindo de tal modo, a empresa solidária agrega especial valor ao trabalho que realiza, fortalecendo sua marca e imagem perante os diversos setores sociais. De acordo com Perazzo (2010, p. 4):

Empresa Solidária é o nome que pode perfeitamente identificar uma organização que tenha uma visão ética e socialmente responsável. Uma

empresa que seja verdadeiramente transformadora, não pela sua inércia, mas pela atitude de seus talentos.

Com efeito, a criação e desenvolvimento de projetos voltados para a contratação do Jovem Aprendiz é expressão de empresa solidária, que busca cumprir com seu papel social, através da inclusão do jovem que persegue o acolhimento no mercado de trabalho.

3.1.2 Dificuldade de ingresso do jovem no mercado de trabalho

De acordo com Wantowsky (2009), a inclusão do jovem no mercado de trabalho constitui uma questão de responsabilidade social, promovendo o desenvolvimento pleno e a garantia de uma existência com dignidade, evitando, pois, que muitos continuem em situação de risco.

Pensar a questão do jovem aprendiz e do mercado de trabalho resulta inevitavelmente em um grande desafio para a sociedade, notadamente para os entes públicos e empresas socialmente responsáveis.

Isto porque, é possível enfatizar dois problemas sociais: o do jovem que não estuda, e daquele que estuda, mas não consegue ingressar no trabalho. Em ambas as situações, os jovens ficam expostos à situação de grave vulnerabilidade por vários motivos, dentre eles, o acesso às drogas, a criminalidade e transgressão da lei, a situação de rua, a falta de perspectiva de futuro, a baixa renda familiar, a perda do interesse pela formação intelectual.

A ideia de possibilitar ações voltadas ao jovem aprendiz e o mercado de trabalho, reside na missão do enfrentamento da situação de risco que os aflige, pois, no momento em que o jovem é inserido nos sistemas sociais gerais e obtém seu primeiro emprego, ele tem a oportunidade de passar por inúmeras transformações, tanto no seu desenvolvimento pessoal como profissional (OLIVEIRA, 2014). Todavia, a principal dificuldade que o jovem enfrenta é o desequilíbrio entre o que é estudado na instituição de ensino que o prepara e a realidade do mercado de trabalho, isto porque, a verdadeira formação para alcançar uma oportunidade de emprego, deve compreender não apenas teoria, mas, contemplar habilidades práticas que auxiliem na contratação do jovem aprendiz (FREITAS, 2014).

O primeiro emprego é um momento crucial na vida dos adolescentes e jovens que buscam sua formação profissional. Segundo Pochmann (2000, p. 9):

O primeiro emprego representa uma situação decisiva sobre a trajetória futura do jovem no mercado de trabalho. Quanto melhores as condições de acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deve ser a sua evolução profissional. O ingresso precário [...] do jovem no mundo do trabalho pode marcar desfavoravelmente o seu desempenho profissional.

O ingresso do jovem aprendiz no mercado de trabalho se concretiza por meio de programas e políticas públicas, onde os entes públicos em parceria com a sociedade empresarial como um todo, a partir do reconhecimento da importância de oportunizar o ingresso do jovem no mercado laboral.

De acordo com Ferraz et al. (2011, p. 102):

A inserção no mercado de trabalho é um momento particular no qual o ator ingressante aprende suas regras. Em mercados profissionais, as qualificações fazem parte do conjunto da profissão, sendo sancionadas pela aquisição de diplomas, por julgamento dos pares, por concurso, tornando possíveis de serem transferidas e favorecendo a mobilidade entre organizações. No que se refere ao mercado dos jovens, o conhecimento das regras de funcionamento deste se dá como processo de entrada. Muitas vezes esse processo inicia-se ainda durante o período de formação, sendo as instituições de ensino importantes atores.

Um dos grandes dilemas é que algumas empresas não tem interesse em contratar jovens sem experiência, justamente por não querer investir no treinamento dessas pessoas, preterindo-as, para contratar indivíduos que já possuem experiência, mesmo que não tenha boa instrução acadêmica.

Com efeito, o jovem inexperiente, tem se deparado com muitos desafios diante das intermináveis exigências do mercado. Daí a relevância da atuação conjunta entre as entidades, escolas e empresários no intuito de incluir jovens no mundo do trabalho, cuja primeira oportunidade é quase sempre dolorosa.

Nesse sentido, outro agravante é o distanciamento entre algumas universidades e as empresas, o que gera um ciclo nocivo que obstrui a efetivação da contratação de adolescentes e jovens: as empresas culpam as universidades de não promover o devido ensinamento, as universidades, por sua vez culpam os alunos de não serem interessados, já os alunos atribuem a culpa ao governo de não ter oferecido uma base escolar adequada e, por fim, o governo culpa as empresas de não querer treinar potenciais profissionais.

É dizer que, tal situação precisa ser mudada, dada a importância do primeiro emprego para os jovens, o que torna necessária a ampliação de ações da sociedade em prol da efetivação da Lei da Aprendizagem.

O acesso ao primeiro emprego oportuniza uma experiência formativa ao jovem aprendiz, ao tempo em que impõe novas regras diárias (horários, comportamento, vestimentas, etc), proporcionando mudança de hábitos, valores, alimentação, bem como a administração do tempo e desenvolvimento do senso de responsabilidade, sobretudo, por criar no jovem o sentimento de inclusão na sociedade, valorização e utilidade.

Nesse contexto, os mercados profissionais destinam-se a assegurar aos mais jovens uma “integração regulamentada”, a qual garanta acesso a todos os setores de atividade pela via de aprendizagem, tutelando os indivíduos que a ela já pertencem, por meio de uma série de regras (FONDEUR; LEFRESNE, 2000).

Assegurar o cumprimento da Lei da Aprendizagem é, de fato, combater a contratação ilegal, ao passo em que objetiva ministrar a formação compatível com a profissão escolhida, fazendo com que o jovem aprendiz se beneficie do resultado, ou seja, da capacitação profissional apropriada ao mercado de trabalho.

Com efeito, o contrato de aprendizagem não se destina unicamente a empregar e pagar remuneração, o fundamental é a transmissão ao aprendiz de conhecimento teórico-prático, no instante em que desempenha as atribuições indispensáveis a sua formação.

Sem prejuízo dos programas já desenvolvidos (Jovem Aprendiz, Projovem, Sesi, SENAI, dentre outros), muito ainda precisa ser melhorado, com vistas a preparar o jovem para o mundo competitivo do mercado de trabalho, que segue criteriosamente um padrão de exigências, o que resulta em dificuldades ao jovem até atingir a idade adulta.

Nesse trilhar, Ferraz et al. (2011, p. 103) registram:

Atualmente as trajetórias dos jovens refletem um alongamento do período de inserção. A inserção profissional dos jovens hoje apresenta três características: (a) o posicionamento na divisão social do trabalho é cada vez menos protegido pela garantia que anteriormente era alcançada pela posse do diploma. [...] (b) o custo de adaptação ao mundo do trabalho, em geral aquele do emprego, não é mais assumido pela empresa, esta passa a ser responsabilidade de dispositivos públicos (contratos de aprendizagem, primeiro emprego) e do próprio jovem e de sua família (manutenção completa ou parcial das despesas do jovem durante o período que antecede um posto fixo); e (c) o jovem não tem encontrado trabalho que apresente

estabilidade se não possui alguma experiência profissional, mas precisa desenvolver alguma atividade produtiva que seja reconhecida como experiência (CHARLOT; GLASMAN, 1998).

O cenário atual do jovem ao perseguir sua inserção no mercado de trabalho é bem desanimador. A verdade é que o sistema educacional evidencia algumas deficiências, onde alguns dos alunos se sentem preparados ao buscar seu primeiro emprego ao concluir sua vida acadêmica, na mesma proporção em que, existem empresas que não ofertam treinamento e uma capacitação para que eles ingressem em determinada área, pois em muitas das oportunidades preferem optar por uma pessoa mais velha e com mais experiência.

3.1.3 Desafios para implementação da Lei de Aprendizagem

O Programa de Aprendizagem é estabelecido pela Lei nº 10.097/2000, a qual altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual determina que as empresas de médio e grande porte contratem um quantitativo de aprendizes equivalentes a um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) e máximo de 15% (quinze por cento) do número de seus funcionários cujas funções necessitem de formação profissional (BRASIL, 2000).

É importante registrar que a referida porcentagem deverá ser observada pelas empresas que demandem formação profissional, como as empresas do comércio, indústrias, de serviços e bancárias, dentre outras.

O trabalho enquanto princípio fundamental do Estado brasileiro é vetor de distribuição de renda, combate e diminuição das desigualdades sociais e promoção do desenvolvimento do país, além de ser uma das principais manifestações de respeito a dignidade da pessoa humana, em especial do jovem aprendiz.

A intenção do legislador em editar a Lei da Aprendizagem é garantir a ampla proteção do menor, diante da contratação ilegal, a fim de que prevaleça a correta formação técnico-profissional dos adolescentes e jovens, bem como assegurando a observância de seus direitos trabalhistas.

Nos termos da referida Lei da Aprendizagem, podem ser aprendizes os jovens de 14 a 24 anos, com jornada de trabalho inferior a seis horas diárias, sendo admitido até oito horas para os aprendizes que já tiverem completado o ensino

médio, porém, devem ser computadas nessa jornada as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O jovem contratado tem estabilidade de dois anos, o que exige justificativa rigorosa para seu desligamento antecipado.

Os jovens aprendizes são contratados através de contrato de aprendizagem, cuja duração não pode ultrapassar dois anos, sendo-lhes assegurada anotação de carteira de trabalho e previdência social, o salário mínimo/hora e todos os direitos trabalhistas e previdenciários salvaguardados (BRASIL, 2000).

O tempo de realização da aprendizagem compreende uma etapa escolar e, quando pertinente e viável à empresa, uma etapa de prática profissional, mesclando atividades teóricas e práticas que devem estar correlacionadas, assegurando a prevalência do caráter educacional sobre o produtivo, consoante dispõe o art. 23 do Decreto nº 5598/2005 (BRASIL, 2005), que expressa, portanto: “As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz”.

O jovem aprendiz conta, ainda, com o 13º salário e todos os demais benefícios concedidos aos demais empregados. As férias devem coincidir com o período de férias escolares, sendo proibido o fracionamento. As empresas, por sua vez, estão sujeitas ao recolhimento de alíquota de 2% calculada sobre os valores da remuneração de cada jovem, inclusive gratificações crédito do FGTS.

Anota-se, ainda, que o recolhimento ao INSS é obrigatório, o que torna o aprendiz seu segurado-empregado (BRASIL, 2000). Com efeito, as empresas que contratam jovens para integrar o seu quadro de funcionários gozam de incentivos fiscais e tributários, registros no SIMPLES, ausência de acréscimo na contribuição previdenciária, dispensa de aviso prévio remunerado, e ainda, isenção de multa rescisória.

A Lei da Aprendizagem é uma valiosa ferramenta para as empresas, ao passo que incentivam os adolescentes e jovens a perseguir um futuro melhor, principalmente no campo profissional, sobretudo por buscarem o aperfeiçoamento e demonstrarem sua capacidade à própria empresa e ao mercado (COELHO; ALVES, 2015).

Os programas de aprendizagem visam reduzir a distância entre o empresariado e os jovens que ainda não detém contato com o mercado de trabalho,

posto que objetiva facilitar a formação teórica, da qual o jovem necessita, através das lições, bem como das práticas junto às empresas.

Apesar de todos os esforços empregados pela sociedade civil, governo e instituições que atuam na divulgação da Lei da Aprendizagem, no sentido de contribuir para a formação profissional dos jovens, tem-se como um cenário que ainda encontra muitas dificuldades, especialmente por parte de alguns empresários que resistem na contratação dos aprendizes.

A verdade, é que os estabelecimentos (de qualquer natureza, frise-se) são obrigados a empregar e matricular jovens aprendizes nos serviços nacionais de aprendizagem, cujas funções demandem formação profissional, tais como: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem no Comércio – SENAC, Serviço Nacional de Aprendizagem ao Transporte – SENAT, Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – SENAR e Serviço de Aprendizagem do Cooperativismo.

A inserção dos jovens aprendizes no universo laboral é essencial para a construção de sua identidade social. Assim, é de extrema importância que os empresários, sem prejuízo dos governantes, educadores e a comunidade em geral, planejem novos modelos de inclusão do aprendiz no mercado de trabalho de maneira plena e adequada (SILVA; ROCHA, 2015).

Para Pochmann (2004, p. 397):

Em pleno limiar da sociedade do conhecimento, o Brasil precisa abandonar a concepção conservadora e ultrapassada do trabalho como obrigação pela sobrevivência para reconstruir uma nova transcrição do sistema escolar para o mundo do trabalho. O alongamento da expectativa média de vida está a exigir um novo papel à educação, a estar presente de forma continuada ao longo do ciclo da vida.

Com vistas à inserção no mercado de trabalho, o jovem necessita obter qualificação profissional, até para concorrer com aqueles que já possuem experiência profissional, vez que a carência da mão de obra qualificada é um dos motivos mais enfatizados pelas empresas quando da seleção de pessoal, que percebem deficiência na formação básica dos candidatos.

Contratar aprendizes vai muito além do estrito cumprimento da lei, ou seja, significa colaborar para a inserção social de futuros trabalhadores e exercício da

responsabilidade social das empresas, considerando que as taxas de desemprego entre os jovens são alarmantes.

É justamente onde residem os desafios para a efetivação da Lei da Aprendizagem, visto que, um grande número das empresas descumpre a contratação obrigatória, além daquelas que desconhecem a lei, os direitos e deveres em torno das questões do jovem aprendiz.

O cumprimento da Lei de Aprendizagem e dos seus programas deve ser prioridade, garantindo uma boa formação dos adolescentes e jovens no mercado de trabalho, posto que se todas as empresas cumprissem com a contratação de pelo menos o mínimo de 5% de aprendizes, milhares de novas vagas serão criadas.

Nesse mesmo sentido é a falta de fiscalização dessas empresas que relutam em cumprir com seu papel social de criar ações inclusivas em prol dos jovens aprendizes, deixando de concretizar a Lei do Aprendiz que é diretamente relacionada à Responsabilidade Social das empresas, consoante já destacado.

Do ponto de vista das empresas, investir em novos profissionais, através do cumprimento da Lei da Aprendizagem é uma boa oportunidade de se mostrar socialmente responsável, até porque, trata-se de uma das poucas e boas iniciativas já idealizadas.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Considerando que o tema fundamental desta pesquisa é o cumprimento da Lei da Aprendizagem e a inclusão do Jovem Aprendiz e as suas diferentes visões, tratou-se de elaborar entrevista, em cumprimento a metodologia adotada, cujos questionamentos visavam conseguir o máximo de informações importantes que captassem as visões distintas da entrevistada sobre a Lei da Aprendizagem e sua implementação na empresa em questão, com vistas ao comprometimento com programas de inclusão dos jovens aprendizes.

A partir da Lei da Aprendizagem, que insere o jovem diretamente relacionado no mercado de trabalho, e na sociedade à que faz parte, julgou-se indispensável buscar depoimento de uma indústria do ramo de porcelanatos e revestimentos cerâmicos, com grande potencial na região.

Através da pesquisa, foi possível observar alguns pontos na fala da entrevistada. O primeiro se refere à primeira pergunta da entrevista: **Esta empresa reconhece a importância da Lei Federal nº 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem)? Em qual sentido?**

Nesses termos foi respondido: “a empresa reconhece a importância da Lei da Aprendizagem, não apenas como cumprimento de cota, mas, sobretudo, em razão de se tratar de uma mão de obra que pode ser retida, vez que se esses profissionais estão sendo preparados no próprio ambiente de trabalho”.

Para a entrevistada, “o valor da lei consiste no sentido de proporcionar ao Jovem a inserção no mercado de trabalho assim como também a oportunidade de ter na empresa um funcionário Aprendiz apto ao conhecimento inicial das atribuições da empresa” [ENTREVISTADA, 2018].

Essa situação fortalece as ideias de Coelho e Alves (2015) quando salientam que a Lei da Aprendizagem é uma valiosa ferramenta para as empresas, ao passo que estimulam os adolescentes e jovens a seguir em busca de um futuro melhor, principalmente no aspecto profissional, perseguindo o aperfeiçoamento e demonstrando sua capacidade à própria empresa contratante e ao mercado de trabalho em geral.

De fato, a intenção do legislador em criar a Lei da Aprendizagem é assegurar a ampla proteção do menor, frente à contratação ilegal, a fim de que prevaleça a

adequada formação técnico-profissional dos adolescentes e jovens, bem como tutelando a observância de seus respectivos direitos trabalhistas.

O segundo item discutido está relacionado ao tempo em que a empresa contrata jovens aprendizes: **A empresa possui jovens aprendizes desde que ano? Como a contratação dos jovens começou? Atualmente, quantos jovens aprendizes estão contratados?**

Assim, a entrevistada informou que “a empresa contrata aprendizes desde 2013, tendo iniciado com a constatação da necessidade de inserção dos jovens na empresa, assim como, a partir da adoção de critérios de avaliação necessários ao seu funcionamento. Por meio de programa de aprendizes em exercício, a empresa conta, atualmente com 36 (trinta e seis) aprendizes” [ENTREVISTADA, 2018].

Nesse sentido, Ferraz et al. (2011, p. 102):

A inserção no mercado de trabalho é um momento particular no qual o ator ingressante aprende suas regras. Em mercados profissionais, as qualificações fazem parte do conjunto da profissão, sendo sancionadas pela aquisição de diplomas, por julgamento dos pares, por concurso, tornando possíveis de serem transferidas e favorecendo a mobilidade entre organizações. No que se refere ao mercado dos jovens, o conhecimento das regras de funcionamento deste se dá como processo de entrada. Muitas vezes esse processo inicia-se ainda durante o período de formação, sendo as instituições de ensino importantes atores.

É dizer que, o ingresso do jovem aprendiz no mercado de trabalho se concretiza por meio de programas e políticas públicas, onde os entes públicos em parceria com a sociedade empresarial como um todo, a partir do reconhecimento da importância de oportunizar o ingresso do jovem no mercado laboral.

A verdade é que as empresas devem estar atentas à importância da Lei da Aprendizagem, passando a contratar (se ainda não o fazem) ou mesmo, dentro de suas condições, fomentar os programas de contratação de jovens aprendizes.

Na sequência, questionou-se: **A jornada do aprendiz compreende as atividades teóricas e práticas? Contribui plenamente para a sua formação, conforme determina a lei?**

A entrevistada destaca que “a jornada de trabalho compreende a carga horária de 06 horas diárias, sendo 4 horas de atividades na empresa e 02 horas em um curso de aprendizagem, respeitando sempre as atividades teóricas e práticas, em fiel atenção a Lei de Aprendizagem”. E arrematou que “as atividades realizadas

são adequadas às exigências da legislação da aprendizagem, cumprindo com sua finalidade de qualificar os jovens aprendizes para o trabalho”.

Possuem aprendizes “na área de mecânica, elétrica, administrativo e ceramista, respeitando sempre a teoria e a prática legalmente exigidas” [ENTREVISTADA, 2018].

É oportuno registrar que, além de facilitar a contratação do jovem aprendiz, as empresas precisam respeitar com rigor as regras de execução, bem assim, não violar os direitos trabalhistas daquele.

Isto porque o primeiro emprego é um momento decisivo na vida dos adolescentes e jovens que buscam sua formação profissional. Para Pochmann (2000, p. 9):

O primeiro emprego representa uma situação decisiva sobre a trajetória futura do jovem no mercado de trabalho. Quanto melhores as condições de acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deve ser a sua evolução profissional. O ingresso precário [...] do jovem no mundo do trabalho pode marcar desfavoravelmente o seu desempenho profissional.

Algumas empresas não tem interesse em contratar jovens sem experiência, justamente por não querer investir no treinamento desses cidadãos, preferindo contratar profissionais que já carreguem experiência, ainda que não possuam boa formação acadêmica (COELHO; ALVES, 2015).

Em acréscimo, foi feita a seguinte pergunta: **Como é realizada a formação teórica dos jovens aprendizes? No mesmo sentido, como são realizadas as atividades práticas?**

A entrevistada informou que “a formação teórica está diretamente relacionada às atividades práticas, pois, o curso tem a grade curricular voltada às atividades pertinentes aos programas de aprendizagem na empresa”.

Assim, “as aulas teóricas são ministradas no SENAI, enquanto que as atividades práticas são desenvolvidas na empresa, de acordo com o curso que estudam, ou seja, os aprendizes de mecânica e elétrica acompanham os mecânicos e eletricitistas na linha de produção, enquanto os aprendizes de administração fazem suas práticas no setor de RH e de suprimentos”.

Um ponto interessante que foi destacado, “é que os aprendizes, não só recebem as aulas teóricas e práticas, como também são cobrados quanto ao

aproveitamento, por meio de avaliações contínuas de seus monitores e professores” [ENTREVISTADA, 2018].

Essa informação nos faz lembrar que, os mercados profissionais destinam-se a assegurar aos mais jovens uma “integração regulamentada”, a qual garanta acesso a todos os setores de atividade pela via de aprendizagem, tutelando os indivíduos que a ela já pertencem, por meio de uma série de regras (FONDEUR; LEFRESNE, 2000).

A justificativa reside no fundamento de que o contrato de aprendizagem não tem exclusiva finalidade de empregar e pagar remuneração, o essencial é a transmissão de conhecimento teórico-prático ao aprendiz, no curso do desempenho das atribuições imprescindíveis a sua formação.

Noutro aspecto, foi questionado: **O jovem aprendiz recebe algum tipo de tratamento diferenciado? Especifique.**

A entrevistada enfatizou que “os jovens aprendizes são tratados de forma igualitária, por ser mais um colaborador da empresa, porém, no formato do contrato de aprendizagem, recebem uma maior atenção, no trato e desenvolvimento das atividades do setor, o que é seguido à risca pela empresa, posto que os aprendizes não possuem experiência na área e, por tal razão, devem ser bem orientados” [ENTREVISTADA, 2018].

De acordo com Oliveira (2014), a ideia de possibilitar ações voltadas ao jovem aprendiz e o mercado de trabalho, reside na missão do enfrentamento da situação de risco que os aflige, pois, no momento em que o jovem é inserido nos sistemas sociais gerais e obtém seu primeiro emprego, ele tem a oportunidade de passar por inúmeras transformações, tanto no seu desenvolvimento pessoal como profissional.

O tratamento do colaborador da empresa, e aí, se inclui o jovem aprendiz, respeita à importância do capital humano nas organizações, o qual se constitui do conjunto de habilidades e conhecimentos dos indivíduos que, agregado a outras características pessoais, ampliam as possibilidades de produção e de bem-estar pessoal, social e econômico (MARTELETO; SILVA, 2004).

Em relação à sexta questão: **Quais as medidas adotadas quando ocorre algum tipo de problema dentro da empresa envolvendo o jovem aprendiz?**

A entrevistada deixa claro que “as atividades dos jovens aprendizes são constantemente monitoradas, desde a assiduidade, comparecimento às aulas

teóricas, até algum cometimento de falta, exigindo-lhe postura profissional, tal qual um colaborador comum”.

Evidenciou, ainda, que “diante de qualquer problema envolvendo o jovem aprendiz, imediatamente o setor responsável intervém, no sentido de advertir, ouvir e orientar os aprendizes, com a finalidade de solucionar o problema da melhor forma possível”.

Ademais, “em caso de desligamento, a empresa toma os cuidados necessários para que a medida seja devidamente fundamentada, cumprindo o trâmite burocrático, com envio de relatório ao SENAI, de forma discreta, evitando expor o aprendiz infrator” [ENTREVISTADA, 2018].

Sendo o trabalho humano um dos principais fatores das empresas, é primordial a sua adequada capacitação. De acordo com Nogueira et al. (2008, p. 144):

A gestão do Capital Humano envolve os custos incorridos por entidades para recrutar, selecionar, contratar, treinar e desenvolver ativos humanos. Incorporar, também, em decorrência da contratação, do treinamento, da formação e da conservação dos recursos humanos, o reconhecimento do valor que esses recursos proporcionam às entidades – e que precisam ser devidamente contabilizados, mensurados, analisados, avaliados e divulgados.

Em suma, o ambiente de trabalho é sempre um lugar de procedimentos, de regras, de finalidades e socialização (SCHWARTZ, 2011).

Outra questão relevante foi a seguinte: **Quais os desafios encontrados por esta empresa para desenvolver as ações previstas na Lei de Aprendizagem?**

Em sua resposta, revelou que “não houve maiores desafios para a implementação da Lei da Aprendizagem, uma vez que a empresa seguiu literalmente as suas disposições, e o Manual que norteou as dúvidas que surgiram” [ENTREVISTADA, 2018].

Consoante frisou-se ao longo da pesquisa, os programas de aprendizagem objetivam reduzir a distância entre o empresariado e os jovens que ainda não detêm contato com o mercado de trabalho, de modo que tem o escopo de facilitar a formação teórica, da qual o jovem necessita, através das lições, bem como das práticas junto às empresas.

Nessa senda, Silva e Rocha (2015) entendem que a inserção dos jovens aprendizes no universo laboral é essencial para a construção de sua identidade

social. Desta feita, é de extrema importância que os empresários, sem prejuízo dos governantes, educadores e a comunidade em geral, planejem novos modelos de inclusão do aprendiz no mercado de trabalho de maneira plena e adequada.

É indubitável que a questão da inclusão do jovem aprendiz no mercado de trabalho resulta inevitavelmente em um árduo desafio para a sociedade, notadamente para os entes públicos e empresas socialmente responsáveis. Contudo, eventuais dificuldades para observância da Lei da Aprendizagem não podem afastar o dever dos empresários em contribuir para a inclusão do jovem no mercado de trabalho.

Diante da pergunta realizada: **Em média, qual o percentual de aprendizes que concluem os programas de aprendizagem é aproveitado por esta empresa?**

A entrevistada respondeu que “cerca de 70% dos jovens aprendizes são aproveitados e efetivados pela empresa, ao final do contrato de aprendizagem, com destaque para os aprendizes ceramistas e de mecânica” [ENTREVISTADA, 2018].

O referido aproveitamento do aprendiz, findo o contrato de aprendizagem, é a própria concretização da inclusão social para os indivíduos que estão em busca do primeiro emprego. Segundo Noronha (2003, p. 15-16):

[...] o princípio da inclusão social é um só. Agora, só depende de nós a articulação com a sociedade, a sensibilização das pessoas e a criação de uma cultura de Aprendizagem, cujos princípios filosóficos estejam afinados com a dinâmica, pois, do contrário, não há eficácia.

O processo de inclusão por meio de ações afirmativas deve ser fomentado em todos os setores da sociedade: nos estabelecimentos educacionais, nos postos de trabalho, na acessibilidade urbana, nas áreas de lazer, no uso dos transportes públicos, dentre outros (GOMES, 2001).

Ademais, a observância da lei, e o desenvolvimento de ações, por meio de programas de aprendizagem, asseguram as empresas incentivos fiscais e tributários, ao tempo em que assegura a capacitação de mão de obra qualificada para futura contratação definitiva.

No que tange ao enfoque: **A empresa considera a contratação de jovens aprendizes uma ação de responsabilidade social?**

A resposta foi afirmativa, sem nenhuma objeção, ao enfatizar que “é missão das empresas, auxiliarem no combate a desigualdade social, o que pode ser realizado através da inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho” [ENTREVISTADA, 2018].

Orchis et al. (2002) defendem que a responsabilidade social agrega valores à imagem da empresa, aumentando sua capacidade competitiva e difundindo sua marca perante a coletividade, como uma empresa preocupada com as questões sociais.

Nesse contexto, Perazzo (2010, p. 4) afirma:

Empresa Solidária é o nome que pode perfeitamente identificar uma organização que tenha uma visão ética e socialmente responsável. Uma empresa que seja verdadeiramente transformadora, não pela sua inércia, mas pela atitude de seus talentos.

Sem dúvida, a criação e desenvolvimento de projetos voltados para a contratação do Jovem Aprendiz é expressão de empresa solidária, que busca cumprir com seu papel social, através da inclusão do jovem que persegue o acolhimento no mercado laboral.

Por fim, foi questionado: **Quais os cuidados que a empresa tem para não adotar práticas que prejudiquem o desenvolvimento, a saúde e os estudos dos jovens aprendizes?**

A entrevistada foi objetiva ao afirmar que “procura seguir as orientações dos Manuais de Aprendizagem e conseqüentemente o que rege a Lei nº 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem)” [ENTREVISTADA, 2018].

De fato, o cumprimento da Lei de Aprendizagem e dos seus programas deve ser prioridade, garantindo uma boa formação dos adolescentes e jovens no mercado de trabalho, posto que se todas as empresas cumprissem com a contratação de pelo menos o mínimo de 5% de aprendizes, milhares de novas vagas serão geradas.

Consoante difunde Coelho e Alves (2015), a Lei da Aprendizagem constitui importante instituto em matéria de inclusão social no mercado de trabalho. Não só para possibilitar o ingresso do jovem aprendiz, mas, também durante a execução do contrato de aprendizagem, a Lei nº 10.097/2000 deve ser observada, evitando que prejuízos sejam causados ao jovem, especialmente quanto ao desvirtuamento da formação profissional plena e adequada.

Dessa maneira, feitas as análises dos dados coletados na entrevista, e, de posse das percepções extraídas, torna-se possível chegar às conclusões finais da presente pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se pode deixar de frisar que a temática escolhida para esta pesquisa, nos apeteceu desde o primeiro instante. Isto porque, foi possível trabalhar ao mesmo tempo com dois eixos significativos: a Lei da Aprendizagem e a inclusão social dos adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Desta relação surgiu a ideia de se conferir uma finalidade social ao presente trabalho, cuja materialização se fez por meio de pesquisa realizada junto a uma empresa do ramo de porcelanatos e revestimentos cerâmicos, o que acrescentou sobremaneira aos estudos, não só como implementação metodológica, mas, como enriquecimento pessoal da autora.

Por meio da entrevista aplicada à empresa, no levantamento dos dados, percebeu-se que a Lei da Aprendizagem e seus programas de formação teórico-profissional, representam um importante mecanismo de acessibilidade dos jovens ao mercado de trabalho, conquistando o tão sonhado primeiro emprego.

Outrossim, a partir das respostas concedidas, foi possível perceber que algumas empresas, a exemplo da entrevistada, vêm cumprindo com a obrigação imposta pela Lei Federal nº 10.097/2000, demonstrando que são empresas socialmente responsáveis e preocupadas com a inclusão do jovem no universo laboral, qualificando-o para o emprego.

As dificuldades e a escassez de oportunidade que muitos adolescentes e jovens enfrentam na transição da escola para o ambiente do trabalho, diante dos programas de aprendizagem motivou uma série de considerações, que certamente não encerram, em virtude das inúmeras indagações e aprofundamentos, necessários e contínuos ao presente estudo.

Percebeu-se que o Jovem Aprendiz, pode de fato, ao final do contrato de aprendizagem ser aproveitado pela empresa contratante, para integrar o quadro de funcionários efetivos. Conquanto, a empresa deve colaborar para que a formação teórica e prática sejam prestadas adequadamente, pois o processo de qualificação torna o jovem mais competitivo no mercado de trabalho e apto para a execução de suas funções.

Igualmente, considera-se que através dos programas de aprendizagem, criados a partir da legislação vigente, aliando aprendizagem com a prática profissional, tem-se uma ferramenta transformadora de grande importância, agindo quase como uma política pública, ao tempo em que capacita profissionalmente, gera

renda para as famílias e obriga a escolarização do menor envolvido, livrando-o da situação de risco e ociosidade, bem assim, combatendo a contratação ilegal de jovens e adolescentes.

Assim, ciente de que os objetivos elencados na presente pesquisa foram atingidos, chega-se ao entendimento de que a empresa cumpre com as determinações da Lei da Aprendizagem, ao desenvolver programas de aprendizagens com jovens, preparando-os para a vida profissional, bem como, absorvendo boa parte dos aprendizes que tiverem os melhores desempenhos para as vagas disponíveis. A empresa mostra-se socialmente responsável com a qualificação dos jovens, possibilitando o seu acesso ao mercado de trabalho.

Conclui-se, ainda, que a empresa reconhece a relevância da Lei da Aprendizagem para a sociedade. Logo, espera-se que esta pesquisa desperte a atenção dos estudiosos e profissionais que se ocupam da formação intelectual e profissional dos jovens, promovendo-se uma cultura baseada no trabalho com dignidade e compromisso com o futuro.

Finalizando, por meio dos dados bibliográficos/documentais utilizados na fundamentação teórica, em confronto com os dados colhidos da entrevista, a legislação relacionada, restou devidamente interpretada com o caso concreto.

Quanto aos objetivos elencados, é possível afirmar que este trabalho conseguiu realizá-los, de modo que, a partir da análise dos dados coletados junto à empresa, verifica-se, portanto, sua contribuição para a inclusão dos jovens aprendizes no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. In: ANGHER, Anne Joyce. (org.) **Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel**. 21. ed. São Paulo: Rideel, 2017.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452/1943. In: ANGHER, Anne Joyce. (org.) **Vade Mecum Acadêmico de Direito Rideel**. 21. ed. São Paulo: Rideel, 2017.

_____. Decreto nº 5.598/2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 08 nov. 2017.

_____. Lei da Aprendizagem. Lei nº 10.097/2000. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em: 07 nov. 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. REsp. 1185474/SC, da Segunda Turma do Tribunal de Justiça do Estado de Rio Grande do Sul. 29 abr. 2010. Disponível em: <<http://www.stj.jus.br/portal/site/STJ>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

CAMPOS, A. et. al. **Atlas da exclusão social no Brasil, volume 2: Dinâmica e manifestação territorial**. São Paulo: Cortez, 2003. p. 27-28.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão salarial: uma crônica do salário**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CHARLOT, Bernard; GLASMAN, Dominique. **Les jeunes, l'insertion, l'emploi**. Paris: PUF, 1998.

COELHO, Marly dos Reis Pereira; ALVES, Ivete Maria de Oliveira. O menor aprendiz: contrato de aprendizagem e o desenvolvimento Social nas relações de trabalho. **Revista Científica da Facerb**, Rio Bonito, v. 2 n. 1, p. 21-44, 2015. Disponível em: <<http://www.cneerj.com.br/ojs/index.php/ampliando/article/view/162/120>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

ENGELMANN, Camila; BASSAN, Dilani Silveira. Jovem aprendiz: a inclusão social na região Vale do Paranha. **Colóquio – Revista Científica da Faccat**, v. 9, n. 2, jul./dez. 2012.

FÉLIX, Luiz Fernando Fortes. **O ciclo virtuoso do desenvolvimento responsável**. 2002. Disponível em: <http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/O%20Ciclo%20Virtuoso%20do%20Desenvolvimento%20Respons%C3%A1vel.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2017.

FERNANDES, Elaine Cristina Aguiar. **O trabalho dignifica o homem**. Vida e Psicologia: Orientações para uma vida dinâmica, saudável e feliz. 2013.. Disponível em: <<https://vidaepsicologia.wordpress.com/2013/01/22/o-trabalho-dignifica-o-homem/>>. Acesso em: 25 nov. 2017.

FERRAZ, Deise Luiza da Silva; OLTRAMARI, Andrea Poletto; PONCHIROLLI, Osmar (Organizadores). **Gestão de pessoas e relações de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

FERREIRA. Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa. Disponível em: <<http://www.dicionariodoaurelio.com/incluir>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

FONDEUR, Yannick; LEFRESNE, Florence. Les Junes, vecteurs de la transformation structurelle des normes d'emploi em Europe? **Travail et Emploi**, nº 83, p. 115-134, Juillet 2000.

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

FREITAS, Gelesse Gomes Correia. **O jovem, o direito e o trabalho: perspectiva do mercado**. 2014. Disponível em: <<http://www.faeite.edu.br/revista/artigo%20o%20jovem%20REVISTA.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2017

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, J. B. **Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: São Paulo: Renovar, 2001.

GORZ, André. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2003.

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

MARTELETO, R. M.; SILVA, A. B. **Redes e capital social: o enfoque da informação para o desenvolvimento local**. Ci. Inf. Brasília, v. 33, n. 3, p. 41-49, 2004.

MELLO, Carlos Henrique Pereira. **Gestão de qualidade**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006, p. 87.

NOGUEIRA, M. A. et al. **Gestão Social, estratégias e parcerias: redescobrimo a essência da administração brasileira de comunidades para o Terceiro Setor**. São Paulo: Saraiva, 2008.

NOLETO, Marlova Jovchelovitch; WERCHEIN, Jorge. **Pobreza e desigualdade no Brasil: traçando caminhos para a inclusão social**. Brasília: UNESCO, 2003.

NORONHA, Solange. **O futuro começa aqui**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2003.

OLIVEIRA, Juliana Aparecida de Assis Oliveira. **Jovens aprendizes e mercado de trabalho: um estudo na cidade de Ituverava-SP**. São Paulo, 2014.

ORCHIS, M. A. et al. **Responsabilidade Social das empresas: a contribuição das universidades**. São Paulo: Petrópolis, 2002.

PERAZZO, Alberto Augusto. **Uma visão empresarial ética e socialmente responsável**. 2010. Disponível em: <<http://www.fides.org.br/artigos.htm>>. Acesso em 19 dez. 2017.

POCHMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego**. São Paulo: 2000.

_____. **Educação e Trabalho: Como desenvolver uma relação virtuosa?** Campinas: 2004. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>> Acesso em: 21 de novembro de 2017.

RIBEIRO, G. Biblioterapia: Uma proposta para adolescentes internados em enfermarias de hospitais públicos. **Rev. Dig. de Biblioteconomia e Ciência da Informação [on-line]**. jan/jun. 2008. Disponível em: <<http://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/2048>>. Acesso em 06 mai. 2017.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHWARTZ, Yves. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, supl. 1, p. 19-45, 2011.

SILVA, E. L. MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 3. ed. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

SILVA, Marize Aparecida Leite Siqueira; ROCHA, Maria de Lourdes Peres Ramos. A Inserção do aprendiz na indústria através do CETEC SENAI de Três Lagoas. **Revista Conexão**, Mato Grosso, v 12, n. 1, 2015. Disponível em: <<http://www.aems.edu.br/conexao/educacaoanterior/Sumario/2014/downloads/2014/A%20inser%C3%A7%C3%A3o%20do%20aprendiz%20na%20industria.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2017.

WANTOWSKY, Giane. **Trabalho do menor aprendiz é também uma questão de responsabilidade social**. 2009. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br>>. Acesso em: 22 nov. 2017.

APÊNDICE

Questionário aplicado na entrevista.

1. Esta empresa reconhece a importância da Lei Federal nº 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem)? Em que sentido?
2. A empresa possui jovens aprendizes desde que ano? Como a contratação dos jovens começou? Atualmente, quantos jovens aprendizes estão contratados?
3. A jornada do aprendiz compreende as atividades teóricas e práticas? Contribui plenamente para a sua formação, conforme determina a lei?
4. Como é realizada a formação teórica dos jovens aprendizes? No mesmo sentido, como são realizadas as atividades práticas?
5. O jovem aprendiz recebe algum tipo de tratamento diferenciado? Especifique.
6. Quais as medidas adotadas quando ocorre algum tipo de problema dentro da empresa envolvendo o jovem aprendiz?
7. Quais os desafios encontrados por esta empresa para desenvolver as ações previstas na Lei de Aprendizagem?
8. Em média, qual o percentual de aprendizes que concluem os programas de aprendizagem é aproveitado por esta empresa?
9. A empresa considera a contratação de jovens aprendizes uma ação de responsabilidade social?

10. Quais os cuidados que a empresa tem para não adotar práticas que prejudiquem o desenvolvimento, a saúde e os estudos dos jovens aprendizes?