

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa

CALAZANS, Flávio Dornello
SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de
FISCHER, Luciana

Resumo

A aprendizagem profissional tornou-se o meio mais importante para o desenvolvimento de competências profissionais, principalmente para jovens que buscam a colocação no mercado de trabalho que, atualmente, encontra-se em constante mudança. Desse modo, a fim de contribuir com a inserção dos jovens no mercado de trabalho, instituições desenvolveram os Programas de Aprendizagem Profissional. A partir desta proposta os jovens participam, como aprendiz, de atividades teóricas em uma instituição de ensino e as atividades práticas em uma empresa da cidade onde reside. O objetivo deste estudo foi verificar a contribuição deste programa desenvolvido em Piracicaba-SP e seus resultados parciais considerando alunos, docentes e empresas envolvidos.

Palavras-chave: aprendizes; aprendizagem profissional; programas de aprendizagem; jovem aprendiz; mercado de trabalho.

Abstract

The professional learning has become the most important mean for the development of professional skills of people, especially for young people looking for a placement in the labor market, since it is a world that today is constantly changing. Thus, in order to contribute to the integration of young people into the labor market institutions developed the Professional Learning Programs. From this proposal, they participate, under the name of apprentice, of the theoretical activities in a institution and the practical activities in a city where the company resides. The aim of this study was to investigate the contribution of this program developed in Piracicaba-SP and its partial results considering students, teachers and companies involved.

Key-words: apprentices; professional learning; learning programs; young apprentice; labor market.

Resúmen

El aprendizaje profesional se ha convertido en el medio más importante para el desarrollo de competencias profesionales, especialmente para los jóvenes que buscan su colocación en el mercado de trabajo, ya que es un mundo que está en constante cambio. Por lo tanto, con el fin de contribuir con la integración de los jóvenes en el mercado laboral, las instituciones han desarrollado los Programas de

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

Aprendizaje Profesional. A partir de esta propuesta los jóvenes participan, con el nombre de aprendiz, de actividades teóricas en una institución y las actividades prácticas en una empresa de la ciudad en que reside. El objetivo de este estudio fue investigar la contribución de este programa desarrollado en Piracicaba-SP y sus resultados parciales considerando alumnos, profesores y empresas involucradas.

Palabras-clave: aprendices; aprendizaje profesional; programas de aprendizaje; joven aprendiz; mercado de trabajo.

INTRODUÇÃO

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

Uma grande parcela da população juvenil brasileira tem buscado a inserção e colocação no mercado de trabalho, com isso, vê-se diante de duas situações que permeiam diversas organizações, como a falta de oportunidade dada ao jovem e a falta de qualificação técnico-profissional.

Tendo em vista esse cenário, para tentar suprir esses aspectos foram instituídos os Programas de Aprendizagem, que tem como objetivo inserir esses jovens no mercado, sob a denominação de aprendizes, e fornecer uma formação profissional.

Esses programas são regidos pela Lei da Aprendizagem nº 10.097/ 2000 e pelo Decreto nº 5.598/ 2005, que regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências, como o contrato de Aprendizagem, as entidades qualificadas para fornecer a formação profissional, os direitos e obrigações trabalhistas, a certificação de qualificação profissional, entre outras questões que serão apresentadas no decorrer deste trabalho.

É importante ressaltar que a palavra aprendizagem apresenta duas acepções, compreendendo a primeira referente à aprendizagem como processo de obtenção de novos conhecimentos e habilidade, na qual ocorre em todo o processo da vida, e a segunda acepção é a Aprendizagem descrita pela lei, na qual se volta aos programas técnicos de Aprendizagem. De modo a versar a diferenciação foi adotado que, quando for referida ao primeiro sentido a palavra aprendizagem será grafada com inicial minúscula e quando se referir ao segundo sentido a palavra Aprendizagem será grafada com a inicial maiúscula.

O objetivo geral desse estudo consiste em analisar o Programa Aprendizagem, que tem ênfase em Gestão e Negócios, desenvolvido por uma instituição de ensino técnico-profissional, situada no município de Piracicaba-SP; a pedido da própria instituição o seu nome não será citado. A pesquisa contou com a participação de aprendizes e docentes que participam do programa de Aprendizagem desta instituição, a fim de verificar a percepção dos mesmos sobre o programa. Profissionais das empresas que mantêm convênio com a instituição de ensino, e que adotam o programa, também foram entrevistadas a fim de identificar qual contribuição o programa trouxe para a organização.

Aprendizagem profissional e sua relação com o contexto empresarial

A relação aprendizagem profissional e ambiente empresarial apresenta um grande valor, principalmente, quando está focada no processo de desenvolvimento do capital intelectual das organizações, através da ação da aprendizagem e formação para o trabalho, além da possibilidade da inclusão de novos colaboradores no mercado, especialmente quando se tratam de jovens que buscam uma oportunidade nesse dado contexto.

Aprender diz respeito à aquisição de novos hábitos, conhecimentos, habilidades, atitudes e valores, na realidade é um processo de obtenção de novas formas de conduta ou de modificação de uma conduta existente (RIBEIRO, 2005).

Para Fleury (2002), a aprendizagem pode ser compreendida como um processo de mudanças provocadas por estímulos e mediado por emoções que podem ou não produzir mudanças nos comportamentos do indivíduo.

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

Desse modo, a reflexão sobre o que faz e o porquê se faz também deve ser contemplada no ensino, pois os indivíduos a partir da aprendizagem poderá obter a plena consciência dos resultados e consequências. A qualificação profissional nas organizações permite obter resultados para os indivíduos, para as equipes de trabalho e para as organizações, essa qualificação ocorre de diversas maneiras, seja pela contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até as ações de capacitação, como treinamentos, investimentos em cursos dentro ou fora da empresa (MOURÃO, 2009).

Essa pesquisa utilizará a definição de aprendizagem profissional, fornecida pelo Ministério Público, o qual a “aprendizagem é um ensino técnico-profissional, um processo educativo que, além da formação geral, fornece estudos de caráter técnico e aquisição de conhecimento e aptidões práticas relativas ao exercício de certas profissões” (BRASIL, 2013a, p. 20).

Nesse contexto de uma profunda necessidade de qualificação profissional, tanto jovens quanto adultos devem estar envolvidos para desenvolverem as capacidades técnicas e intelectuais, a fim de exercer da melhor maneira possível suas atividades dentro da empresa.

Mota (2013) afirma que a escola deixou de ser o único ambiente de aprendizagem, como era visto antigamente, recentemente esse ambiente, seja por exemplo nas organizações, permite que os indivíduos tenham a possibilidade de obter experiências educacionais sem precedentes, como jamais visto nos modelos clássicos de ensino. Essas novas circunstâncias fazem com que seja necessário um novo olhar da relação estabelecida entre educação, tecnologia e o mundo do trabalho.

A Importância da Aprendizagem Profissional no Ambiente Corporativo

Antigamente a aprendizagem e os cursos de formação profissional eram considerados apenas custos e baixo retorno para a empresa, porém essa concepção atualmente vem sendo modificada a partir da conscientização de que os resultados obtidos são favoráveis (DIAS, 2007).

O processo de aprendizagem nas organizações é de suma importância considerando a ampliação do conhecimento dentro das empresas, pois um colaborador, mesmo que através de mecanismos informais, transmite o que aprende para os demais, de maneira que haja uma troca constante de experiências assim como crescimento pessoal e profissional. (COELHO JUNIOR e BORGES-ANDRADE, 2008).

O processo de desenvolvimento das pessoas dentro das organizações, que no passado era limitado ao departamento de Recursos Humanos, tornou-se pulverizado por toda a organização, integrando todos os departamentos da empresa, reforçando a importância do capital intelectual como ferramenta estratégica das organizações, no sentido de se tornarem mais ágeis, competitivas e eficientes diante de um mundo globalizado (BRUNI et al, 2005).

Mota (2013, p. 112) afirma que “(...) na educação profissional buscar essas novas formas de ensino/aprendizagem é uma necessidade inerente e uma oportunidade ímpar de utilizar o espaço do trabalho também enquanto esfera educacional privilegiada”.

A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: UMA BREVE RETROSPECTIVA (1980 A 2013)

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

Influenciado pela economia mundial, que passou por inúmeras transformações, o mercado de trabalho brasileiro passou por diversos problemas, principalmente, o desemprego generalizado e o aumento da precariedade dos empregos. Na primeira metade da década de 1980, o desemprego tornou-se o problema número um para muitos brasileiros, a ideia da perda do emprego superou outros temores sociais como assaltos, poluição, a seca e as enchentes (SERRA, 1984).

A crise dos anos 80 provocou uma queda aproximada de 25% na Produção Industrial acompanhada por uma redução semelhante do nível de emprego industrial. Foi uma novidade para o país a ocorrência de um desemprego em massa oriundo da Indústria de Transformação. Nos anos de 1981 e 1982, o desemprego transformou-se em uma nova realidade para o país, chegando atingir mais de 20% (DEDECCA, 2005, p. 102).

Dificuldades como a inserção no mercado de trabalho foram enfrentadas pelos jovens no período (1981-1983), na faixa etária dos 15 aos 19 anos de idade houve uma redução da participação de 15,4% para 14,2%, ocorrendo um comportamento semelhante para a faixa etária dos 20 aos 24 anos (SABÓIA, 1986).

A década de 1990 teve início com uma forte recessão e a elevada inflação vinda do final dos anos de 1980. No entanto, em meados de 1992, nota-se que devido à retomada do crescimento econômico do país, o desemprego apresentou um pequeno recuo, conforme Neri et al (2000). No ano de 1994, foi implantado o Plano Real, que tinha como principal objetivo o controle da inflação que vinha preocupando o país, por meio da concorrência interna com produtos importados gerada pela abertura comercial, controle cambial, entre outros (NERI et al, 2000).

Com os efeitos do Plano Real, apesar do impacto positivo no desempenho das atividades econômicas da década, podia-se observar a degradação dos níveis de emprego e o país presenciou mais um período de quase estagnação, desemprego e acentuada desigualdade social (DEDECCA, 2005).

Os anos 90 foram marcados por mudanças substanciais no mercado de trabalho brasileiro. A recessão econômica do período 1990/92, a abertura comercial, o ajustamento no setor privado em busca de maior competitividade, o plano de estabilização econômica e a privatização repercutiram sobre a ocupação, a desocupação e o rendimento dos indivíduos. Reduziu-se substancialmente o número de trabalhadores na indústria de transformação e, em contrapartida, expandiu-se o número de trabalhadores nos setores de "prestação de serviços" e do comércio (IBGE, 2013).

No início do século XXI, a economia brasileira aposta num novo cenário de reestruturação comparado com os anos de 1990. Verificou-se uma melhoria generalizada da quantidade de empregos formais em função das condições externas e internas consideradas

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

favoráveis, como a educação básica e a qualificação profissional da força de trabalho (REMY et al, 2010; DIEESE, 2012).

O mercado de trabalho nacional apresentou um comportamento atrelado à dinâmica econômica brasileira, após ter uma taxa de desemprego alta em 2003, na faixa de 12,3%. Posteriormente a esse período os indicadores passaram por uma melhora significativa, apenas apresentando desvio nos anos de 2008 e 2009, devido aos efeitos da crise financeira internacional, iniciada nos Estados Unidos, devido ao estouro da bolha imobiliária (DIEESE, 2012).

De acordo com a publicação do Ministério da Fazenda (Brasil, 2013b), o mês de dezembro de 2012 fechou com uma taxa de desemprego de 4,6% e o mês de janeiro de 2013 apresentou uma taxa de 5,4%. Com toda a evolução do mercado de trabalho brasileiro, pode-se verificar uma maior participação juvenil no campo profissional, que possui grande importância para o desenvolvimento da economia nacional.

Participação e Importância dos Jovens no Mercado de Trabalho

Segundo Lobato & Labrea (2013), os jovens representam, no ano de 2013, 26,9% da população brasileira, a maior proporção na curva demográfica. Consequentemente verifica-se que, em muitos casos, os mesmos buscarão uma oportunidade do primeiro emprego, que nem sempre o encontram de maneira fácil.

A importância de se levar em consideração os jovens trabalhadores que estão no primeiro emprego ocorre pelo fato de que eles serão os responsáveis pelo futuro das organizações e da sociedade, podendo se constituir como líderes da nação e criadores de um novo Brasil. Desse modo, a preocupação com a formação e a qualificação profissional de jovens se intensifica nos últimos anos, assim como a exigência das organizações por trabalhadores dotados de iniciativa, autonomia e criatividade (MACIEL e MENDONÇA, 2010, p. 353).

Chahad e Pozzo (2013) afirmam que, as empresas buscam trabalhadores com mais experiência, o que acaba dificultando a inserção dos jovens, principalmente, na busca pelo primeiro emprego. Isso faz com que esses jovens fiquem mais propensos a aceitação da informalidade, devido a essa tamanha seletividade de contratação, contribuindo assim, para a marginalização desses jovens (OLIVEIRA e SIMÃO, 2012).

Desse modo, para tentar suprir esses aspectos, foi criado os programas de Aprendizagem Profissional e o Plano Nacional da Aprendizagem Profissional – PNAP, que tem como objetivo inserir esses jovens no mercado de trabalho, sob as características de aprendizes, e fornecer uma formação profissional ao mesmo.

Não se trata apenas de gerar empregos, mas de permitir a formação profissional do adolescente, sem comprometer os seus estudos e o seu desenvolvimento como pessoa. Com isso, permitir-se também a geração de renda, não

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

comprometendo a empregabilidade futura (MACIEL e MENDONÇA, 2010, p. 352).

Comparando-se os anos de 2006 e 2010, verifica-se que esse valor quase dobrou, passando de 51.965 para 100.474 aprendizes. Na tabela 1 pode-se verificar a concentração dos empregos formais a partir da contratação de aprendizes, principalmente na região Sudeste, representando aproximadamente 52% do total destes no Brasil. Seguido das regiões Sul, concentrando 16,7% dos empregos de aprendizes, da região Nordeste com uma concentração de 14,9%, da região Centro-Oeste com 10,9% e região Norte com uma concentração de 5,4% dos empregos de aprendizes no ano de 2010.

Tabela 1 – Evolução dos empregos formais de aprendizes (Brasil e Grandes Regiões 2006-2010 em nos absolutos)

Brasil e Grandes Regiões	2006	2007	2008	2009	2010
Norte	4.172	5.627	7.029	8.025	10.341
Nordeste	8.298	11.854	14.371	22.209	28.907
Sudeste	51.965	66.810	76.266	83.968	100.474
Sul	10.054	13.755	20.647	23.184	32.283
Centro-Oeste	11.036	13.598	15.660	17.777	20.954
BRASIL	85.525	111.644	133.973	155.163	192.959

Fonte: Adaptado de DIEESE (2011).

Com isso, além de proporcionar a participação ativa dessa camada juvenil no mercado de trabalho, também proporciona uma melhoria na qualificação da mão-de-obra, conseqüentemente, as empresas que empregam os aprendizes terão benefícios significativos, como jovens colaboradores treinados e participativos, além de benefícios fiscais e tributários, entre outros.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEGISLAÇÕES E DOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM: UMA INVESTIGAÇÃO EVOLUTIVA NO CONTEXTO BRASILEIRO

Os programas de Aprendizagem que são conhecidos atualmente, nem sempre apresentavam o caráter de profissionalização e inserção dos jovens no mercado de trabalho. Pode-se verificar que no início era tido como um suporte aos jovens menos favorecidos da sociedade brasileira. Com o tempo, as intervenções da legislação brasileira, trouxeram um contorno mais profissional.

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

A Revolução Industrial brasileira, segundo os historiadores se deu a partir da década de 1930. Até então, o que era produzido no país, era desenvolvido pelos chamados artesãos, que ensinavam seu ofício a um determinado aprendiz para que pudesse vir a realizar o trabalho com a devida qualificação, o qual era realizado do início ao final do processo. Vale ressaltar que naquele momento a qualificação estava essencialmente voltada para o trabalho manual, não se tratava de uma formação que conjugasse a teoria e a prática (GOMES, 2003). Já quando as máquinas passaram a substituir o trabalho manual, não foi uma mudança com fácil adaptação.

No decorrer da industrialização, verificou-se a necessidade de treinamento e a capacitação profissional para ensinar os operários a realizarem seu trabalho nesse novo modelo de mercado. Em 1923 já se estabelecia a aprendizagem metódica entre a prática e a teoria, com apoio do Estado.

[...] Só foi com o ingresso de Roberto Mange nos Liceus de Artes e Ofícios, que o método tradicional de aprendizagem acabou sendo substituído pela capacitação profissional científica. Com o apoio financeiro do Estado, Mange instalou em 1923 nos Liceus de Artes e Ofícios, a Escola Profissional de Mecânica, podendo assim testar por meio de erros e acertos o sistema das séries metódicas que até hoje, é estabelecido em lei como “aprendizagem metódica entre teoria e prática” (BUIAR e GARCIA, 2008).

Entretanto, a aprendizagem metódica como um modelo pedagógico, a qual se tornou uma referência como método de ensino à época, aconteceu através da inserção dos jovens trabalhadores no segmento ferroviário, com a criação, em 1934, do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional – CFESP. Cunha (2005, p. 26) afirma que “nas escolas de aprendizagem de ofício, os alunos eram, invariavelmente, órfãos e outros “desvalidos”, oriundos do lumpemproletariado¹, mais interessadas na comida gratuita do que no aprendizado propriamente”.

Nessa conjuntura histórica brasileira em 1942, por meio do Decreto-Lei nº 4.048 foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, que atualmente é uma das instituições habilitadas para formar jovens aprendizes, através de ensino profissionalizante. Todas essas mudanças no âmbito financeiro, sindical, estrutural, social, cultural, econômico, tecnológico e político no Brasil, serviram para motivar a discussão e a implantação da lei trabalhista, talvez, mais conhecida no país, a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a qual passou a dar uma maior proteção aos trabalhadores em geral e também aos jovens aprendizes que eram inseridos no mercado de trabalho através do ensino profissionalizante.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e as Legislações que Precederam a Lei de Aprendizagem

Desde a implantação da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, pelo Decreto-Lei nº 5.452, datada de 1º de maio de 1943. A CLT não somente consolidou as leis trabalhistas que já existiam na época, como adotou outras ações para reger a relação entre os empregados e os seus

¹Termo utilizado para a designação marxista do proletariado mais pobre que não tem consciência de classe (LINDEN, 2005).

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

empregadores e definiu as características básicas do sistema legal e oficial das relações trabalhistas.

Para uniformizar as leis trabalhistas e para regulamentar, também no quesito da educação profissionalizante, o governo interfere e prevê a obrigatoriedade para que as organizações contratem em seu quadro, nas funções que demandam formação profissional, um mínimo de 5% de aprendizes (BRASIL, 1943). Atualmente (2013) esse percentual pode chegar ao máximo a 15% (BRASIL, 2000). A estipulação desse percentual limite é somente uma das alterações que foram feitas através do tempo, entre outras, que irá se verificar.

Considerando que as transformações na indústria trouxeram uma grande migração das pessoas das localidades rurais para as áreas urbanas, inevitavelmente o setor de comércio e serviços nas cidades também teve seu crescimento e, no ano de 1946, através do Decreto-Lei nº 8.621 foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, que é outra instituição habilitada a fornecer a Aprendizagem Profissional (BRASIL, 1946).

O Ensino profissional estava organizado – para atender as três áreas da economia (industrial, comercial e agrícola) e compunha-se de 2 ciclos: um fundamental, com duração de 4 anos e, um técnico, com duração de 3 a 4 anos. Ao lado desses cursos de formação, estavam previstos cursos artesanais – destinados a treinamento rápido e curso de aprendizagem (SENAI-SENAC) destinado a qualificação de aprendizes – os que já trabalhavam (prioritariamente) e os que se preparavam para o ingresso imediato na força-de-trabalho (PIMENTA, 2011, p.65).

Minayo (2006) afirma que, se estabeleceu direitos fundamentais para as crianças e adolescentes, garantindo e priorizando as necessidades, pelo fato de considerar que os mesmos, estão ainda em desenvolvimento, no tocante geral, como pessoa.

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, **à profissionalização**, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Outro passo para desenvolvimento e o estabelecimento dos parâmetros da Lei de Aprendizagem, que viria a ser instituída em 2000, foi criado, pela Lei nº 8.069/90, o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA. Esse estatuto visa apresentar alguns aspectos para a proteção das crianças e dos adolescentes.

A Lei da Aprendizagem e o Papel de seus Protagonistas: Aprendizes, Estabelecimentos Contratantes e Instituições Formadoras

A Lei nº 10.097/00, também conhecida como Lei da Aprendizagem, complementada pela Lei nº 11.180/05 e regulamentada pelo Decreto nº 5.598/05, teve como base jurídico-legal, os

artigos que regiam a Aprendizagem na CLT e no ECA. Na legislação, aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que celebra contrato de Aprendizagem (BRASIL, 2011). O Ministério do Trabalho e Emprego – MTE conceitua programa de Aprendizagem como sendo um programa técnico-profissional com alguns parâmetros para a orientação das instituições formadoras.

O programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado (BRASIL, 2011, p. 13).

A contratação do aprendiz deverá ser feita diretamente pelo estabelecimento que deve cumprir a cota de Aprendizagem, o qual assumira o papel de empregador e carece inscrever o aprendiz em um programa de Aprendizagem, que são ministrados pelas entidades qualificadas (BRASIL, 2005).

O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 2005)

A validade do contrato pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, onde se deve assinalar no campo Função a palavra “aprendiz”, seguida da função conforme a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO. A seguir uma tabela apresentando uma síntese da Lei da Aprendizagem para uma melhor visualização.

Tabela 2 – Quadro-síntese da Lei da Aprendizagem e suas principais características

Lei da Aprendizagem	Características
A lei	<ul style="list-style-type: none">• Lei nº 10.097/2000• Decreto nº 5.598/2005 (regulamenta a lei anterior)
O aprendiz	<ul style="list-style-type: none">• Jovens entre 14 e 24 anos, que estejam cursando no mínimo o ensino fundamental
A instituição formadora	<ul style="list-style-type: none">• Instituições do sistema S (ex.: SENAC, SENAI, SENAT, SENAR, SESCOOP);• Escolas técnicas, inclusive as agrotécnicas (ex.: ETEC's);• Entidade sem fins lucrativos (ex.: CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola)

A empresa contratante	<ul style="list-style-type: none">• Estabelecimentos de qualquer natureza, sendo facultado para as microempresas e entidades sem fins lucrativos
Remuneração	<ul style="list-style-type: none">• Salário mínimo/hora
Jornada de trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Até 06 horas diárias para jovens que estejam cursando o ensino fundamental;• Até 08 horas diárias para jovens que estejam cursando ou concluído o ensino médio
Cota de aprendizes	<ul style="list-style-type: none">• 5% a 15% do total de funcionários da empresa
Direitos trabalhistas e previdenciários	<ul style="list-style-type: none">• 13º salário;• Vale-transporte;• Férias;• Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS• Seguridade Social (INSS)
Contrato de trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Contrato de trabalho com prazo determinado, com duração de até 02 anos, salvo no caso de jovens com deficiência
Vínculo empregatício	<ul style="list-style-type: none">• Pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS
Incentivos fiscais e tributáveis	<ul style="list-style-type: none">• Redução de 8% para 2% do FGTS;• Dispensa aviso prévio;• Isenção de multa rescisória
Órgão responsável pela fiscalização da lei	<ul style="list-style-type: none">• Superintendência Regional do Trabalho

Fonte: elaborado pelos autores com base na Lei da Aprendizagem.

Como se pode verificar, na tabela 3, a Lei da Aprendizagem possui algumas características principais, as quais empresas, aprendizes e instituições formadoras devem seguir.

O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO (PIRACICABA-SP): CARACTERIZAÇÃO EM GESTÃO E NEGÓCIOS

O Programa Aprendizagem da instituição de ensino do município de Piracicaba-SP, a qual por solicitação da própria instituição, não será citado o nome, tem como finalidade atender a Lei nº 10.097/00 e seus decretos e portarias citados no capítulo anterior. O programa da instituição objeto deste estudo tem como foco o campo de conhecimento em Gestão e Negócios, que possibilita ao aprendiz atuar nas diversas áreas e departamentos de empresas dos ramos atacadista, varejista e de serviços.

O processo de contratação no Programa Aprendizagem transcorre da seguinte forma, a empresa entra em contato com a instituição formadora, estabelece a parceria, verifica os dias e os horários das turmas, qual o início e o término do programa, verifica o prazo e os documentos

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

necessários da empresa e do jovem para efetuar a matrícula. Na sequência, a empresa realiza o processo de recrutamento e seleção e elabora em papel timbrado o Contrato de Aprendizagem com o jovem aprendiz.

O jovem aprendiz uma vez contratado, no cumprimento das 933 horas práticas, seguirá um cronograma para o rodízio de funções e áreas, que deve ser compatível com a proposta pedagógica do programa, onde o mesmo é inserido como parte do processo de aprendizagem e não do caráter produtivo da empresa.

Em cada um dos departamentos é necessário que se tenha um monitor ou um responsável para acompanhamento diário das atividades do aprendiz, e um tutor que conheça a legislação da Aprendizagem e o programa da instituição formadora, o qual responde pelas atividades do jovem aprendiz dentro da empresa.

Uma das características desse programa é buscar conciliar a experiência vivida na empresa, levando em consideração os aspectos facilitadores e as dificuldades encontradas pelo aprendiz, para serem trabalhadas em sala de aula com a orientação do docente. Ao final do Programa Aprendizagem: Gestão e Negócios, os jovens, nos aspectos de organização e operações das diversas áreas administrativas e comerciais, obterão a compreensão de alguns processos de funcionamento de vários departamentos e o fluxo desses processos na empresa, na qual esse aprendiz está realizando as atividades práticas.

Metodologia da Pesquisa

Para a classificação da pesquisa, esse estudo toma-se como base a taxonomia apresentada por Vergara (2009), que qualifica a mesma em relação a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios de investigação. Quanto aos fins, a pesquisa é exploratória e descritiva. Exploratória, pois como não há tantos estudos sobre programas de Aprendizagem, permite proporcionar maior compreensão do tema e do Programa Aprendizagem, foco desse estudo. Descritiva Qualitativa, pois como esse tipo de pesquisa visa expor características de determinada população e fenômeno, assim permite descrever a percepção e análises dos participantes do programa.

Quanto aos meios de investigação, este estudo foi realizado mediante a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso. Bibliográfica, pois a fundamentação teórica envolveu fontes secundárias, como livros e sites especializados sobre aprendizagem e capacitação profissional, inserção do jovem no mercado, legislação que regem os programas de Aprendizagem. O trabalho apresenta um Estudo de caso, caracterizado pela análise em profundidade do objeto em estudo.

O estudo de caso é sobre o Programa Aprendizagem, com foco em gestão e negócios, de uma instituição de ensino no município de Piracicaba-SP, que já foi apresentado anteriormente, a qual apresenta três dimensões de análise, sendo os aprendizes, os docentes e as empresas que contratam os aprendizes, que serão caracterizados nos subtítulos a seguir.

O universo dessa pesquisa compreende o total de integrantes do Programa Aprendizagem: Gestão e Negócios, que é desenvolvido por uma instituição de ensino em Piracicaba-SP. Três grupos compõem o processo de coleta de dados e análise, são eles, o total de aprendizes que frequentam as aulas teóricas e a prática nas organizações (N = 440), os docentes da instituição de ensino (N = 5), onde acontecem as atividades teóricas e, por fim, as empresas

conveniadas com a instituição de ensino, onde os aprendizes realizam as atividades práticas (N = 57).

A amostra utilizada para a pesquisa foi a não-probabilística e definida pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2009), onde foram selecionados pela disponibilidade de acesso aos aprendizes, docentes e gestores de organizações que participam do Programa Aprendizagem: Gestão e Negócios da instituição de ensino estudada. A amostra foi definida da seguinte maneira: n = 58 aprendizes, n = 03 docentes e n = 05 gestores das empresas que possuem aprendizes na instituição de ensino que é o objeto de estudo desse trabalho.

Para a coleta de dados, esse estudo se valeu de três modelos de formulários: um aplicado aos aprendizes do programa em estudo, outro formulário aplicado aos docentes do programa e o último aplicado aos gestores das organizações, que possuem aprendizes. Os dados obtidos na aplicação dos formulários serão apresentados a seguir, com as análises realizadas e possíveis discussões em relação ao referencial teórico abordado anteriormente. Pelo fato do estudo de caso envolver três unidades de análise, sendo os aprendizes, a instituição formadora e as empresas contratantes, as análises foram realizadas de modo similar, iniciando-se pelos aprendizes e assim sucessivamente.

Resultados – Os Aprendizes: o programa sob a percepção dos jovens

Esses jovens buscam a inserção num mundo que atualmente encontra-se em constante mudança, o mercado de trabalho. Um mundo exigente, onde os fatores educacionais e de experiência imperam na maioria das vezes, de modo que os jovens encontrem barreiras para a inclusão, por isso procuram formas de participação no campo profissional tais como os estágios e os programas de Aprendizagem.

De acordo com a pesquisa realizada com os jovens aprendizes na instituição de ensino em estudo, verificou-se que a maioria deles pertence ao sexo feminino, compreendendo 53,4% e que 46,6% do sexo masculino. Quanto à faixa etária, a sua grande maioria está entre os 14 e 18 anos de idade, com 89,7%, o que demonstra o interesse, a necessidade e outras motivações, que levam esses jovens a se inserirem no mercado de trabalho antes dos 18 anos. Na faixa etária de 19 a 24 anos, tem 10,3% dos aprendizes, aos quais podem executar alguns trabalhos que os designados menores de idade não podem, como por exemplo, é vedado o trabalho noturno, compreendido o horário entre às 22:00h e às 05:00h, além de mencionar que à eles não é permitido o trabalho em locais e serviços perigosos ou insalubres e também em lugares ou serviços que seja prejudicial a sua moralidade.

Em relação à educação do ensino normal, que os aprendizes, apesar da obrigatoriedade de estarem cursando ou ter cursado, ao mínimo o ensino fundamental, constata-se, porém que 79,3% dos pesquisados estão cursando o ensino médio e 15,5% já terminaram o ensino médio, isso é preponderantemente relevante, considerando que a característica do programa é voltada para a aprendizagem profissional. É relevante a importância do programa por conter 3,4% cursando o ensino superior.

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

Quando questionados sobre o que é ser aprendiz, obteve-se os seguintes argumentos, oportunidade de inserir-se no mercado de trabalho, obter novos conhecimentos, aprender o que acontece nas empresas.

“Ser aprendiz é conhecer algo diferente, é aprender coisas novas no mundo do trabalho”.

“É uma oportunidade para aprendermos sobre o mercado de trabalho, saber mais, nos prepararmos para a vida lá fora”.

“É a descoberta de oportunidade e a possibilidade de inserção no mundo do trabalho”.

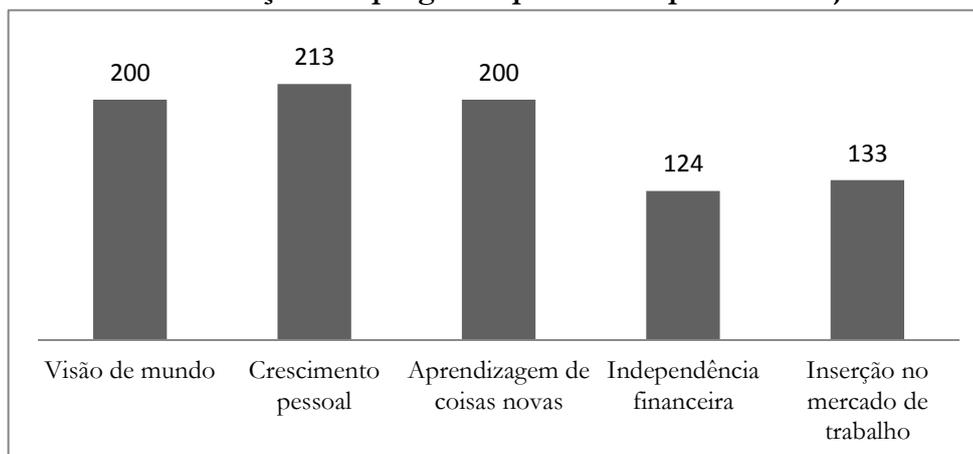
“Aprendiz é um passo importante para começar uma carreira profissional, aprender muitas coisas importantes”.

Verifica-se que os jovens participantes do Programa Aprendizagem acreditam que ser aprendiz é estar sempre disposto a aprender coisas novas, obter novos conhecimentos, é estar disposto a mudanças. Mesmo com alguns problemas e inseguranças que os aprendizes passam, eles tem a percepção da contribuição que o trabalho trouxe para a vida de cada um, sendo: experiência profissional, trabalho em equipe, aprende-se a lidar com as diferenças, ajuda financeira, visão do funcionamento de uma empresa, responsabilidade, maturidade, visão da realidade do mercado de trabalho, conhecimento, respeito a normas e regras, principalmente as pessoas, dentre outras.

Verifica-se que a maioria dos jovens coloca em prática parcialmente o que aprendem ao longo do curso. Na percepção dos aprendizes, alguns conteúdos que são vistos na teoria não se consegue colocar em prática, ou acreditam que não estão colocando em prática, mesmo que o façam de maneira inconsciente. Por exemplo, temas como saúde, conforme é visto no programa são temas que apresentam resultados intangíveis, diferentes das disciplinas como práticas de rotinas administrativas, que podem obter resultados tangíveis, ou seja, na efetivação do trabalho. O que possivelmente precisaria ser trabalhado com os jovens o aspecto, de que um tema pode ser aplicável de maneira indireta sobre o trabalho.

O gráfico 1 apresenta a classificação, por ordem de importância, das contribuições que o programa trouxe para a vida pessoal dos jovens. Para a tabulação dessa pergunta com escala de importância, utilizou-se a tabulação ponderada, que segundo Samara e Barros (2007), atribuíra-se peso para cada posição de importância elencada pelos respondentes. Nesse caso, a contribuição que foi atribuída como 1ª posição recebeu peso 5, na 2ª posição recebeu peso 4, assim sucessivamente, de modo a verificar qual categoria apresentava maior importância. O total de cada nível de importância (1ª à 5ª) foi equivalente a 58, pois todos os participantes indicaram os itens de 1ª a 5ª importância.

Gráfico 1 – Classificação por ordem de importância (tabulação ponderada) das contribuições do programa para a vida pessoal dos jovens



Fonte: Dados da pesquisa, 2013.

Nota-se que os jovens buscam constantemente uma maneira de serem reconhecidos pelos indivíduos que os rodeia. Esse reconhecimento possibilita às pessoas algo que é de difícil mensuração, que foi elencado no primeiro nível de importância, o “Crescimento pessoal”: quando se obtém a devida consideração das demais pessoas que convivem com o indivíduo, cria-se certo conforto e a vontade de sempre estar melhorando.

A “Visão de mundo”: a possibilidade de conseguir obter novas maneiras de ver a realidade, principalmente a realidade empresarial, ou seja, o que ocorre realmente nas organizações, para esses jovens tornou-se uma das principais contribuições que o programa trouxe, pois esses jovens têm a oportunidade de absorver a rotina cotidiana das empresas, os desafios enfrentados pela equipe de colaboradores, entre outros.

Juntamente com a visão de mundo, ficou “Aprendizagem de coisas novas”: percebe-se que o mundo, de maneira geral, encontra-se em constante mutação e o ato de aprender coisas novas, possibilita ao indivíduo um modo de estar “atualizado” sobre o que acontece, o porquê acontece e como acontece. Podendo ser notado desde um simples modo de organizar documentos em um arquivo até uma nova forma de operar um complexo sistema de informação gerencial.

A “Inserção no mercado de trabalho”: possibilitar ao jovem a oportunidade de estar ativo no mercado de trabalho é um dos objetivos dos programas de Aprendizagem, desse modo verifica-se que os jovens possuem essa percepção. Por fim, em última posição ficou “Independência financeira”: verifica-se que os jovens, buscam muito além do que simplesmente o retorno financeiro, não que seja dispensável, porém eles tentam atribuir maior conhecimento para a vida.

Resultados - A instituição de ensino: o programa sob o olhar do docente

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

As três docentes que participaram da pesquisa possuem idade entre 37 e 41 anos de idade e apresentam formações acadêmicas de diversas áreas do conhecimento, tais como psicologia, licenciatura em educação física, comunicação social-jornalismo, porém todas possuem especialização, mestrado e/ou experiência profissional na área educacional.

“Digo à eles, que esse processo de “experimentação” é único na vida deles, e também extremamente válido. Pois, essa oportunidade pode dar para eles um norte, um direcionamento de áreas que se identificam e podem investir para sua carreira profissional” (FGVS, 2013).

Quando questionado aos docentes o que é ser aprendiz, todas as respostas se basearam, nos mesmos princípios, somos todos aprendizes em constante transformação.

“Todos nós somos aprendizes desde o nascimento até o fim. Passamos por fases de aprendizagem, mas ser aprendiz é estar disposto a aprender sempre” (DS, 2013).

“Ser aprendiz é estar em constante aprendizado, crescer pessoal e profissionalmente. Somos todos aprendizes da vida, em constante desenvolvimento” (AAL, 2013).

“A nossa docente coordenadora, sempre enfatiza que aprendizes somos para a vida inteira. E me apoio em sua afirmação. No Programa ser aprendiz, é apenas uma condição momentânea, um degrau que superou para seguir sua vida profissional. Um passo importante!” (FGVS, 2013).

Através dessas afirmações pode-se verificar que ser aprendiz, não é apenas ser aluno de um programa de Aprendizagem, pois essa visão é singular, ser aprendiz é um pouco mais complexo, na vida aprende-se inúmeras coisas novas e tem-se a oportunidade de reaprender. Conforme o último argumento, ser aprendiz no programa é uma condição momentânea, um passo importante para o crescimento pessoal e profissional, o qual ao finalizar a participação do programa o aprendiz pode obter maiores chances para se posicionar melhor no mercado de trabalho que está em constante transformação.

Quando questionadas, como avaliam a contratação de aprendizes e os principais motivos para a contratação dos mesmos, pode-se verificar que muitas das empresas que atualmente possuem aprendizes nos seus quadros de colaboradores, são porque estão apenas cumprindo com a lei, pois tendem a preencher a cota estabelecida na mesma, para que não sejam penalizadas.

Entretanto, ressaltam as exceções, empresas que visam desenvolver habilidade em seus colaboradores, dando importância aos seus recursos humanos. O que pode ser afirmado quando uma organização, ao final do Programa Aprendizagem, contrata ou ao menos oferece a esses jovens a oportunidade de efetivação. Quando questionado os professores do Programa Aprendizagem, quais as contribuições vistas para a vida pessoal dos jovens ao participarem do mesmo, pode-se verificar que algumas delas são o incentivo a formação contínua dos jovens, seja em cursos técnicos ou faculdade, além da conscientização de valores morais, éticos e comportamentais que são passados ao longo do processo de aprendizagem.

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

“O se conhecer, o trabalho, à sua auto-estima e o direcionamento para a sua vida profissional, que certamente, irá contribuir para uma melhor qualidade de vida” (FGVS, 2013).

E quando questionado, quais as contribuições que o Programa trouxe para as empresas que contratam esses aprendizes, verifica-se que a principal citada foi a oportunidade de qualificação dos aprendizes, permitindo assim as empresas possuírem um quadro de colaboradores mais qualificado.

“Uma oportunidade de desenvolver um jovem talento” (FGVS, 2013).

“Responsabilidade social; ter um colaborador que iniciou como aprendiz e que poderá chegar a outros cargos conhecendo toda estrutura da empresa” (AAL, 2013).

Os conteúdos debatidos em sala de aula propiciam ao aprendiz o desenvolvimento de uma visão holística em relação ao mundo corporativo, foram citados dentre os inúmeros temas, atitude empreendedora, ambientação profissional, desenvolvimento pessoal, e por ser um programa com foco em gestão e negócios, são elencados temas como rotinas administrativas, compreendendo atendimento ao público, segurança no trabalho, práticas da área financeira, recursos humanos, entre outros.

Resultados - As empresas contratantes: o programa através da voz dos gestores

Na dimensão de análise, empresas contratantes, os formulários foram aplicados aos gestores dos aprendizes, os quais deveriam supervisionar esses jovens nas atividades práticas. Desta forma, pode-se verificar e analisar quais as percepções que os gestores, que representaram as empresas, sobre os aprendizes e sobre a instituição de ensino, a qual fornece as atividades teóricas.

As cinco empresas que participaram da pesquisa são diversos setores de atividade, compreendendo comércio de alimentos, confecção e comércio em geral, calçadista, comércio de móveis e outros produtos, todas localizadas no município de Piracicaba – SP. Essas organizações possuem uma média de 60 funcionários, a que possui menor número de funcionários tem 22 e a que apresenta maior número, tem 98 funcionários.

O que se pode notar é que após esses jovens participarem do programa, permitiu que os mesmos continuassem ativos no mercado de trabalho, além de terem obtido uma qualificação profissional, o que provavelmente facilitou a sua permanência. Ao serem questionados qual o real motivo da contratação de aprendizes pelas empresas, tinha-se como pressuposto que o motivo vai além de estar previsto em lei, um significado mais subjetivo. Dessa maneira, confirmou-se que a maior parte das organizações contrata aprendizes por serem obrigados pela lei, porém eles afirmam que é uma maneira de descobrir novos talentos.

Atualmente, as empresas adotam políticas de gestão de pessoas mais assertivas do que há algum tempo atrás, dentre elas a oferta de treinamento e desenvolvimento aos seus colaboradores, com o intuito de capacitá-los para o trabalho. O Programa Aprendizagem tem

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

esse propósito de fornecer capacitação e desenvolvimento dos jovens para o mercado. Com o intuito de identificar as contribuições que os aprendizes trazem para as empresas, foi solicitado que os mesmos descrevessem essas contribuições, dentre elas obteve-se os seguintes argumentos.

Primeiramente, são 'sangue novos', por serem de uma geração que apresentam vontade de ser reconhecidos, tentam fazer as tarefas que lhes são designadas da melhor maneira. São bem mais maleáveis às mudanças do dia-a-dia, por exemplo, quando trocamos o sistema há uns dois anos e seis meses, os funcionários que já trabalhavam apresentaram uma enorme resistência, mas para eles [aprendizes] foi à coisa mais normal (Empresa do setor de comércio de alimentos, 2013).

"São dinâmicos, possuem enorme facilidade em assimilar a filosofia da organização e normalmente seguem carreira na empresa. E apresentam baixo turnover" (Empresa do setor de comércio de móveis, 2013).

Verifica-se que os jovens são mais flexíveis as mudanças e buscam absorver a cultura da organização, para poderem ser reconhecidos e se sentir parte da empresa. Dessa maneira, notam-se as contribuições subjetivas, pois os jovens tentem a colaborar da melhor maneira com a empresa e seus colegas de trabalho. Os gestores foram indagados sobre como eles classificariam a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), se acreditam que é adequada ou não adequada e o porquê da resposta. Dos cinco gestores das empresas participantes, três acreditam que a lei é adequada, justificando suas respostas com argumentos de que é:

"Porque é uma excelente oportunidade de crescimento profissional e eles [aprendizes] sentem a responsabilidade do valor ao mercado de trabalho" (Empresa do setor de comércio de móveis, 2013).

"É uma excelente forma de inserir o jovem no mercado de trabalho" (Empresa do setor de comércio de móveis, 2013).

Enquanto as organizações que classificaram a lei como não adequada, justificaram suas respostas com aspectos técnicos como fatores de idade mínima e o fator escolaridade.

"Considero que o jovem aprendiz, não deveria ser maior de 18 anos de idade, nesta faixa etária, o jovem já pode estar cursando um ensino superior e ter total condição de desenvolver um estágio na área em que estuda, não como aprendizagem e sim como iniciante na carreira escolhida" (Empresa do setor calçadista, 2013).

"Na lei a obrigatoriedade é apenas o ensino fundamental, acreditamos que numa época de conhecimentos avançados, o ensino médio deveria ser requisito mínimo" (Empresa do setor de comércio de alimentos, 2013).

Desse modo, pode-se verificar a participação das empresas em relação a legislação vigente, que são aspectos fundamentais para o aprendiz desenvolver-se no Programa Aprendizagem, possibilitando assim possíveis melhorias nos programas existentes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nota-se por meio da pesquisa que jovens participantes do programa compreendem que o mesmo possibilitou a inserção no mercado de trabalho. Concordando que é um mundo que ainda

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

apresenta barreiras de inserção, principalmente, quando o ingressante for jovem, devido muito das vezes a falta de experiência e até mesmo de qualificação profissional.

Percebe-se que os jovens acreditam que ser aprendiz vai muito mais além de um indivíduo que está inserido em um determinado Programa de Aprendizagem, ser aprendiz é a busca incessante de novos conhecimentos e habilidades para a vida pessoal, mas também para a vida profissional. Pôde-se notar que a maioria dos entrevistados possui a vontade de aprender, de conseguir se qualificar profissionalmente e, conseqüentemente, colocar em prática o que aprendeu no curso, possibilitando assim o reconhecimento, seja pelos familiares, companheiros de trabalho, colegas de curso.

Quanto à contribuição dos docentes à pesquisa, foi possível verificar que o programa permite diversas contribuições aos jovens, dentre as principais percebe-se que os mesmos ao final passam a ter mais responsabilidade em relação à vida profissional, transferindo isso para a empresa.

Outro aspecto levantado foi a possibilidade de desenvolver novos talentos, os aprendizes passam a conhecer o funcionamento da empresa de uma maneira mais generalizada, após o transcorrer das atividades teóricas e práticas, eles passam a conhecer profundamente como funcionam os departamentos em que atuam e os departamentos em que atuaram, devido à rotatividade departamental. Assim, dessa maneira, além da qualificação torna-se possível obter a tal experiência que as empresas tanto exigem, o que possibilita a futura contratação dos mesmos na empresa em que atua como aprendiz, ou em outra.

Os gestores das empresas pesquisadas acreditam na possibilidade de desenvolvimento de novos talentos e afirmam que os jovens não apresentam vício empregatício e conseguem assimilar rapidamente a filosofia da organização, ou seja, o programa permite que as organizações tenham colaboradores novos e que se tornem profissionais engajados na empresa.

Com isso pode-se notar que os gestores acreditam que a aprendizagem, tanto básica quanto profissionalizante, é fundamental para o desempenho das empresas e, principalmente, dos indivíduos. Assim, pôde-se verificar que o Programa Aprendizagem pode trazer tanto para os aprendizes quanto para as organizações contribuições significativas.

REFERÊNCIAS

BRASIL (1943). **Decreto-Lei n.º 5.452**. (Promulgado em 1º de maio de 1943). Seção IV dos deveres dos responsáveis legais de menores e dos empregadores da aprendizagem. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 21 set. 2013.

BRASIL (1946). **Decreto-Lei n.º 8.621** (Promulgado em 10 de janeiro de 1946). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del8621.htm. Acesso em 05 out. 2013.

BRASIL (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: Promulgada em 5 de outubro de 1988. (Texto consolidado até a Emenda Constitucional n.º 66 de 13 de julho de 2010).

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

Disponível em: http://www.senado.gov.br/legislacao/const/con1988/CON1988_13.07.2010/art_227_.shtm. Acesso em 06 out. 2013.

BRASIL (2000). **Lei nº 10.097** (Promulgado em 19 de dezembro de 2000). Lei da Aprendizagem. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em 05 out. 2013.

BRASIL (2005). **Decreto nº 5.598** (Promulgado em 1º de dezembro de 2005). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm. Acesso em 06 out. 2013.

BRASIL (2011). Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Manual da Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar um aprendiz**. 7. ed. Brasília: MTE, 2011. 84 p.

BRASIL (2013a). Conselho Nacional do Ministério Público. **Manual de Implementação do Programa Adolescente Aprendiz: vida profissional: começando direito**. 2. ed. Brasília: CNMP, 2013. 182 p.

BRASIL (2013b). Ministério da Fazenda. **Economia brasileira em perspectiva**. 18. ed. Brasília: MF, 2013. Disponível em: <http://www.fazenda.gov.br/ebp>. Acesso em: 30 ago. 2013.

BRUNI, M. et al. Abordagens da aprendizagem no contexto organizacional. In: **Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia - SEGeT, II., 2005, Itajubá. Resumos...** Itajubá: Universidade Federal de Itajubá, 2005.

BUIAR, J. C., GARCIA, N. M. D. Lei do Jovem Aprendiz: As Séries Metódicas e suas Implicações na Formação Técnico-Profissional do Trabalhador. In: **SENEPT - Seminário Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, I**, CEFET-MG. Belo Horizonte. Anais... Belo Horizonte: CEFET – Centro Federal de Educação Tecnológica. 2008. Disponível em: http://www.senept.cefetmg.br/site/AnaisSENEPT/Anais_I_SENEPT08/terca_terca6.html. Acesso: 24 ago. 2013.

CHAHAD, J. P. Z.; POZZO, R. G. Mercado de trabalho no Brasil na primeira década do século XXI: Evolução, mudanças e perspectivas – demografia, força de trabalho e ocupação. **Boletim Informações FIPE**. P. 13-32, Maio. 2013.

COELHO JUNIOR, F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações. **Paidéia**, v. 18, n. 40, p. 221-234, 2008.

CUNHA, L. A. **O ensino profissional na erradicação do industrialismo**. São Paulo: UNESP, 2005.

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana. Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

DEDECCA, C. S. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, v. 25, n. 1, jan.-mar. 2005. P. 97-111.

DIAS, A. M. A importância da formação profissional nas empresas. **Jornal “in Público” Revista da Qualidade**, n. 17, jun. 2007.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICO - DIEESE. **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010/2011: Juventude**. 3. ed. São Paulo: DIEESE, 2011.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICO - DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.

FLEURY, M. T. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GOMES, L. C. G. As escolas de aprendizes artífices e o ensino profissional na velha república. **Revista Vértices**, ano 5, n. 3, set/dez. 2003.

IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA). Análise dos resultados. **Educação e Trabalho**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sup pme/analiseresultados2.shtm>. Acesso em: 05 set. 2013.

LINDEN, M. V. D. Rumo a uma nova conceituação histórica da classe trabalhadora mundial. **História**, Franca, v. 24, n. 2, 2005. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-90742005000200002&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 21 Out. 2013.

LOBATO, A. L.; LABREA, V. V. Juventude e trabalho: contribuição para o diálogo com as políticas públicas. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**, v. 55, ano 18, ago. 2013. P. 34-38.

MACIEL, A. P.; MENDONÇA, H. Educação para o trabalho e *coping*: um estudo com jovens aprendizes. **Educativa**, Goiânia, v. 13, n. 2, p. 351-372, jul./dez. 2010.

MINAYO, M. C. S. Contextualização do debate sobre violência contra crianças e adolescentes. In: Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. **Violência Faz Mal à Saúde**. Brasília: MS, 2006. Disponível em: http://dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/06_0315_M.pdf. Acesso em 06 out. 2013.

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana. Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

MOTA, R. Educação profissional e aprendizagem baseadas no trabalho. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 1, P. 109-119, jan./abr. 2013.

MOURÃO, L. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo. **RAC**, Curitiba, v.13, n. 1, p. 136-153, jan./mar. 2009.

NERI, M. *et al.* **Mercado de trabalho nos anos 90: fatos estilizados e interpretações**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.

OLIVEIRA, C.; SIMÃO, L. P. A importância do aprendiz no mercado de trabalho. **Revista Faculdade Montes Belo**, v. 5, n. 1, mar. 2012.

PIMENTA, S. G. **Orientação Educacional e Decisão: Estudo crítico da situação do Brasil**. 11. ed. São Paulo: Loyola, 2011.

REMY, M. A. P. A. *et al.* Evolução recente do emprego formal no Brasil: 2000-2000. In: Encontro Nacional de Estudos Populacionais, XVII, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ABEP, 2010. Disponível em: http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2010/docs_pdf/tema_13/abep2010_2589.pdf. Acesso em: 04 set. 2013.

RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

SABÓIA, J. L. M. Transformações no mercado de trabalho no Brasil durante a crise: 1980-1983. **Revista de Economia Política**, v. 6 n. 6, jul.-set. 1986.

SAMARA, B. S.; BARROS, J. C. **Pesquisa de Marketing: conceitos e metodologia**. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

SERRA, J. A crise econômica e o flagelo do desemprego. **Revista de Economia Política**, v. 4, n. 4, out.-dez. 1984.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 112 p.

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

bioenergia em revista: diálogos, ano 3, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALAZANS, Flávio Dornello; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de; FISCHER, Luciana.

Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.

¹Flávio Dornello Calazans é Graduado em Tecnologia em Biocombustíveis pela Fatec Piracicaba.

²João Pedro Zamoner Marques de Sousa é Graduado em Tecnologia em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia de Piracicaba - Dep. Roque Trevisan, Brasil(2013) e Mestrando em Engenharia de Produção pela Unicamp.

³Luciana Fischer é Mestre em Comunicação Social pela Universidade Metodista de São Paulo, Brasil(2002) , Professora Universitário da Pontifícia Universidade Católica de Campinas , Brasil e Docente da Fatec Piracicaba.