

IMPACTO DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NA EMPREGABILIDADE DOS JOVENS: UMA ANÁLISE DE INCLUSÃO SOCIAL E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Elisa Arina Epifânio de Santana

RESUMO

O presente artigo aborda o impacto do Programa Jovem Aprendiz na inserção de jovens no mercado de trabalho, um assunto que tem ganhado relevância nos últimos anos devido aos desafios socioeconômicos enfrentados pela juventude. O objetivo deste estudo é analisar como esse programa contribui para a empregabilidade dos jovens, considerando que a formação técnica e profissional é crucial para a inserção no mercado de trabalho. A metodologia é de pesquisa de natureza exploratória que inclui questionários e análises primárias e secundárias, envolvendo aprendizes ativos e egressos, de um agente integrador. Partindo da ideia de que a formação prática aliada à teórica é fundamental para o desenvolvimento profissional dos jovens, este trabalho explora as percepções e experiências dos participantes do programa. O referencial teórico utilizado é a Lei da Aprendizagem (Lei n.º 10.097/2000), que estabelece diretrizes para a capacitação profissional de jovens no Brasil. Esta abordagem permite entender que o cumprimento da legislação e a aplicação efetiva dos programas de aprendizagem são essenciais para o sucesso na integração dos jovens no mercado de trabalho. Em conclusão, o artigo defende que o Programa Jovem Aprendiz é eficaz na formação profissional dos jovens, destacando a importância de políticas públicas que promovam a inclusão social e o desenvolvimento econômico.

Palavras-chave: Inserção no mercado de trabalho; Desenvolvimento de habilidades; Programa Jovem Aprendiz; Educação profissional.

1 INTRODUÇÃO

A transição dos jovens para o mercado de trabalho é um desafio significativo no Brasil, refletido pela alta taxa de desemprego juvenil, que resulta de questões estruturais como falta de experiência e oportunidades inadequadas. Iniciativas como o Programa Jovem Aprendiz, regulamentado pela Lei da Aprendizagem (Lei n.º 10.097/2000), são essenciais para enfrentar esses desafios. O programa oferece formação teórica e prática, contribuindo para a inclusão social e a construção de uma mão-de-obra qualificada.

Através de um contrato de aprendizagem, a empresa formaliza a contratação do jovem como Jovem Aprendiz, por um período determinado (limitado a dois anos), exceto nos casos de jovens com deficiência. O jovem precisa estar inscrito em um programa de aprendizagem por meio de um Agente Integrador, entidade que oferece formação técnico-profissional sistemática. Isso possibilita o desenvolvimento de suas habilidades físicas, morais e psicológicas, promovendo o aprimoramento não apenas de suas competências técnicas, mas também de sua formação como cidadão crítico na sociedade.

O contrato de aprendizagem assegura ao jovem a formalização de sua relação de trabalho, conferindo-lhe os benefícios regulares de um trabalhador em regime CLT, incluindo INSS, FGTS e férias. Contudo, o direito ao seguro-desemprego não é contemplado, dado o caráter limitado do programa. O salário do Jovem Aprendiz é determinado proporcionalmente

ao salário-mínimo regional. O contrato não pode exceder 4 horas diárias de trabalho, salvo quando o jovem atingir a maioridade, momento em que poderá cumprir 8 horas diárias, desde que incluindo práticas teóricas.

Este estudo avalia o impacto do Programa Jovem Aprendiz, na empregabilidade dos jovens participantes. A pesquisa analisa percepções de aprendizes ativos e egressos, sobre como o programa influencia a formação profissional, o desenvolvimento de habilidades e a continuidade educacional. A metodologia inclui entrevistas, questionários e análise de dados primários e secundários, visando fornecer uma visão abrangente sobre a eficácia do programa.

O objetivo é entender o impacto do Programa Jovem Aprendiz na inserção dos jovens no mercado de trabalho e destacar a importância de políticas públicas para a inclusão social e o desenvolvimento econômico. Com base nos resultados, pretende-se oferecer subsídios para aprimorar a formação profissional dos jovens e promover sua integração efetiva no mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 POLÍTICAS PÚBLICAS

As políticas públicas são essenciais para o desenvolvimento societal, sendo ações promovidas pelo Estado para beneficiar todos os cidadãos e melhorar a qualidade de vida, alocando recursos estratégicos para alcançar objetivos específicos (CNN, 2023). Elas abrangem setores como saúde, educação, preservação ambiental e serviços públicos, e visam reduzir a pobreza, combater a exclusão social e enfrentar o desemprego, promovendo equidade e prosperidade (CNN, 2023).

Em 1937, o presidente interino do Brasil, Getúlio Vargas, estabeleceu, por meio da Constituição, o compromisso do Estado com as indústrias e sindicatos para o desenvolvimento da qualificação profissional de jovens, representando um marco na formação de mão de obra qualificada (MEC, 2023). Recentemente, o Decreto n.º 11.479 de 2023, sancionado pelo presidente Luís Inácio Lula da Silva, fortaleceu a aprendizagem profissional para jovens, ampliando a faixa etária para 14-24 anos e ajustando contratos e jornadas de trabalho, com o objetivo de melhorar a educação, reduzir o desemprego juvenil e proteger os direitos dos trabalhadores (Brasil, 2023).

As políticas públicas também são fundamentais para a promoção e proteção dos direitos das crianças e adolescentes, conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), sendo instrumentos essenciais para concretizar os princípios e diretrizes estabelecidos pelo ECA, promovendo o bem-estar e a proteção dos jovens na sociedade (Brasil, 2023).

2.2 ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE – ECA

Conforme o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, a Lei Federal n.º 8.069/1990, conhecida como Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), regulamenta o artigo 227 da Constituição Federal. O ECA reconhece crianças e adolescentes como sujeitos de direitos, ressaltando a importância da proteção integral e prioritária por parte da família, sociedade e Estado, considerando a condição de desenvolvimento desses indivíduos (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2023).

Um dos pilares fundamentais do ECA está no Artigo 4º, que afirma que é dever da família, comunidade, sociedade e poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos relacionados à vida, saúde, alimentação, educação, esporte, lazer, profissionalização, cultura, dignidade, respeito, liberdade e convivência familiar e comunitária

(Brasil, 1990). Esse dispositivo legal enfatiza a responsabilidade coletiva na proteção e promoção dos direitos das crianças e adolescentes, colocando-os como prioridade máxima na agenda social e governamental.

No que diz respeito ao trabalho infantil, o Artigo 60 proíbe qualquer trabalho para menores de quatorze anos, exceto na condição de aprendiz. Esta medida visa salvaguardar os direitos dos adolescentes, assegurando que sua inserção em atividades laborais seja educativa e previna repercussões adversas em sua saúde e desenvolvimento equilibrado. O ECA desempenha um papel fundamental ao servir como uma norma que, simultaneamente, reflete a realidade social e delinea perspectivas futuras, abordando direitos, deveres, proibições e trabalho educativo (Oliveira; Amaral, 2008).

O Artigo 67 do ECA também estabelece restrições ao trabalho noturno, perigoso, insalubre ou penoso, bem como em locais prejudiciais ao desenvolvimento do adolescente. Segundo Oliveira e Amaral (2008), o ECA proíbe várias formas de trabalho para adolescentes, incluindo trabalho noturno e atividades prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, além de vetar o trabalho em horários ou locais que impossibilitem a frequência escolar. Sgarbi e Ferrante (2010) destacam que as relações de trabalho frágeis no capitalismo dificultam a prática efetiva dos direitos garantidos por lei, empurrando crianças e adolescentes pobres para o mercado de trabalho. Portanto, após a análise do ECA, o foco será na Lei da Aprendizagem, que desempenha um papel significativo na inserção de jovens no mercado de trabalho, proporcionando oportunidades de aprendizado prático e desenvolvimento.

2.3 LEI DA APRENDIZAGEM

Uma pesquisa da Subsecretária de Estatísticas e Estudos do Trabalho, vinculada ao Ministério do Trabalho e do Emprego, indica que cerca de 5,2 milhões de jovens no Brasil, entre 14 e 24 anos, enfrentam o desemprego (UOL, 2023). É essencial a implementação de políticas públicas que ajudem esses jovens a conseguir seu primeiro emprego, devido aos altos índices de desemprego nesta faixa etária.

O Programa Jovem Aprendiz, regulamentado pela Lei n.º 10.097/2000 e pelo Decreto n.º 5.452, estabelece as bases legais para seu funcionamento (Brasil, 2000). O ECA regula os direitos de profissionalização e proteção ao trabalho dos adolescentes em várias modalidades, como empregado, aprendiz, ou em regime familiar de trabalho, proporcionando uma visão abrangente das normas sobre o trabalho juvenil (Sgabi; Ferrante, 2010).

Segundo o Manual da Aprendizagem Profissional, a contratação de aprendizes é obrigatória em estabelecimentos com sete ou mais funcionários em funções que requerem formação profissional, com cotas determinadas por CNPJ ou CPF no caso de empregadores pessoas físicas, além disso as empresas podem alocar aprendizes em diferentes funções de acordo com o programa de aprendizagem. (Manual da Aprendizagem, 2019, p. 15).

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, escrito e por prazo determinado, onde o empregador assegura formação técnico-profissional compatível com o desenvolvimento do aprendiz, que deve cumprir suas tarefas com diligência (Brasil, 2023). A legislação estabelece que empresas médias e grandes devem contratar de 5% a 15% de jovens aprendizes em seu quadro de funcionários, conforme o artigo 429 da CLT (Brasil, 1943).

O Artigo 53 do Decreto n.º 11.479/2023 prioriza a contratação de aprendizes adolescentes, com exceções para atividades insalubres ou perigosas, ou incompatíveis com o desenvolvimento do aprendiz (Brasil, 2023). O parágrafo 2º deste artigo enfatiza a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social (Brasil, 2023).

A contratação de aprendizes pode ser direta ou indireta, conforme os artigos 429 e 431 da CLT e o Decreto n.º 9.579/2018. Na forma direta, a empresa é o empregador do aprendiz; na

indireta, uma entidade de formação profissional contrata o aprendiz, fornecendo formação teórica e assinando contrato com a empresa (Brasil, 2019, p. 23).

O Artigo 71 do Decreto nº 11.479/2023 determina que o contrato de aprendizagem pode terminar no prazo determinado, quando o aprendiz atingir 24 anos, ou antecipadamente em casos específicos, como desempenho insuficiente ou faltas graves (Brasil, 2023).

O programa Jovem Aprendiz combina capacitação teórica e prática, com a formação teórica oferecida por Serviços Nacionais de Aprendizagem ou Escolas Técnicas, e supervisionado pelo Ministério do Trabalho (Brasil, 2023). Pfaffenseller (2014) destaca que o Programa de Aprendizagem desenvolve competências e habilidades essenciais para os aprendizes nas empresas, promovendo cidadania crítica e habilidades práticas.

Ao final do programa, o aprendiz que concluir com sucesso os módulos básicos e específicos receberá um Certificado de Aprendizagem Profissional, desde que tenha aproveitamento satisfatório e frequência mínima de 75% (Pfaffenseller, 2014, p.74).

2.3.1 Entidades Formadoras

A atuação das entidades formadoras é fundamental para o cumprimento da Lei da Aprendizagem, pois essas entidades facilitam a conexão entre aprendizes e oportunidades de formação técnico-profissional, promovendo o desenvolvimento educacional e profissional dos jovens. Para garantir a qualidade e a conformidade dos cursos oferecidos, as instituições devem estar devidamente cadastradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP), conforme estipulado pela Portaria MTE 723/2012. Esse cadastro, gerido pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE) do Ministério do Trabalho, permite a supervisão e o monitoramento das atividades de aprendizagem em todo o país, com acesso público disponível online para a validação dos cursos (CNMP, 2013).

As instituições qualificadas para a oferta de cursos de aprendizagem incluem os Serviços Nacionais de Aprendizagem, tais como SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP. Estes serviços têm um papel crucial na formação profissional, fornecendo cursos e programas alinhados às necessidades do mercado de trabalho.

Adicionalmente, a legislação brasileira, especificamente o Artigo 430 da Lei nº 10.097/2000, prevê que, na ausência de cursos ou vagas suficientes nos Serviços Nacionais de Aprendizagem, entidades qualificadas como Escolas Técnicas de Educação e organizações sem fins lucrativos registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente podem suprir essa demanda. Essas entidades devem possuir uma estrutura adequada para garantir a qualidade do ensino, a eficácia na avaliação e o acompanhamento dos resultados (Brasil, 2000).

Além disso, as Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL) que desejam oferecer programas de aprendizagem devem passar por uma avaliação rigorosa para serem incluídas no CNAP. A inclusão dessas entidades está sujeita à regularidade dos dados e à existência de pelo menos um programa de aprendizagem registrado, assegurando que estão qualificadas para conduzir a formação técnico-profissional (CNMP, 2013).

A Resolução CONANDA 74/2001 estabelece, através do Art. 3º, uma série de parâmetros que o Conselho Tutelar deve fiscalizar, incluindo a adequação das instalações físicas, a compatibilidade das atividades com o programa de aprendizagem, a regularidade da entidade e a conformidade da formação profissional com o mercado de trabalho. Esses parâmetros visam garantir que a formação esteja em conformidade com as necessidades dos adolescentes e respeite suas condições de desenvolvimento (CNMP, 2013).

2.4 APRENDIZ LEGAL

A Fundação Roberto Marinho desenvolveu o Programa Aprendiz Legal conforme a Lei da Aprendizagem, com foco na preparação e integração de jovens no mercado de trabalho. A elegibilidade para ser aprendiz requer uma faixa etária entre 14 e 24 anos, sendo necessário ter concluído o ensino médio ou estar matriculado e frequentando as aulas. A participação no programa exige que o jovem esteja vinculado a uma instituição parceira de programas de aprendizagem (Baracho; Silva, 2017).

A metodologia do Programa Aprendiz Legal é concebida para integrar o conhecimento adquirido em sessões teóricas de formação com a prática profissional efetiva em uma empresa, utilizando a experiência de trabalho como eixo condutor (Aprendiz Legal, 2023). Essa abordagem estruturada busca proporcionar uma formação abrangente, promovendo uma integração eficiente entre teoria e prática.

Visando a formação de cidadãos autônomos, o programa se dedica a preparar os jovens para a transição entre a escola e o trabalho, fomentando o desenvolvimento de posturas críticas e criativas. A prática assume papel central no currículo do aprendiz, seguindo as orientações da Lei da Aprendizagem (10.097/2000) e os fundamentos pedagógicos da Metodologia Telessala (Aprendiz Legal, 2023).

A Telessala sugere que "a aprendizagem seja feita com interação, colocando instrutores e aprendizes em um mesmo patamar. Há uma troca de experiências e afinidades, construídas em torno da proposta pedagógica do Aprendiz Legal: trabalhabilidade, diversidade e juventude" (Aprendiz Legal, 2023). A aprendizagem se realiza em círculo, promovendo unidade e integração, e durante as rodas de conversa, temas que fortalecem a autoestima dos aprendizes e o vínculo entre todos são discutidos.

Além dos recursos educacionais, como vídeos, textos, imagens e áudios, disponíveis para serem utilizados durante os encontros teóricos, o programa oferece suporte adicional. Esse suporte é direcionado não apenas às equipes de atendimento em sua ampla rede de parceiros, mas também aos tutores responsáveis por orientar os aprendizes nas empresas. Essa abordagem visa enriquecer a experiência educacional, fornecendo recursos suplementares e assegurando um suporte abrangente para todos os envolvidos no processo de aprendizagem (Aprendiz Legal, 2023).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, valorizada nas ciências sociais por seu foco em dados descritivos e compreensão profunda dos fenômenos em seu contexto natural (Godoy, 1995). A metodologia foi exploratória, permitindo uma imersão no tema e a formulação de hipóteses mais precisas (Gil, 2019). Esta abordagem foi escolhida para entender as percepções e experiências dos participantes do Programa Jovem Aprendiz realizado por uma entidade formadora.

Foram utilizados questionários e entrevistas para coleta de dados. O questionário, conforme Gil (2011, p.128, apud Santos, 2021), conseguimos obter dados sobre opiniões e experiências, um questionário pode ter de 10 a 25 perguntas objetivas, adaptadas aos objetivos da pesquisa. Os questionários foram distribuídos eletronicamente.

A pesquisa analisou as percepções dos jovens aprendizes egressos os dados foram coletados entre abril e maio de 2024. A análise dos dados buscou avaliar o impacto do Programa Jovem Aprendiz, considerando a percepção dos participantes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 QUESTIONÁRIO COM OS EGRESSOS DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Este relatório apresenta os resultados de um questionário aplicado a 25 egressos do Programa Jovem Aprendiz. O objetivo foi avaliar a experiência dos participantes, incluindo aspectos como desenvolvimento profissional, satisfação com o programa e trajetória após a participação. As perguntas cobriram apoio financeiro familiar, efetivação nas empresas, motivações para participação e impacto no desenvolvimento profissional.

Tabela 1 – Distribuição da Idade dos Respondentes

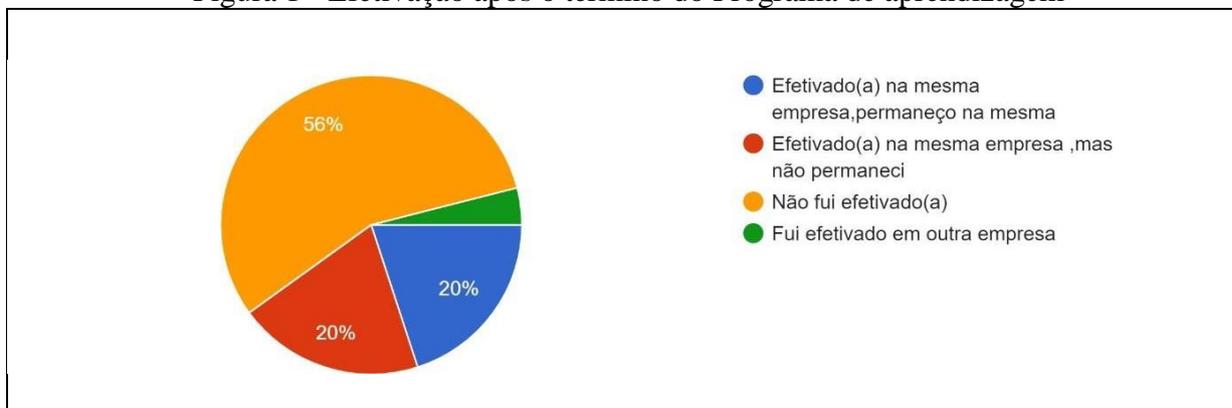
Faixa etária	Número de participantes	Porcentagem
14 - 18 anos	6	24%
18 - 22 anos	13	52%
22 - 26 anos	6	24%
Mais de 26 anos	0	0
Total	25	100%

Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

A Tabela 1 mostra a distribuição etária dos 25 egressos do Programa Jovem Aprendiz de uma agência integradora. A maioria dos participantes (52%) está na faixa etária de 18 a 22 anos, enquanto 24% estão entre 14 e 18 anos e 24% entre 22 e 26 anos. Esses dados indicam que o programa é mais frequente entre jovens adultos, com uma representação equilibrada nas outras faixas etárias.

Na Figura 1, analisou-se a taxa de efetivação dos participantes do Programa Jovem Aprendiz nas empresas onde realizaram o estágio. A efetivação refere-se à contratação dos aprendizes como funcionários permanentes após a conclusão do programa. A análise dessa questão busca identificar a eficácia do programa em proporcionar oportunidades de emprego duradouro e entender a relação entre a participação no programa e a obtenção de um contrato de trabalho fixo.

Figura 1 - Efetivação após o término do Programa de aprendizagem



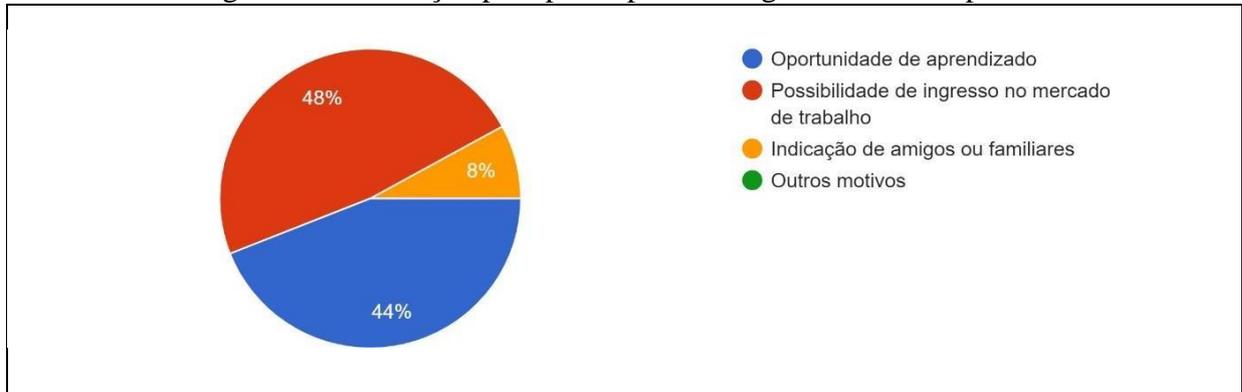
Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Observa-se que 20% dos egressos foram efetivados na mesma empresa e permanecem

lá; 20% foram efetivados na mesma empresa, mas não permaneceram; 56% não foram efetivados; apenas 4% foram efetivados em outra empresa.

Na Figura 2 buscou-se entender as razões que levaram os participantes a ingressar no programa.

Figura 2 – Motivação para participar do Programa Jovem Aprendiz

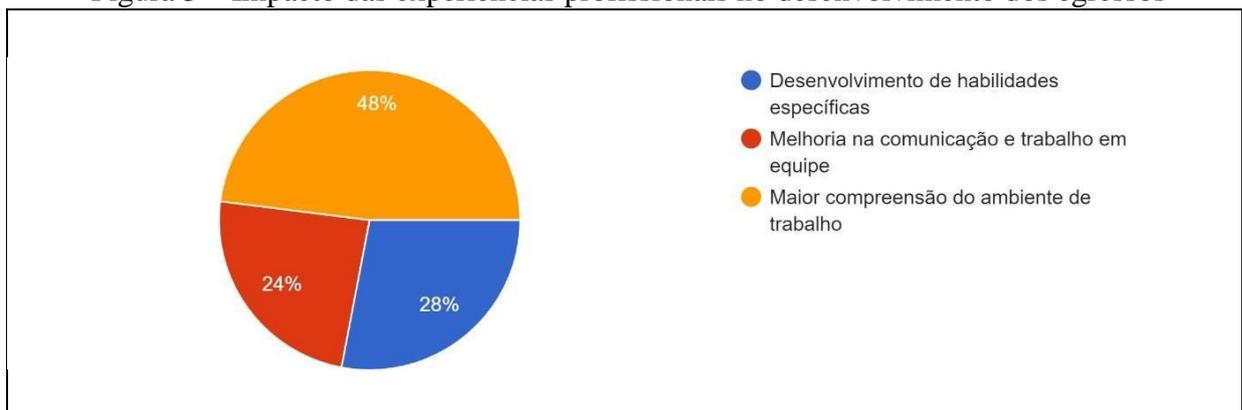


Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A análise dos motivos para a participação dos 25 egressos no Programa Jovem Aprendiz revelou que 48% foram atraídos pela perspectiva de ingresso no mercado de trabalho, enquanto 44% buscavam a oportunidade de aprendizado. Apenas 8% foram influenciados por recomendações de amigos ou familiares. Esses dados destacam a importância da inserção no mercado de trabalho e do desenvolvimento profissional como principais motivadores para os participantes.

Na figura 3, analisou-se as experiências profissionais adquiridas durante o Programa Jovem Aprendiz influenciaram o desenvolvimento pessoal e profissional dos egressos.

Figura 3 – Impacto das experiências profissionais no desenvolvimento dos egressos



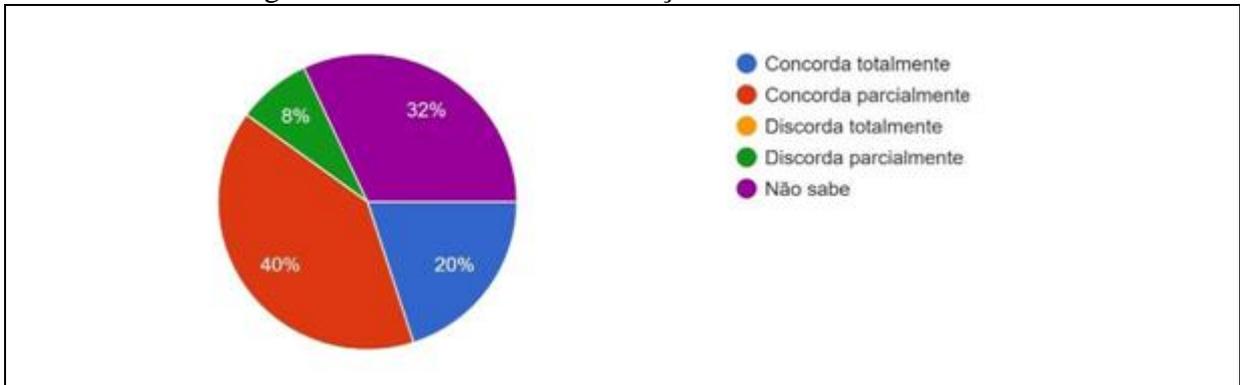
Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A Figura mostra que 28% dos egressos perceberam desenvolvimento de habilidades específicas, 24% notaram melhoria na comunicação e trabalho em equipe, e 48% destacaram uma maior compreensão do ambiente de trabalho. Esses resultados evidenciam como as experiências profissionais impactaram de diversas formas o desenvolvimento dos egressos, ressaltando a importância dessas oportunidades para o crescimento profissional.

Na Figura 4, apresenta-se a percepção dos jovens sobre como o certificado do Programa

Jovem Aprendiz influenciou seu acesso ao mercado de trabalho.

Figura 4 – Influência da certificação no mercado de trabalho



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

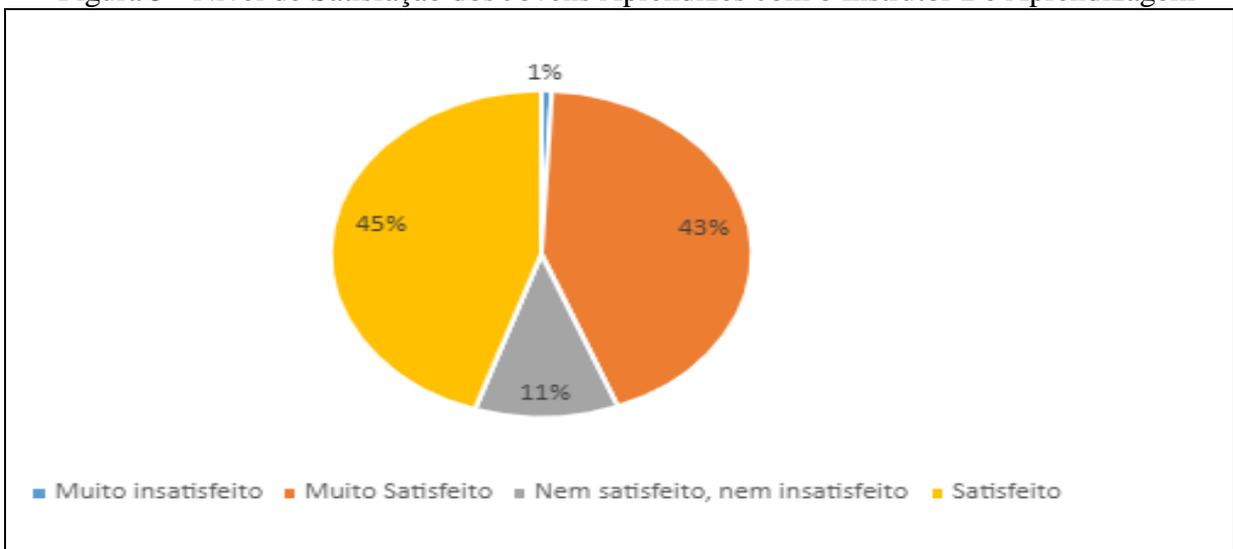
A Figura mostra que 20% dos respondentes concordam totalmente que o certificado de jovem aprendiz facilitou o acesso ao mercado de trabalho, e 40% concordam parcialmente. Em contraste, 8% discordam parcialmente e 32% não têm certeza. Isso indica uma tendência geral de concordância sobre o impacto positivo do certificado, embora uma parte significativa dos respondentes permaneça incerta.

4.2 PERCEPÇÃO DOS JOVENS ATIVOS NO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Os jovens aprendizes são os principais protagonistas do programa. Realizar uma pesquisa com eles é crucial para avaliar como o programa atende suas necessidades e expectativas. Os dados apresentados são oriundos de uma pesquisa de 2023 de uma escola parceira em parceria dos agentes de integração. A seguir, estão os gráficos gerados pela pesquisa.

Na Figura 5, apresenta-se a satisfação dos jovens aprendizes com o instrutor de aprendizagem, avaliando a qualidade da orientação recebida durante o programa.

Figura 5 - Nível de Satisfação dos Jovens Aprendizes com o Instrutor De Aprendizagem

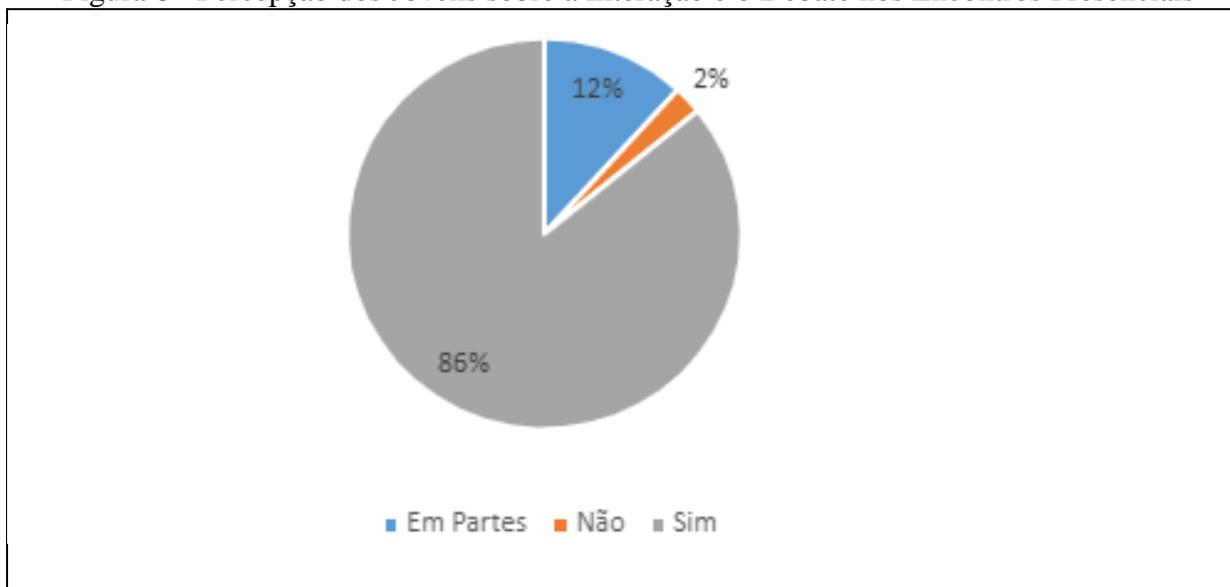


Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A análise desses dados revela um alto índice de aprovação dos instrutores, com 88% dos jovens expressando satisfação (satisfeitos ou muito satisfeitos). Esse resultado indica que a maioria dos jovens reconhece e valoriza a qualidade do ensino e o suporte recebido. No entanto, a presença de 11% de jovens neutros em relação ao instrutor sugere a necessidade de acompanhamento mais atento para identificar possíveis áreas de melhoria. O pequeno percentual de insatisfeitos (1%) deve ser investigado mais a fundo para entender e resolver questões específicas, garantindo que todos os participantes se beneficiem plenamente do programa.

Na Figura 6, apresenta-se a percepção dos jovens sobre a qualidade da interação e dos debates durante os encontros presenciais do programa.

Figura 6 - Percepção dos Jovens sobre a Interação e o Debate nos Encontros Presenciais



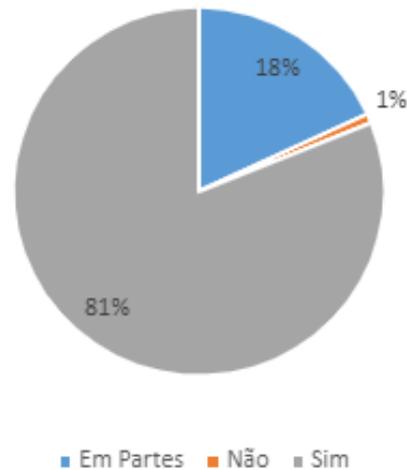
Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

A pesquisa avaliou a percepção dos jovens sobre os encontros presenciais, focando na interação com o instrutor e nos debates. Dos respondentes, 86% consideraram que os encontros permitem boa interação, 12% acharam que a interação é parcial, e 2% disseram que não há interação.

Esses resultados mostram que a maioria valoriza os encontros presenciais como essenciais para a interação direta. No entanto, os 12% que consideram a interação parcial e os 2% que não percebem interação indicam áreas para possíveis melhorias.

Na Figura 7, apresenta-se a compreensão dos jovens sobre os assuntos discutidos durante os encontros presenciais, avaliando se eles conseguem entender e aplicar o conteúdo abordado.

Figura 7 - Compreensão dos Assuntos Abordados nos Encontros Presenciais



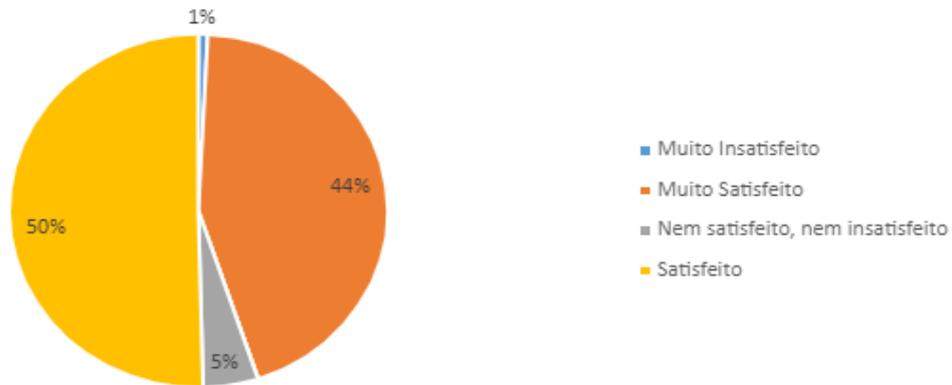
Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Dos jovens entrevistados sobre a compreensão dos assuntos abordados nos encontros presenciais, 81% afirmaram compreender completamente, 18% disseram compreender parcialmente e 1% indicou não compreender.

Esses resultados são positivos, pois a maioria (81%) demonstra um alto nível de compreensão dos temas discutidos. Isso sugere que o conteúdo é acessível e bem explicado para a maioria dos participantes. No entanto, os 18% que compreendem parcialmente indicam a necessidade de avaliar e ajustar o conteúdo para garantir que todos absorvam completamente o material. O 1% que não compreende deve receber atenção adicional para identificar e resolver desafios específicos de aprendizagem.

Na Figura 7, apresenta-se a experiência geral dos jovens com o Programa Jovem Aprendiz, avaliando sua satisfação e percepção sobre o programa como um todo.

Figura 8 – Experiência geral com o programa



Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

Os dados sobre a participação dos jovens no programa indicam um alto nível de satisfação. Metade dos respondentes (50%) está satisfeita, e 44% estão muito satisfeitos, totalizando 94% de satisfação. Apenas 5% dos jovens estão neutros e 1% está insatisfeito. Esses resultados mostram que o programa é bem recebido e atende às expectativas da maioria dos participantes, embora haja uma pequena margem para melhorias.

Na Figura 8, o objetivo é avaliar a satisfação geral dos jovens com o programa de aprendizagem e a probabilidade de recomendá-lo a outras pessoas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo sobre o Programa Jovem Aprendiz destaca a importância de iniciativas de aprendizagem profissional para promover a inclusão social e melhorar a empregabilidade de jovens no Brasil. A pesquisa revelou que o programa é eficaz em fornecer a formação técnica e prática necessária para que os jovens se integrem ao mercado de trabalho. A combinação de formação teórica e prática oferecida pelo programa se mostrou fundamental para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais que são valorizadas no ambiente profissional.

A coleta de dados enfrentou desafios devido à disponibilidade limitada dos participantes para responder aos questionários, exigindo adaptações logísticas para acomodar diferentes horários e modos de participação, principalmente virtual. A natureza exploratória da pesquisa demandou um planejamento cuidadoso para garantir que os questionários capturassem uma ampla gama de percepções e experiências, com perguntas cuidadosamente elaboradas para evitar vieses e assegurar relevância e abrangência nas respostas. Essas limitações sugerem que futuros estudos poderiam explorar métodos complementares de coleta de dados ou amostras mais amplas para aprofundar as conclusões apresentadas.

Os dados coletados apontam que os jovens que participam do programa ganham uma compreensão mais profunda do ambiente de trabalho, desenvolvem habilidades essenciais, como comunicação e trabalho em equipe, e têm mais facilidade para conseguir emprego após a conclusão do programa. No entanto, os desafios permanecem, como a necessidade de expandir o alcance do programa e assegurar um suporte mais robusto e contínuo aos aprendizes, mesmo após o término do contrato de aprendizagem.

Nesse sentido, seria de grande interesse que as entidades formadoras, responsáveis pela mediação entre empresas e aprendizes, adotassem práticas de acompanhamento contínuo após

o término do programa. A realização de questionários pós-programa poderia fornecer dados valiosos sobre a trajetória dos jovens no mercado de trabalho e identificar áreas de melhoria para maximizar os benefícios do programa. Além disso, estudos futuros poderiam investigar o impacto de variáveis socioeconômicas no sucesso dos aprendizes e a eficácia de diferentes modelos de suporte pós-programa.

As políticas públicas desempenham um papel crucial no sucesso de programas como o Jovem Aprendiz. A regulamentação adequada e o apoio governamental são essenciais para garantir que essas iniciativas sejam amplamente acessíveis e eficientes. É fundamental que empresas, instituições de ensino e o governo continuem colaborando para adaptar e fortalecer o programa, de modo a atender às necessidades dos jovens e do mercado de trabalho em constante evolução.

Portanto, conclui-se que o Programa Jovem Aprendiz é uma ferramenta poderosa para promover o desenvolvimento profissional e a inclusão social de jovens no Brasil. Sua continuidade e aprimoramento são essenciais para garantir que mais jovens tenham acesso a oportunidades que lhes permitam construir uma carreira sólida e contribuir para o desenvolvimento socioeconômico do país.

REFERÊNCIAS

APRENDIZ LEGAL. **O Programa**. Disponível em: <https://aprendizlegal.frm.org.br/o-programa>. Acesso em: 21 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 23 nov. 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 11.479, de [2023]**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11479.htm. Acesso em: 17 de novembro de 2023.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Diário Oficial da União, Brasília, DF, ano 155, n. 157, p. 59-64, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113709.htm. Acesso em: 31 de agosto de 2023.

BRASIL. Governo Federal. **Revisão das regras da Aprendizagem Profissional**. Disponível em: <https://www.gov.br/>. Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a política nacional de aprendizagem. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm. Acesso em: 19 de novembro de 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Manual da Aprendizagem Profissional**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2019.

BRASIL. **Modelo de Governança e Gestão**. Gestão.gov.br. Disponível em: <https://www.gov.br/plataformamaisbrasil/pt-br/modelo-de-governanca-e-gestao/acesso->

ao- sistema-gestaogov. Acesso em: 28 de maio de 2024.

CNN BRASIL. **Políticas Públicas: entenda o que são, para que servem e veja exemplos.** Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/politicas-publicas/>. Acesso em: 04 nov. 2023.

FUNDAÇÃO ROBERTO MARINHO. **Centro de Integração Empresa-Escola do Rio Grande do Sul.** Disponível em: <https://www.frm.org.br/aliancas/nossas-aliancas/ciee-rs>. Acesso em: 24 de novembro de 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** Disponível em: https://pdfdocumento.com/gil-a-c-metodos-e-tecnicas-de-pesquisa-social-blog-do-professor-_59f7b94d1723ddde0f3dc077.html. Acesso em 03 de dezembro.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GÜNTHER, H. Qualitative research versus quantitative research: is that really the question? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201–209, 1 ago. 2006.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **Excelência em Gestão Pública.** Disponível em: https://www5.sefaz.mt.gov.br/documents/6071037/6412633/A_Excelencia_em_Gestao_Publica.pdf. Acesso em: 13 de novembro de 2023.

MARX, Ivan. **Gestão Pública: estrutura, processos e especializações.** Disponível em: <https://ouvidoria.tce.pe.gov.br/gestao-publica-estrutura-processos/>. Acesso em: 13 de novembro de 2023.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Histórico da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em: 05 nov. 2023.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **O Estatuto da Criança e do Adolescente.** Governo Federal. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/crianca-e-adolescente/publicacoes/o-estatuto-da-crianca-e-do-adolescente>. Acesso em: 13 de novembro de 2023.

NEVES, Bruno Miranda. **Políticas Públicas de Qualificação Profissional & EJA.** [s.l.] Paco Editorial, 2019.

OLIVEIRA, Douglas Henrique; AMARAL, Vilma Aparecida. Do direito à profissionalização e da proteção no trabalho ao adolescente à luz do estatuto da criança e do adolescente. **Revista do Direito Público**, v. 3, n. 3, p. 163-179, 2008.

PFÄFFENSELLER, Carina. **A formação de jovens para o mundo do trabalho a partir**

da Lei da Aprendizagem. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

UOL. **Pesquisa mostra 5,2 milhões de jovens entre 14 e 24 anos sem emprego.** Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-brasil/2023/05/26/pesquisa-mostra-52-milhoes-de-jovens-entre-14-e-24-anos-sem-emprego.htm>. Acesso em: 16 out. 2023.

UNIFAP. **Metodologia da Pesquisa Científica.** Disponível em: <https://www2.unifap.br/midias/files/2012/03/022.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2023.

SGARBI, Luciani Marconi Caetano Martins; FERRANTE, Vera Lúcia S. Botta. A lei da aprendizagem: uma solução possível para a questão do trabalho infanto-juvenil. **Revista Brasileira Multidisciplinar**, v. 13, n. 1, p. 135-148, 2010