

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

GLAUCE EMMANUELLE ABRANTES SOARES

A INFLUÊNCIA DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM DO SENAC (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL) NA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E INSERÇÃO DE JOVENS MAIS CAPACITADOS E MOTIVADOS NO MERCADO DE TRABALHO EM SÃO LUÍS - MA.

São Luís
2014

GLAUCE EMMANUELLE ABRANTES SOARES

A INFLUÊNCIA DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM DO SENAC (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL) NA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E INSERÇÃO DE JOVENS MAIS CAPACITADOS E MOTIVADOS NO MERCADO DE TRABALHO EM SÃO LUÍS-MA.

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração de Empresas da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientador: Prof.^a Vilma Moraes Heluy

São Luís
2014

Soares, Glauce Emmanuelle Abrantes.

A influência do Programa de Aprendizagem do SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) na capacitação profissional e inserção de jovens mais capacitados e motivados no mercado de trabalho em São Luís-MA./ Glauce Emmanuelle Abrantes Soares. São Luís, 2014.

80 f.il.

Impresso por computador (fotocópia)

Orientadora: Prof.^a. Vilma Moraes Heluy

Monografia (Bacharel em Administração) Curso de Administração da Universidade Federal do Maranhão, 2014.

1. Jovem aprendiz.
2. Profissionalização.
3. Oportunidade.
4. Entusiasmo. I. Título.

CDU 377.3-057.23

GLAUCE EMMANUELLE ABRANTES SOARES

A INFLUÊNCIA DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM DO SENAC (SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL) NA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E INSERÇÃO DE JOVENS MAIS CAPACITADOS E MOTIVADOS NO MERCADO DE TRABALHO EM SÃO LUÍS-MA.

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração de Empresas da Universidade Federal do Maranhão, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Vilma Moraes Heluy (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão

1º Examinador (a)
Universidade Federal do Maranhão

2º Examinador (a)
Universidade Federal do Maranhão

Dedico a toda minha família, em especial ao meu filho, com todo carinho e amor e a todos que durante toda esta jornada acreditaram em mim, dando-me incentivo a ir até o fim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela vida e pelo discernimento.

Agradeço à minha família, em especial a minha mãe, uma mulher guerreira e às minhas amadas irmãs que durante todos esses anos me deram apoio em tudo e principalmente para sempre ir adiante com este curso.

Agradeço a gerencia Regional e Técnica do SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) pela oportunidade e autorização para realização da pesquisa.

Agradeço também a minha orientadora Vilma Heluy pela disponibilidade e sugestões de melhorias para a realização deste trabalho.

As pessoas aprendem á medida que trabalham com outras pessoas no alcance de seus objetivos.

Idalberto Chiavenato

RESUMO

Este Estudo qualiquantitativo, do tipo descritivo objetiva-se em analisar como o **Programa Jovem Aprendiz** do SENAC, um dos centros de formação legalmente responsável pela formação profissional, e a aprendizagem metódica entre a teoria e a pratica como um modelo pedagógico de capacitação de todo e qualquer adolescente entre 14 a 23 anos, influencia na inserção de um jovem mais capacitado e motivado no mercado de trabalho local. Busca-se também abordar a evolução histórica no Brasil e no mundo sobre o trabalho infantil, uma vez que em épocas remotas e distintas a historia se repete. A finalidade é demonstrar através das teses do programa e da opinião dos próprios jovens aprendizes, de que forma o programa obedece influencia em sua profissionalização e a preparação para os desafios e oportunidades do mercado de trabalho e como a essa metodologia incentiva o jovem a continuar ativo profissionalmente. Evidencia-se a importância de programas sociais que atendem e investem na capacitação de nossos jovens de modo que os mesmos através da pratica profissional, sejam estimulados a terem mais responsabilidade, compromisso e entusiasmo para ser um jovem profissional.

Palavras-chave: Jovem aprendiz. Profissionalização. Oportunidade. Entusiasmo.

ABSTRACT

This qualitative study , the descriptive aims to analyze how the SENAC **Young Apprentice Program** , one of the training centers legally responsible for vocational training and methodical learning between theory and practice as a pedagogical model of training of any child between 14-23 years influences the insertion of a couple more skilled and motivated in the local labor market. Also seeks to address the historical developments in Brazil and the world on child labor, since in remote and distinct times the story repeats itself. The purpose is to demonstrate through the theses of the program and the opinion of the youth apprentices, how the program complies influences their professionalism and preparing for the challenges and opportunities of the labor market and how this methodology encourages young people to remain active professionally. This work highlights the importance of social programs that meet and invest in training our young people so that they through professional practice are encouraged to take more responsibility, commitment and enthusiasm to be a young professional.

Keywords: Young apprentice. Professionalization. Opportunity. Enthusiasm.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Faixa etária dos jovens pesquisados	49
Gráfico 2 – Satisfação do aprendiz com o curso de aprendizagem	50
Gráfico 3 – Curso que melhor avaliou o Programa de Aprendizagem	51
Gráfico 4 – Contribuição do curso para capacitação profissional.....	52
Gráfico 5 – Preparação do jovem para os desafios do mercado.....	53
Gráfico 6 – Motivação para buscar uma profissão	54

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – O modelo básico comportamento.....	31
Figura 2 – Satisfação de uma necessidade.....	31
Figura 3 – A hierarquia das necessidades humanas.....	32
Figura 4 – A pirâmide de necessidades de Maslow e suas implicações	34
Quadro 1 – Fatores de Higiene e os Motivacionais segundo Herzberg.....	36
Quadro 2 – Informações gerais dos aprendizes pesquisados	48

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CLT- Consolidação das Leis do Trabalho.

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social.

CNA- Conselho Nacional de Aprendizagem.

CNC- Confederação Nacional do Comércio

ECA Estatuto da Criança e do Adolescente.

FGTS-Fundo de Garantia por tempo de serviço.

FPAS - Fundo de Previdência e Assistência Social.

GPS- Guia de Previdência Social.

GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e de Informações à Previdência Social.

LDB - Lei de Diretrizes e Bases.

MTE- Ministério de Trabalho e Emprego.

OIT - Organização Internacional do Trabalho.

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural.

SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte.

SESCOP - Serviço Nacional do Cooperativismo.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	METODOLOGIA	15
2.1	Coleta de dados	16
3	CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO INFANTIL	18
3.1	Trabalho infantil no Brasil	20
3.2	O direito à profissionalização e ao trabalho da criança e do adolescente conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA..	23
3.3	Lei da Aprendizagem	25
4	MOTIVAÇÃO HUMANA	29
4.1	Ciclo Motivacional	30
4.2	Teoria da Hierarquia das Necessidades	32
4.3	Teoria dos dois Fatores de Herzberg	34
4.4	Reflexos da motivação para construção de um futuro jovem funcionário mais comprometido e entusiasmado	36
5	O SENAC COMO AGENTE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	39
5.1	Serviço Nacional de Aprendizagem – SENAC	39
5.2	O SENAC e a Aprendizagem	40
5.3	Programa Jovem Aprendiz	41
5.4	A prática nas empresas e o plano de atividades	44
5.5	A oportunidade, perspectiva da capacitação profissional e a preparação para o mercado	46
6	ANÁLISE DOS DADOS PESQUISADOS	48
7	CONCLUSÃO	55
	REFERÊNCIAS	57
	APÊNDICE	60

1 INTRODUÇÃO

Diante da realidade dos fatos sociais têm-se motivos suficientes no mundo para instruir nossas crianças e jovens da necessidade e da importância de sempre procurar seguir o melhor caminho, de andar em boas companhias e crescer tendo projetos de vida.

O estado do Maranhão teve nos últimos anos referências negativas no que diz respeito à saúde, educação, segurança e transporte, fatos que podem comprometer a realidade e o futuro dos jovens, muitas das vezes por falta de oportunidade que já vem de berço. Mesmo cabendo a cada família dar educação de valores a seus filhos, é de responsabilidade do governo assegurar a dignidade de seu povo.

As crianças e adolescentes são sujeitos de direitos e obrigações a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente, com o fim de garantir às crianças e ao adolescente cidadania plena.

Regulamentado pela Lei nº 10.097/2000, surge à lei da Aprendizagem, base deste estudo, que utilizou como campo de observação o programa Jovem Aprendiz do SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.

O programa Jovem Aprendiz tem por objetivo selecionar jovens entre 16 e 23 anos a fim de capacitá-los para atender as demandas de mercado e para a própria vida. Proporciona o desenvolvimento profissional e pessoal destes jovens, no período de um ano, colaborando de forma significativa para a formação cidadã e uma postura mais profissional nas próprias empresas parceiras.

Outro ponto positivo do programa é permitir a geração de renda no período de formação do jovem, reduzindo a evasão escolar e, conseqüentemente, melhorando significativamente a qualidade de vida dos mesmos. O programa é referência no País, pela assistência dada que ultrapassa os limites da sala de aula, reconhecendo as necessidades integrais do indivíduo.

O problema analisado mostrou-se de relevância para as análises sociais, por ser um estudo que visou demonstrar a importância do programa governamental na capacitação profissional e motivação de jovens no mercado de trabalho, respondendo a indagação: o programa de aprendizagem assume influência na inserção de jovens mais capacitados e motivados no mercado de trabalho em São Luís?

Procurou-se analisar quais os principais pontos da aprendizagem que influenciam na preparação e no incentivo dos jovens para permanecer empregado ou encarar os desafios que o mercado de trabalho exige, fazendo uma analogia com os termos do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 8.069/96), da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e outras leis correlatas, nas três modalidades de profissionalização: aprendizagem, trabalho educativo e capacitação profissional.

Para consecução desse objetivo foram investigadas as estratégias utilizadas no processo de desenvolvimento do menor aprendiz, assim como as ferramentas de avaliação de desempenho e acompanhamento individual e gerencial do jovem aprendiz e os critérios utilizados pelo SENAC para o processo de desenvolvimento do jovem com foco na preparação do mesmo para uma futura efetivação.

Para conhecer a opinião dos aprendizes sobre a relevância do curso para a qualificação profissional e motivação dos mesmos para continuarem ativos no mercado de trabalho foram entrevistados 120 (cento e vinte) jovens matriculados e ativos no Programa de Aprendizagem do SENAC.

O primeiro capítulo é destinado à justificativa da mesma, os motivos pelos quais levou a discente a querer desenvolver seu trabalho de conclusão do curso da graduação em Administração abordando o assunto Programa de Aprendizagem para jovens. Além da justificação, serão apresentados no primeiro capítulo os objetivos definidos para a realização do estudo.

O segundo capítulo apresenta a metodologia utilizada para a concretização deste estudo.

O terceiro capítulo intitulado “Contexto histórico do trabalho infantil” aborda a elasticidade da natureza do trabalho infantil no Brasil e no mundo evidenciando-o em diferentes fases da construção da nossa história. É destacado também neste capítulo o papel do Estatuto da Criança e do Adolescente e como e quais são os direitos assegurados pelo menos trabalhador. O capítulo ainda é reservado para comentar sobre a Lei da Aprendizagem, Lei Nº10. 097/2000, onde é conceituado o termo aprendiz e quais os procedimentos legais necessários para que uma empresa tenha em seu quadro essa categoria de trabalhador, uma vez que esta lei envolve vários agentes para que haja sua implementação, desde família, o próprio aprendiz, empresa, Instituição formadora, escola e órgãos públicos.

O quarto capítulo é dedicado a um assunto que é muito marcante no curso e que neste trabalho é visto como consequência do trabalho feito com dedicação, a Motivação. São abordadas ainda duas teorias importantes sobre o assunto, a Teoria das Necessidades e Teoria dos fatores de Herzberg, estas foram importantes para a abordagem do tema em questão.

O quinto capítulo apresenta a Instituição na qual foi aplicada a pesquisa, ao Programa de Aprendizagem da instituição de modo geral, explicita-se nestas suas principais características; os direitos dos aprendizes assegurados por lei e que devem ser obedecidos pelas empresas parceiras e a oportunidade a perspectiva gerada pelo Programa.

Com o conjunto de dados levantados e analisados, o sexto capítulo apresenta a análise dos dados sobre a influência que o Programa de Aprendizagem do SENAC tem sobre a capacitação e a inserção de jovens mais capacitados e motivados para mercado de trabalho local.

Finalmente, as considerações formuladas através do estudo do Programa de Aprendizagem do SENAC-MA como uma oportunidade na vida de jovens que buscam capacitação profissional, experiência e oportunidade. O estudo encerra-se oferecendo as respostas para as indagações levantadas ao longo do trabalho, salientando ainda que o resultado obtido através da pesquisa é fruto de um conjunto de fatores que fazem do programa de aprendizagem uma oportunidade singular na vida do jovem e ser um programa de reconhecimento nacional.

2 METODOLOGIA

Quanto à abordagem este trabalho classifica-se como quali- quantitativo. Este método une as abordagens qualitativas e quantitativas por seus aspectos complementares, muito utilizadas em pesquisas nas áreas sociais aplicadas e é formada tanto por pelo caráter sociais/humanas quanto pelo por serem também exato/aplicadas (SANTOS 1999).

Marconi e Lakatos (2010) completam que na abordagem qualitativa a preocupação é em analisar os fatos de forma mais profunda, de modo a descrever a complexidade de uma determinada situação, é uma análise mais detalhada no que diz respeito a investigações, hábitos, atitudes, tendências do comportamento entre outras.

Para Richardson (*apud* Marconi; Lakatos, 2010) o método quantitativo tem como característica o uso da quantificação de dados, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas.

Dessa forma a pesquisa foi qualitativa, pois se baseou na opinião dos menores aprendizes do SENAC e quantitativa uma vez que dados numéricos fundamentaram o estudo.

Quanto aos objetivos, a pesquisa é exploratória. Através desta é foi possível obter maiores informações sobre o tema abordado ate mesmo por se tratar de um assunto com grande relevância para os órgãos de integração e voltados para capacitação profissional e de interesse social.

Dessa forma, este tipo de estudo visa proporcionar um maior conhecimento para o pesquisador acerca do assunto, a fim de que esse possa formular problemas mais precisos ou criar hipóteses que possam ser pesquisadas por estudos posteriores (GIL, 1999, p. 43).

Ainda para o autor, esse tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, o que possibilita que o pesquisador aumente seu conhecimento sobre o assunto e possa construir hipóteses.

Os métodos adotados neste estudo foram pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e estudo de caso. A pesquisa bibliográfica e a documental auxiliaram a compor o referencial teórico da pesquisa.

Segundo Gerhardt e Silveira (2009) o estudo de caso “visa conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir o que há nela de mais essencial e

característico”, como o presente trabalho que estudou a influencia do programa de aprendizagem do SENAC na capacitação profissional e inserção de jovens no mercado de trabalho de São Luís.

2.1 Coleta de dados

Foi utilizado para coleta de dados um questionário (APÊNDICE A), com a finalidade de conhecer a opinião dos jovens aprendizes, matriculados e ativos no Programa de Aprendizagem do SENAC, sobre a influência da qualificação profissional juntamente com a prática para inserção destes no mercado de trabalho local.

Os questionários foram aplicados entre os dias 28 de abril a 02 de maio do ano de 2014, conforme cronograma definido pela Coordenação do curso no horário matutino das 08h30min às 10h30min nas turmas dos aprendizes.

Dos 420 jovens ativos no programa, matriculados nos cursos de Aprendizagem Comercial, Auxiliar administrativo e Telemarketing. Foram escolhidos aleatoriamente 120 para responder a pesquisa.

O questionário, segundo Marconi e Lakatos (2010), é uma técnica de coleta de dados do tipo observação direta extensiva, e deve ser constituído por uma série de perguntas que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do pesquisador. Foram utilizadas perguntas de múltipla escolha e uma pergunta dissertativa, esta teve como objetivo deixar livre o respondente para que o mesmo se sentisse a vontade para abordar todos os aspectos considerados importantes sobre o Programa.

O questionário foi elaborado no programa Microsoft Word® e entregue para cada um dos entrevistados. Depois de respondidos, as respostas foram tabuladas manualmente, após isso, feitas às análises, a partir de somatórios dos percentuais voltados para variáveis como idade, sexo, satisfeito, não satisfeito, seguro, inseguro, etc.

Cabe ressaltar que inicialmente para a realização deste trabalho foi feito um levantamento de dados secundários para que pudesse ter mais intimidade com o tema e conhecer também ate mesmo a própria historia do assunto no Brasil e no mundo. Já mais familiarizada com o assunto foi possível ter uma visão mais critica e melhor argumentação, a partir daí tomou-se como base estudos já desenvolvidos e

publicados sobre o tema, através de pesquisas bibliográficas, revistas, livros especializados, sites, manuais, teses e estatutos, a partir dessas fontes foram possíveis obter mais informações sobre o tema abordado, possibilitando ao trabalho mais conteúdo e referencias, tornando o mesmo mais critico.

3 CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO INFANTIL

Segundo Lima (2006), há registros sobre o ensino de ofício a menores aprendizes remontados desde o Código de Hamurabi (cerca de 2.000 A.C), desenvolvido pelos babilônios. No art. 14^o do referido Código, “se alguém rouba o filho impúbere de outro ele é morto fica evidenciada a vulnerabilidade das crianças, que são consideradas, em relação ao trabalho, não como filhos, mas como mão de obra”. Assim, a proteção é ao patriarca que não poderia perder uma de suas propriedades.

Na Grécia antiga, especificadamente em Esparta, a criança era objeto do Estado, onde a educação era totalmente voltada para a formação de guerreiros. A partir dos sete anos de idade recebiam instrução física, para serem aproveitados como soldados. Aqueles que após o nascimento possuíssem alguma deficiência física eram jogados em penhascos (AZUMBUJA, 2004).

Segundo Nascimento (2004 p.26), também na Roma antiga os filhos dos patrícios eram educados para a guerra. Porém, os filhos dos escravos eram propriedades dos senhores, sendo obrigados a trabalhar para eles ou para terceiros, como forma de pagamentos de dívidas.

O autor acrescenta ainda que no período Medieval, o trabalho artesanal se ampliou com o surgimento das Corporações de Ofício. Nestas, o proprietário era um mestre-artesão trabalhava juntamente com oficiais, que recebiam salários e com aprendizes, adolescentes que laboravam em troca de comida e casa. Os artesões se agrupavam de acordo com o ramo de trabalho e um estatuto disciplinava as relações trabalhistas. Era celebrado uma espécie de contrato entre os pais do aprendiz e o mestre. Os pais pagavam taxas, muitas vezes elevadas, pelo ensino oferecido pelo mestre. Este por sua vez deveria fornecer ao menor moradia e alimento, tratá-lo com honestidade e cuidar como fosse o seu próprio filho, isso porque ele prestava garantia de compromisso e moralidade. Mas o aprendiz também possuía os seus compromissos diante ao seu mestre que deveria servi-lo e obedecê-lo, sem lhe causar prejuízo, assim se conseguisse superar as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro (oficiais).

E conclui que ao longo do desenvolvimento das sociedades, a realidade do trabalho infantil só foi vivenciada pelas crianças oriundas da classe excluída das

decisões políticas, das distribuições de renda, das manifestações culturais, enfim, da condição de cidadã.

Com o surgimento da Revolução Industrial no século XIX, a sociedade passou de feudal mercantil para sociedade de economia industrial. A produção em massa utilizou máquinas e novos inventos e o sistema capitalista, baseado na livre iniciativa estabeleceu dois polos: de um lado o capital e os meios de produção e no outro extremo o trabalhador assalariado. (IANNI, 1996).

No período da Revolução Industrial o Estado preocupava-se apenas com a ordem pública, cabendo aos empregadores conduzir as relações trabalhistas, facilitando assim a exploração do trabalhador. Muitas fábricas foram instaladas em cidades que se formaram devido à concentração de mão de obra, sem qualquer tipo de infraestrutura. As moradias eram miseráveis e os locais de trabalho eram galpões sem nenhuma segurança ou salubridade (NASCIMENTO, 2004).

O autor complementa que, partir da força dos conflitos sociais e em um cenário de necessidades de valores sociais e políticos, no final do século XIX, a Igreja Católica se manifestou através da Encíclica *Rerum Novarum* (coisas novas), do Papa Leão XIII, de 15 de maio de 1891, que faz referencia aos valores do trabalho. Convocando os católicos a preservarem a dignidade do trabalhador, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão e condenando expressamente a exploração do trabalho das mulheres e crianças.

Conforme Rocha e Freitas (2004), o trabalho nas fábricas nessa época era feito principalmente por crianças e mulheres, que trabalhavam cerca de 16 horas diárias em condições ambientais sub-humanas, por serem consideradas mais dóceis e menos dispendiosas (a remuneração era um terço das dos homens).

O Estado passou a fiscalizar o trabalho somente após o movimento operário. Segundo Ferraz (2004) o problema não estava nas fábricas, nem nas máquinas em si, mas sim na forma como a burguesia havia organizado os meios de produção, e completa que o constitucionalismo social, que é a inclusão de preceitos relativos à defesa social nas constituições, tem seu surgimento após a Primeira Guerra Mundial.

Para Souza (2001) as primeiras Constituições a incluir os chamados direitos sociais, é a do México, em 1917. O art. 123 inclui medidas relativas ao trabalho, à proteção sociais, e diretamente ligadas aos menores como: proibição de trabalho de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas,

além disto, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização, de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho. A Constituição também proibiu a reeleição do presidente, extinguiu do cargo de vice-presidente e reduziu o poder da igreja católica: perda do controle do estado civil e de toda a intervenção política, nacionalização dos locais de culto, interdição aos membros do clero de se candidatarem em eleições, de se exprimirem politicamente, de herdar ou transmitir heranças.

Dessa forma, Nascimento (2004) reforça que o Estado interferia em todas as relações, regulando praticamente tudo, inclusive as relações trabalhistas determinavam o que era melhor para cada grupo, com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade. O interesse do Estado ultrapassava os interesses particulares.

A criança passou a ser vista como um adulto em desenvolvimento, devendo ser protegida integralmente pelo Estado. As organizações sindicais e a intervenção do Estado nas relações de trabalho que incluía crianças contribuíram para o surgimento do Direito do Trabalho no mundo ocidental.

3.1 Trabalho infantil no Brasil

Segundo Custódio e Veronese (2007) a exploração das crianças e adolescentes no Brasil não se inicia com os portugueses, mas é deste período que temos os primeiros relatos da infância brasileira.

De Portugal as embarcações trouxeram inúmeras crianças como trabalhadores, com idades entre nove a dezesseis anos. Chamadas de **grumetes** (marinheiro aprendiz) e **pajens** (jovem serviçal) desempenhavam importantes papéis nas caravelas, muitas vezes, até todas as tarefas, perigosas e penosas, que deveriam ser realizadas por adultos, mas apesar disso acabavam recebendo a metade do menor salário atribuído aos marujos da marinha portuguesa. A alimentação era deficiente o que causava várias doenças como inanição e escorbuto. A vida no mar constituía agora a sua escola, a sua família e o seu destino, acabando com a possibilidade de viver como uma criança feliz e saudável (NASCIMENTO, 2004, p.55).

Os autores completam que nesse período têm-se indícios do início da escravidão no País, onde crianças e adolescentes aparecem como alvo de exploração de mão-de-obra barata. Pelo fato dos índios não se adaptarem à escravidão, os colonizadores portugueses introduziram no solo brasileiro, os escravos vindos da África que eram trocados por tabaco, cachaça, armas, tecidos,

etc. Os que sobreviviam à viagem chegavam a condições críticas e deploráveis para trabalhar em diversas funções desde atividades domésticas até prostituição.

No período da escravidão as crianças e também os seus pais continuavam a ser explorados e abusados, principalmente nas áreas rurais. Os filhos de escravos, entre quatro e onze anos de idade, já tinham o seu tempo comprometido pelo trabalho.

[...] por volta do 12 anos, o adestramento que as tornava adultos estava se concluindo. Nesta idade, os meninos e as meninas começavam a trazer a profissão por sobrenome: Chico Roça, João Pastor, Ana Mucama. Alguns começavam muito cedo. (PEREZ, 2008 p. 38).

A mão-de-obra escrava neste período era importante para o desenvolvimento mercantil, destaca-se também a figura da ama-de-leite que era a mulher escrava que em período de lactação era utilizada para amamentar crianças. Na tradição europeia já havia a falta de afeto em relação às crianças e adolescentes, fato este que pode justificar-se pela precariedade na medicina e nos métodos de higiene, ocasionando alto índice de mortalidade infantil. Assim as pessoas, incluindo os pais, não se apegavam a “algo” que tinha poucas chances de sobreviver (NASCIMENTO, 2004).

Segundo Perez (2008), com a forte imigração europeia, no século XX, inicialmente com o intuito de substituir o trabalho escravo no campo, os menores começaram a ser recrutados como forma de mão-de-obra barata e ágil, com trabalhos penosos e degradantes e jornadas de trabalho excessivas.

Da mesma forma que a indústria europeia submetia a criança aos trabalhos penosos, perigosos, insalubres, a má alimentação, longas jornadas de trabalho e salários baixos, a sociedade brasileira os submetia. Neste contexto a legislação brasileira praticamente se omitia frente ao cenário vivido, oscilando a idade mínima para o trabalho (NASCIMENTO, 2004, p.41).

Segundo Souza (2001), o Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro 1891, regularizou o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal, “a fim de impedir que, com prejuízo próprio e da prosperidade futura da patria, sejam sacrificadas milhares de crianças”. O Decreto fixou a jornada de trabalho de sete horas para menores, de 12 (doze) anos a 15 (quinze) anos, se homens, e de 12 (doze) a 14 (quatorze) anos, se mulheres.

Com o Tratado de Versalhes, em 1919, instituiu-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a finalidade de emitir normas internacionais de proteção ao trabalhador e definição de condições mínimas trabalho. Neste mesmo

período, surge na Europa grupos destinados a proteger o trabalho da criança e do adolescente, que reivindicavam por diminuição da jornada de trabalho e aumento salarial (SOUZA, 2001).

Para o autor, a Revolução de 1930, que tirou do poder o presidente Washington Luis e teve como principal referencia, Getulio Vargas, desencadeou a intervenção do Estado nas atividades econômicas mediante leis e regulamentos nas relações de trabalho, fazendo com que o País passasse por diversas transformações políticas e sociais. Houve então a ratificação de varias convenções internacionais das Organizações Internacionais do Trabalho.

No Brasil, a OIT tem mantido representação desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem nos objetivos da mesma ao longo do traçar da sua historia. Além de lutar pelas Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da Organização no Brasil se caracteriza ainda, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras. (OIT BRASIL).

Cabe destacar duas importantes Convenções propostas pela OIT: **Convenção 138**, que determina a idade mínima para admissão no trabalho incluindo também a exploração sexual de crianças, o aliciamento de crianças pelo uso de entorpecentes e qualquer outro trabalho que prejudique ou a saúde ou o próprio desenvolvimento físico e moral das crianças; e a **Convenção 182**, que traz a especificação das piores formas de trabalho infantil e pede ação imediata para sua erradicação. Ratificada no Brasil em 1999, entrou em vigor no ano seguinte. (UNICEF BRASIL).

Nascimento (2004) ressalta a responsabilidade do Estado para com seus jovens, com tantos problemas sociais envolvendo-os, principalmente drogas e a violência. O Estado tem por obrigação assistir e garantir que estes não sejam atingidos negativamente com esses desvios, assegurando a estes desde seu crescimento até seu direito de ir e vir sem riscos.

3.2 O direito à profissionalização e ao trabalho da criança e do adolescente conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA

A exploração da mão-de-obra de crianças e adolescentes, como descritos no capítulo anterior, remonta desde a antiguidade. Visando coibir essas práticas bem como integrar as crianças na sociedade e zelar pelo seu convívio e interação social e cultural, dando-lhes condições de sobrevivência até a sua adolescência, foi aprovada por unanimidade, pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1959, a Declaração Universal dos Direitos da Criança, cabendo a UNICEF, fiscalizar o seu cumprimento.

Trinta anos depois, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Convenção sobre os Direitos da Criança – Carta Magna para as crianças de todo o mundo – em 20 de novembro de 1989, e, no ano seguinte, o documento foi oficializado como lei internacional. Ratificado pelo Brasil em 24 de setembro de 1990, é considerado o instrumento de direitos humanos mais aceitos na história universal, sendo sancionado por 193 países (UNICEF BRASIL).

O arcabouço legal brasileiro traz vários instrumentos que designam os direitos das crianças e asseguram a sua proteção. A Constituição Federal Brasileira de 1988 determina em seu art. 227:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, 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.

Para serem efetivados, os preceitos da Constituição devem ser transformados em leis. Assim, a Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, instituiu o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Considerado um marco na proteção da infância e adolescência, levou o Brasil a se tornar o primeiro país a adequar a legislação interna aos princípios consagrados pela Convenção das Nações Unidas, antes da vigência obrigatória daquela.

Para Digiacomo (2013) o Estatuto, tem como objetivo intervir de forma favorável no triste e lamentável exclusão que é muito comum ser experimentada e vivenciada por milhares de crianças e adolescentes. Para o autor o Estatuto da Criança e do Adolescente, garante às crianças e adolescentes brasileiros, considerados como objetos de intervenção da família e do Estado.

O ECA caracteriza na condição de criança àquele de idade até doze anos incompletos, e adolescente é àquele que estiver entre doze e dezoito anos de idade (art. 2º). Também estabelece que é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária (art. 4º).

No Capítulo V - Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho, destaca-se a proibição de “trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz” (art. 60). A contratação nessa modalidade implica em carga horária reduzida, inscrição em curso de ensino técnico e atividades específicas que não sejam prejudiciais ao desenvolvimento do adolescente e não interfiram nos estudos regulares.

Segundo a UNICEF Brasil, embora a Constituição seja clara e incisiva na proibição do trabalho infantil, em 2011 foram emitidas 3.134 autorizações judiciais para crianças e adolescentes trabalharem antes da idade permitida. As ações dos juízes foram fundamentadas por uma interpretação da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que prevê autorizações judiciais quando a "ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos". Entretanto, esse item da CLT contradiz a Constituição, que não abre exceções para o trabalho infantil, a não ser como aprendiz.

A preocupação em assegurar aos adolescentes maiores de 14 (quatorze) anos a qualificação para o trabalho é explicitada pelo ECA nos artigos transcritos abaixo:

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;

II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;

III - horário especial para o exercício das atividades.

[...]

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Para o ECA a profissionalização do jovem é uma etapa que se faz presente em seu processo educativo, contudo a razão da inserção ao mundo do trabalho tem como objetivo maior a formação e não a produção.

A Aprendizagem Profissional é prevista na CLT, na Lei nº. 10.097/2000 (Lei da Aprendizagem) e regulamentada pelo Decreto nº. 5.598/2005.

O Decreto nº 5.598/2005, de 1º de dezembro de 2005, regulamenta a contratação de aprendizes e estabelece, dentre outras a definição e os requisitos de vigência do contrato de aprendizagem; os aspectos da formação técnica-profissional e das entidades consideradas qualificadas no que diz respeito à formação técnico-profissional metódica; os direitos trabalhistas e a obrigatoriedade da disponibilização de certificado após o término do programa de aprendizagem.

Para Digiácomo (2013), fortalecer os Conselhos dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes é o caminho certo para revolucionar os índices sociais negativos relacionados aos jovens, é fundamental a participação de todos no que diz respeito à políticas públicas que sejam capazes de possibilitar às crianças e adolescentes a oportunidade de serem sujeitos de direitos, de modo a garantir a efetivação plena de seus direitos fundamentais.

Silva (2005), completa afirmando que o ECA, é uma conquista dos direitos humanos e que assegura aos nossos jovens o gozo daquilo que faz parte obrigatoriamente desde a infância e a juventude, o direito de ser criança e ser respeitado.

3.3 Lei da Aprendizagem

A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, conhecida como Lei da Aprendizagem, alterou e deu nova redação aos artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

No âmbito da Lei da Aprendizagem, aprendiz é o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Deve cursar a escola regular (se ainda não concluiu o Ensino Médio) e estar matriculado e frequentando instituição de ensino técnica profissional conveniada com a empresa. (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2011).

O adolescente estuda para aprender um ofício ou uma profissão que o habilite a obter um emprego ou desenvolver uma atividade regular remunerada. Não é modalidade de trabalho compatível às demais. As escolas técnicas são de nível médio e seus alunos, quando trabalham, o fazem como estagiários (PEREZ, 2008, p. 178).

Ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, a Lei da Aprendizagem determina que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e de um máximo de 15% do seu quadro de funcionários, cujas funções demandem formação profissional.

O art. 430 prevê que na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica como escolas técnicas de educação e entidades sem fins lucrativos registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, desde que disponham de estrutura adequada ao desenvolvimento de programas de aprendizagem e acompanhem e avaliem os resultados.

A Lei estabelece também condições para o contrato de aprendizagem: registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social; não ter prazo estendido para além de dois anos de duração ou ultrapassar o limite de 24 anos de idade incompletos; carga horária do aprendiz que não concluiu o ensino fundamental limitada em seis horas, sendo proibidas a prorrogação e compensação de horários e, se já concluído, de oito horas se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

O art. 433 especifica que o contrato de aprendizagem extingui-se-á quando o aprendiz completar 18 anos ou antecipadamente por:

- I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II – falta disciplinar grave;
- III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- IV – a pedido do aprendiz.

O art. 227, §3º, traz a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas ao adolescente, uma vez que todos os direitos atribuídos aos adultos devem também ser garantidos ao menor, claro que há algumas exceções que visa o proteger, como exemplo os trabalhos noturnos.

O aprendiz tem direito ao salário, cujo valor é calculado com base no salário-mínimo hora (art. 428, §2º, CLT), sendo proporcional à jornada do curso. O valor também poderá ser calculado por salário mensal visto que não poderá fazer horas extras, não tendo uma jornada variável que necessite de muitos cálculos.

O jovem aprendiz terá direito ainda de somar o tempo que trabalhou para contagem de tempo de serviço para efeitos de sua aposentadoria. Os depósitos de FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço está disciplinado no art. 7º, III, da Constituição Federal, devido tanto ao trabalhador urbano quanto ao rural. Uma ressalva faz-se quanto a esses depósitos, que terá alíquota de 2%, ao contrário dos trabalhadores normais que é de 8%, alteração trazida pela Lei nº10.097/00.

E quanto às férias esta deverá coincidir com o período das férias escolares do ensino regular (art. 136, § 2º, CLT), sendo defeso o seu fracionamento (art. 134, § 2º, CLT).

Em conformidade com o Manual de Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego (2011), a Lei nº 10.097/2000 ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determinando que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalentes a um número mínimo de 5% e no máximo de 15% do número correspondente de funcionários ativos no quadro da empresa, enfatizando ainda que as atividades desenvolvidas pelos aprendizes demandem formação profissional.

Esta Lei tem como característica o envolvimento de vários membros para que a mesma seja implementada: o aprendiz, a família, a instituição formadora, a escola e os órgãos públicos. Ressalta-se ainda ser indispensável que cada um desempenhe seu papel de forma compartilhada a fim de garantir a formação do aprendiz.

Conclui-se a partir do Manual de Aprendizagem do MTE (2011) que a Lei de Aprendizagem ocasiona por sua aplicação reflexos significativos sobre a responsabilidade social das empresas que assumem responsabilidade no processo de formação de jovens e inserção destes no mercado de trabalho. As empresas passam a incorporar em seus valores o papel de educador e orientador desses

jovens trabalhadores que seguem em busca de seus projetos de vida. Contribuição esta que ultrapassa as obrigações que devem ser cumpridas pelas empresas e contribui para a construção e desenvolvimento de uma sociedade mais digna e mais justa para todos.

4 MOTIVAÇÃO HUMANA

Muito se fala sobre satisfação, entusiasmo, interesse e dedicação, assuntos muito comuns na era da grande concorrência empresarial onde as empresas muitas vezes são referenciadas pelos próprios funcionários como motivadoras. Mas afinal, o que é motivação?

Para Maximiano (2000), a palavra motivação, deriva do latim *motivus*, *movere*, que significa mover. É o que direciona o processo que envolve um conjunto de razões ou motivos, de modo a induzir, incentivar, estimular ou provocar algum tipo de ação ou comportamento humano.

Para Chiavenato (2009.p.121) motivo é tudo aquilo que impulsiona uma pessoa a agir de determinada forma, ou pelo menos, que dá origem a um comportamento específico. Neste sentido a motivação está relacionada com o sistema de cognição do indivíduo.

Para tornar compreensível o comportamento das pessoas é necessário conhecer sua motivação, importante campo do conhecimento da natureza humana por funcionar como resultado da interação do indivíduo com sua real situação. A motivação está relacionada com o modo que cada um tem de perceber e compreender os fatos. Cada pessoa tem um modo específico de interpretar sua realidade e agir conforme a intensidade que um fato pode influenciar na sua vida, sendo que compreensão e sensibilidade variam de pessoa para pessoa. (CHIAVENATO, 2009).

Conforme Maslow, (*apud* CHIAVENATO, 1999) o homem se motiva a partir da satisfação hierárquica suas necessidades. Para ele o modo particular desse fator que leva ao encontro deste com o ambiente organizacional, onde o indivíduo de uma maneira ou de outra passa a ter uma interação diferente com o ambiente, gerando a partir daí necessidades, como auto realização, autoestima, sociais, segurança e fisiológicas.

Bergamini (*apud* GARCIA, 2009) conceitua motivação como uma espécie de força que existe dentro de cada pessoa e que pode ter relação com o desejo, essa força que vai ajudar o indivíduo a ir adiante e a progredir, pois é ainda uma espécie de impulso. Para a autora cada um é capaz de identificar e conhecer os motivos que alimentam a busca por aquilo que é considerado mais importante.

Herzberg (*apud* BERTOLINO, 1998) considera que, a partir de dois fatores é possível alcançar a motivação. Os fatores higiênicos, estímulos externos, tendem a melhorar o desempenho e a ação de indivíduos, porém não atingem sua motivação. Os fatores motivadores, são sentimentos gerados dentro de cada um a partir do reconhecimento e da auto realização gerada através dos atos. Os fatores motivacionais geram satisfação ou ausência da mesma.

David McClelland (*apud* CHIAVENATO, 2004) identificou com base em seus estudos três pontos importantes para a motivação, são eles: poder, afiliação e realização. Tais necessidades são as chamadas secundárias, por serem adquiridas ao longo da vida, e que mesmo demorando mais tempo para ser realizadas representam e trazem prestígio, *status* e outras sensações que o ser humano gosta de sentir.

Cada pessoa precisa de necessidades diferentes para se sentir satisfeita, e é a dinamicidade das necessidades que produzem diferentes padrões de comportamento, assim como também é distinto os valores sociais e a capacidade para atingir objetivos, a motivação é algo abstrato, é um sentimento que surge a partir dos mais íntimos desejos, e são esses desejos que impulsionam a motivação de cada um (CHIAVENATO, 2009).

4.1 Ciclo Motivacional

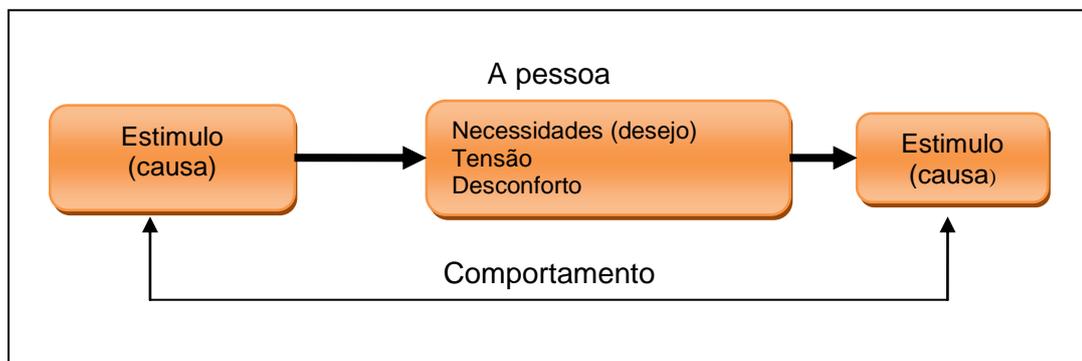
Conhecer a motivação humana para então começar a entender o comportamento da pessoa é, segundo Chiavenato (2009), um bom caminho para explicar o comportamento. Assim, o autor sugere a utilização do ciclo motivacional, processo pelo qual as necessidades condicionam o comportamento a determinado estado de resolução originado com o surgimento de uma necessidade. Este ciclo é dividido em seis etapas:

- **Primeira** - O organismo humano permanece em estado de equilíbrio;
- **Segunda** - Certo estímulo rompe o estado atual e;
- **Terceira** - Cria-se uma necessidade;
- **Quarta** - Essa provoca um estado de tensão, insatisfação, desconforto em substituição ao anterior estado de equilíbrio;

- **Quinta** - A tensão conduz a um comportamento ou ação capaz de satisfazer aquela necessidade;
- **Sexta**- Satisfeita a necessidade, o organismo retorna ao seu estado de equilíbrio inicial, ate que outro estímulo sobrevenha.

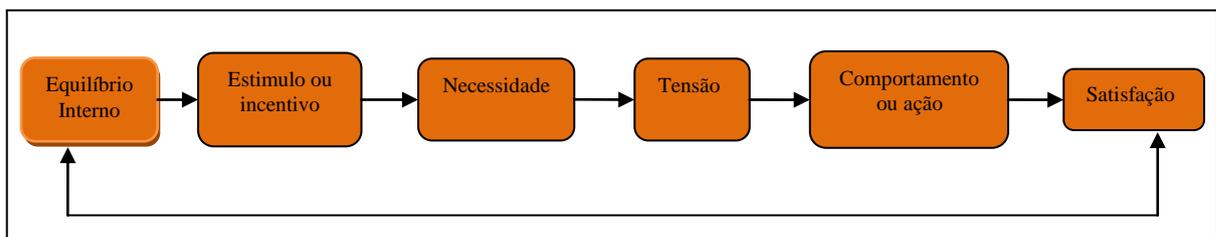
O autor considera que caso o indivíduo encontre satisfação da necessidade em questão, a tensão ocasionada por ela será descarregada. Satisfeita então a necessidade, o indivíduo volta ao seu estado de equilíbrio normal, que é a sua forma de ajustamento ao ambiente. As etapas do ciclo motivacional envolvendo a satisfação de uma necessidade são demonstradas nas figuras 1 e 2.

Figura 1 – Modelo básico de comportamento



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2003 p.123)

Figura 2 – Satisfação de uma necessidade



Fonte: Chiavenato (2003 p.123)

Ressalta-se ainda que nem sempre a necessidade é satisfeita, neste caso pode ocorrer a frustração ou compensação, no caso da frustração a necessidade pode ter sido obstruída por algum obstáculo que barrou a sua liberação, quanto à compensação, o indivíduo acaba transferindo a sua necessidade para outro objeto. (CHIAVENATO, 2009).

4.2 Teoria da Hierarquia das Necessidades

A Teoria da Hierarquia das Necessidades (figura 3), proposta pelo psicólogo americano **Abraham H. Maslow** é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação. Para ele, as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, em cuja base estão as necessidades mais baixas (fisiológicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (de auto realização). Quando uma necessidade é relativamente satisfeita, uma próxima necessidade considerada mais elevada torna-se dominante no comportamento da pessoa. (CHIAVENATO, 2009).

Figura 3 – A Hierarquia das Necessidades Humanas



Fonte: A Hierarquia das Necessidades Humanas Chiavenato (2009.p.125)

As necessidades **fisiológicas** que representam as necessidades relacionadas ao organismo, como alimentação, sono, abrigo, água, excreção e outros e as **de segurança** que constituem a busca de proteção do indivíduo, tanto de um perigo considerado real ou até mesmo fruto da imaginação, quanto do físico ou abstrato, são consideradas necessidades primárias. (CHIAVENATO, 2009).

São consideradas necessidades secundárias: as **necessidades sociais** que incluem a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e amor; as **necessidades de auto estima** que envolvem a auto apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de *status*, prestígio e consideração, além de desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia; e as **necessidades de auto realização**, as mais elevadas, que se refere

à motivação para realizar o seu próprio potencial e de auto desenvolver-se continuamente. (CHIAVENATO, 2009).

A tese defendida pelo autor a respeito da satisfação de uma necessidade serviu como ponto de partida para estudos sobre a satisfação e a insatisfação no local de trabalho na década de 50. Conforme uma pesquisa desenvolvida no ano de 1950 por Eric Triste e seus colegas, foi possível identificar algumas condições que direcionam o comprometimento do indivíduo ao seu trabalho, tais como variedade e o desafio; aprendizagem contínua; margem de manobra e a autonomia; o reconhecimento e o apoio; uma contribuição social que faz sentido e um futuro desejável (CHIAVENATO, 2004).

Nesta citação, o autor enfatiza que para o indivíduo comprometer-se com as suas atividades e se sentir importante para a organização é necessário que este consiga se envolver com os resultados de seu trabalho, envolvendo-se com fatores importantes para seu desenvolvimento que vai desde a aprendizagem e reconhecimento até prosperidade.

O autor concluiu que para motivar uma pessoa é preciso conhecer em que nível hierárquico o indivíduo está mais envolvido a fim de buscar satisfação para aquela necessidade considerada mais carente ou importante.

Sobre motivação no trabalho, é importante lembrar a importância dos objetivos serem claros e valorizados, para que os resultados tenham real valor aos olhos de quem realiza. Daí a importância de o ser humano alimentar suas habilidades naquilo que acredita lhe proporcionar satisfação. Para que um trabalho tenha sentido, é necessário que a pessoa responsável por sua realização reconheça a importância do seu valor para a organização também, e isso se torna possível somente quando o indivíduo faz o que gosta e se sente também responsável pelos resultados da empresa (MORIN, 2001).

Ainda sobre motivação no ambiente organizacional, a figura abaixo demonstra as implicações referentes às necessidades que influenciam satisfação no ambiente de trabalho.

Figura 4 - A pirâmide de necessidades de Maslow e suas implicações



Fonte: Chiavenato 2009.p.479

É o atingimento das necessidades consideradas de baixo nível que resulta na motivação considerada adequada no local de trabalho, que são as necessidades fisiológicas e as de segurança e posteriormente as necessidades de auto realização. Cabe ressaltar ainda que quando uma necessidade é satisfeita, ela já não motiva mais, então outra necessidade considerada superior toma seu lugar (CHIAVENATO, 2009).

O autor concluiu então que o trabalho de Maslow preocupou-se com o desenvolvimento das pessoas. A Teoria das Necessidades Humanas é uma teoria muito nobre, que a partir da identificação das necessidades humanas e de que modo elas podem ser satisfeitas ajudou o tomador de decisões a entender melhor as pessoas com quem trabalha, uma vez que é importante que os gestores entendam que as necessidades são ativos para a motivação de cada funcionário. Desta forma o gestor pode fornecer aos seus colaboradores os incentivos adequados para que possam produzir adequadamente e para que possa ser desenvolvido todo o seu potencial.

4.3 Teoria dos dois Fatores de Herzberg

Enquanto Maslow fundamenta sua teoria da motivação nas diferentes necessidades humanas, Herzberg toma como base o ambiente externo e o trabalho

do indivíduo, onde seu objetivo foi identificar os fatores responsáveis pela satisfação e a insatisfação dos empregados no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2003).

Para o autor, de acordo com as pesquisas de Herzberg quando os fatores higiênicos são ótimos, eles apenas evitam a insatisfação e, quando a elevam, não conseguem sustentá-la alta por muito tempo. Por outro lado quando os fatores higiênicos são péssimos ou precários provocam a insatisfação dos empregados. Esses dados foram possíveis a partir de pesquisas onde trabalhadores de diversas empresas eram estimulados a deixar claro quais seriam os fatores que os desagradavam e os que desagradavam na empresa, os fatores que agradavam os trabalhadores foram chamados de motivadores e os que não agradavam foram chamados de higiene, fator esse que fez a teoria ser conhecida também como Teoria dos dois fatores de Herzberg.

Os **fatores higiênicos** são denominados fatores extrínsecos ou ambientais, estes vêm de fora e são localizados no ambiente que rodeia as pessoas, abrangendo todas as restrições na qual cada um desempenha o seu trabalho. Já os **fatores motivacionais** são denominados intrínsecos por estarem relacionados com o conteúdo do cargo de cada um e com a natureza de suas execuções. Nestes fatores destaca-se a elevação da satisfação das pessoas no trabalho, quando estes são considerados bons, e quando ocorre o contrário essa satisfação não se manifesta, não existe.

Os meios práticos de proporcionar ou incentivar fatores motivacionais incluem: delegação de responsabilidade; liberdade de exercer descrição; promoção e oportunidades; uso pleno de habilidades pessoais; estabelecimento de objetos e avaliação; simplificação do cargo e ampliação ou enriquecimento do cargo.

Na perspectiva de Silva (2005), os fatores higiênicos, extrínsecos, ajudam a desenvolver as atividades no ambiente externo da empresa, e os fatores de motivação, intrínsecos, relacionam-se ao estado de satisfação no desempenho do serviço da empresa que pode vir ao final de cada atividade realizada.

O quadro 1 apresenta os fatores intrínsecos e extrínsecos abordados na teoria de Herzberg.

QUADRO 1 – Fatores de Higiene e os Motivacionais segundo Herzberg.

Fatores de Higiene extrínsecos	Fatores de motivação intrínsecos
Estado neutro de motivação, satisfação e desempenho:	Alto estado de motivação, satisfação e desempenho:
Políticas da empresa e administração;	Realização;
Relacionamento com superiores e pares;	Reconhecimento;
Condições de ambiente de trabalho;	Responsabilidade;
Vida pessoal, status e segurança;	Promoção, progresso;
Relacionamento com subordinados.	Crescimento.

Fonte: Adaptado de Silva (2005, p.233).

Esta teoria baseada no estudo das atitudes e motivações no ambiente organizacional é a que melhor explica o assunto em questão: as consequências do programa de aprendizagem na vida profissional e pessoal do jovem recém-capacitado no mercado de trabalho, onde as características do tema deste trabalho podem ser fundamentadas através do ambiente externo e dependendo de fatores importantes para a motivação do jovem trabalhador, como realização, reconhecimento e crescimento.

A partir desse ciclo o jovem começa a trabalhar com metas, acreditar no seu potencial e continuar na busca dos seus objetivos profissionais e pessoais, sempre em busca da satisfação. De modo geral este assunto segue a linha de raciocínio da teoria dos dois fatores de Herzberg, uma vez que a influencia do ambiente externo e a motivação para o trabalho são fatores que muito influenciam no comportamento destes jovens pesquisados.

4.4 Reflexos da motivação para construção de um futuro jovem funcionário mais comprometido e entusiasmado

O trabalho, que é uma prática tipicamente humana, que ao longo dos anos adquiriu um papel determinante e acabou envolvendo tanto a inserção social de cada individuo quanto a conseqüente formação de sua própria identidade, fato

este que dá sustentação a sociedade, considerando ainda que o ser humano por natureza sofre transformações para então garantir sua própria sobrevivência (CASTEL, 1998).

Para Digiacomo (2013), a inserção do jovem no mercado de trabalho tem cada vez mais recebido apoio de iniciativas governamentais em forma de programas, projetos e de políticas públicas específicas, embora o cenário atual não seja tão favorável quanto à realidade dos jovens em nosso país, no que diz respeito à própria violência e aos estudos. Com programas governamentais o jovem concorre a um posto de trabalho e é assegurado de condições favoráveis para a realização do mesmo, o que faz da iniciativa um importante mecanismo social para se ampliar as oportunidades de trabalho para jovens, possibilitando desta forma uma oportunidade que envolve capacitação e experiência e que se destaca ainda por despertar no jovem trabalhador fatores importantes como responsabilidade, dedicação e motivação para seguir adiante e satisfazer outras necessidades de natureza pessoal e principalmente de realização profissional.

Sobre motivação no ambiente de trabalho, é importante enfatizar que os objetivos organizacionais são movidos pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais. Desta forma resume-se que motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforços direcionados a determinados objetivos organizacionais, e está relacionada ainda à força e à intensidade do comportamento e a duração dessa persistência (CHIAVENATO, 2004).

Hoffman (1999) destaca que para construir um cenário positivo com a ajuda dos colaboradores é necessário envolvê-los nos vários processos organizacionais e destaca ainda que ter confiança nos seus empregados e criar um excelente ambiente de trabalho, estes irão automaticamente tomar essas medidas como exemplo e aumentar sua motivação.

Baseando-se nas ideias do autor acima, o cenário favorável citado por ele e o retorno positivo esperado pelos funcionários, pode ser facilmente observado quando se trata da inserção de jovens no mercado de trabalho, uma vez que estes são comprometidos com resultados, se adaptam com facilidade a situações novas, e respondem melhor ainda quando se sentem importantes para a organização.

Para Digiacomo (2013) esse direito à profissionalização que é assegurado aos adolescentes maiores de quatorze anos, surte maiores efeitos na vida do jovem que se dedica à formação técnica-profissional quando não é vista como um direito

ao trabalho, mas sim como um direito de devida qualificação para o trabalho (como é disposto no art.205. da CF, quando se trata em educação). O autor ressalta ainda que com os métodos legais de inserção do jovem no mercado de trabalho, é possível estimular mais a participação família na vida dos jovens, acompanhamento por parte das instituições formadoras e acompanhamento das empresas participantes, o que representa para esses jovens em qualificação, maior atenção e preocupação por parte tanto da família quanto do próprio Estado.

Desta forma acredita-se que o jovem incluso e ativo em programas de capacitação profissional, considerado pelo art.62 do ECA como aprendizagem a formação técnico–profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação da educação em vigor tem maior possibilidade e oportunidade de se inserir no mercado de acordo com os seus devidos direitos, sem precisar ingressar precocemente no mercado de trabalho exercendo atividades que não exigem qualquer qualificação profissional e nem lhes permitirão a desejada ascensão social.

Além de dar entusiasmo para estes jovens tenham força de vontade de aprender e conhecer, estes acabam se tornando mais comprometidos e realizados. Esses aspectos estão diretamente relacionados ao comportamento observados por esses jovens, pois estes passam a administrar seu tempo de uma forma que possam alcançar seus objetivos da melhor forma possível, mesmo tendo pouca idade a maioria tem muitas obrigações e responsabilidades, que vão desde a as obrigações em casa, na escola, no curso e no trabalho.

Acredita-se então, com base nas afirmações de Digiacomo (2013) que com a proteção ao trabalho dos adolescentes, regulada por legislação especial segundo art.61 do Estatuto da Criança e do adolescente, após a profissionalização os jovens desenvolvem habilidades fundamentais para construção de um futuro trabalhador mais motivado, porque é algo que é construído detalhadamente e que na maioria das vezes a inserção ao mundo do trabalho é uma das necessidades mais comuns na vida do jovem, que já munido de conhecimentos básicos de ensino e da própria vida já desperta o desejo de trabalhar, de aprender uma profissão e poder arcar com as suas principais necessidades que precisam ser satisfeitas a partir do poder de compra, mas também se tem aqueles que ajudam na renda familiar.

5 O SENAC COMO AGENTE DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

5.1 Serviço Nacional de Aprendizagem – SENAC

Ao longo de um pouco mais de 68 anos, o Serviço Nacional de Aprendizagem – SENAC, criado em 10 de janeiro de 1946 pelo Decreto- Lei nº 8.621 do Governo Federal, apresentou como uma de suas atribuições o atendimento aos jovens, estes que são encaminhados para a formação profissional metódica assegurada por lei e que regulamenta o vínculo contratual destes com empresas de bens e serviços e turismo (SENAC, 2006).

Nos primeiros anos de funcionamento, as ações da Instituição estavam voltadas para os menores empregados em firmas comerciais, no caso os jovens aprendizes que, por motivos descritos nos contratos, eram encaminhados por seus empregadores às escolas de comércio com o objetivo de completar os estudos de caráter profissionalizante. Porém foi a partir de 1960 que o SENAC deu início a qualificação profissional de jovens e adultos para ocupar postos de trabalho, independente de eles estarem ou não vinculados ao comércio, fato este que caracterizou a Instituição como aberta a toda a sociedade.

No Maranhão, o SENAC foi criado em 24 de julho de 1947, sob a forma de Delegacia. Em decorrência do reconhecimento da Federação do Comércio do Estado do Maranhão, em 18 de setembro de 1953, foi definitivamente transformado em Administração Regional, desde então, o SENAC/MA, presidido pela Federação do Comércio do Estado do Maranhão, vem evoluindo permanentemente, como o objetivo de ampliar seus serviços e garantir um atendimento de qualidade, adequado ao mercado de trabalho maranhense, na formação profissional.

O objetivo da Instituição é contribuir com o valor do trabalhador, através de programações e ambientes educacionais de qualidade e especializados, como as empresas pedagógicas e as unidades móveis que podem ser encontradas em mais de 4 mil municípios, presentes em todos os estados do País e no Distrito Federal. Para a Instituição é através da contribuição com oportunidades e uma educação profissional de excelência que a mesma constrói sua história e referência nacional.

Desta forma é possível valorizar o trabalhador, oportunizando a capacitação profissional nas diversas áreas do conhecimento humano e proporcionando-lhe maior possibilidade de ingresso no mercado de trabalho.

5.2 O SENAC e a Aprendizagem

Em cumprimento à sua missão Institucional de “*Educar para o trabalho em atividades do comércio de bens, serviços e turismo*” (SENAC, 2006. p 10), é que a Instituição se compromete com a qualidade da educação e com o desenvolvimento dos cidadãos.

É fácil perceber a responsabilidade da Instituição com a qualidade da educação profissional oferecida, uma vez que os princípios de aprendizagem que norteiam as suas ações de aprendizagem envolvem procedimentos metodológicos que servem como referências não somente para seus alunos, mas para as empresas parceiras e as famílias de modo geral.

O atendimento aos jovens contempla programas de educação profissional tanto os jovens aprendizes que são encaminhados pelas empresas quanto os candidatos a emprego no comércio de bens, serviços e turismo. Sendo a capacitação profissional a ação que ganha maior destaque na Instituição, representando quase 90 % das suas programações educacionais. (SENAC, 2006).

Destaca-se o Programa de Aprendizagem ofertado pelas Administrações Regionais, focado no desenvolvimento das competências básicas necessárias para o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, que além de possuir características especiais, vem sofrendo modificações com o tempo tanto no que diz respeito às transformações tecnológicas, que afetam significativamente o mundo do trabalho, quanto em função das mudanças nas leis trabalhistas e educacionais.

O SENAC acredita que o desenvolvimento de aptidões, tanto técnica quanto social, parte da vivência e aprendizado e que metodologia de ensino aliada à experiência adquirida nas empresas auxilia estes jovens a se posicionar como cidadãos e trabalhadores melhores situados.

Sendo assim a Instituição acredita que a prática profissional agrega aspectos qualitativos ao currículo de aprendizagem, uma vez que este processo é mediado pela parceria de empresas, o que caracteriza o programa como educativo, onde a responsabilidade de indicar um profissional para acompanhar o jovem aprendiz fica por parte da mesma, porém cabe ao SENAC fazer a intervenção no processo, mediante reuniões com os responsáveis pelo acompanhamento dos

jovens, reunião com os próprios aprendizes e aplicando ainda instrumentos que possam verificar a aprendizagem dos mesmos (SENAC, 2006).

5.3 Programa Jovem Aprendiz

Para Chiavenato (2009) a aprendizagem é vista como o processo pelo qual se torna possível obter uma mudança de comportamento relativamente estável resultante da prática, onde esta inclui e envolve experiências importantes na vida do jovem, expressadas em comportamento e em suas expectativas.

Através da educação o homem potencializa sua capacidade de se desenvolver e coloca para fora todas suas potencialidades interiores, além do que assegura ao ser humano a oportunidade de exteriorizar seu talento criador e explorar suas potencialidades, sejam elas inatas ou adquiridas, num constante processo educacional, que pode ser apresentado de maneira institucionalizada e exercido não só de modo organizado e sistêmico, [...] como pode ser desenvolvido de modo difuso, desorganizado e assistemático, como no lar e nos grupos social a que o indivíduo é pertencente, nos levando a acreditar que a educação é o preparo para a vida e pela. (CHIAVENATO, 2003, p.28).

O Programa de Aprendizagem Comercial é um programa que forma jovens trabalhadores competentes e, mais que isso, incentiva a formação de cidadãos ativos e conscientes da força de seu trabalho.

Para o MTE (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2011), o Programa de Aprendizagem, é o programa de natureza técnico profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas que devem ser orientadas pela entidade qualificada em formação técnica profissional metódica, e apresentar ainda especificação para o público alvo do programa, que vai desde programação do conteúdo a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, qualidade em seus mecanismos de acompanhamentos, avaliação até certificação do aprendiz, sendo estes observados na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.

O Programa de Aprendizagem Comercial oferece uma ampla grade de cursos gratuitos a jovens maiores de 14 e menores de 24 anos que são encaminhados pelas empresas do Setor do Comércio de Bens, Serviços e Turismo. Além dos conhecimentos teóricos e práticos adquiridos nos cursos, os jovens participam de atividades extras e são estimulados a desenvolver autoestima, criatividade, cidadania, responsabilidade e ética (SENAC, 2006).

Conforme o Manual da Aprendizagem (2011) e com base na definição do ECA (art.62) aprendizagem é a formação técnico profissional ministrada ao

adolescente ou jovem, conforme as diretrizes e bases da legislação de educação em e implementada por um contrato de aprendizagem. Este contrato considerado especial expressa o prazo inicial e final de sua vigência (sendo a duração máxima dois anos), o curso a ser desenvolvido, a carga horária semanal e mensal e a remuneração, bem como o compromisso do empregador de assegurar ao jovem aprendiz, com idade dentro dos critérios previstos e inscrito no programa de aprendizagem, seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

A primeira entidade especializada em aprendizagem foi o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), criada pelo Decreto Lei n.º 4.048, de 22/01/1942. Neste mesmo ano o Decreto Lei n.º 4.481, de 16/07/1972 dispôs sobre a aprendizagem industrial e o Decreto Lei n.º 5.091, de 15/12/1942, regulamentou o conceito de – trabalhador menor de 18 anos e maior de 14 anos sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho (SENAC, 2006).

Sendo o Programa de Aprendizagem uma qualificação que envolve Instituição, família e empresa, deve-se atentar para questões importantes quanto à contratação do jovem aprendiz expressas no Manual da Aprendizagem (2011):

- **Aprendiz:** É considerado jovem aprendiz, o adolescente ou jovem com idade entre 14 e 23 anos que se encontra matriculado e frequentando escola ou já tenha concluído o Ensino Médio e inscrito no Programa de Aprendizagem (art.428, *caput* § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja portador de alguma deficiência física o limite de idade é livre para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT).
- **Obrigação de contratar aprendizes:** São livres os estabelecimentos de qualquer natureza para contratar os aprendizes, que tenham na empresa tenha no mínimo 7 (sete) empregados, este percentual exigido por lei (art. 429 da CLT), torna como obrigatória a contratação dos aprendizes.
- Micro empresas e empresas de pequeno porte consideram a ação de contratação como opcional, principalmente as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº 5.598/05).
- **Direitos Trabalhistas e Previdenciários do aprendiz:** As questões trabalhistas e previdenciárias dos aprendizes devem ser observadas com rigor pela empresa responsável remuneração tendo como

referência básica o salário mínimo/hora; férias coincidentes com as escolares, proibição de fazer hora-extra; e recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

- **Cota de contratação:** Fixada em 5% no mínimo e 15 % no máximo por estabelecimento, é calculada a partir do total de empregados, considerando as funções demandem qualificação profissional.
- **Contratos de aprendizagem e redução de quadro:** Os contratos de aprendizagem são calculados com base na quantidade de funcionários ativos, assim os efeitos da redução do quadro de pessoal são futuros.
- **Fiscalização do cumprimento de cotas:** Realizada pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, visando o cumprimento dos termos do contrato e as disposições legais.
- **Acompanhamento do aprendiz dentro da empresa:** Designado formalmente pela empresa cabe ao Monitor coordenar as atividades desenvolvidas na empresa bem como garantir que a formação oferecida contribua para o desenvolvimento dos conteúdos ministrados em salas de aula pelas Instituições qualificadas.
- **Instituições qualificadas para ministrar os cursos de aprendizagem:** Devem apresentar estrutura adequada ao desenvolvimento do programa, qualidade de ensino, acompanhamento e avaliação dos resultados dos jovens (art.429 e 430 da CLT), são elas: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT) e Serviço Nacional do Cooperativismo (SESCOP), no caso dos Serviços Nacionais citados o estudado neste trabalho é o SENAC.

Pode-se afirmar que o programa assegura aos jovens tanto a oportunidade de ter uma qualificação profissional quanto à questão dos seus direitos como trabalhador, ainda que seja ainda menor de idade, e divide responsabilidades entre todas as partes envolvidas, seja a Instituição com seu método de ensino, acompanhamento e avaliação, a empresa com a responsabilidade de se comprometer com a qualificação oferecida e família em se manter presente na rotina

do jovem, incentivando e acompanhando nessa trajetória tão importante em sua vida, que é a aprendizagem.

A aprendizagem oportuniza ao aprendiz, o desempenho de atividades profissionais e ampliação da capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e às empresas a formação de mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2011).

Sendo assim, o Programa de Aprendizagem é um programa sério que envolve diretamente o jovem com o mercado de trabalho, de modo que este tenha uma qualificação profissional adequada e ao mesmo tempo coloque em prática os conteúdos dados em sala de aula, transformando esta ação em habilidade e prática. Outra questão importante e que dá mais qualidade ao programa é o acompanhamento pela instituição formadora e pela qualificadora, garantindo ainda todos os direitos trabalhistas e previdenciários do jovem trabalhador.

5.4 A prática nas empresas e o plano de atividades

A metodologia adotada pela Instituição pressupõe que a atividade do aprendiz veiculada ao mundo fora da escola e a importância de alimentar o conhecimento são indispensáveis para o desenvolvimento de competências profissionais (SENAC, 2006).

Com base nisto, o programa busca através de seus mecanismos favorecer o contato direto do aprendiz com as situações tanto da vida quanto do trabalho, de modo que este desenvolva domínio nas situações em que estará sempre vivenciando, despertando então mais autonomia, a própria capacidade de argumentar e de se manter firme em suas opiniões.

Para atender as metas estabelecidas a Instituição busca ainda, utilizar métodos ativos em seu sistema de aprendizagem que vai desde as estratégias vivenciadas e de natureza lúdica, situações de construção e reconstrução coletiva do conhecimento, situações de aprendizagem centradas na ação, situações contextualizadas, aulas práticas realizadas no ambiente de trabalho, participação em palestras e seminários e construção de métodos para elaboração e apresentação de currículos (SENAC, 2006).

As instituições também devem se programar, elaborar e seguir as orientações de acompanhamento individual do aprendiz previsto nas regulamentações do Ministério do Trabalho e na Lei 10097/2000 a Lei da Aprendizagem.

O bom funcionamento do programa supõe a interação entre os diversos atores do processo educativo, de forma que o Contrato de Aprendizagem seja assumido na perspectiva de uma ação social e cidadã, e não como atividade restrita simplesmente ao atendimento de uma obrigação legal (SENAC, 2006 p. 20).

Uma das regulamentações impostas no processo de aprendizagem inclui que o Monitor faça o acompanhamento metódico das atividades de aprendizagem no Plano de Atividades, mediante registro diário de ações, com destaque para novas experiências, descobertas, problemas e soluções. Os registros devem ser assinados, semanalmente, tanto pelo aprendiz, quanto pelo Monitor.

Cabe ressaltar que o Monitor deve atentar que o jovem aprendiz esteja trabalhando em condições de segurança e saúde no trabalho restringindo os trabalhos perigosos, insalubres e penosos (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2011).

Conclui-se que o acompanhamento do Monitor e a elaboração do Plano de Atividades ajudam a identificar o desenvolvimento do aprendiz, assim como seu comportamento, pontualidade, assiduidade, capacidade de planejamento e de organização entre outros.

O Senac (2006) enfatiza que o programa exige muitas responsabilidades por todas as partes envolvidas, Instituição, empresa e o jovem aprendiz. Mesmo sendo jovens de diferentes idades e na maioria das vezes, contexto social bem parecido e em conflitos com a própria identidade pessoal e social, havendo alguns mais maduros, independentes responsáveis por suas escolhas e conscientes do que não sabem e do quanto esse desconhecimento lhes faz falta, outros mais envolvidos com a família, presentes em eventos na Instituição e na própria empresa, são muitas vidas envolvidas no Programa de Aprendizagem e isso aumenta a responsabilidade das entidades formadoras.

Acredita-se ainda que o Programa de Aprendizagem Comercial forma jovens trabalhadores competentes e, vai além, incentiva a formação de cidadãos ativos e conscientes da força de seu trabalho. De fato para um jovem em busca de oportunidades, o Programa faz a diferença principalmente por atender àquela demanda social menos favorecida.

5.5 A oportunidade, perspectiva da capacitação profissional e a preparação para o mercado

Segundo Chiavenato (2003), é através da educação que o homem se desenvolve e coloca para fora suas potencialidades interiores, e é ainda através de oportunidades que ele consegue explorar seu talento.

Com base nas palavras do autor, acredita-se que educação e oportunidade quando conseguem ocupar o mesmo espaço e quando faz parte da construção de valores e de habilidades na vida do indivíduo, este consegue explorar melhor suas potencialidades, e foi referindo-se a oportunidades e potencialidades que ao longo deste trabalho que se fez referencia ao programa de aprendizagem ministrado pelo Senac.

Com o programa de formação profissional acredita-se que, é possível contribuir positivamente para o futuro desses jovens, de modo que estes saibam fazer novas leituras do mundo, tomar decisões e intervir de forma positiva na sociedade, uma vez que o programa engloba e compartilha responsabilidade do Estado, da sociedade, da família e claro, dos próprios jovens, de modo a energizar sua autoestima e a sua própria condição de cidadão por meio do trabalho (SENAC, 2006).

No Maranhão, assim como em todo o país é alimentada uma perspectiva de aumento de oportunidades de trabalho, porém para conseguir ingresso, é necessário estar preparado para uma oportunidade, afinal ainda é tido como requisito por muitas empresas locais a questão da experiência profissional. Com o programa é possível juntar a teoria e a pratica, pois o jovem aprendiz conta com toda uma estrutura física pedagógica para garantir que as aulas sejam ministradas da melhor maneira possível e de outro lado conta com ferramentas de gestão e acompanhamentos desenvolvidos pelas empresas parceiras, com intuito de contribuir com o desempenho desse jovem trabalhador.

Para Chiavenato (2003) a essência do aprendizado resume-se na contribuição para que o interno do indivíduo sofra mudanças de modo que essas mudanças permaneçam em harmonia com o ambiente que sofre modificações a cada instante.

Com base nesta afirmação pode-se dizer então que, o processo de aprendizagem não tem fim. Aquele que tem como objetivo manter-se informado

como diferencial competitivo deve alimentar a vontade de querer mais e criar expectativas de mudanças a favor de um futuro promissor.

São oito atributos, que deveriam estar presentes no jovem ideal do século XXI, aquele que de fato está em busca e corre atrás de seus objetivos:

1. Vocação para a vitória/triunfo
2. Flexibilidade
3. Vontade de aprender
4. Gosto pelo trabalho em equipe
5. Capacidade de assumir riscos
6. Persistência
7. Estar de bem com o mundo
8. Estar energizado.(VIANNA 1997, p.70).

O autor completa que quando o assunto são os jovens, de imediato remete-se a um cenário de mudanças, de contribui es e de novas ideias para este mundo, por trazerem consigo seu verdadeiro patrim nio pessoal, que   sua vontade de vencer, de aprender, sua flexibilidade, sua disposi o de coopera o e seu prazer de trabalhar em equipe.

Com base nisto, tem-se inúmeros aspectos positivos para contratar um jovem, pois mesmo não tendo experiência, o jovem tem muita vontade de aprender, são ágeis, tem iniciativa. Todas essas qualidades são bem valorizadas em qualquer empresa e mais, fazem a diferença onde quer que estejam. Ser um jovem aprendiz de fato contribui nesse processo de descobertas e vai muito além da qualifica o, pois envolve ainda perspectivas que direcionam a visão do jovem a um futuro melhor, focando em dedica o, foco e a o.

Conclui-se então que o Programa de Aprendizagem Comercial do SENAC, através da capacita o profissional e do direcionamento a oportunidade prática nas empresas no estado, podem influenciar positivamente a conduta profissional desses jovens, de modo a prepara-los para os desafios e deixando-os mais capacitados e motivados para ocupar futuros postos de emprego.

6 ANÁLISE DOS DADOS PESQUISADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados das aplicações dos questionários respondidos por 120 (cento e vinte) jovens aprendizes da Instituição, os dados obtidos foram tabulados. Os respondentes caracterizam-se conforme descrição no quadro abaixo:

Quadro 2 – Informações gerais dos aprendizes pesquisados

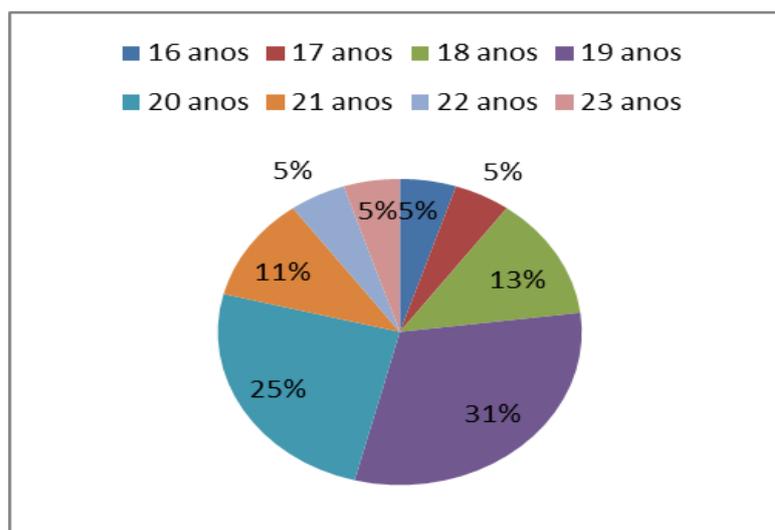
Curso	Masculino	Feminino
Auxiliar Administrativo	6%	19%
Comercio	20%	37%
Telemarketing	5%	13%
Total	31%	69%

Fonte: Abrantes, 2014

Como se pode observar a maioria dos jovens pesquisados é do sexo feminino (69%) e matriculados no curso de comercio (37%). Este dado pode ser explicado segundo pesquisa feita pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no ano de 2012 sobre a população do Brasil publicado no dia 06 de agosto do ano de 2013 por meio da Pnad (Pesquisa Nacional por amostra de Domicílios), onde as mulheres são maioria na população brasileira. De acordo com a pesquisa a população estimada foi de 196,9 milhões de pessoas, onde as mulheres representam 51,3% e os homens apenas 48,7 % (IBGE, 2013).

Conforme o Gráfico 1 – Faixa etária dos jovens pesquisados, constatou-se que eles têm entre 16 e 23 anos e a maior concentração está entre os 19 e 20 anos (56%), o que pode ser explicado pelo fato de serem jovens que já concluíram o Ensino Médio e buscam uma qualificação profissional para melhor atender às demandas de mercado.

Acredita-se ainda que as faixas etárias correspondentes aos jovens de 16 anos, que correspondem a 5% dos pesquisados, se justifica pela imaturidade dos jovens e o despertar precoce para um processo de qualificação profissional e conseqüentemente uma profissão. Já jovens com idade de 23 anos são aqueles que já deveriam estar ativos no mercado, porém não conseguiram ingresso, por algum motivo e neste momento buscam correr atrás do tempo perdido, uma vez que neste grupo entram jovens que se atrasaram nos estudos ou encontram mais dificuldades para conseguir um emprego sem experiência e sem capacitação.

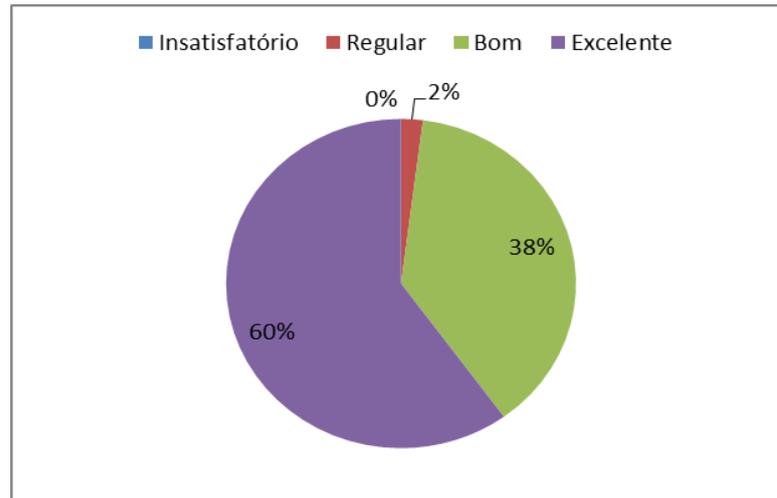
Gráfico 1 – Faixa etária dos jovens pesquisados

Fonte: Abrantes, 2014.

O questionário utilizado teve respostas objetivas que variam entre, Excelente, Bom, Regular e Insatisfatório, para esta indagação esperava-se que o respondente analisasse de modo geral o conceito de Programa de Aprendizagem do SENAC.

O resultado para este questionamento é claro, verificou-se que enquanto 98% dos respondentes classificaram o curso entre Excelente e Bom apenas 2% dos alunos pesquisados consideram o conceito geral do Programa como Regular. Esse dado se deve pelo fato da metodologia de como o curso é conduzido, uma vez que o número de candidatos para concorrer às vagas são sempre bem disputados, tanto os responsáveis pelos jovens quanto os mesmos sempre estão em busca de informações sobre os processos seletivos na Instituição e principalmente nas próprias empresas parceiras.

O gráfico abaixo demonstra a opinião dos respondentes sobre a visão de cada um sobre o curso e, este resultado deve-se a questões voltadas ao apoio dado pela Instituição e pelos acompanhamentos e oportunidades oferecidas pelas empresas parceiras, que defendem a ideia de que a oportunidade oferecida e vivenciada por eles não deve ser vista somente como um período de estágio para cumprimento de carga horária, mas sim uma preparação para ter condições de no fim do curso ter condições de ser contratado e buscar crescimento profissional na mesma empresa que fez o estágio.

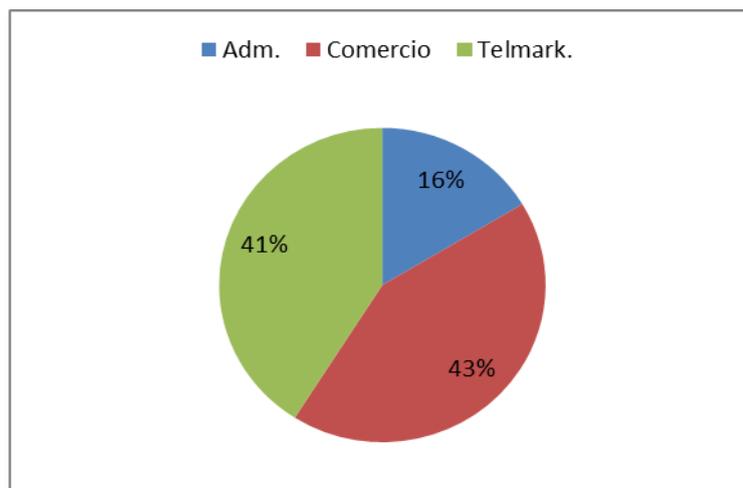
Gráfico 2 – Satisfação do aprendiz com o curso de Aprendizagem do SENAC

Fonte: Abrantes, 2014.

Acredita-se que o curso possibilita ao jovem muito mais que preparação para o mercado, pois este tem oportunidade de trabalhar pontos importantes que contribuem para qualificação e experiência, como aprender a trabalhar seu tempo, o estímulo a continuar estudando, conhecer mais pessoas e reconhecer os esforços necessários para garantir suas necessidades e desejos.

Ainda no que diz respeito à satisfação obteve-se outro dado importante para a pesquisa que é o curso que mais classificou o Programa como excelente, foi o curso de Comercio.

Este resultado é justificado pela própria dinamicidade do setor do Comercio, os aprendizes deste curso, geralmente passam por um sistema de rodizio dentro da empresa, o que possibilita o aumento de possibilidades de conhecimento e experiência. Pelo fato de serem jovens se identificam com a intensidade do setor, que exige do aprendiz atenção, pro-atividade e capacidade de lidar com situações difíceis, desde a própria relação interpessoal quanto à relação com os clientes.

Gráfico 3 – Curso que melhor avaliou o Programa de Aprendizagem

Fonte: Abrantes, 2014.

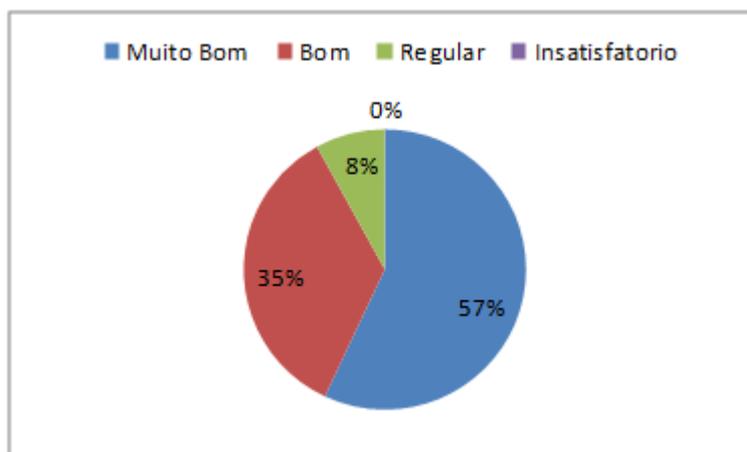
Estes começam suas atividades, em setores de atendimento ao cliente e posteriormente conhecem outros setores, como faturamento, setor de cobrança, caixa, conferencia, área de logística, central de atendimento ao cliente, etc.

Já para a pergunta de que modo o Programa contribui para a capacitação profissional do mesmo, foi dado quatro opções de respostas:

- a) Muito, pois melhorei a comunicação, aprendi sobre estratégias e agora me sinto mais preparado (a) e motivado (a) para encarar os desafios do mercado.
- b) Bom, já tive poucas experiências profissionais e com o programa evolui e aprendi a ter mais responsabilidade e focar nos objetivos.
- c) Regular, o programa contribuiu para a capacitação profissional, mas depende mesmo é do interesse do aprendiz.
- d) Insatisfatório, o programa poderia ser melhor, e poderia ter aprendido mais coisa dentro de um ano.

Para os resultados obtidos para esta indagação obteve-se o resultado demonstrado no gráfico 4.

Entre os respondentes, 92% consideram como muito boa e boa a contribuição do curso para a capacitação profissional dos mesmos e uma minoria de 8 % conceitua como regular.

Gráfico 4 – Contribuição do curso para capacitação profissional

Fonte: Abrantes, 2014.

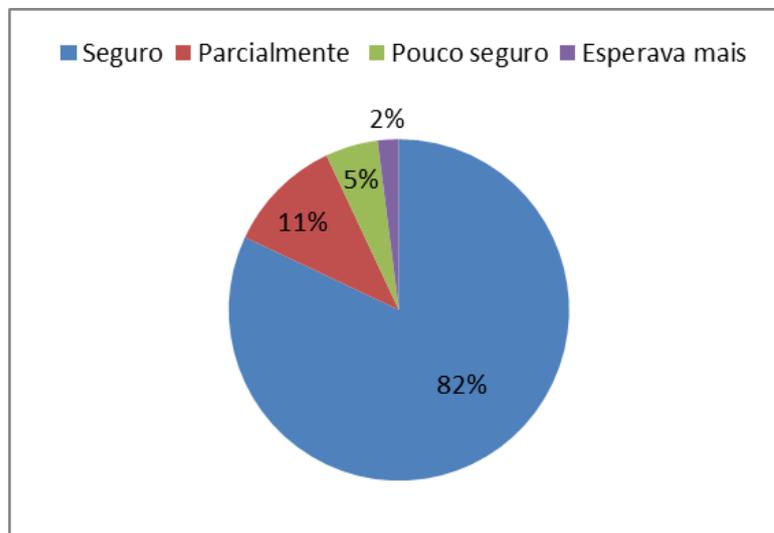
Este resultado reflete a qualidade do curso, que assume um compromisso com os resultados do Programa, os professores que ministram o as aulas fazem um acompanhamento pessoalmente nas empresas com a finalidade de avaliar o desenvolvimento do aprendiz, o monitor responsável pelo aprendiz na empresa também é cobrado sobre o desenvolvimento do aprendiz durante sua trajetória, tanto pela Instituição quanto pelo próprio RH da empresa, que vê nestes jovens a oportunidade de otimizar o quadro de funcionários da empresa com jovens capacitados, que já conhece um pouco da política da empresa e que são compromissados.

A pesquisa buscou saber após a oportunidade teórica e prática como eles se sentem diante dos desafios e exigências do mercado. Os respondentes alternaram entre as seguintes alternativas:

- a) Sente-se seguro mais e preparado para os desafios do mercado, tanto pelo conhecimento adquirido quanto pela pratica na empresa.
- b) Está parcialmente preparado para os desafios, obteve mais conhecimento, mas precisa de mais tempo para me sentir preparado para o mercado.
- c) Aprendeu um pouco com o programa, mas acredita que não é suficiente para influenciar nas suas minhas tomadas de decisão em relação ao mercado de trabalho.
- d) Esperava mais do Programa, pois a teoria é uma pouco diferente da pratica.

Abaixo segue o gráfico 5 que representa os resultados para a pergunta acima.

Gráfico 5 –Preparação do jovem para os desafios do mercado



Fonte: Abrantes, 2014.

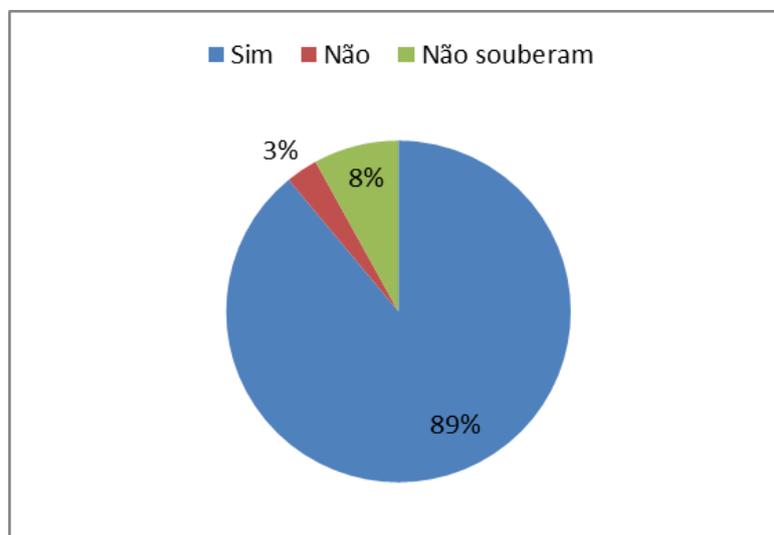
Para esta pergunta, os resultados foram novamente positivos, 82% dos respondentes já se sentem preparados para encarar o mercado e seus desafios. Apenas 7% dos jovens pesquisados ainda sentem-se inseguros, essa segurança que os jovens evidenciaram na pesquisa, deve ser traduzida como um fator motivacional, resultado de um Programa que busca preparar com responsabilidade, qualidade, dinamicidade e segurança estes jovens trabalhadores para o acirrado mercado de trabalho. O melhor disso tudo é que já contam com capacitação e experiência.

Acredita-se que outro fator importante que justifique esse resultado positivo, é o acesso à informação e importância da prática, os aprendizes não se limitam apenas em salas de aulas, mas sim trazem desta o conhecimento necessário para adaptar-se com mais facilidade à rotina de uma empresa. Seguem um plano de atividades definido com as atividades do setor, mas podem interagir com a empresa como um todo, principalmente com profissionais mais experientes os que possibilitam um maior aprendizado.

Por fim foi feita uma pergunta subjetiva aos jovens, uma pergunta livre, porém que todos comesçassem respondendo com sim ou não, e logo em seguida comentar sobre a seguinte pergunta: além da qualificação profissional do curso, ser um jovem aprendiz influencia o jovem a ter um melhor desempenho no mercado de trabalho e ter motivação para buscar uma profissão?

No que diz respeito à motivação, 89% dos respondentes demonstram-se entusiasmados e comprometidos com seu futuro (gráfico 6).

Gráfico 6 – Motivação para buscar uma profissão



Fonte: Abrantes, 2014.

Este resultado justifica-se na capacidade que o curso tem de conseguir juntar fatores importantes para que o Programa seja referencia nacional, é possível sustenta-lo através de um trabalho conjunto da família, Instituição e empresa.

Para que o curso do SENAC seja bem visto sobre ótica social, a Instituição trabalha com responsabilidade e foco nos resultados, estimulando o desenvolvimento do jovem profissional, através das ferramentas de gestão desenvolvidas pela coordenação do curso e fazendo o acompanhamento individual de cada aprendiz nas respectivas empresas em que os jovens desenvolvem suas atividades.

Acredita-se então que um dos pontos fortes do Programa de Aprendizagem do SENAC é a responsabilidade com a capacitação profissional, o compromisso com resultados, a dinamicidade com que é conduzido os cursos e os métodos de acompanhamentos tanto por parte da Instituição, quanto por parte das empresas, uma vez que os próprios estudantes reconhecem a qualidade da qualificação-metódica e afirmam que a partir desse modelo de aprendizagem é possível trabalhar na construção de jovens mais preparados e motivados para superar as adversidades do mercado e a buscar uma profissão.

7 CONCLUSÃO

Este estudo qualiquantitativo, no qual o maior foco é qualitativo, atentou-se para as respostas obtidas na investigação que englobam a opinião dos jovens aprendizes da unidade do SENAC de São Luís, uma vez que os respondentes foram somente àqueles ativos no programa de aprendizagem da cidade, o programa é nacional e tem outros polos no estado como nas cidades de Bacabal, Imperatriz, Santa Inês e Caxias.

A realização deste trabalho cumpriu seu propósito, desde a revisão bibliográfica, a elaboração do questionário, a aplicação do mesmo e a análise dos dados. Sobre o instrumento utilizado, este foi importante para os resultados e colaborou efetivamente para responder às indagações que deram origem a esta pesquisa, foi através do questionário que se tornou possível conhecer a opinião dos aprendizes sobre o curso de aprendizagem do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e sua influência na vida profissional após o curso.

Através da análise dos dados obtidos na pesquisa pode-se verificar por unanimidade a satisfação dos alunos com o Programa de Aprendizagem do SENAC, e conforme dados da pesquisa os benefícios que o curso traz para a vida profissional e pessoal dos mesmos superou sempre o percentual de 50 %.

Os prováveis motivos para esse resultado estão relacionados ao próprio amadurecimento do aluno durante o curso, que começa a analisar o programa de modo geral e extrair suas conclusões. A maioria dos pesquisados assumiram que aprenderam a trabalhar mais com o próprio tempo, a ter mais responsabilidade e compromisso com as atividades da Instituição e na empresa. Salientam ainda que, o aumento das expectativas em relação às oportunidades de melhorar de vida, pois antes se consideravam jovens com pouco conhecimento e sem experiência, hoje finalizam o curso com mais conhecimento e experiência.

O lado negativo verificado é que há uma pequena parcela dos pesquisados que são ainda muito imaturos e vê o programa não como uma oportunidade e somente como uma ocupação. No entanto, encontrou-se um dado muito positivo que se refere aos estudantes que estão focados em dar continuidade aos estudos, e continuar ativos no mercado.

Acredita-se que mantidas as condições pesquisadas, os alunos do curso de aprendizagem comercial de bens e serviços do SENAC, aumentarão as

possibilidades de terem um retorno positivo em relação a sua trajetória em buscas de futuro melhor, tendo em vista que este programa tem como finalidade peculiar demonstrar que a inserção do menor aprendiz no mercado de trabalho deve se realizar com o intuito de formar jovens conscientes e capacitados para o mundo globalizado (mercado de trabalho), este se tornara cada vez mais competitivo e seletivo no que diz respeito à contratação de colaborador.

Partindo dessa premissa, procurou-se mostrar que, ofertando ao jovem uma oportunidade de ingresso ao mercado de trabalho, como aprendiz, não será necessário que este jovem busque meios ilícitos e ilegais para trabalhar, haja vista que são assegurados por leis e estatutos importantes para esta conquista, tal como o Estatuto da Criança e do Adolescente e da lei n^o 10.097/2000 Lei da Aprendizagem. Esse adolescente será visto pela sociedade como um cidadão capaz de contrair direitos e deveres, um jovem trabalhador.

Desse modo conclui-se que em resposta a problematização, os alunos do curso de Aprendizagem Comercial de Bens e serviços do SENAC, poderão encontrar menores dificuldades no que tange a inserção profissional no mercado local, demonstram capacitação e entusiasmo; analisam a oportunidade de serem jovens aprendizes como um fator importante na vida de cada um, considerando que a trajetória consegue transformar a teoria em realidade e, pratica estimula esses jovens a seguir em direção aos seus objetivos com mais foco em resultados.

Cabe ressaltar ainda que, a importância de inserção do menor no mercado de trabalho, não só para a sociedade, mas também, para os próprios menores. A partir disto é possível compreender que o futuro desses jovens está no presente, com o auxílio da família, do governo e com a determinação de cada um.

Depois de analisados os dados, concluiu-se com base no respeito da opinião dos jovens aprendizes do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, que há sim influencia destes cursos sob a capacitação profissional e motivação para a inserção de jovens mais preparados para o mercado local. Considerando que as ferramentas de gestão tanto da Instituição formadora quanto das empresas parceiras impulsionaram a opinião dos jovens entrevistados.

REFERÊNCIAS

AZAMBUJA, Maria Regina Fay de. **Violência sexual intrafamiliar: é possível proteger a criança?** Porto Alegre: Livraria do advogado, 2004.

BERTOLINO FILHO, J. **Tópicos atuais em administração: motivação.** Campinas: Alínea, 1998.

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil de 1988.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 05 de outubro de 1988, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 28 jan. 2014.

_____. **Lei nº Lei 8.069, de 13 de julho de 1990.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília 21 de julho de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 12 abr. 2014.

_____. **Lei nº 1.313/91, de 17 de janeiro de 1891.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 28 de janeiro de 1891, p.1. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html> >. Acesso em 12 jan.2014.

_____. **Lei nº 10.097, de 10 de dezembro de 2000.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 20 de dezembro de 2000, p. 1. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/LEIS/L10097.htm>>. Acesso em: 28 jan. 2014.

_____. **Lei nº 5.598/05, de 1º de dezembro de 2005.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 21 de dezembro de 2005, p.1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 12 jan. 2014.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos.** 7 ed. São Paulo: Manole, 2009.

_____. **Administração em novos tempos.** 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier 2004.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** São Paulo, 6. ed. Editora Campus, Rio de Janeiro 2003.

CUSTÓDIO, André Viana, VERONESE, Josiane Rose Petry. **O trabalho infantil no Brasil: O problema do trabalho infantil, temas e soluções.** 1 ed. Curitiba : Multidéia, 2007.

DIGIÁCOMO, Murillo José. **Estatuto da criança e do adolescente anotado e interpretado**. Ministério Público do Estado do Paraná. Centro de Apoio Operacional das Promotorias da Criança e do Adolescente. 6ª Edição. Curitiba, 2013

FERRAZ, Fábio. **Evolução histórica do direito do trabalho**. Rio de Janeiro, abr.2004.Disponível.<http://www.advogado.adv.br/estudantesdireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucao_historica.htm>. Acesso em: 20 jan. 2014.

GARCIA, Adriana Amadeu. **Gestão de pessoas: estratégia e integração organizacional**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

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

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HOFFMANN, Jussara. **Avaliação mito e desafio: uma perspectiva construtivista**. 26ª ed. Porto Alegre: Mediação, 1999.

IANNI, Octávio. **Teorias da Globalização**. 2ª ed. São Paulo: Civilização Brasileira, 1996.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Uma análise das condições de vida da população brasileira 2013**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/sinteseindicsoais2013> >. Acesso em: 22 mai.2014.

LIMA, Débora Arruda Queiroz. **Evolução histórica do trabalho da criança**. Doutrina Jus Navegandi, 2006. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11021>>. Acesso em: 12 mar 2014.

MANUAL DA APRENDIZAGEM: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Inspeção do Trabalho, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. -7. ed.rev.e ampliada. Brasília: Assessoria de Comunicação do MTE, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

MORIN, Edgar. **A Cabeça Bem-feita: Repensar a Reforma, Reformar o Pensamento**. Tradução de Eloá Jacobina. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo : Saraiva ,2004.

OIT Brasil. História. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 12 abr. 2014.

PEREZ, Viviane Matos González. **Regulação do Trabalho do Adolescente**. Curitiba: Juruá, 2008.

ROCHA, Eduardo Gonçalves; FREITAS, Viviane Pereira de. **A proteção legal do Jovem Trabalhador**. Revista UFG, vol. 6, nº 1, jun. 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11021>>. Acesso em: 12 jan. 2014.

SANTOS, A. R. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SENAC. DN. **Programa de aprendizagem comercial**: referenciais para a ação Senac. Rio de Janeiro: SENAC/DEP/CTP, 2006. 44 p. (Documentos Técnicos).

SILVA, Vania Fernandes e. **Perdeu, Passa Tudo!** – a voz do adolescente autor do ato infracional. Juiz de Fora: UFJF, 2005.144P.

SOUZA, Sérgio Augusto Guedes Pereira. **Os direitos da Criança e os Direitos Humanos**. Porto Alegre. SAFE: 2001.

UNICEF Brasil. Quem somos – Histórico. Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/pt/overview_9489.htm>. Acesso em: 12 abr. 2014.

VIANNA, Marco Aurélio Ferreira, **Trabalhar para que?** a motivação profissional nas equipes realizadoras. São Paulo: Editora Gente, 1997.

APÊNDICE

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO

Este questionário tem como objetivo conhecer a opinião do Jovem Aprendiz sobre o programa de aprendizagem do SENAC e como o mesmo avalia as oportunidades que podem surgir durante e após a capacitação profissional.

Sexo Masculino Feminino Idade: _____

1ª De modo geral, como você avalia o Programa de Aprendizagem do SENAC?

- a) Excelente
- b) Bom
- c) Regular
- d) Insatisfatório

2ª De que modo o Programa de Aprendizagem, contribui para sua capacitação profissional:

- a) Muito, pois melhorei a comunicação, aprendi sobre estratégias e agora me sinto mais preparado (a) e motivado (a) para encarar os desafios do mercado.
- b) Bom, já tive poucas experiências profissionais e com o programa evolui e aprendi a ter mais responsabilidade e focar nos objetivos.
- c) Regular, o programa contribuiu para a capacitação profissional, mas depende mesmo é do interesse do aprendiz.
- d) Insatisfatório, o programa poderia ser melhor, e poderia ter aprendido mais coisa dentro de um ano.

3ª Com a **profissionalização**, você acredita que:

Após o curso e oportunidade prática oferecida pelo Programa:

- e) Sente-se seguro mais e preparado para os desafios do mercado, tanto pelo conhecimento adquirido quanto pela prática na empresa.
- f) Está parcialmente preparado para os desafios, obteve mais conhecimento, mas precisa de mais tempo para me sentir preparado para o mercado.
- g) Aprendeu um pouco com o programa, mas acredita que não é suficiente para influenciar nas suas minhas tomadas de decisão em relação ao mercado de trabalho.
- h) Esperava mais do Programa, pois a teoria é uma pouco diferente da prática.

4ª Em sua opinião (utilizando SIM ou NÃO) além da qualificação profissional do curso, ser um jovem aprendiz influencia o jovem a ter um melhor desempenho no mercado de trabalho e ter motivação para buscar uma profissão? Justifique.

APÊNDICE B – DECRETO No 99.710/1990**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos****DECRETO N° 99.710, DE 21 DE NOVEMBRO DE 1990.**

Promulga a Convenção sobre os Direitos da Criança.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou pelo Decreto Legislativo n° 28, de 14 de setembro de 1990, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a qual entrou em vigor internacional em 02 de setembro de 1990, na forma de seu artigo 49, inciso 1;

Considerando que o Governo brasileiro ratificou a referida Convenção em 24 de setembro de 1990, tendo a mesmo entrado em vigor para o Brasil em 23 de outubro de 1990, na forma do seu artigo 49, incisos 2;

DECRETA:

Art. 1° A Convenção sobre os Direitos da Criança, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2° Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3° Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 21 de novembro de 1990; 169° da Independência e 102° da República.

FERNANDO COLLOR
Francisco Rezek

APÊNDICE C – LEI No 10.097/2000**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos****LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.**

Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA faz saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos

"Parágrafo único". O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

"(a) revogada;"

"(b) revogada."

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR) (Vide art. 18 da Lei nº 11.180, de 2005)

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

"§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos."

"§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho."

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional."

"(a) revogada;"

"(b) revogada."

"§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional."

"§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz."

"Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

"I – Escolas Técnicas de Educação;" (AC)

"II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente."

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional.

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo.

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.

"(a) revogada;"

"(b) revogada;"

"(c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

"Art. 432". A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

"§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

"§ 2º Revogado."

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses.

"(a) revogada;"

"(b) revogada."

“I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz”.

“II – falta disciplinar grave”.

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

"IV – a pedido do aprendiz." (AC).

"Parágrafo único. Revogado."

"§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

Art. 2º O art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7º:

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento.

Art. 3º São revogados o art. 80, o § 1º do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179º da Independência e 112º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

Francisco Dornelles

APÊNDICE D – DECRETO-LEI No 8.621/1946

**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

DECRETO-LEI Nº 8.621, DE 10 DE JANEIRO DE 1946.

(Vide Decreto-Lei nº 8.622, de 1942)

(Vide Decreto nº 31.546, de 1952)

(Vide Decreto-Lei nº 151, de 1967)

(Vide Decreto nº 60.343, de 1967)Dispõe sobre a criação do Serviço

(Vide Decreto nº 61.843, de 1967)Nacional de Aprendizagem Comercial e

(Vide Decreto de 28 de abril de 1992)dá outras providências.

(Vide Decreto de 3 de setembro de 1992)

(Vide Decreto nº 715, de 1992)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o artigo 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica atribuído à Confederação Nacional do Comércio o encargo de organizar e administrar, no território nacional, escolas de aprendizagem comercial.

Parágrafo único. As escolas de aprendizagem comercial manterão também cursos de continuação ou práticos e de especialização para os empregados adultos do comércio, não sujeitos à aprendizagem.

Art. 2º A Confederação Nacional do Comércio, para o fim de que trata o artigo anterior, criará, e organizará o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC).

Art. 3º O SENAC deverá também colaborar na obra de difusão e aperfeiçoamento do ensino comercial de formação e do ensino imediato que com ele se relacionar diretamente, para o que promoverá os acôrdos necessários, especialmente com estabelecimentos de ensino comercial reconhecidos pelo Governo Federal, exigindo sempre, em troca do auxílio financeiro que der melhoria do aparelhamento escolar e determinado número de matrículas gratuitas para comerciários, seus filhos, ou estudantes a que provadamente faltarem os recursos necessários.

§ 1º As escolas do Senac poderão ofertar vagas aos usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os operadores do Senac e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Incluído pela Lei nº 12.594, de 2012).

§ 2º Nas localidades onde não existir estabelecimento de ensino comercial reconhecido, ou onde a capacidade dos cursos de formação em funcionamento não atender às necessidades do meio, o SENAC providenciará a satisfação das exigências regulamentares para que na sua escola, de aprendizagem funcionem os cursos de formação e aperfeiçoamento necessários, ou promoverá os meios indispensáveis a incentivar a iniciativa particular a criá-los. (Renumerado do parágrafo único pela Lei nº 12.594, de 2012) (Vide)

Art. 4º Para o custeio dos encargos do SENAC, os estabelecimentos comerciais cujas atividades, de acordo com o quadro a que se refere o artigo 577 da Consolidação das Leis do Trabalho, estiverem enquadradas nas Federações e Sindicatos coordenados pela Confederação Nacional do Comércio, ficam obrigados ao pagamento mensal de uma, contribuição equivalente a um por cento sobre o montante da remuneração paga à totalidade dos seus empregados.

§ 1º O montante da remuneração de que trata este artigo será o mesmo que servir de base à incidência da contribuição de previdência social, devida à respectiva instituição de aposentadoria e pensões.

§ 2º A arrecadação das contribuições será feita, pelas instituições de aposentadoria e pensões e o seu produto será posto à disposição do SENAC, para aplicação proporcional nas diferentes unidades do país, de acordo com a correspondente arrecadação, deduzida a cota necessária às despesas de caráter geral. Quando as instituições de aposentadoria e pensões não possuírem serviço próprio de cobrança, entrará o SENAC em entendimento com tais órgãos a fim de ser feita a arrecadação por intermédio do Banco do Brasil, ministrados os elementos necessários à inscrição desses contribuintes.

§ 3º Por empregado entende-se todo e qualquer servidor de um estabelecimento, seja qual for à função ou categoria.

§ 4º O recolhimento da contribuição para o SENAC será feito concomitantemente com a da que for devida às instituições de aposentadoria e pensões de que os empregados são segurados.

Art. 5º Serão também contribuintes do "SENAC" as empresas de atividades mistas e que explorem, acessória ou concorrentemente, qualquer ramo econômico peculiar aos estabelecimentos comerciais, e a sua contribuição será calculada, apenas sobre o montante da remuneração paga aos empregados que servirem no setor relativo a esse ramo.

Art. 6º Ficarão isentos de contribuição os estabelecimentos que, a expensas próprias, mantiverem cursos práticos de comércio e de aprendizagem, considerados pelo "SENAC adequados aos seus fins, não só quanto às suas instalações como no tocante à Constituição do Corpo docente e ao regime escolar". (Vide Lei nº 6.297, de 1975).

Parágrafo único. O estabelecimento beneficiado por este artigo obriga-se, porém, ao recolhimento de um quinto da contribuição a que estaria sujeito, para atender a despesas de caráter geral e de orientação e inspeção do ensino.

Art. 7º Os serviços de caráter educativo, organizados e dirigidos pelo SENAC, ficarão isentos de todo e qualquer imposto federal, estadual e municipal.

Parágrafo único. Os governos estaduais e municipais baixarão os atos necessários à efetivação da medida consubstanciada neste artigo.

Art. 8º O SENAC promoverá com as instituições de aposentadoria e pensões os entendimentos necessários para o efeito de aplicação do regime de arrecadação instituído no presente decreto-lei.

Art. 9º A Confederação Nacional do Comércio fica investida da necessária, delegação de poder público para elaborar e expedir o regulamento do SENAC e as instruções necessárias ao funcionamento dos seus serviços.

Art. 10. O regulamento de que trata o artigo anterior, entre outras disposições, dará organização aos órgãos de direção do SENAC, constituindo um Conselho Nacional e Conselhos Estaduais ou Regionais.

§ 1º Presidirá o Conselho Nacional do SENAC o presidente da Confederação Nacional do Comércio.

§ 2º Os presidentes dos Conselhos Estaduais ou Regionais serão escolhidos entre os presidentes das federações sindicais dos grupos do comércio, preferindo-se sempre o da federação representativa do maior contingente humano

§ 3º Farão parte obrigatoriamente do Conselho Nacional o diretor do órgão encarregado da administração das atividades relativas ao ensino comercial do Ministério da Educação e Saúde e um representante do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, designado pelo respectivo Ministro, e dos Conselhos Estaduais ou Regionais farão também parte representantes dos dois Ministérios, igualmente designados.

Art. 11. As contribuições de que trata este Decreto-lei serão cobradas a partir de 1 de janeiro de 1946, com base na remuneração dos segurados de 1945.

Art. 12. Este Decreto-lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 10 de janeiro de 1946, 125º da Independência e 58º da República.

JOSÉ LINHARES
R. Carneiro de Mendonça
Raul Leitão da Cunha