

Programa de Aprendizagem Profissional: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa

FLÁVIO DORNELLO CALAZANS

FATEC Piracicaba Deputado “Roque Trevisan” (CEETEPS) - SP - Brasil
flaviopiracicaba@gmail.com

JOÃO PEDRO ZAMONER MARQUES DE SOUSA

FATEC Piracicaba Deputado “Roque Trevisan” (CEETEPS) - SP - Brasil
jpzamoner@hotmail.com

LUCIANA FISCHER

FATEC Piracicaba Deputado “Roque Trevisan” (CEETEPS) - SP – Brasil
Pontifícia Universidade Católica de Campinas – PUC-Campinas – SP - Brasil
lucfischer@terra.com.br

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

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

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

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

1. Introdução

Uma grande parcela da população juvenil brasileira tem buscado a inserção e colocação no mercado de trabalho, com isso, vê-se diante de duas situações que permeiam diversas organizações, como a falta de oportunidade dada ao jovem e a falta de qualificação técnico-profissional. Tendo em vista esse cenário, para tentar suprir esses aspectos foram instituídos os Programas de Aprendizagem, que tem como objetivo inserir esses jovens no mercado, sob a denominação de aprendizes, e fornecer uma formação profissional.

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

O objetivo geral desse estudo consiste em analisar o Programa Aprendizagem, que tem ênfase em Gestão e Negócios, desenvolvido por uma instituição de ensino técnico-profissional, situada no município de Piracicaba–SP. Para isso a pesquisa contou com a participação de aprendizes e docentes que participam do programa de Aprendizagem desta instituição, a fim de verificar a percepção dos mesmos sobre o programa, permitindo assim constatar as principais contribuições para a vida profissional e pessoal dos jovens participantes. Profissionais das empresas que mantêm convênio com a instituição de ensino, e que adotam o programa, também foram entrevistados a fim de identificar qual contribuição o programa trouxe para a organização, de modo a analisar a importância desses programas para o contexto empresarial.

2. Referencial Teórico

2.1. Aprendizagem Profissional e sua Relação com o Contexto Empresarial

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

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

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

O processo de aprendizagem nas organizações é de suma importância considerando a ampliação do conhecimento dentro das empresas, pois um

colaborador, mesmo que através de mecanismos informais, transmite o que aprende para os demais, de maneira que haja uma troca constante de experiências assim como crescimento pessoal e profissional (COELHO JUNIOR e BORGES-ANDRADE, 2008).

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

2.2. A Inserção do Jovem no Mercado de Trabalho Brasileiro: uma Breve Retrospectiva (1990-2013)

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

Com os efeitos do Plano Real, apesar do impacto positivo no desempenho das atividades econômicas da década, podia-se observar a degradação dos níveis de emprego e o país presenciou mais um período de quase estagnação, desemprego e acentuada desigualdade social (DEDECCA, 2005). Na década de 1990 notou-se a redução substancial do número de trabalhadores na indústria de transformação, em compensação verificou-se uma expansão dos trabalhadores nos setores de prestação de serviço e comércio em geral (IBGE, 2013).

No início do século XXI, a economia brasileira aposta num novo cenário de reestruturação comparado com os anos de 1990. Verificou-se uma melhoria generalizada da quantidade de empregos formais em função das condições externas e internas consideradas favoráveis, como a educação básica e a qualificação profissional da força de trabalho (DIEESE, 2012). O mercado de trabalho nacional apresentou um comportamento atrelado à dinâmica econômica brasileira, após ter uma taxa de desemprego alta em 2003, na faixa de 12,3%. Posteriormente a esse período os indicadores passaram por uma melhora significativa, apenas apresentando desvio nos anos de 2008 e 2009, devido aos efeitos da crise financeira internacional, iniciada nos Estados Unidos, devido ao estouro da bolha imobiliária (DIEESE, 2012).

De acordo com a publicação do Ministério da Fazenda (Brasil, 2013), o mês de dezembro de 2012 fechou com uma taxa de desemprego de 4,6% e o mês de janeiro de 2013 apresentou uma taxa de 5,4%. Com toda a evolução do mercado de trabalho brasileiro, pode-se verificar uma maior participação juvenil no campo profissional, que possui grande importância para o desenvolvimento da economia nacional. Segundo Lobato & Labrea (2013), os jovens representam, no ano de 2013, 26,9% da população brasileira, a maior proporção na curva demográfica. Consequentemente verifica-se que, em muitos casos, os mesmos buscarão uma oportunidade do primeiro emprego, que nem sempre o encontram de maneira fácil. Desse modo, para tentar suprir esses aspectos, foi criado os programas de Aprendizagem Profissional e o Plano Nacional da Aprendizagem Profissional – PNAP, que tem como objetivo inserir esses jovens no mercado de

trabalho, sob as características de aprendizes, e fornecer uma formação profissional ao mesmo.

Tabela 1 – Evolução dos empregos formais de aprendizes (Brasil e Grandes Regiões 2006-2010 em n^{os} absolutos)

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

Fonte: Adaptado de DIEESE (2011).

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

2.3. Lei da Aprendizagem

A Lei nº 10.097/00, também conhecida como Lei da Aprendizagem, complementada pela Lei nº 11.180/05 e regulamentada pelo Decreto nº 5.598/05, teve como base jurídico-legal, os artigos que regiam a Aprendizagem na Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT e no Estatuto da Criança e Adolescente -ECA, abaixo um quadro síntese da Lei.

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

Lei da Aprendizagem	Características
A lei	<ul style="list-style-type: none"> • Lei nº 10.097/2000 • Decreto nº 5.598/2005 (regulamenta a lei anterior)
O aprendiz	<ul style="list-style-type: none"> • Jovens entre 14 e 24 anos, que estejam cursando no mínimo o ensino fundamental
A instituição formadora	<ul style="list-style-type: none"> • Instituições do sistema S (ex.: SENAC, SENAI); • Escolas técnicas, inclusive as agrotécnicas (ex.: ETEC's); • Entidade sem fins lucrativos
A empresa contratante	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecimentos de qualquer natureza, sendo facultado para as microempresas e entidades sem fins lucrativos
Remuneração	<ul style="list-style-type: none"> • Salário mínimo/hora
Jornada de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Até 06 horas diárias para jovens que estejam cursando o ensino fundamental; • Até 08 horas diárias para jovens que estejam cursando ou concluído o ensino médio
Cota de aprendizes	<ul style="list-style-type: none"> • 5% a 15% do total de funcionários da empresa
Direitos trabalhistas e previdenciários	<ul style="list-style-type: none"> • 13º salário; • Vale-transporte; • Férias; • Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e • Seguridade Social (INSS)

Contrato de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato de trabalho com prazo determinado, com duração de até 02 anos, salvo no caso de jovens com deficiência
Vínculo empregatício	<ul style="list-style-type: none"> • Pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS
Incentivos fiscais e tributáveis	<ul style="list-style-type: none"> • Redução de 8% para 2% do FGTS; • Dispensa aviso prévio; • Isenção de multa rescisória
Órgão responsável pela fiscalização da lei	<ul style="list-style-type: none"> • Superintendência Regional do Trabalho

Fonte: elaborado pelos autores com base na Lei da Aprendizagem, BRASIL (2000).

Como se pode verificar, na tabela 2, a Lei da Aprendizagem possui algumas características principais, as quais empresas, aprendizes e instituições formadoras devem seguir.

3. Método

Este estudo foi realizado mediante a pesquisa bibliográfica e estudo de caso. O estudo de caso é sobre o Programa Aprendizagem, com foco em gestão e negócios, de uma instituição de ensino no município de Piracicaba-SP, a qual por solicitação da própria instituição, não será citado o nome, e apresenta três dimensões de análise, sendo os aprendizes, os docentes e as empresas que contratam os aprendizes.

O processo de contratação no Programa Aprendizagem transcorre da seguinte forma, a empresa entra em contato com a instituição formadora, estabelece a parceria, verifica os dias e os horários das turmas, qual o início e o término do programa, verifica o prazo e os documentos necessários da empresa e do jovem para efetuar a matrícula. Na sequência, a empresa realiza o processo de recrutamento e seleção e elabora o Contrato de Aprendizagem com o jovem aprendiz. O jovem uma vez contratado, no cumprimento das 933 horas práticas, seguirá um cronograma para o rodízio de funções e áreas, que deve ser compatível com a proposta pedagógica do programa, onde o mesmo é inserido como parte do processo de aprendizagem e não do caráter produtivo da empresa.

O universo dessa pesquisa compreende o total de integrantes do Programa Aprendizagem: Gestão e Negócios, que é dividido em três grupos, o total de aprendizes que frequentam as aulas teóricas e a prática nas organizações (N = 440), os docentes da instituição de ensino (N = 5), onde acontecem as atividades teóricas e, por fim, as empresas conveniadas com a instituição de ensino, onde os aprendizes realizam as atividades práticas (N = 57). A amostra utilizada para a pesquisa foi a não-probabilística e definida pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2009), onde foram selecionados pela disponibilidade de acesso aos aprendizes, docentes e gestores, definida da seguinte maneira: n = 58 aprendizes, n = 03 docentes e n = 05 gestores das empresas.

Para a coleta de dados, esse estudo se valeu de três modelos de formulários: um aplicado aos aprendizes do programa em estudo, outro formulário aplicado aos docentes do programa e o último aplicado aos gestores das organizações, que possuem aprendizes, todos aplicados no mês de outubro de 2013. Os dados obtidos na aplicação dos formulários serão apresentados a seguir, com as análises realizadas e discussões em relação ao referencial teórico abordado anteriormente. Pelo fato do estudo de caso envolver três unidades de

análise, sendo os aprendizes, a instituição formadora e as empresas contratantes, as análises se darão de modo similar, iniciando-se pelos aprendizes e assim sucessivamente.

4. Resultados e Discussão

Os resultados obtidos serão apresentados sendo iniciado pelos aprendizes, seguidos dos docentes e gestores.

4.1. Os aprendizes: o programa sob a percepção dos jovens

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

De acordo com a pesquisa realizada com os jovens aprendizes na instituição de ensino em estudo, verificou-se que a maioria deles pertence ao sexo feminino, compreendendo 53,4% e que 46,6% do sexo masculino. Quanto à faixa etária, a sua grande maioria está entre os 14 e 18 anos de idade, com 89,7%, o que demonstra o interesse, a necessidade e outras motivações, que levam esses jovens a se inserirem no mercado de trabalho antes dos 18 anos. Na faixa etária de 19 a 24 anos, tem 10,3% dos aprendizes, aos quais podem executar alguns trabalhos que os designados menores de idade não podem, como por exemplo, trabalho noturno, perigoso e insalubre.

Em relação à educação do ensino normal, que os aprendizes, apesar da obrigatoriedade de estarem cursando ou ter cursado, ao mínimo o ensino fundamental, constata-se, porém que 79,3% dos pesquisados estão cursando o ensino médio e 15,5% já terminaram o ensino médio, isso é preponderantemente relevante, considerando que a característica do programa é voltada para a aprendizagem profissional. É relevante a importância do programa por conter 3,4% cursando o ensino superior. Quando questionados sobre o que é ser aprendiz, obteve-se os seguintes argumentos, oportunidade de inserir-se no mercado de trabalho, obter novos conhecimentos, aprender o que acontece nas empresas.

“Ser aprendiz é conhecer algo diferente, é aprender coisas novas no mundo do trabalho” (aprendiz 1).

“Aprendiz é um passo importante para começar uma carreira profissional, aprender muitas coisas importantes” (aprendiz 2).

Verifica-se que os jovens participantes do Programa Aprendizagem acreditam que ser aprendiz é estar sempre disposto a aprender coisas novas, obter novos conhecimentos, é estar disposto a mudanças. Mesmo com alguns problemas e inseguranças que os aprendizes passam, eles tem a percepção da contribuição que o trabalho trouxe para a vida de cada um, sendo: experiência profissional, trabalho em equipe, dentre outras.

Quando questionados como classificariam, por ordem de importância, as contribuições que o programa trouxe para a vida pessoal dos jovens, obteve-se a

ordem a seguir. Nota-se que os jovens buscam constantemente uma maneira de serem reconhecidos pelos indivíduos que os rodeia. Esse reconhecimento possibilita às pessoas algo que é de difícil mensuração, que foi elencado no primeiro nível de importância, o **“Crescimento pessoal”**: quando se obtêm a devida consideração das demais pessoas que convivem com o indivíduo, cria-se certo conforto e a vontade de sempre estar melhorando. A **“Visão de mundo”**: a possibilidade de conseguir obter novas maneiras de ver a realidade, principalmente a realidade empresarial, ou seja, o que ocorre realmente nas organizações, para esses jovens tornou-se uma das principais contribuições que o programa trouxe, pois esses jovens têm a oportunidade de absorver a rotina cotidiana das empresas, os desafios enfrentados pela equipe de colaboradores, entre outros.

Juntamente com a visão de mundo, ficou **“Aprendizagem de coisas novas”**: percebe-se que o mundo, de maneira geral, encontra-se em constante mutação e o ato de aprender coisas novas, possibilita ao indivíduo um modo de estar “atualizado” sobre o que acontece, o porquê acontece e como acontece. Podendo ser notado desde um simples modo de organizar documentos em um arquivo até uma nova forma de operar um complexo sistema de informação gerencial. A **“Inserção no mercado de trabalho”**: possibilitar ao jovem a oportunidade de estar ativo no mercado de trabalho é um dos objetivos dos programas de Aprendizagem, desse modo verifica-se que os jovens possuem essa percepção. Por fim, em última posição ficou **“Independência financeira”**: verifica-se que os jovens, buscam muito além do que simplesmente o retorno financeiro, não que seja dispensável, porém eles tentam atribuir maior conhecimento para a vida.

4.2. A instituição de ensino: o programa sob o olhar do docente

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

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

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

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

Através dessas afirmações pode-se verificar que ser aprendiz, não é apenas ser aluno de um programa de Aprendizagem, pois essa visão é singular, ser aprendiz é um pouco mais complexo, na vida aprendem-se inúmeras coisas novas e tem-se a oportunidade de reaprender.

Quando questionadas, como avaliam a contratação de aprendizes e os principais motivos para a contratação dos mesmos, pode-se verificar que muitas

das empresas que atualmente possuem aprendizes nos seus quadros de colaboradores, são porque estão apenas cumprindo com a lei, pois tendem a preencher a cota estabelecida na mesma, para que não sejam penalizadas.

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

E quando questionado, quais as contribuições que o Programa trouxe para as empresas que contratam esses aprendizes, verifica-se que a principal citada foi a oportunidade de qualificação dos aprendizes, permitindo assim as empresas possuírem um quadro de colaboradores mais qualificado. Os conteúdos debatidos em sala de aula propiciam ao aprendiz o desenvolvimento de uma visão holística em relação ao mundo corporativo, foram citados dentre os inúmeros temas, atitude empreendedora, ambientação profissional, desenvolvimento pessoal, e por ser um programa com foco em gestão e negócios, são elencados temas como rotinas administrativas, compreendendo atendimento ao público, segurança no trabalho, práticas da área financeira, recursos humanos, entre outros.

4.3. As empresas contratantes: o programa através da voz dos gestores

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

As cinco empresas que participaram da pesquisa são diversos setores de atividade, compreendendo comércio de alimentos, confecção e comércio em geral, calçadista, comércio de móveis e outros produtos, todas localizadas no município de Piracicaba – SP, essas organizações possuem uma média de 60 funcionários.

O que se pode notar é que após esses jovens participarem do programa, permitiu que os mesmos continuassem ativos no mercado de trabalho, além de terem obtido uma qualificação profissional, o que provavelmente facilitou a sua permanência. Ao serem questionados qual o real motivo da contratação de aprendizes pelas empresas, tinha-se como pressuposto que o motivo vai além de estar previsto em lei, um significado mais subjetivo. Atualmente, as empresas adotam políticas de gestão de pessoas mais assertivas do que há algum tempo atrás, dentre elas a oferta de treinamento e desenvolvimento aos seus colaboradores, com o intuito de capacitá-los para o trabalho. O Programa Aprendizagem tem esse propósito de fornecer capacitação e desenvolvimento dos jovens para o mercado. Com o intuito de identificar as contribuições que os aprendizes trazem para as empresas, foi solicitado que os mesmos descrevessem essas contribuições, dentre elas obteve-se os seguintes argumentos.

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

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

Verifica-se que os jovens são mais flexíveis as mudanças e buscam absorver a cultura da organização, para poderem ser reconhecidos e se sentir parte da empresa. Dessa maneira, notam-se as contribuições subjetivas, pois os jovens tentam colaborar da melhor maneira com a empresa e seus colegas de trabalho.

5. Considerações Finais

Nota-se por meio da pesquisa que os jovens participantes do programa compreendem que o mesmo possibilitou a inserção no mercado de trabalho. Concordando que é um mundo que ainda apresenta barreiras de inserção, principalmente, quando o ingressante for jovem, devido muitas vezes a falta de experiência e até mesmo de qualificação profissional.

Percebe-se que os jovens acreditam que ser aprendiz vai muito além de um indivíduo que está inserido em um determinado Programa de Aprendizagem, ser aprendiz é a busca incessante de novos conhecimentos e habilidades para a vida pessoal, mas também para a vida profissional. Quanto à contribuição dos docentes à pesquisa, foi possível verificar que o programa permite diversas contribuições aos jovens, dentre as principais percebe-se que os mesmos ao final passam a ter mais responsabilidade em relação à vida profissional, transferindo isso para a empresa. Outro aspecto levantado foi à possibilidade de desenvolver novos talentos, os aprendizes passam a conhecer o funcionamento da empresa de uma maneira mais generalizada. Assim, dessa maneira, além da qualificação torna-se possível obter a tal experiência que as empresas tanto exigem, o que possibilita a futura contratação dos mesmos na empresa em que atua como aprendiz ou em outra.

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

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

Referências

- BRASIL (2000). Lei nº 10.097 (Promulgado em 19 de dezembro de 2000). **Lei da Aprendizagem**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm. Acesso em 05 out. 2013.
- BRASIL (2013). Ministério da Fazenda. **Economia brasileira em perspectiva**. 18. ed. Brasília: MF, 2013. Disponível em: <http://www1.fazenda.gov.br/portugues/docs/perspectiva-economia-brasileira/edicoes/Economia-Brasileira-EmPerspectiva-Jan-Mar-19-04-13.pdf>. Acesso em: 30 ago. 2013.
- COELHO JUNIOR, F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações**. Paidéia, v. 18, n. 40, p. 221-234, 2008.
- DEDECCA, C. S. **Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil**. Revista de Economia Política, v. 25, n. 1, jan.-mar. 2005. P. 97-111.
- DIEESE (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICO). **Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2010/2011**: Juventude. 3. ed. São Paulo: DIEESE, 2011.
- DIEESE (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICO). **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012.
- IBGE (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA). **Análise dos resultados. Educação e Trabalho**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/suppme/analiseresultados2.shtm>. Acesso em: 05 set. 2013.
- LOBATO, A. L.; LABREA, V. V. **Juventude e trabalho: contribuição para o diálogo com as políticas públicas. Mercado de trabalho: conjuntura e análise** - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, v. 55, ano 18, ago. 2013. P. 34-38.
- MOTA, R. **Educação profissional e aprendizagem baseadas no trabalho**. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v. 39, n. 1, P. 109-119, jan./abr. 2013.
- MOURÃO, L. **Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo**. RAC, Curitiba, v.13, n. 1, p. 136-153, jan./mar. 2009.
- NERI, M. *et al.* **Mercado de trabalho nos anos 90: fatos estilizados e interpretações**. Rio de Janeiro: IPEA, 2000.
- RIBEIRO, A. L. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 112 p.