



A ÉTICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL NOS CONTRATOS COM O MENOR APRENDIZ

SILVA, Geysa¹
SOUZA, Janaina de Paula¹
SOUZA, Nataly Ribeiro de²
BERNARDI, Rubia Mara³
CORNELIUS, Rui Airton⁴
nattalyribeiro@gmail.com

RESUMO

Trata-se de uma pesquisa sobre a responsabilidade social das empresas na contratação do menor aprendiz, a relação da empresa e do menor nos contratos de trabalho e sua integração no mercado. O objetivo da pesquisa busca mostrar as vantagens e desvantagens na contratação do menor, a questão da necessidade de contratação por imposição legal, ou como uma questão de responsabilidade social e consciência de desenvolvimento. Quanto aos procedimentos, é classificado como pesquisa descritiva, exploratória e pesquisa de campo, classificada como qualitativa. Foi elaborado um questionário com dez questões descritivas, em entidades/empresas que contratam menores aprendizes, localizadas em Toledo-PR. Observou-se que para algumas empresas a contratação do menor é apenas uma obrigação legal, devido ao fato da idade mínima proposta não atender uma maturidade suficiente para determinadas funções. Em contrapartida para algumas empresas a contratação do menor não serve apenas para cumprimento legal, e sim para desenvolvimento social, emocional e educacional do menor, promovendo seu avanço profissional, também contribuindo para o desenvolvimento da comunidade que está inserida.

Palavras-chave: Oportunidade; Vantagens e Desvantagens na Contratação; Qualificação de Aprendizagem.

¹Graduanda do curso Tecnologia de Processos Gerenciais, Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

²Graduanda do curso de Tecnologia de Recursos Humanos, Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

³Graduanda do curso de Tecnologia em Gestão Financeira, Graduação do Centro Universitário FAG-Toledo.

⁴Professor Orientador do curso de MBA – Gestão Empresarial, do Programa de Pós-Graduação do Centro Universitário FAG.



1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objetivo apresentar a relação entre responsabilidade social empresarial e a inserção de menor no mercado de trabalho. O Brasil vive um momento grandioso de oferta de vagas de emprego, porém existe uma grande procura por mão de obra qualificada.

Com um grande número de jovens brasileiros ansiosos por um trabalho, a falta de experiência sobrepõe a abertura de portas para o primeiro emprego. Essa é uma das razões pela qual este tema foi abordado, mexendo-se no saber do sujeito quanto a essa realidade.

No entanto, há várias possibilidades que levam o adolescente a desenvolver uma atividade profissional, seja para a sobrevivência sua ou familiar ou para construir um projeto de vida que deve ser respeitado com atribuições de direitos e deveres, proporcionando seu desenvolvimento biológico, psicológico e social.

A questão do jovem aprendiz demonstrando não apenas a questão da necessidade de contratação por imposição legal, mas como uma questão de responsabilidade social e consciência de desenvolvimento. Esta ação é embasada na “Lei de aprendizagem” nº 10.097/00, que garante a pré- formação técnica profissional e estipula as características desse tipo de contratação.

A lei favoreceu ambos os lados, tanto para o menor interessado em dar início a sua carreira profissional quanto à organização que irá contratá-lo.

Em contrapartida leva-se em conta até que ponto a Lei da Aprendizagem, como política pública de Estado, beneficia o crescimento social, emocional, psicológico e físico do indivíduo, na medida em que proporciona seu avanço como profissional e, de que forma contribui para a promoção da cidadania, relacionando o desenvolvimento educacional de aprendizes, ainda estudantes, com o seu novo papel na sociedade: de ser enquanto trabalhador.

Segundo Oliveira (2009), a controvérsia sobre uma das vantagens da lei do menor aprendiz, o fato de, com ela, “o governo fazer gentileza com o chapéu dos outros”. Esta lei obriga as empresas a aumentarem a sua despesa, pois já são obrigadas a pagar um elevado índice de impostos e encargos sociais, bastante elevados, se comparado aos outros países. Entretanto, em termos trabalhistas Ferreira (2007), “o contrato com os jovens é bem mais



suave”. Acrescentando que “os encargos de recolhimento como FGTS e INSS são menores, para garantir às empresas vantagens na contratação do aprendiz”.

Eon (2015) assevera que “Responsabilidade social empresarial é a forma voluntária e não obrigatória que as empresas adotam posturas, comportamentos e ações que envolvem o bem-estar de seu público interno e externo. É a maneira de gestão que é definida pela relação ética e transparente da empresa com os quais se relaciona. São as corporações se conscientizando do seu papel no desenvolvimento da comunidade que está inserida”.

Em contrapartida, o menor obriga-se junto à empresa a se desenvolver, como um profissional responsável, que cumpre com as atividades diárias estipuladas pelo órgão empregador.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 A EMPRESA E AS NECESSIDADES DE MÃOS DE OBRAS

Compreende-se que a sistematização propagou a deficiência da empresa e da sociedade em investir em treinamento, onde empresas e escolas agregaram esforços pela formação profissional como explica Boog (1995) o acadêmico frequentava a escola por certo período, trabalhava num período semelhante na fábrica, retornava novamente à escola para uma terceira etapa e concluía sua formação numa última etapa de estágio da fábrica, onde posteriormente permanecia como empregado.

Treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos ou atitudes que resultem em uma melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais. (MILKOVICH e BOUDREAU, 2000, p. 46).

Capacitação suprime insuficiência de conhecimentos e possibilita o avanço de produção como esclarece Boog (1995), é uma instituição fundamental na gestão empresarial. Esse papel deve-se à correlação entre competência e aperfeiçoamento de resultados, já observada nos primórdios do “sistema de fábrica”, e que coloca a competência profissional como elemento chave da eficácia empresarial, onde os funcionários recebem o treinamento para desenvolver suas competências e aperfeiçoar os resultados realizando as atividades com qualidade.



Enquanto uma pessoa é treinada gradativamente, vai desenvolvendo e aperfeiçoando suas capacidades o que explica Milkovich e Boudreau (2000) onde desenvolvimento é uma metodologia de longo prazo para aprimorar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos na organização.

De acordo com Ragnini, et. al. (2013), compreende-se que o treinamento não deve ser um simples processo de realização de cursos, mas envolver análise da situação, o parecer quanto à astúcia para solução, a execução da ação e avaliação e o controle dos resultados do treinamento.

Contudo há uma necessidade em cuidar a carência de cultura interna existente nas empresas, a dificuldade dos integrantes com relação às mudanças, a dissipação nos investimentos em treinamento com acessórios desnecessários, os programas distanciados das necessidades da empresa e o excesso de teorias por isso não consegue levar o conceito a prática (MARRAS, 2001).

Para Carvalho e Nascimento (1998) é basicamente, uma reconstrução de nossa experiência pessoal, essa reconstrução caracteriza-se pela observação e pelo dia-a-dia de nossas experiências vivenciadas. Afirmam ainda que a educação envolva todos os aspectos pelos quais a pessoa adquire complacência do mundo que a acerca torna a pessoa mais apta a lidar com seus problemas, pois, ajuda o empregado adquirir eficiência para desenvolver suas atitudes, ação, habilidade e conhecimento apropriados.

Estudos apontam segundo Brasil et.al. (2014) que a população jovem vem passando por mudanças em proporções cada vez maiores, ocorrendo assim o crescimento do desenvolvimento de políticas totalmente voltadas para essa classe, ou seja, o primeiro emprego, a inserção e qualificação de jovens e adolescentes para o mercado de trabalho competitivo.

Adquirir conhecimentos sobre o mundo do trabalho, para facilitar a adaptação dos adolescentes no ingresso ao Programa Aprendiz.

Segundo Sarriera, et. al. (2001, p. 27-32):

O jovem desenvolve sua identidade ao tomar decisões ocupacionais de modo mais racional e sistemático, marcado pela exploração vocacional e autoconfiança. À medida que tem oportunidades, reduz as possibilidades, decidindo por uma profissão de seu interesse e compatível com suas aptidões.



Seguindo a linha de Brasil et. al. (2014) quando citamos um jovem que quer ser um grande empreendedor, um executivo, a cima de qualquer coisa precisamos enfatizar muito a educação, hoje todas as empresas buscam um profissional muito qualificado, então esse profissional precisa ter uma educação exemplar, experiências profissionais pertinentes, o que não quer dizer que você tenha que trabalhar em uma grande empresa, mas você tem que exercer função relevante, que você realmente contribua para essa empresa.

Isso é superimportante, temos que nos preparar muito, pois a concorrência hoje é cada vez mais forte, mais acirrada, as empresas procuram profissionais que tenham flexibilidade para estar trabalhando em diferentes segmentos, em diferentes indústrias.

2.2 O MENOR APRENDIZ

Segundo Fortunatti e Lucas (2013) na fase da adolescência em que muitos conflitos, desconfortos, inquietudes e onde as transformações são constantes, o adolescente se depara com escolhas que vão moldar seu futuro.

A escolha profissional é uma delas, e o adolescente que trabalha desde cedo pode ser prejudicado em sua escolha profissional pela indisponibilidade de tempo para uma análise adequada das oportunidades que lhe apresentam ou pela falta de dedicação aos estudos. A fase da adolescência é marcada pela mudança no desenvolvimento e no conhecimento que começa por volta dos 10 até os 21 anos e provocam importantes alterações físicas, cognitivas e psicossociais inter-relacionadas.

O adolescente que não possui vínculo empregatício pode dispor de mais tempo para analisar essas oportunidades, bem como ter maior dedicação à sua educação e fazer uma escolha profissional com mais profundidade, além de ter mais tempo para o lazer. Contudo, é importante que tenha um foco e interesse para atingir, além de uma família que o estimule.

É nessa fase que acontece a puberdade, na qual se desenvolve a maturidade sexual, sinalizando o fim da infância e a ocorrência de muitas transformações físicas e psicológicas responsáveis por muitos conflitos ocasionados por mudanças nas estruturas cerebrais envolvidas nas emoções, no julgamento, na organização de comportamento e no autocontrole (PAPALIA, 2009).

Mantendo-se assim, Fortunatti e Lucas (2013) dizem que a adolescência pode ser pensada como um período que se situa, psicológica e culturalmente, entre a meninice e a vida



adulta. O momento dessa transição difere entre as sociedades e entre os indivíduos em uma cultura (BEE, 1997).

É dentro desta cultura que muitas famílias optam pela inserção do adolescente em uma profissão acreditando que essa função irá auxiliar em sua maturidade ou por necessidade de acréscimo à renda familiar. O trabalho do adolescente tem sido amplamente questionado na atualidade, referindo-se aos benefícios e prejuízos por ele proporcionados. A mídia tem dado enfoque aos problemas causados pelo trabalho precoce destes jovens, tornando uma preocupação de ordem da Saúde Pública Nacional (FORTUNATTI e LUCAS, 2013).

O intuito desta pesquisa foi buscar diretamente com os adolescentes a sua percepção sobre esse aspecto. O adolescente que não possui vínculo empregatício pode dispor de mais tempo para analisar essas oportunidades, bem como ter maior dedicação à sua educação e fazer uma escolha profissional com mais profundidade, além de ter mais tempo para o lazer. Contudo, é importante que tenha um foco e interesse para atingir, além de uma família que o estimule.

Diante do exposto, ficam registradas várias possibilidades que levam o adolescente a desenvolver uma atividade profissional, seja para a subsistência sua ou familiar ou para construir um projeto de vida que deve ser respeitado e atribuído de direitos e deveres, proporcionando seu desenvolvimento biopsicossocial.

2.3 A LEI DA APRENDIZAGEM

Entende-se como menor, para fins trabalhistas, conforme reza no art. 402 da Convenção das Leis Trabalhistas CLT, “aquele com menos de 18 anos que presta serviços subordinados, contínuos e remunerados a empregador. Terá todos os direitos trabalhistas previstos pela CLT para qualquer empregado adulto, com algumas especificações”.

Com a Lei do Aprendiz regulamentada, as Convenções de Leis Trabalhistas passaram a ter novas medidas, como por exemplo, o art. 428, que reza: “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 14 e menor de 24 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”.



De acordo com Mendonça e Maia (2014), com um maior rigor nas fiscalizações do Ministério de Trabalho, os cursos para os jovens aprendizes ampliaram significativamente, consentindo que mais jovens tivessem maiores oportunidades. Mas mesmo assim, os números indicam que ainda existe insuficiência para se chegar à condição ideal de apoio a estes jovens.

De acordo com Feliz (2008), o índice de desenvolvimento Juvenil (IDJ) 2007 – aponta um estudo sobre a situação social e econômica dos jovens brasileiros efetuada com apoio da Rede de Informação Tecnológica Latino Americana (RITLA), do Instituto Sangari e do Ministério da Ciência e Tecnologia –, onde cerca de 7 milhões, ou 20% da população de 15 a 24 anos, não trabalham nem estudam. Entretanto, embora no Brasil uma parcela significativa dos jovens viva sob o risco da exclusão, a Lei 10.097 (Lei do Aprendiz, em vigor no País desde 2000) não é cumprida por uma maioria das empresas de médio e grande porte.

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar a 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. (BRASIL, 2000, art. 428)

Segundo o que nos diz a referida lei, diversas empresas não têm conhecimento da lei que se refere aos programas aprendizes, e as consequências positivas e os benefícios que ela pode trazer as empresas. Nos tempos de hoje mão de obra se torna cada vez mais escassa, o cumprimento da lei de aprendizagem tem se tornado uma vantagem competitiva. Além de proporcionar aos jovens a inserção e a qualificação para o mercado de trabalho, as empresas ganham pontos quando pode treinar e qualificar o trabalhador de acordo com suas políticas e preferências.

No entender de Santos (2009), o Brasil possui uma legislação trabalhista avançada no que diz respeito aos direitos da criança e do adolescente, no entanto resta fazê-las cumprir com mais eficácia tanto na área rural, urbana e familiar. Necessita-se da participação do Estado e da sociedade na erradicação dos abusos contra a criança e adolescente.

Somente em 2000 é que foi criada a Lei nº 10.097 para garantir aos jovens, a partir dos 14 anos até os 18 anos o direito de estudar e aprender um ofício com remuneração salarial. Mas, somente cinco anos depois, em 2005, a Lei nº 11.180 surgiu e foi posta em prática, alterando a faixa etária do aprendiz, que anteriormente era de 14 a 18 anos, passando a ser de 14 a 24 anos, e tornando-se obrigatória para as empresas.



Manifestando-se a respeito da proibição de atividades noturnas, Formiga (1998, p.177), assim assevera: “Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno, mesmo o rural, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 e as 5 horas, nas atividades urbanas, e entre as 21 e 5 horas, na lavoura, e entre as 20 e as 4 horas, na pecuária”.

Segundo Clementino (2004), com a inclusão do tema Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), compromisso firmado entre o governo brasileiro e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2003, foram feitas análises sobre quatro prioridades estabelecidas pela mesma, onde justificou seu trabalho de caráter docente.

A primeira das prioridades – mais e melhor educação – está plenamente atendida na própria lei que vincula a validade do contrato de aprendizagem à frequência escolar do aprendiz, bem como sua matrícula em programa técnico pedagógico desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnica profissional metódica.

A segunda prioridade – conciliação dos estudos, trabalho e vida familiar – também se define a partir da lei (Artigo 432 da CLT), que proíbe prorrogação de jornadas, sendo comuns as de quatro horas diárias para adolescentes e seis horas para quem concluiu o ensino médio, em respeito ao tempo dos estudos regulares e de atividades esportivas e culturais.

A inserção ativa e digna no mundo do trabalho, prioridade três da agenda, sem dúvida, aumenta as chances de uma trajetória mais segura na vida laboral futura, a partir das possibilidades que se descortinam para o jovem durante todo o processo.

A última e quarta prioridade, o diálogo social, devem permear as relações de trabalho, para que este seja considerado decente do ponto de vista conceitual, conforme proposto pela OIT. Foi instituído no âmbito da aprendizagem profissional ao final de 2008, quando da criação do Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional.

Partindo ainda do ponto de vista de Clementino (2004), não há dúvida de que programas de aprendizagem favorecem a reflexão do aprendiz sobre as relações sociais e corporativas em que está inserido, e que esse jovem tem oportunidade de conviver com inúmeras categorias profissionais, além da riqueza de inter-relacionar-se e interagir com outros jovens na parte teórica do programa, jovens procedentes de outras organizações, com diferentes tipos de gestão de pessoas e de outros setores da economia.

2.4 AS RESPONSABILIDADES SOCIAIS DAS EMPRESAS



Quanto às instituições responsáveis pela contratação de aprendizes, o Art. 429 da CLT determina que:

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos de Serviço Nacional de Aprendizagem números de aprendizes equivalentes a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Neste sentido, cabe o seguinte questionamento: a contratação de aprendizes no mercado de trabalho formal é uma imposição legal ou trata-se, também, de responsabilidade social?

Segundo Costa et. al. (2011) o Ministro do Trabalho e Emprego Carlos Lupi afirma, a formação técnico profissional de adolescentes e jovens amplia a possibilidade de inserção destes no mercado de trabalho formal e as empresas, por sua vez, se veem diante da oportunidade de cumprir sua função social e, além disso, contribuir para a formação de profissionais capacitados que atendam as atuais exigências do mercado de trabalho.

Conforme Costa et. al. (2011) para Carlos Lupi, a aprendizagem é mais que uma obrigação legal, ela é vista como uma ação de responsabilidade social e como um agente de promoção da cidadania. Ainda segundo Costa et. al. (2011), Lupi acredita que a partir da Lei da Aprendizagem as empresas não apenas irão cumprir as determinações legais, mas tomarão consciência de suas responsabilidades para com a sociedade civil, contratando aprendizes, portadores de direitos previstos na Constituição Federal de 1988, de acordo com o Art. 227, onde trata dos deveres da família, da sociedade e do Estado, em assegurar ao adolescente a profissionalização.

No entanto, há muitas controvérsias em relação à aprendizagem como uma questão de responsabilidade social, sendo neste caso a aprendizagem vista pelas empresas apenas como uma obrigação legal.

Conforme Costa et. al. (2011), para a juíza do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) em Minas Gerais a Sra. Maristela Íris, a contratação de aprendizes é concebida pelas empresas exclusivamente como imposição legal, por força do Art. 429, da CLT, visto que há multa para aquelas empresas que não cumprem as determinações de contratação de um número mínimo de aprendizes por cada empregado efetivo.

Segundo Costa, Aido e Fernandes (2011), diante desses dois posicionamentos é necessário compreender que a contratação vai além da ideologia divulgada como



responsabilidade social, e da exclusividade de imposição legal, haja vista, que a contratação do aprendiz, implica também em aquisição de uma mão de obra barata e descartável.

2.5 AS RESPONSABILIDADES DAS FAMÍLIAS

Segundo Neves (2015), as qualidades de caráter não garantem o comportamento moral do ser humano, pois para que a vontade seja boa, é preciso que lhe seja retirada qualquer ação egoísta particular, isto é, aquela que movida tendo em vista um determinado fim, como fonte de sua determinação; é necessário, portanto, que este submeta sua vontade a princípios que somente podem ser oferecidos pela razão.

Compete à educação o papel estruturante na constituição da natureza humana. Kant (1996) considera que o sistema educacional compreende os cuidados e a formação do ser humano. Segundo Kant citado por Cardoso (1998).

Por cuidados entende-se “as precauções que os pais tomam para impedir que as crianças façam uso nocivo de suas forças” (KANT, 1996, p.11). Já a formação é constituída de disciplina e instrução; primeiro trabalha-se a disciplina, que é essencialmente negativa, pois “tira do homem a sua selvageria” (KANT, 1996, p.12), e depois, sob um aspecto puramente positivo, dá-se instrução, a formação escolástica, que tem como função preencher o ser humano de cultura, “para estar habilitado a conseguir todos os seus fins” (KANT, 1996, p.37).

O nascimento de um filho não determina automaticamente a constituição das funções parentais, estas requerem um processo delicado de reordenamento simbólico. E as funções parentais não estão determinadas pelos aspectos biológicos daqueles que constituem as figuras parentais. A diminuição da transmissão não reside no fato de que haja um homem e uma mulher no exercício das funções e tampouco a existência de pai e mãe conformam naturalmente as operações fundamentais necessárias à constituição subjetiva. Na família, não há garantias (Teperman, 2011).

O irredutível de uma transmissão trata-se de uma constituição subjetiva, implicando a relação com um desejo de parentalidade que não seja anônimo. Segundo Teperman (2011), o desejo delimita a função da mãe, cujos cuidados marcam um interesse particularizado, ainda que pela via das próprias faltas e do pai, na medida em que seu nome é portador de uma encarnação da Lei no desejo.



Rabinovich e Moreira (2011) enfatizam, que “a criança parece intuir que a família é o seu primeiro lugar, e é nela que se dá a sua particularidade enquanto indivíduo, ou seja, a família é o lugar de origem e de sua identidade”.

A criança, para crescer emocionalmente sadia, necessita de carinho físico e verbal, de estimulação, de encorajamento, do interesse e da presença de seus pais. Segundo Krynski citado por Oberstein, (1985, p. 60) “as crianças que não recebem o suficiente nutrimento emocional, geralmente se convertem em pais que não serão capazes por sua vez de dar o suficiente nutrimento emocional a seus filhos”.

Os pais considerados negligentes não atendem às necessidades dos filhos com ou sem os recursos materiais, criando ou facilitando, consciente ou inconscientemente, situações ocasiona lesão a eles, o que configura um maltrato psicológico e social, com reflexos no desenvolvimento da criança, inclusive biológico, constituindo uma dificuldade nas relações humanas e, principalmente, em suas capacidades afetivas.

A qualidade dos cuidados parentais que uma criança recebe nos primeiros anos de vida é de importância vital para a sua saúde mental futura. Uma total privação pode cortar totalmente a capacidade da criança de estabelecer relações com outras pessoas. “(...) as angústias provocadas por relações insatisfatórias na primeira infância predis põem as crianças a reagirem, mais tarde, de forma antissocial diante das tensões” (Bolwby, 1988, p.5). A maior parte das situações de angústia precoce encontra-se relacionados a aspectos específicos de privação da mãe.

A criança cujo lar não lhe forneceu um sentimento de segurança procura fora de casa esse sentimento que lhe faltou. Ela procura uma estabilidade externa, sem a qual enlouqueceria. Frequentemente, uma criança obtém nas suas relações e na escola aquilo que lhe faltou no verdadeiro lar.

Segundo Winnicott (2000), a criança antissocial está simplesmente olhando um pouco mais longe, para a sociedade e, lugar de sua própria família ou escola, a fim de lhe oferecer a estabilidade de que precisa, se quiser superar as primeiras e essenciais fases da sua ascensão emocional. Determinados mecanismos psíquicos podem se instalar na organização mental do indivíduo que sofreu violência familiar.

As vítimas acabam assimilando valores desfigurados de respeito humano. A vulnerabilidade e a fraqueza temporárias da criança, enquanto vítima pode dar lugar à formação de pessoas que exercerão o papel de agressoras dentro e fora do contexto familiar,



mediante mecanismos de absorver e identificação com o que a vitimiza. É possível então, estabelecer uma correlação entre a violência familiar e a futura violência social.

Entender a violência familiar implica em uma compreensão de como ocorrem às interações entre pai, mãe e filhos e sua forma de relacionamento interpessoal. Deste modo, implica-se em perceber uma violência que é construída e possivelmente transmitida às novas gerações.

2.6 AS RESPONSABILIDADES SOCIAIS DAS ESCOLAS

Abramo et. al. (2002) destacam que o conceito de juventude muda, uma vez que este se definia a partir do momento em que o indivíduo mostrava condições de sobreviver e constituir uma família, o que seria o começo de inserção no mundo adulto.

Seguindo o pensamento de Abramo et. al. (2002), o processo de mudança para a vida adulta é observado não só como uma transição natural da escola para o trabalho, mas como algo mais abrangente que envolve os jovens, a família, a escola, a sociedade e o poder público, sendo que, fazer um indivíduo apontado problemático em potencial tornar-se um adulto predicamentado em condições de atender as complexidades das empresas modernas, mesmo em funções mais simples, demandam um esforço muito grande de todos os atores anteriormente citados.

Porém, atualmente, este conceito tem se modificado devido às mudanças da sociedade, pois ainda que a iniciação na vida sexual e o casamento tenham se dado de forma precoce os jovens não dependem mais de autonomia financeira ou da saída da casa dos pais, conforme afirma Máximo (2012). O que de fato acontece, pois além da iniciação precoce, considera-se que os jovens concluem o ensino médio ou superior e continuam vivendo com os pais, mas neste cenário o trabalho se tornou uma exigência dos pais.

Segundo Fraga, et. al. (2015), em virtude de o emprego ter se tornado uma das maiores preocupações da juventude e do governo, políticas públicas foram criadas para que atendam aos jovens e proporcionem a parte desses indivíduos formação para o trabalho e emprego, devido esses jovens se encontrarem em situações de vulnerabilidade o que remete à marginalidade e violência, esses quando inclusos na sociedade são vistos como um ser sem perspectivas educacionais e profissionais.



A escola como representante do Estado, tem por dever o desenvolvimento intelectual e a vinculação da educação escolar ao mundo do trabalho. Neste contexto, é importante informar aos indivíduos que após ou durante o período de aprendizagem escolar será possível conhecer o ambiente de trabalho, possibilitando a esses jovens a oportunidade de retirar suas dúvidas, estando cientes que existem diversas formas de trabalho e exigências que as empresas têm em relação às profissões.

De acordo com Lima (2015) o reconhecimento da escola como espaço de produção ao aprendiz de professor mostra-se também na ampliação do olhar sobre a escola como instituição social e das muitas vozes que nesse espaço se manifestam. A voz do professor já desapontada com o trabalho não aconselha aos jovens aprendizes ao ingresso na profissão, ao mesmo tempo, uma ou outra voz de professor que incentiva os aprendizes por meio do exemplo de práticas comprometidas com a qualidade da aprendizagem dos alunos.

A voz da família que reclama com rendimento insatisfatório da criança ou com as condições de instalação e atendimento na escola, ao mesmo tempo, a voz da família que participa das ações da escola. A voz dos alunos decepcionados com a dinâmica da escola, ao mesmo tempo, a conversa alegre e participativa dos alunos nos vários momentos de interação do espaço escolar.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

De acordo com Dalfovo et. al. (2008), o que é mais estudado e difundido, o conhecimento científico, se apresenta para Fachin (2003) como o resultado de uma investigação que segue uma metodologia, baseada na realidade de fatos e fenômenos capaz de análises, descobrir, concluir, criar e resolver novos e antigos problemas.

Segundo Fachin (2003, p. 31), “o método é um plano de ação, formado por um conjunto de etapas ordenadamente dispostas, destinadas a realizar e a antecipar uma atividade na busca de uma realidade, já a técnica está ligada ao modo de realizar a atividade, fazendo-a transcorrer de forma mais hábil, mais perfeita. O método está relacionado à estratégia, e a técnica, à tática”.



De acordo com Fachin (2003) os métodos racionais fazem parteda estrutura do raciocínio, que se processam pelo método indutivo (análise) e dedutivo (síntese).

Fachin (2003 p. 32)

“o método indutivo é um procedimento do raciocínio que, a partir de uma análise de dados particulares, encaminha-se para noções gerais. Neste caso, apresenta-se como fôrma ordenada do raciocínio dos dados singulares para uma verdade geral. Pelo método dedutivo, de duas proposições necessariamente surge uma conclusão. É um conhecimento que se obtém de forma inevitável e sem contraposição. Parte do geral para o particular, do conhecimento universal para o conhecimento particular”.

Segundo Dalfovo et. al. (2008), os estudos de campo qualitativos não têm um significado exato em quaisquer das áreas onde sejam utilizados. Para alguns, todos os estudos de campo são necessariamente qualitativo, como já comentado, identificam-se com a observação participante.

Seguindo o raciocínio de Dalfovo et. al. (2008), para estudos em Administração de Empresas, esse conceito pode ser adaptado. Mantendo a ideia de que a pesquisa qualitativa não envolve a quantificação de fenômenos, em Administração ela pode ser associada com a coleta e análise de texto (falado e escrito) e a observação direta do comportamento.

Ainda de acordo com Dalfovo et. al. (2008), infelizmente, a pesquisa qualitativa não tem ainda o papel de destaque que deveria ter. Muitos pesquisadores a evitam, em nome de uma pretensa neutralidade científica e de um rigor metodológico mais próprio da ciência natural.

Conforme Dalfovo et. al. (2008), infelizmente, a pesquisa qualitativa não tem ainda o papel de destaque que deveria ter. Muitos pesquisadores a evitam, em nome de uma supostaimparcialidade científica e de uma precisão metodológico mais próprio da ciência natural. Identificando algumas características dos estudos qualitativos como Dalfovo et tal (2008):

a) os dados são coletados preferencialmente nos contextos em que os fenômenos são construídos; b) a análise de dados é desenvolvida, de preferência, no decorrer do processo de levantamento destes; c) os estudos apresentam-se de forma descritiva, com enfoque na compreensão à luz dos significados dos próprios sujeitos e de outras referências; d) a teoria é construída por meio de análise dos dados empíricos, para posteriormente ser aperfeiçoada com a leitura de outros autores; e) a interação entre pesquisador e pesquisado é fundamental, razão pela qual se exige do pesquisador diversos aperfeiçoamentos, principalmente em



técnicas comunicacionais; f) a integração de dados qualitativos com dados quantitativos não é negada, e sim a complementaridade desses dois modelos é estimulada.

Este trabalho tem segundo a natureza do objeto as características de uma pesquisa aplicada, porque parte de fatos reais vivenciados no meio.

Quanto aos procedimentos na forma de abordagem, esse trabalho classifica-se como qualitativo, partindo de pesquisas descritivas, apresentando levantamentos de dados quanto ao teor do assunto em questão, explorando a pesquisa de campo através de entrevistas direcionadas, observando as circunstâncias tais como elas ocorrem.

4. DESENVOLVIMENTO

4.1 QUESTÕES DA ENTREVISTA

Para desenvolver o questionário das entrevistas, procurou-se entender como um todo a visão das partes envolvidas no processo de contratação dos menores aprendizes na prática, buscando particularidades de qualificação para análise.

Elaborou-se 10 questões, para desenvolvermos a pesquisa de forma descritiva, sendo os entrevistados os responsáveis pela área de encaminhamento do jovem enquanto entidade de ensino e responsável pelos recursos humanos enquanto empresa que os recebem, que convivem diariamente com essas rotinas.

Sugeriu-se expressar nas questões a prática que se é vivenciada, para obtermos respostas precisas e objetivas, sendo assim, buscando a fundo a clareza para obtermos um maior entendimento em relação à rotina e o diálogo entre as empresas e entidades no processo de organização e contratação sobre assunto abordado.

O questionário sugerido possui as seguintes questões:

1. Qual a importância e a responsabilidade que a Entidade/Empresa tem com os jovens aprendizes?
2. Quais as vantagens de desvantagens na contratação do jovem aprendiz?
3. De que forma se exerce o diálogo entre a Entidade e a Empresa que irá receber o jovem aprendiz?
4. Quais as medidas tomadas pela Empresa/Entidade quando o jovem aprendiz começa a apresentar problemas de adaptação com o ambiente e com a função exercida?



5. Se não houvesse a Lei que ampara o jovem aprendiz quanto à obrigação de a Empresa a contrata-lo, ainda assim seria viável essa contratação? Quanto a Entidade, sem essa Lei exercida, quais seriam os critérios abordados para ainda assim o jovem ser favorecido?
6. Como vocês enquanto Empresa/Entidade veem as oportunidades ofertadas no mercado de trabalho para os jovens de classe média baixa?
7. Quais são as formas de contratação dos jovens aprendizes? Quais são os documentos que dever ser exigidos pela empresa no ato da contratação?
8. Qual ação é tomada pelas entidades/empresas para que haja trabalho em segurança, (despertar interesse dos jovens quanto aos riscos que podem surgir)?
9. Quais os critérios avaliados para efetivação definitiva do jovem aprendiz? Com a efetivação definitiva do jovem a Entidade que o indicou ganha uma maior credibilidade para o encaminhamento de outros?
10. Nos dias de hoje a procura pelo primeiro emprego cresceu significativamente. Existe um paradigma de que as oportunidades se abrem para aqueles que têm uma indicação (apadrinhado), vocês concordam com isso? Do ponto de vista da Empresa/Entidade qual a maior dificuldade para os jovens de uma maneira geral ingressar no mercado de trabalho?

4.2 DESENVOLVIMENTO DAS ENTREVISTAS

Gil (2007, p. 17) “a pesquisa desenvolve-se por um processo constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação e discussão dos resultados”.

Os indivíduos desse estudo entendem-se como coordenadores e gestores da área em questão, de modo que atuam diretamente com os menores aprendizes na cidade de Toledo-PR.

Os detalhes da pesquisa foram determinados pelos pesquisadores envolvidos no artigo com objetivo de absorver respostas que agregassem importância ao tema abordado, sendo assim, realizando entrevista com 04 (quatro) gestores das áreas afins.

Os dados de coleta foram obtidos através do questionário de 10 (dez) questões mencionadas acima, sendo interpretados conforme segue abaixo.

As entidades/empresas foram sugeridas pelo Orientador da pesquisa. São elas Senai, unidade de Toledo-PR. Atua no ramo de cursos técnicos, fundada em 1942 com o objetivo de atender as necessidades premente a formação de profissionais qualificados para a incipiente



indústria de base. A responsável por responder o questionário foi à coordenadora Fabiana Cristine Soprani.

A segunda empresa/entidade entrevistada foi o Senac, fundado em 1946, unidade de Toledo-PR, uma empresa de caráter privado e sem fins lucrativos que oferece capacitação e aperfeiçoamento profissional para a população. O responsável pelo questionário Antônio Carlos Chidchima.

A terceira empresa entrevista foi à empresa X, que atua no ramo farmacêutico, fundada em 1993, situada em Toledo-PR. A empresa oferece muitas oportunidades de emprego, hoje a empresa é destaque na produção de medicamentos genéricos, sendo a maior fornecedora para órgãos públicos no Brasil. A responsável por responder o questionário foi a coordenadora pedagógica Nádia de Almeida Rodrigues.

A quarta empresa entrevistada foi à empresa Y, que atua no ramo de comércio varejista, fundada em 1974, situada em Toledo-PR. Empresa de caráter privado possui mais de 4.500 mil empregos indiretos e 11.500 mil colaboradores diretos em todo o estado do Paraná, sendo um dos grupos maiores empregadores privados. O entrevistado foi a L. responsável pelo setor de recursos humanos.

4.2.1 Qual a importância e a responsabilidade que a Entidade/Empresa tem com os jovens aprendizes?

Atualmente as empresas estão procurando padronizar o meio de contratação dos menores aprendizes. Esse processo é elaborado com parcerias de entidades de ensino com as empresas patronais.

Ambas as empresas/entidades responderam que tem como responsabilidade enquanto entidade, acompanhar o menor durante todo o período de contrato, considerando de suma importância que levarão ao conhecimento deles toda a parte teórica que eles irão aplicar na prática, tem responsabilidade com a educação profissional, enquanto empresa acompanham o desenvolvimento e a carga horária, esteja ele dentro da empresa ou entidade.

O Senac ressaltou que procura trabalhar questões de ética e caráter profissional, buscando a construção de uma postura ética para o cidadão que irá ingressar no mercado de trabalho.

4.2.2 Quais as vantagens de desvantagens na contratação do jovem aprendiz?



Com a Lei que ampara os menores aprendizes, surgiram grandes oportunidades, uma vez que, as empresas se veem obrigadas a contratá-los.

No caso das empresas/entidades entrevistadas, todas com sua particularidade obtiveram respostas semelhantes. A visão das entidades, é que não há desvantagens lidar com os menores, existe um cuidado com as faltas e os motivos, uma preocupação maior, mas nada que torne desvantajoso.

Ao contrário, os jovens são propagadores do nome da entidade, são eles que criam a portabilidade para novos jovens. O que seria uma dificuldade e não desvantagem seja lidar com os jovens que ingressam totalmente leigos ao âmbito profissional, onde a entidade busca trabalhar princípio e valores, o papel que não é fácil, pois no dia a dia nota-se que as pessoas só conhecem os seus direitos e não buscam conhecer os deveres. Com a experiência do dia a dia com os jovens, surgem dificuldades quando o jovem vem de uma família desestruturada, isso reflete nas suas referências.

A visão enquanto empresa, é que existe a vantagens de os jovens não virem com vícios de outras empresas, ficando mais fácil para ensiná-los. A desvantagem seria com os jovens aprendizes que geralmente estão na graduação, e a maioria das vezes a área que estão inseridos dentro da empresa é diversa da que eles estudam, o que acaba ocasionando a desistência, logo não finalizam o programa.

A empresa Y, enfatizou que a desvantagem é maior, pois a idade mínima para a ingressão é 14 anos, e na visão da empresa esses jovens ainda não tem maturidade suficiente para ter responsabilidades, frisando também que são muito limitados na execução de tarefas, não podendo circular em muitos setores, de modo que não podem exercer a maioria das funções que a empresa necessita.

4.2.3 De que forma se exerce o diálogo entre a Entidade e a Empresa que irá receber o jovem aprendiz?

As empresas e entidades responderam de forma semelhante, hoje o processo de contratação acontece por recrutamento e seleção por parte da empresa, onde os menores passam por entrevistas e se aprovados são encaminhados para as entidades de apoio para que possam dar continuidade no processo de contratação.



São definidos os horários, geralmente são 4 horas na empresa e 4 horas de curso, não podendo entrar antes das 06:00 horas da manhã e não exceder as 21:00 horas da noite, sendo de obrigatoriedade estar cursando a escola regular, e posteriormente começam a ser monitorados e acompanhados por ambas as partes envolvidas, sendo a entidade prestadora de serviços para a empresa.

4.2.4 Quais as medidas tomadas pela Empresa/Entidade quando o jovem aprendiz começa apresentar problemas de adaptação com o ambiente e com a função exercida?

Por se tratarem de menores, os procedimentos abordados pelas entidades são semelhantes, a partir do momento que o menor começa a apresentar dificuldades, as entidades são informadas e posteriormente convocam o menor para que possam orientar e compreendê-los sobre os motivos que o atrapalha, de modo de que o problema não seja solucionado, são chamados os pais para uma conversa, pois a família tem que estar ciente que é um ambiente totalmente novo para o menor, sendo assim, a família precisa apoiá-lo.

Às empresas em questão, também adotam os mesmos princípios, convocam os jovens para uma reunião, buscando entender os motivos, se há estranheza no setor que estão trabalhando, entretanto, se começaram há poucos dias, é sugerido que ele aguarde mais umas semanas para facilitar a adaptação, posteriormente se ainda apresentar problemas, a empresa o transfere de setor e continua o monitoramento.

À empresa X ressaltou que o desligamento é descartável na visão da empresa, só acontece se o menor vier a pedir.

4.2.5 Se não houvesse a Lei que ampara o jovem aprendiz quanto à obrigação de a Empresa a contratá-lo, ainda assim seria viável essa contratação? Quanto a Entidade, sem essa Lei exercida, quais seriam os critérios abordados para ainda assim o jovem ser favorecido?

As entidades que foram entrevistadas divergiram quanto à pergunta em questão. Para o Senai seria mais vantajoso, teria mais facilidade, até mesmo por levarem o nome da entidade como apoio ao preparo deles, pois muitos empresaram procuram por esse requisito.



Já o Senac alega que se não houvesse a Lei que ampara, praticamente não haveria contratação dos jovens aprendizes nas condições que o programa oferece, talvez haveria estagiários que seria outra conotação, para ser programa de aprendizagem, ele precisa ter tanto trabalho prático quanto teórico, sendo que se fosse só prático desfigura o modelo de aprendizagem. Logo, não poderiam ser contratos entre as idades de 15 a 16 anos incompletos,

As empresas entrevistadas obtiveram respostas similares e ao mesmo tempo divergentes. A empresa X ressaltou que essa lei poderia ter existido há muitos anos, para que tantos outros pudessem ter sido favorecidos, pois é um meio de crescimento dos menores e a empresa cresce muito, de modo que a empresa descobre muitos talentos no programa de aprendizagem, entretanto a empresa acredita que se não houvesse a lei, muitas empresas não cumpririam.

A empresa Y acrescentou que a Lei poderia dar a opção de escolha, se querem ou não iniciar os jovens no quadro de colaboradores da empresa.

4.2.6 Como vocês enquanto Empresa/Entidade veem as oportunidades ofertadas ao mercado de trabalho para os jovens de classe baixa?

A oportunidade ofertada ao mercado de trabalho é originada para todas as classes sociais, independentemente de raça ou religião, apenas abordados os critérios exigidos pela característica das vagas.

As entidades entrevistadas compartilham as mesmas opiniões em alguns momentos, sendo que a procura do programa de aprendizagem pelos jovens de classe baixa é muito escassa, mesmo as entidades terem grande destaque na cidade por ofertar alguns cursos gratuitos.

O Senac salientou que quando à essa procura, geralmente são por jovens que os pais trabalham na empresa ao qual serão direcionados, e ou, procuraram por emprego no programa de aprendizagem para supermercados como empacotadores, faz se uma alusão de que para outros programas como auxiliares de escritório ou vendas, a procura vem de jovens de classe média, uma questão até difícil de ser explicada, pois as vagas são abertas com o objetivo de alcançar todos.

Às empresas apresentaram respostas semelhantes. A empresa X alegou que esse programa possibilita o jovem de classe baixa entrar no mercado de trabalho, até mesmo por



que alguns não terão oportunidade de obter uma graduação ou condições de pagarem por um curso técnico.

Já para a empresa Y devido ao ramo de atividade, disponibiliza mais vagas para menores de baixa renda, devido à maioria os pais já pertenceram ao quadro de colaboradores da empresa, alguns por carência de renda e estudos.

4.2.7 Quais são as formas de contratação dos jovens aprendizes? Quais são os documentos que dever ser exigidos pela empresa no ato da contratação?

Enquanto entidades, não possuem documentações necessárias para contratação. As entidades atuam como receptores dos jovens já pré-selecionados pela empresa e encaminhados para a entidade de apoio, para assim darem início ao programa.

Ambas as empresas alegam que a documentação exigida é a mesma que se exige na contratação de um adulto. A forma de contratar é através de recrutamento e seleção na própria empresa, através de entrevista são selecionados e encaminhados para a entidade de aprendizagem para dar início.

4.2.8 Qual ação é tomada pelas entidades/empresas para que haja trabalho em segurança, (despertar interesse dos jovens quanto aos riscos que podem surgir)?

As entidades entrevistadas Senai/Senac partilham dos mesmos princípios em que a lei já assegura o menor quanto aos riscos. O curso oferta orientações quanto à segurança do trabalho, eles são encaminhados para a empresa cientes dos riscos e áreas onde não podem adentrar, alturas que não podem subir, ambientes insalubres, de modo que, estão sempre cientes dos riscos e do pode vir acontecer em casos de quebra de regras.

As empresas entrevistadas X e Y relatam que os jovens que iniciam passam por procedimento de integração e adaptação, dentro da empresa eles tem treinamento de POP (procedimentos operacionais padrão), eles têm uma disciplina específica sobre isso.

4.2.9 Quais os critérios avaliados para efetivação definitiva do jovem aprendiz? Com a efetivação definitiva do jovem a Entidade que o indicou ganha uma maior credibilidade para o encaminhamento de outros?



As entidades hoje que ofertam cursos e dão apoio e orientação quanto ao desenvolvimento de aprendizado no campo profissional, são reconhecidas e muitas renomadas por executarem um ótimo trabalho. As entidades entrevistadas responderam de maneira similar que com o direcionamento e o apoio que os jovens recebem fazendo com que desenvolvam de maneira significativa dentro das empresas, faz sim com que a entidade de apoio ganhe uma maior credibilidade para o recebimento de mais jovens para o programa indicados por as empresas parceiras.

Salientaram que nem sempre foi assim, que esse reconhecimento veio através de um trabalho árduo, desenvolvido com muito empenho e dedicação, as entidades se envolvem diretamente com os jovens, seja no âmbito profissional, seja no âmbito familiar, auxiliam se necessário com atendimento psicológico e buscam trabalhar uma metodologia pedagógica voltada para o bem maior desses menores, de modo que na sua grande maioria chega a sua efetivação dentro da empresa inserida, o que trouxe o nome das entidades como referência para o ensino de cursos e encaminhamentos.

Ambas as empresas X e Y concordaram que as entidades ganham uma maior credibilidade quando os jovens são efetivados, pois o critério de efetivação gira todo em torno do desempenho do menor dentro da empresa, e isso ocorre diretamente com o ensino e apoio das entidades. Para um jovem ser efetivado na empresa ele precisa ter uma comunicação verbal muito boa, ter proatividade, ser disciplinado e as entidades são responsáveis diretamente quanto a isso, ou seja, são elas quem ofertam todo o embasamento para isso ocorrer de maneira eficaz.

4.2.10 Nos dias de hoje a procura pelo primeiro emprego cresceu significativamente. Existe um paradigma de que as oportunidades se abrem para aqueles que têm uma indicação (apadrinhado), vocês concordam com isso? Do ponto de vista da Empresa/Entidade qual a maior dificuldade para os jovens de uma maneira geral ingressar no mercado de trabalho?

Partindo de uma ótica geral a “indicação” para vagas de emprego é uma das maneiras mais praticadas no mercado de trabalho. Entretanto, na visão de quem indica, é extremamente importante o rigor de qual profissional fará recomendação.



O Senac relatou que sim, existe um número alto de indicações, mas que não faz analogia ao apadrinhamento, pois existe todo um cuidado com quem você irá indicar, devido a pessoa levar consigo o nome de quem o indicou, além disso, a indicação só existe quando você já conhece o trabalho e o perfil do profissional ao qual irá encaminhar.

Diferente do apadrinhamento, desse ponto de vista, é totalmente complicado o desenvolver, trazendo inúmeras desvantagens devido o profissional adentrar a empresa por que alguém o colocou lá, a maioria das vezes sem passar por entrevistas, sem a observação do perfil para o cargo que irá exercer, ocasionando vários problemas para a empresa. E a maior dificuldade para os jovens adentrarem no mercado de trabalho é a falta de experiência.

O Senai afirmou que sim, o apadrinhamento existe e que em algumas situações se faz necessário, devido não terem experiência e por muitas das vezes não serem enxergados os seus potenciais, principalmente quando são cargos com uma remuneração maior. A dificuldade para ingressar parte desse princípio.

As empresas X e Y discordam totalmente da palavra imposta indicação, partindo do critério particular da empresa em si. As empresas praticam uma metodologia criteriosa de seleção e recrutamento, partindo de cadastros de currículos no banco de dados, posteriormente serão analisados e selecionados os perfis apropriados para as vagas disponíveis, em seguida são submetidos a avaliações e passam por psicólogos, feito todo esse processo burocrático, se aprovados em todas as etapas, são ingressados na empresa, frisando que por seus próprios méritos.

5. CONCLUSÕES FINAIS

Ao realizar essa pesquisa, pode-se compreender com mais clareza como tramita o processo de contratação dos menores aprendizes e como se desenvolve esse processo na prática. As empresas e entidades executam todo o processo atrelado, através do diálogo contínuo sobre como proceder na rotina desses jovens no âmbito profissional.

Quando os jovens começam a apresentar dificuldades, faz-se necessário identificar a origem do problema, de modo a evitar maiores contratemplos. A grande maioria das empresas dispõe de métodos similares para investigação e orientação para que assim, seja evitado que os menores se desliguem do programa, apenas uma empresa não citou os mesmos.



Conforme relatos, a procura pelo primeiro emprego ainda não atingiu a expectativa esperada, sendo demasiadamente vasto o número de jovens que a população oferece. Considerando que atualmente a oferta de vagas no mercado de trabalho para os jovens cresceu gradativamente, ainda que na sua maioria por obrigatoriedade, a procura quase sempre é por jovens de classe média, outros que já participaram do mesmo programa em outras entidades e ainda por filhos de funcionários de empresas adepta ao programa.

Atualmente as empresas que possuem acima de 15 funcionários são obrigadas a contratar o menor aprendiz, ainda que se saiba que não são todas que seguem a Lei, havendo aquelas que já foram autuadas por não cumprir. Referente às empresas entrevistadas, a maioria alega somente vantagens na contratação, sendo pelo ensino, por diminuir gasto de tempo com desenvolvimento do trabalho que podem agora delegar aos menores, sendo pela gratificação da aprendizagem.

Apenas uma empresa relatou desvantagens, por considerar a idade mínima de 14 anos para ingressar no programa inviável, justificando que menores de 14 a 16 anos não são responsáveis ainda, e ponderou que por ser muito novos não podem transitar e tampouco exercer a maioria das funções que a empresa necessita.

Considerando-se estar falando de jovens em geral, precisamos destacar a educação, a base familiar, o princípio de formação de caráter e ideais como um todo, a organização da empresa que o jovem será inserido, não podendo partir de um ponto de vista individual, sobre como um jovem poderá se desenvolver de maneira satisfatória no âmbito profissional.

Partindo de análise e relatos, independentemente de ser menor ou adulto, problemas aparecerão, cabendo assim, a organização da empresa trabalhar de maneira mais precisa, motivadora e procurar manter um diferencial, ressaltando que, o que é inviável para alguns, para outros funcionam perfeitamente.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ABRAMO, Helena; FREITAS, Maria; SPOSITO, Marilia (org.). Juventude em debate. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2002.

BEE, Helen. **O ciclo vital**. Porto Alegre: Artmed, 1997.

BOOG, G. **Manual de treinamento e desenvolvimento**. 3ª ed. São Paulo: Makron, 1995.
_____ **Manual de gestão de pessoas e equipes**. V 2. São Paulo: Gente, 2002.



BOLWBY, J. **Cuidados maternos e saúde mental**. São Paulo: Martins Fontes, 1988.

BRASIL, A. S.; LEITE, D. ; FREITAS, G. C. ; ARSENIO, J. C. ; BESSA, V. . **Benefícios das empresas em implantação do menor aprendiz**. REVISTA CONEXÃO ELETRONICA, v. 11, p. 823-830, 2014.

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

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm

CARDOSO, Sergio Ricardo Pereira. A Construção do Sujeito Moral: considerações sobre a importância da educação em Kant. 2006. (Apresentação de Trabalho/Comunicação).

CARVALHO, A. V., NASCIMENTO, L. P. **Administração de recursos humanos**. 1ª ed. São Paulo: 1998.

COSTA, A. C. R.; AIDO, E. M. F. ; Fernandes, R.D. . A inserção de aprendizes no mercado de trabalho formal: Um olhar sobre as categorias trabalho e educação.. In: V Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2011, São Luís. Estado, Desenvolvimento e Crise do Capital, 2011.

CLEMENTINO, J. V..**Políticas de Juventude: da Oferta a Demanda. Encontro Vozes. Jovens Brasil**, Brasília/DF, p. 58 - 59, 12 dez. 2004.

DALFOVO, M. S.; LANA, R. A. ; SILVEIRA, A. . Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. RIC@. Revista interdisciplinar científica aplicada, v. 2, p. 01-13, 2008.

EON, Fábio. **O que é responsabilidade social?** Revista ResponsabilidadeSocial.com, 2015. Disponível em <http://www.responsabilidadesocial.com/o-que-e-responsabilidade-social/>. Acesso em 06 de mai. 2017.

FACHIN, Odilia. Fundamentos de metodologia. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003

FORMIGA, Gualdo. **Curso de atividades do departamento pessoal: aplicação racional da legislação do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1998.

FRAGA, M. L. ; SILVA, B. E. P. ; SILVA, M. L. F. ; FRAGA, M. L. . A Contribuição do programa jovem aprendiz na formação profissional: uma análise a partir da ótica dos egressos da região metropolitana de Vitória-ES. In: XXXIX EnANPAD–Encontro nacional da associação de pós-graduação e pesquisa em administração, 2015, BeloHorizonte-MG. XXXIX Encontro da ANPAD, 2015.

FELIZ, Cláudia. **Os avanços e entraves da lei do aprendiz**. Disponível em <http://projetoavivervida.blogspot.com>. Acesso em 19 mai. 2017.

FORTUNATTI, Zulira Fátima de Saibro; LUCAS, Michele Gaboardi. **Jovem aprendiz: benefícios do trabalho na adolescência**. 2013. Disponível em: < http://editora.unoesc.edu.br/index.php/acbs/article/view/3637/pdf_14> . Acesso em: 10 jan. 2014.



GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999.
_____. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007

GUIA TRABALHISTA. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/menor.htm>. Acesso em: 16 de out. 2012

KANT, I. Resposta à pergunta: O que é o esclarecimento? Disponível em: <http://ensinarfilosofia.com.br/__pdfs/e_livors/47.pdf>. Acesso em 17 ago. 2013.

_____. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Trad. Paulo Quintela. Lisboa:Edições 70, 1988.

_____. **Sobre a Pedagogia**. Trad. Francisco CockFontanella. Piracicaba: UNIMEP, 1996.

_____. **Crítica da Razão Prática**. São Paulo: Martin Claret, 2006

KRYNSKI, S. et al. A criança maltratada. São Paulo: ALMED, 1985.

LIMA, E. M.; CASTRO, F. C. **A Escola como espaço de formação do aprendiz de professor: a complexa relação universidade-escola**. In: Farias, M. I. S. de; Lima, M. S. L.; Cavalcante, M. M. D.; Sales, J. A. M. de. (Org.). Didática e a prática de ensino na relação com a formação de professores. 01ed.Fortaleza, CE: EdUECE, 2015, v. 02, p. 00375-00384.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: um enfoque profissional**.4 ed. São Paulo: Futura, 2001.

MÁXIMO, Tais Augusta Cunha de Oliveira. Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do programa jovem aprendiz. Tese de Doutorado. João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba, 2012.

MENDONÇA, Ricardo Nunes de; MAIA, M. G. B.; SALVADOR, Jane (S, J.). Participação em banca de Márcia Moreira Marques. A INCLUSÃO DO MENOR NO MERCADO DE TRABALHO. 2009. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Faculdades Integradas do Brasil. Disponível em: <http://www.ceap.br/material/MAT15042014113802.pdf>. Acesso em agosto de 2017.

MILKOVICH, G. T. BOUDREAU, J. W. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MOREIRA, L. V. C.; RABINOVICH, E. P. (org). **Família e parentalidade: olhares da psicologia e da história**. Curitiba: Juruá, 2011.

NEVES, S. M. **O papel da família na construção da responsabilidade moral sob a perspectiva da Bioética**. In: I Jornada de Bioética, 2015, Curitiba. Anais da I Jorneb, 2014.

OLIVEIRA, M. F.. METODOLOGIA CIENTÍFICA: um manual para a realização de pesquisas em administração. 2011. (Desenvolvimento de material didático ou instrucional - Material didático).



PAPALIA, Diane E.; OLDS, Sally Wendkos; FELDMAN, Ruth Duskin. *Desenvolvimento Humano*. São Paulo: McGraw-Hill, 2009.

PEREIRA, M. C.; LIRA, P. P. B.; PEDROSA, M. I. Observando brincadeiras e conversando com crianças sobre família. In: MOREIRA, L. V. C.; RABINOVICH, E. P. (org). *Família e parentalidade: olhares da psicologia e da história*. Curitiba: Juruá, 2011.

RAGNINI, M. P.; PAGANI, M. M. ; AVILA, R. N. P. ; GIMENEZ, A. M. . **A importância do treinamento e desenvolvimento da mão de obra em uma empresa distribuidora de seguros**. *Revista Eletrônica da Inesul*, v. 19, p. 55-73, 2013.

SANTOS, Ulisses Otávio Elias dos. **O trabalho da criança e do adolescente no Brasil**. Disponível em: <http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/default.asp?>. Acesso em: 25 jan. 2009.

SARRIERA, Jorge Castellá; SILVA, Marli Appelda ; KABBAS, C. P. ; LÓPEZ, V. B. **Formação da identidade ocupacional em adolescentes**. *Estudos de Psicologia (Natal)*. Natal, v.6, n. 1, p. 27-32, 2001.

TEPERMAN, D. Família, parentalidade e época: articulações possíveis. In: MOREIRA, L. V. C.; RABINOVICH, E. P. (org). *Família e parentalidade: olhares da psicologia e da história*. Curitiba: Juruá, 2011.

WINNICOTT, D. W. **Da pediatria à psicanálise: obras escolhidas**. Rio de Janeiro: Imago Ed., 2000.