

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO PRETO
PROGRAMA DE MESTRADO SAÚDE E EDUCAÇÃO
STRICTO SENSU

DIEGO REZENDE ALVES

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ E INSERÇÃO PROFISSIONAL: UMA ANÁLISE
DAS ATIVIDADES FORMATIVAS SOB A PERSPECTIVA DOS EGRESSOS DO
INTERIOR PAULISTA

RIBEIRÃO PRETO – SP
2026

DIEGO REZENDE ALVES

PROGRAMA JOVEM APRENDIZ E INSERÇÃO PROFISSIONAL: UMA ANÁLISE
DAS ATIVIDADES FORMATIVAS SOB A PERSPECTIVA DOS EGRESSOS DO
INTERIOR PAULISTA

Dissertação apresentada à Universidade de
Ribeirão Preto como parte dos requisitos para
obtenção do título de Mestre em Saúde e
Educação.

Orientadora: Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi

RIBEIRÃO PRETO – SP
2026

Ficha catalográfica preparada pelo Centro de Processamento
Técnico da Biblioteca Central da UNAERP

- Universidade de Ribeirão Preto -

ALVES, Diego Rezende, 1991-

A474p Programa Jovem Aprendiz e inserção profissional: uma análise
das atividades formativas sob a perspectiva dos egressos do interior
paulista / Diego Rezende Alves. – Ribeirão Preto, 2026.

97 f. : il.

Orientador (a): Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi.

Dissertação (Mestrado em Saúde e Educação) – Universidade
de Ribeirão Preto (UNAERP), Ribeirão Preto, 2026.

DIEGO REZENDE ALVES

**PROGRAMA JOVEM APRENDIZ E INSERÇÃO PROFISSIONAL: UMA ANÁLISE
DAS ATIVIDADES FORMATIVAS SOB A PERSPECTIVA DOS EGRESSOS DE
UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO DO INTERIOR PAULISTA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Saúde e
Educação da Universidade de Ribeirão
Preto para obtenção do título de Mestre
em Saúde e Educação.

Área de Concentração: Ensino de Ciências da Saúde

Data da defesa: 24 de fevereiro de 2026

Resultado: Aprovado

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente



JULIANA CHIARETTI NOVI

Data: 24/02/2026 21:31:49-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi
Presidente/UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto

Documento assinado digitalmente



EDILSON CARLOS CARITA

Data: 24/03/2026 17:04:19-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Edilson Carlos Carita
UNAERP – Universidade de Ribeirão Preto

Documento assinado digitalmente



MIRIAM PINHEIRO BUENO

Data: 25/02/2026 08:34:17-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Profa. Dra. Miriam Pinheiro Bueno
UEMG – Universidade Estadual de Minas Gerais

**RIBEIRÃO PRETO
2026**

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus pela oportunidade de poder concluir esta etapa em minha vida;

Agradeço aos meus pais, Carlos e Leila por me apoiar em relação às escolhas profissionais que realizei, sempre com muita dedicação, preocupação e zelo;

Agradeço a minha tia Zilda pelo total apoio durante todo o processo de construção deste projeto de pesquisa;

Agradeço a instituição Senac, na qual atualmente exerço atividade profissional, pelo apoio e parceria na construção desta etapa;

Fico muito feliz e assim agradeço às professoras e professores que pude conhecer e cursar disciplinas ao longo do programa de mestrado, me ensinando, orientando e guiando no processo de estudo;

Agradeço à professora Dra. Juliana Vendruscolo pelo carinho, momentos de escuta realizados mediante anseios, dúvidas sobre minhas escolhas profissionais, na qual foi de grande valia.

Agradeço a Profa. Dra. Teresinha Pavanello Godoy pela oportunidade de poder ter realizado estágio profissional durante o programa de mestrado em suas disciplinas acadêmicas;

Também não poderia deixar de agradecer à minha professora orientadora Dra. Karina de Melo Conte pelo total apoio, auxílio e supervisão desta longa construção do projeto.

Por fim, agradeço a Profa. Dra. Juliana Chiaretti Novi por todo o suporte dado a minha jornada de elaboração desta dissertação, pelas orientações e atenção recebida, na qual teve muita valia para que este trabalho fosse finalizado com êxito.

RESUMO

Este estudo analisou as atividades formativas do Programa Jovem Aprendiz e suas contribuições para a inserção no mundo do trabalho, a partir da perspectiva de egressos de uma instituição de ensino no interior de São Paulo. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, com dados coletados por questionário e Grupo Focal, analisados por meio de análise de conteúdo temática. Os resultados indicam que o programa favorece a inclusão social e profissional, destacando-se a articulação entre formação técnica e experiência prática como diferencial. Embora bem avaliadas, as metodologias demandam maior diversificação e acompanhamento dos egressos. Foi concluído, frente ao exposto, que o programa contribui para a construção de trajetórias profissionais, mas requer maior integração entre teoria e prática e estratégias de monitoramento contínuo. Como contribuição, propõe-se um Guia Técnico-Pedagógico e um Protocolo de Acompanhamento de Egressos.

Palavras-chave: Programa Aprendizagem; Jovem Aprendiz; Mundo do Trabalho; Inserção Profissional; Egressos.

ABSTRACT

This study analyzed the training activities of the Young Apprentice Program and their contributions to labor market insertion, from the perspective of graduates of an educational institution in the interior of São Paulo. It is a qualitative, exploratory, and descriptive study, with data collected through a questionnaire and focus group, and analyzed using thematic content analysis. The results indicate that the program promotes social and professional inclusion, highlighting the integration between technical training and practical experience as a key differential. Although the methodologies were well evaluated, participants pointed to the need for greater diversification and post-program follow-up. It is concluded that the program contributes to the development of professional trajectories, but requires stronger integration between theory and practice, as well as continuous monitoring strategies. As a contribution, this study proposes a Technical-Pedagogical Guide and a Graduate Follow-up Protocol.

Keywords: Apprenticeship Program; Youth Apprentice; World of Work; Professional Insertion; Graduates.

LISTA DE ABREVIATURAS

ART.	Artigo
APP	Aplicativo
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CNC	Confederação Nacional do Comércio
CIEE	Centro de integração Impresa-Escola
CMDCA	Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
EPP'S	Empresas de Pequeno Porte
ESLF'S	Entidades Sem Fins Lucrativo
FGTS	Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço
GF	Grupo Focal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PA	Programa Aprendizagem
PNPE	Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego
SINAJUVE	Sistema Nacional de Juventude
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem e Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem ao Transporte
SESC	Serviço Social do Comércio
SESCOOP	Serviço de Aprendizagem do Cooperativismo
SESI	Serviço Social da Indústria
SISTEMA S	Agrupamento de instituições voltadas para treinamento profissional (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESC, SESCOOP, SESI)
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
VC	Variável Contínua
VD	Variável Discreta

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
1.1	JUSTIFICATIVA	14
1.2	OBJETIVO GERAL	16
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
2	REVISÃO DE LITERATURA	17
2.1	HISTÓRIA DOS JOVENS – JUVENTUDE COMO UMA CONSTRUÇÃO.....	17
2.2	O MUNDO DO TRABALHO E O JOVEM	19
2.3	NÚCLEO DA LEI DO APRENDIZ AO PROGRAMA APRENDIZAGEM JOVEM APRENDIZ: A TRAJETÓRIA E O MARCO LEGAL PARA A INSERÇÃO AO MUNDO DO TRABALHO.....	25
2.4	O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ	29
3	METODOLOGIA.....	33
3.1	NATUREZA DO ESTUDO	33
3.2	LOCAL DE INVESTIGAÇÃO	34
3.3	POPULAÇÃO E AMOSTRA	36
3.4	PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	37
3.4.1	Protocolo de Intervenção.....	39
3.4.2	Critérios de Inclusão.....	41
3.4.3	Critérios de Exclusão.....	41
3.5	ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS 1	43
3.6	ANÁLISE DE DADOS.....	44
3.6.1	Questionário	44
3.6.2	Grupo Focal.....	44
3.7	PROCEDIMENTO DE ELABORAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO- PEDAGÓGICO.....	45

3.7.1 Percurso de Construção e Metodologia Aplicada.....	45
3.7.2 Alinhamento entre os Resultados da Pesquisa e o Produto.....	46
3.7.3 Potencial de Aplicabilidade e Impacto	47
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	48
5 CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS.....	66
ANEXO A	70
ANEXO B	72
ANEXO C	73
APÊNDICE I.....	89
APÊNDICE II.....	92
APÊNDICE III.....	95
APÊNDICE IV.....	97

1 INTRODUÇÃO

No contexto atual brasileiro, o ingresso dos jovens no mercado de trabalho tem se mostrado um desafio considerável, especialmente para aqueles sem experiência prévia, tornando ainda mais difícil a construção de uma trajetória profissional estável, principalmente entre os anos de 2021 e 2024, quando o Brasil passou por transformações significativas no mercado de trabalho voltado à população jovem. Os brasileiros com idades entre 14 e 24 anos enfrentaram um lento processo de reinserção econômica após os impactos severos da pandemia de Covid-19, que ampliou a exclusão social e comprometeu o acesso ao ensino e ao emprego formal. Nesse cenário, políticas públicas como os programas de aprendizagem e de estágio desempenharam um papel estratégico ao promover oportunidades de ingresso no mercado e mitigar a vulnerabilidade social juvenil (Mont’Alvão; Ribeiro, 2020).

Dentre essas iniciativas, o Programa Jovem Aprendiz, instituído pela Lei nº 10.097/2000, se destaca como uma relevante política pública voltada à inserção de adolescentes e jovens no mundo do trabalho. Ao promover simultaneamente a formação técnico-profissional e o acesso a direitos sociais, o programa tem sido crucial para a integração de jovens no mercado de trabalho formal. A legislação estabelece que empresas de médio e grande porte devem contratar um percentual de jovens entre 14 a 24 anos como aprendizes, garantindo-lhes formação teórica — geralmente realizada em instituições qualificadas — e prática profissional supervisionada no ambiente de trabalho (Borges, 2010; Magalhães; Granja, 2021).

Em 2021, o país registrava cerca de 12,7 milhões de jovens entre 15 e 29 anos que não estudavam nem trabalhavam — os chamados “nem-nem” —, o que representava mais de um quarto desse grupo etário. Nos anos seguintes, observou-se uma redução gradual desse contingente: em 2022, esse número caiu para 10,9 milhões e em 2023, entre jovens de 14 a 24 anos, foram registrados 4,88 milhões nessa condição. Já no primeiro trimestre de 2024, a cifra recuou para 4,62 milhões, o que representa uma queda de 0,95 % em relação ao ano anterior. Apesar da tendência de melhora, a presença de milhões de jovens desconectados do sistema educacional e do mercado de trabalho revela um problema estrutural e persistente. A combinação entre baixa escolaridade e a falta de oportunidades formais explicam, em grande parte, esse fenômeno, como observam Cunha e Guimarães-Iosif (2023), que

ênfatizam a importância da educação para a redução dessa condição de exclusão social.

No que diz respeito à inserção ocupacional, os dados também apontam avanços moderados. Em 2024, dos 34 milhões de brasileiros entre 14 e 24 anos, cerca de 14 milhões estavam ocupados. Entretanto, a informalidade ainda prevalece com aproximadamente 45 % desses jovens — ou 6,3 milhões — que exerciam atividades sem registro em carteira ou direitos trabalhistas garantidos. Além disso, 3,2 milhões de jovens estavam desempregados, o que mantém elevada a taxa de desocupação juvenil. Ainda que em queda, essa taxa atingiu 14,2 % em 2024 entre jovens de 15 a 29 anos — patamar que já superou os 20 % em anos anteriores e permanece significativamente acima da média nacional. A informalidade no mercado de trabalho juvenil é um desafio estrutural ainda presente, como evidenciam os autores Duarte, Silveira Neto e Silva (2023), ao mostrarem como fatores a localização geográfica e a falta de qualificação técnica contribuindo para o aumento da informalidade entre os jovens urbanos.

Em meio a esse cenário, o Programa Jovem Aprendiz tem se mostrado uma ferramenta importante não só para a inserção inicial no mercado de trabalho, mas também para a formação profissional e cidadã. A proposta de aprendizagem está alinhada à concepção de juventude como uma fase de transição, marcada por desafios educacionais, sociais e laborais (Groppo, 2017; Camarano *et al.*, 2020). Mais do que inserir os jovens no mercado de trabalho, o programa busca contribuir para seu desenvolvimento integral — pessoal, social e profissional —, atuando como um mecanismo de enfrentamento das desigualdades e ampliação de oportunidades (Lima, 2020). A inserção inicial no mundo do trabalho por meio do Programa Jovem Aprendiz contribui para o desenvolvimento de competências socioemocionais e profissionalizantes, como responsabilidade, disciplina, autonomia e autoconfiança, favorecendo também a empregabilidade e a percepção de desenvolvimento profissional ao longo da participação no programa. Para muitos jovens, a participação no Programa Jovem Aprendiz representa um marco simbólico em sua trajetória, sinalizando o início da vida adulta e a conquista de autonomia, sobretudo entre aqueles oriundos de contextos de vulnerabilidade social, nos quais a inserção no mercado de trabalho assume papel central na transição para a vida adulta e na construção de identidade profissional (Barbosa; Costa; Marra, 2025).

O número de aprendizes passou de cerca de 500 mil em 2022 para 602 mil em 2024, enquanto o quantitativo de estagiários aumentou de 642 mil em 2023 para 877 mil em 2024, representando um crescimento expressivo de 37% em apenas um ano (Brasil, 2024; Abres, 2024). Esses mecanismos não apenas ampliam o acesso ao mercado formal, como também oferecem oportunidades de formação prática e qualificação profissional, contribuindo para a empregabilidade juvenil (OIT, 2018). No entanto, considerando a dimensão da juventude brasileira, que ultrapassa os 34 milhões de indivíduos, a abrangência desses programas ainda se mostra limitada frente à demanda social existente (IBGE, 2023).

A importância dos programas de aprendizagem foi amplamente discutida por Cerqueira-Santos, Melo e Koller (2014), que indicaram que tais programas têm impacto direto na melhoria das condições de empregabilidade dos jovens, sendo um elo essencial para reduzir a transição do jovem do ambiente escolar para o mercado de trabalho formal.

Diversos estudos evidenciam que o Programa Jovem Aprendiz não apenas proporciona experiência profissional, mas também impacta positivamente na autoestima dos jovens, aumenta sua motivação para os estudos e fortalece a construção de seus projetos de vida, contribuindo para mudanças pessoais e sociais significativas percebidas pelos próprios participantes (Mandelli, 2025). No entanto, o Programa Jovem Aprendiz ainda enfrenta desafios importantes no seu processo de implementação e nos resultados de longo prazo. Dentre os principais obstáculos estão a insuficiente articulação entre formação teórica e prática, a dificuldade de continuidade dos jovens no mercado de trabalho formal após o encerramento do contrato de aprendizagem e as barreiras estruturais que limitam o acesso equitativo às oportunidades de formação e inclusão profissional, o que aponta para a necessidade de fortalecimento das políticas públicas e maior integração entre educação e trabalho (Silva; Oliveira, 2025; Magalhães; Granja, 2021). Além disso, ao combinar formação profissional com cidadania, o Programa Jovem Aprendiz se destaca como uma ferramenta de transformação social. Ao proporcionar espaços de aprendizagem e convivência no ambiente corporativo, ele amplia o repertório sociocultural dos jovens e fortalece redes de apoio, promovendo o protagonismo juvenil e reafirmando o jovem como sujeito de direitos (Máximo, 2012; Lima, 2020).

Em síntese, o período entre 2021 e 2024 foi marcado por avanços graduais no enfrentamento do desemprego juvenil no Brasil. Observa-se a redução do contingente de jovens que não estão inseridos em atividades de estudo ou trabalho, bem como o crescimento de iniciativas formais, como a aprendizagem e o estágio, configurando sinais positivos, ainda que insuficientes diante da magnitude do problema (IBGE, 2023; Brasil, 2024). Para consolidar esses progressos e promover uma inclusão produtiva mais robusta, é imprescindível expandir o acesso à educação de qualidade, combater a informalidade e fortalecer políticas públicas voltadas à juventude, sobretudo aquelas que priorizam a qualificação profissional e o primeiro emprego com direitos garantidos (Mont'alvão; Ribeiro, 2020; OIT, 2018).

Portanto, o presente estudo tem como propósito analisar as contribuições do Programa Jovem Aprendiz para a atuação dos jovens no mundo do trabalho, bem como avaliar sua efetividade no que se refere à inserção laboral e ao exercício da cidadania após o término do programa.

1.1 JUSTIFICATIVA

A inclusão de jovens no mercado de trabalho sempre foi um desafio no Brasil, e o contexto atual, marcado por altas taxas de desemprego e desigualdades socioeconômicas, intensifica a dificuldade de acesso dos jovens em relação a oportunidades de emprego formal. Nesse cenário, o Programa Jovem Aprendiz, instituído pela Lei nº 10.097/2000, se configura como uma importante política pública voltada para a formação e a inclusão profissional dos adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. A relevância do programa está não apenas na oferta de uma experiência prática em empresas de médio e grande porte, mas também no seu papel de promover uma educação profissionalizante, aliando a formação teórica à prática supervisionada no ambiente de trabalho.

O programa não apenas facilita o primeiro contato dos jovens com o mercado de trabalho formal, mas também contribui para o desenvolvimento de competências socioemocionais, como a responsabilidade, disciplina e autonomia; aspectos essenciais para a vida adulta e profissional. Ao inserir os jovens no contexto corporativo, o programa ajuda a moldar uma visão mais clara de suas possibilidades profissionais, fortalecendo a autoestima e a confiança dos participantes em suas

capacidades. Ainda, ao proporcionar capacitação técnica, o programa melhora significativamente as perspectivas de empregabilidade a longo prazo, o que se reflete na redução da taxa de desemprego juvenil e no fortalecimento da cidadania desses indivíduos.

Outro ponto relevante é que o Jovem Aprendiz também atua como uma ferramenta de redução de desigualdades sociais, promovendo a inclusão de jovens de diversas classes sociais, especialmente aqueles que se encontram em contextos de vulnerabilidade. O acesso a um emprego formal, com direitos trabalhistas garantidos e a oportunidade de aprender uma profissão, representa uma chance significativa de transformação social. Assim, o programa não só beneficia os jovens diretamente envolvidos, mas também contribui para o fortalecimento da coesão social, ao promover a equidade no acesso a oportunidades.

O estudo tem como propósito analisar as contribuições do Programa Jovem Aprendiz para a atuação dos jovens no mundo do trabalho, bem como avaliar sua efetividade no âmbito laboral e no exercício da cidadania após o término do programa. Busca-se, ainda, compreender de que forma as atividades formativas desenvolvidas no contexto da aprendizagem profissional influenciam a inserção laboral e a trajetória dos jovens egressos. Portanto, a análise da efetividade do Programa Jovem Aprendiz, seus benefícios e a satisfação dos participantes são fundamentais para compreender seu impacto real na vida dos jovens, em sua trajetória profissional e na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. A importância desse estudo reside na possibilidade de identificar melhorias e ajustes que possam ampliar a eficácia do programa, garantindo que um número maior de jovens tenha acesso a essas oportunidades e consiga, de fato, transformar sua trajetória por meio da aprendizagem.

Do ponto de vista científico, este estudo justifica-se pela necessidade de ampliar a produção de conhecimento sobre os efeitos das atividades formativas do Programa Jovem Aprendiz a partir da perspectiva dos próprios egressos.

Ademais, o estudo se justifica por seu caráter aplicado, ao subsidiar a elaboração de um Guia Técnico-Pedagógico e de um Protocolo de Acompanhamento de Egressos, com potencial de contribuição direta para instituições formadoras e gestores do Programa Jovem Aprendiz.

O Guia Técnico-Pedagógico e o Protocolo de Acompanhamento de Egressos podem ser aplicados em instituições formadoras do Programa Jovem Aprendiz, bem como por gestores públicos e privados envolvidos com políticas de aprendizagem profissional, podendo contribuir para o aprimoramento das práticas formativas, do monitoramento de resultados e do acompanhamento da trajetória profissional dos jovens após o término do programa.

1.2 OBJETIVO GERAL

Analisar as contribuições das atividades formativas do Programa Jovem Aprendiz para a inserção no mundo do trabalho e para o exercício da cidadania, a partir da perspectiva de jovens egressos do interior no estado de São Paulo.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar as principais contribuições do Programa Jovem Aprendiz para a atuação dos jovens no mercado de trabalho.
- Avaliar a efetividade do programa na inserção laboral dos egressos após o seu término.
- Analisar o desenvolvimento de competências profissionais e socioemocionais adquiridas durante a participação no programa.
- Investigar a percepção dos egressos sobre as atividades formativas (teóricas e práticas).
- Verificar a relação entre a formação recebida e a trajetória profissional dos jovens após o programa.
- Examinar a contribuição do programa para o exercício da cidadania e inclusão social dos participantes.
- Identificar possíveis lacunas e oportunidades de melhoria no programa.
- Subsidiar a elaboração de um Guia Técnico-Pedagógico e de um Protocolo de Acompanhamento de Egressos.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 HISTÓRIA DOS JOVENS: JUVENTUDE COMO UMA CONSTRUÇÃO

O trabalho ocupa posição central na organização da vida social, constituindo-se como elemento estruturante das relações sociais, da produção material e da construção das identidades individuais. Nas sociedades capitalistas contemporâneas, essa centralidade assume contornos contraditórios, pois o trabalho pode representar simultaneamente fonte de realização, autonomia e pertencimento social, bem como espaço de exploração, precarização e desigualdade. Compreender o trabalho exige situá-lo historicamente e analisá-lo para além de sua dimensão estritamente econômica, incorporando seus aspectos sociais, simbólicos e subjetivos (Antunes, 2018; Cardoso, 2020).

As transformações recentes do mundo do trabalho, marcadas pela intensificação da precarização, pela exigência crescente de qualificação e pelas dificuldades de inserção profissional da juventude, ampliam os desafios enfrentados pelos jovens na transição da escola para o trabalho. Essas dificuldades afetam de maneira desigual diferentes segmentos juvenis, incidindo de forma mais intensa sobre jovens oriundos de contextos socialmente vulneráveis. Nesse cenário, o papel das políticas públicas torna-se central na mediação entre juventude, educação e trabalho.

Segundo Marx (Borges, 2010), o trabalho é o processo pelo qual o ser humano se relaciona com a natureza, transformando-a de forma consciente e planejada, ao mesmo tempo em que se transforma enquanto ser social. Historicamente situado, o trabalho funda a sociabilidade humana e organiza as relações sociais em determinado modo de produção. A origem etimológica do termo *trabalho*, derivada do latim *tripalium*, remete à ideia de sofrimento e coerção, evidenciando sua associação histórica a relações de dominação e desigualdade, especialmente para as classes subalternas (Martins, 2013).

Além da dimensão econômica, Friedmann (1983) enfatiza que o trabalho influencia múltiplas dimensões da vida humana — técnicas, fisiológicas, morais, sociais e econômicas — podendo contribuir para o equilíbrio do indivíduo e sua inserção nos grupos sociais. Entretanto, essas potencialidades não se realizam de forma igualitária, sendo condicionadas pelas transformações recentes do mundo do

trabalho, marcadas pela flexibilização, informalidade e precarização das relações laborais (Antunes, 2020).

A juventude é marcada por transições, expectativas e construção de projetos de vida, nos quais o trabalho ocupa papel central. Contudo, a inserção juvenil ocorre de forma desigual, refletindo disparidades sociais, econômicas e educacionais da sociedade brasileira. Compreender a juventude no plural permite reconhecer a diversidade de trajetórias, condicionadas por fatores como classe social, raça, gênero e território (Sposito, 2017; Dayrell, 2016).

Jovens de classes médias e altas tendem a prolongar sua permanência no sistema educacional, acumulando capital cultural e adiando o ingresso no mercado de trabalho, enquanto jovens de classes populares frequentemente ingressam precocemente em ocupações informais e instáveis, comprometendo estudos e ampliando riscos de trajetórias profissionais precárias (Dayrell, 2016).

A exclusão social juvenil não se explica apenas por características individuais, mas pelas oportunidades desigualmente distribuídas. Marques (2010) define pobreza como a ausência de bem-estar e de acesso a recursos materiais e simbólicos, impactando a inserção qualificada no mercado de trabalho. Jovens em vulnerabilidade social são frequentemente associados a discursos de violência e desvio, reforçando estigmas e limitando oportunidades (Abramo, 2015).

No Brasil, altas taxas de informalidade, desemprego e subocupação dificultam o acesso dos jovens ao emprego formal, sendo a escolarização incompleta e a distorção idade-série obstáculos relevantes (IBGE, 2023).

A combinação entre baixa escolaridade e inserção precoce no trabalho pode gerar impactos negativos no desenvolvimento, prejudicando desempenho escolar, saúde física e mental e construção da identidade (Amazarray et al., 2009; Kingston; Rose, 2015).

Desigualdades raciais, de gênero e territoriais intensificam esse quadro: jovens negros, mulheres, residentes em territórios periféricos e com baixa escolaridade enfrentam maiores dificuldades, ocupando postos instáveis, com menores salários e proteção social (Cardoso, 2020).

O descompasso entre a formação educacional e as demandas do mercado de trabalho limita a inserção profissional e a construção de trajetórias estáveis. Em

contextos de crise econômica, jovens tendem a ser os primeiros a perder empregos e os últimos a se reinserir.

A construção de projetos profissionais na juventude ocorre em cenário de incertezas, marcado por transformações econômicas, sociais e tecnológicas (Dib; Castro, 2009). Experiências precárias de trabalho precoce geram efeitos duradouros, aumentando probabilidade de desemprego recorrente, baixos salários e problemas de saúde (Schwandt; Von Wachter, 2019).

Políticas públicas que articulem educação, formação profissional e proteção social são fundamentais para reduzir desigualdades e garantir trajetórias profissionais mais seguras (OIT, 2020; 2023).

A Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) regulamenta a contratação de jovens em regime de aprendizagem, articulando experiência prática, formação teórica e proteção legal. Este marco normativo fundamenta políticas públicas de inserção protegida, que serão aprofundadas no próximo capítulo, com foco no Programa Jovem Aprendiz e seu papel na construção de trajetórias profissionais mais justas e inclusivas.

2.2 O MUNDO DO TRABALHO E O JOVEM

As transformações recentes do mundo do trabalho, marcadas pela intensificação da precarização, pela exigência crescente de qualificação e pelas dificuldades de inserção profissional da juventude, têm ampliado os desafios enfrentados pelos jovens na transição da escola para o trabalho. Conforme discutido no capítulo anterior, essas dificuldades afetam de maneira desigual os diferentes segmentos juvenis, incidindo de forma mais intensa sobre jovens oriundos de contextos socialmente vulneráveis. Nesse cenário, o papel das políticas públicas torna-se central na mediação entre juventude, educação e trabalho.

No Brasil, a consolidação de políticas voltadas à inserção protegida de adolescentes e jovens no mercado de trabalho representa uma resposta institucional às desigualdades que historicamente marcam o acesso ao primeiro emprego. A Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000) insere-se nesse contexto como um marco normativo fundamental, ao regulamentar a contratação de jovens em regime de aprendizagem e ao estabelecer a articulação entre formação teórica, experiência

prática e garantia de direitos trabalhistas. Tal legislação reforça a compreensão de que o trabalho juvenil deve ser concebido não apenas como meio de geração de renda, mas como parte de um processo formativo mais amplo.

O Programa Jovem Aprendiz emerge, assim, como uma política pública estratégica para a promoção do trabalho decente entre adolescentes e jovens, ao propor um modelo de inserção profissional que busca equilibrar as demandas do mercado de trabalho com as necessidades de desenvolvimento educacional e social da juventude. Ao estabelecer limites para a jornada de trabalho, assegurar direitos trabalhistas e vincular a experiência profissional à formação técnico-profissional, o programa busca minimizar os efeitos da inserção precoce e precária no mundo do trabalho, amplamente discutidos na literatura.

Além de seu caráter normativo, o Programa Jovem Aprendiz assume relevância social ao priorizar a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade, contribuindo para a redução das desigualdades no acesso ao emprego formal. Ao possibilitar a vivência do trabalho em condições protegidas, o programa favorece o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, a construção da identidade profissional e o fortalecimento dos projetos de vida dos jovens participantes.

Entretanto, apesar de seus avanços, o Programa Jovem Aprendiz apresenta limites e desafios relacionados à sua implementação, à oferta de vagas, à qualidade da formação oferecida e à articulação entre os diferentes atores envolvidos, como empresas, instituições formadoras e o Estado. Dessa forma, torna-se necessário analisar criticamente essa política pública, considerando tanto seus fundamentos legais quanto seus impactos e contradições no contexto do mercado de trabalho juvenil brasileiro.

Diante disso, este capítulo tem como objetivo analisar o Programa Jovem Aprendiz, abordando seus marcos legais, seus princípios orientadores e seu papel na inserção profissional dos jovens, bem como discutir suas potencialidades e limites enquanto política pública de juventude. Ao fazê-lo, busca-se compreender em que medida o programa contribui para a construção de trajetórias profissionais mais protegidas e para a redução das desigualdades que caracterizam a relação entre juventude e trabalho no Brasil.

O trabalho ocupa posição central na organização da vida social, constituindo-se como elemento estruturante das relações sociais, da produção material e da construção das identidades individuais. Nas sociedades capitalistas contemporâneas, essa centralidade assume contornos contraditórios, uma vez que o trabalho pode representar simultaneamente fonte de realização, autonomia e pertencimento social, bem como espaço de exploração, precarização e desigualdade. Assim, compreender o trabalho exige situá-lo historicamente e analisá-lo para além de sua dimensão estritamente econômica, incorporando seus aspectos sociais, simbólicos e subjetivos (Antunes, 2018; cardoso, 2020).

Sob a perspectiva clássica, Marx compreende o trabalho como o processo por meio do qual o ser humano se relaciona com a natureza, transformando-a de forma consciente e planejada, ao mesmo tempo em que se transforma enquanto ser social. Trata-se de uma atividade historicamente situada, que funda a sociabilidade humana e organiza as relações sociais em determinado modo de produção (Marx, 1985, apud Borges, 2010). A própria origem etimológica do termo trabalho, derivada do latim *tripalium*, remete à ideia de sofrimento e coerção, evidenciando que, historicamente, o trabalho esteve associado a relações de dominação e desigualdade, sobretudo para as classes subalternas (Martins, 2013).

No desenvolvimento do pensamento social, o trabalho passa a ser compreendido também como fator de integração social e de construção da subjetividade. Friedmann (1983) destaca que o trabalho influencia múltiplas dimensões da vida humana — técnicas, fisiológicas, morais, sociais e econômicas — podendo contribuir para o equilíbrio do indivíduo e sua inserção nos grupos sociais. No entanto, como apontam análises contemporâneas, essas potencialidades não se realizam de forma igualitária, sendo fortemente condicionadas pelas transformações recentes do mundo do trabalho, marcadas pela flexibilização, informalidade e precarização das relações laborais (Antunes, 2020).

Essas transformações afetam de maneira particularmente intensa a juventude. A juventude constitui um período marcado por transições, expectativas e pela construção de projetos de vida, nos quais o trabalho ocupa papel central. Contudo, a inserção juvenil no mundo do trabalho ocorre de forma desigual, refletindo as profundas disparidades sociais, econômicas e educacionais existentes na sociedade brasileira. A compreensão da juventude no plural permite reconhecer a diversidade de

trajetórias juvenis, condicionadas por fatores como classe social, raça, gênero e território (Sposito, 2017; Dayrell, 2016).

Enquanto jovens pertencentes às classes médias e altas tendem a prolongar sua permanência no sistema educacional, acumulando capital cultural e adiando o ingresso no mercado de trabalho, jovens oriundos das classes populares frequentemente se veem compelidos a ingressar precocemente no mundo do trabalho. Essa inserção antecipada ocorre, em muitos casos, em ocupações informais, instáveis e socialmente desvalorizadas, comprometendo a continuidade dos estudos e ampliando os riscos de trajetórias profissionais marcadas pela precariedade (DAYRELL, 2016; GUIMARÃES, 2019).

A relação entre trabalho e pobreza evidencia que a exclusão social não pode ser explicada apenas por características individuais, mas sobretudo pelas oportunidades desigualmente distribuídas na sociedade. Marques (2010) destaca que a pobreza deve ser compreendida como a ausência de bem-estar e de acesso a recursos materiais e simbólicos, o que impacta diretamente as possibilidades de inserção qualificada no mercado de trabalho. Nesse contexto, jovens em situação de vulnerabilidade social têm sido historicamente associados a discursos que os vinculam a problemas sociais, como violência e desvio, o que contribui para a reprodução de estigmas e para a limitação de suas oportunidades (ABRAMO, 2015).

No Brasil, a inserção dos jovens no mercado de trabalho ocorre em um cenário marcado por altas taxas de informalidade, desemprego e subocupação. Dados recentes da PNAD Contínua indicam que os jovens apresentam maior dificuldade de acesso ao emprego formal e maior exposição a vínculos precários quando comparados a outros grupos etários (IBGE, 2023). Além disso, a escolarização incompleta e a elevada distorção idade-série continuam sendo obstáculos relevantes para a inserção profissional qualificada da juventude brasileira, especialmente entre jovens de baixa renda.

Estudos nacionais e internacionais apontam que a combinação entre baixa escolaridade e inserção precoce no trabalho pode gerar impactos negativos no desenvolvimento dos jovens, comprometendo o desempenho escolar, a saúde física e mental e a construção da identidade. Pesquisas indicam que jornadas prolongadas de trabalho estão associadas a maior incidência de comportamentos de risco,

dificuldades acadêmicas e problemas de saúde ao longo da vida (AMAZARRAY et al., 2009; KINGSTON; ROSE, 2015).

As desigualdades raciais, de gênero e territoriais intensificam ainda mais esse quadro. Jovens negros, mulheres, residentes em territórios periféricos e com baixa escolaridade enfrentam maiores dificuldades de inserção e tendem a ocupar postos de trabalho mais instáveis, com menores salários e menor proteção social (CARDOSO, 2020; GUIMARÃES; HIRATA, 2021). Essas condições contribuem para a reprodução intergeracional das desigualdades sociais e para a manutenção de trajetórias profissionais marcadas pela precariedade.

Outro desafio central diz respeito ao descompasso entre a formação educacional oferecida pelas instituições de ensino e as demandas do mercado de trabalho contemporâneo. A manutenção de currículos pouco articulados às transformações tecnológicas e produtivas limita as possibilidades de inserção profissional e de construção de trajetórias laborais mais estáveis para os jovens (MORAIS, 2015). Esse cenário se agrava em contextos de crise econômica, nos quais os jovens tendem a ser os primeiros a perder seus postos de trabalho e os últimos a se reinserirem no mercado.

A literatura evidencia que experiências precárias de inserção no mercado de trabalho no início da vida adulta produzem efeitos duradouros, comprometendo as trajetórias profissionais futuras e ampliando a probabilidade de desemprego recorrente, baixos salários e problemas de saúde ao longo da vida (CRUCES; HAM; VIOLLAZ, 2012; SCHWANDT; VON WACHTER, 2019). Tais evidências reforçam a importância de políticas públicas que assegurem uma transição protegida e qualificada da juventude para o mundo do trabalho.

Nesse contexto, torna-se fundamental o investimento em políticas públicas de juventude que articulem educação, formação profissional e inclusão social, considerando a diversidade das experiências juvenis. Programas voltados à qualificação profissional associados à escolarização e à proteção social contribuem para ampliar as oportunidades de inserção no mercado de trabalho e para o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, como comunicação, trabalho em equipe, autonomia e resolução de problemas (OIT, 2020; 2023).

A construção de projetos profissionais na juventude ocorre, portanto, em um cenário de incertezas, marcado por transformações econômicas, sociais e

tecnológicas que impactam profundamente a relação dos jovens com o trabalho e com o futuro. Como destacam Dib e Castro (2009), o ingresso no mundo do trabalho é vivenciado como um período de tensões e questionamentos, exigindo dos jovens constantes adaptações diante de trajetórias laborais cada vez mais instáveis.

Diante desse cenário, reafirma-se a necessidade de políticas públicas que reconheçam o trabalho como dimensão central da vida juvenil, mas que assegurem condições dignas, protegidas e articuladas ao desenvolvimento integral dos jovens. O investimento em programas de formação profissional, aliado à ampliação do acesso à educação de qualidade e à promoção do trabalho decente, constitui um caminho fundamental para a redução das desigualdades sociais e para a construção de trajetórias juvenis mais justas e inclusivas.

Diante das transformações contemporâneas do mundo do trabalho e das dificuldades enfrentadas pelos jovens em seus processos de inserção profissional, evidencia-se a necessidade de políticas públicas que promovam uma transição protegida da juventude para o mercado de trabalho. A literatura analisada demonstra que a inserção precoce, desregulada e marcada pela precarização tende a comprometer trajetórias profissionais futuras, ampliando desigualdades sociais e limitando as possibilidades de desenvolvimento integral dos jovens.

Nesse contexto, a articulação entre educação, trabalho e proteção social emerge como elemento central para a construção de políticas públicas voltadas à juventude. Programas que associam formação profissional, permanência no sistema educacional e garantia de direitos trabalhistas mostram-se estratégicos para mitigar os efeitos da precarização e ampliar as oportunidades de inserção qualificada no mercado de trabalho, especialmente para jovens em situação de vulnerabilidade social (GUIMARÃES, 2019; OIT, 2020).

No Brasil, a institucionalização de políticas públicas voltadas à juventude reflete o reconhecimento do trabalho como dimensão fundamental da condição juvenil. A Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), ao regulamentar a contratação de adolescentes e jovens em regime de aprendizagem, representa um marco nesse processo, ao propor uma forma de inserção profissional que articula experiência prática, formação teórica e proteção legal. Essa política se insere em um conjunto mais amplo de ações voltadas à promoção do trabalho decente e à redução das desigualdades no acesso ao emprego formal.

O Programa Jovem Aprendiz, nesse sentido, pode ser compreendido como uma resposta institucional às contradições do mercado de trabalho juvenil, caracterizado pela dificuldade de acesso ao primeiro emprego, pela exigência crescente de qualificação e pela permanência de formas precárias de ocupação. Ao estabelecer limites para a jornada de trabalho, garantir direitos trabalhistas e vincular a experiência profissional à formação educacional, o programa busca oferecer aos jovens condições mais favoráveis para a construção de trajetórias profissionais e projetos de vida menos vulneráveis às oscilações do mercado.

Além disso, o Programa Jovem Aprendiz assume relevância ao reconhecer a diversidade das trajetórias juvenis, ao priorizar a inserção de adolescentes e jovens oriundos de contextos socialmente desfavorecidos. Ao possibilitar o acesso ao trabalho formal em condições protegidas, o programa contribui não apenas para a aquisição de experiência profissional, mas também para o fortalecimento da identidade social do jovem enquanto trabalhador, ampliando seu repertório de relações sociais e suas perspectivas de futuro.

Assim, a análise do mundo do trabalho e das experiências juvenis evidencia que o Programa Jovem Aprendiz não deve ser compreendido apenas como uma política de acesso ao emprego, mas como uma estratégia de inclusão social e de formação integral. A partir dessa perspectiva, o capítulo seguinte se dedica a analisar o Programa Jovem Aprendiz, seus fundamentos legais, objetivos, limites e potencialidades, considerando seu papel no enfrentamento das desigualdades que marcam a inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro.

2.3 NÚCLEO DA LEI DO APRENDIZ AO PROGRAMA APRENDIZAGEM JOVEM APRENDIZ: A TRAJETÓRIA E O MARCO LEGAL PARA A INSERÇÃO AO MUNDO DO TRABALHO

O conceito de aprendiz no Brasil remonta ao século XIX, associado ao menor abandonado, refletindo inicialmente uma perspectiva assistencialista. Os primeiros programas destinados a esses jovens tinham como objetivo prover proteção e subsistência, sem um enfoque estruturado na formação profissional. Com a criação dos Liceus de Artes e Ofícios, na segunda metade do século XIX, a formação dos

aprendizes começou a se aprimorar, assumindo características mais escolarizadas e profissionalizantes (OLIVEIRA, 2009, p. 22).

Essa trajetória histórica evidencia que a aprendizagem no Brasil sempre esteve ligada à proteção social e à inserção gradual do jovem no mercado de trabalho, articulando educação, prática profissional e regulação legal.

Oliveira (2009, p. 22) ressalta que a legislação da década de 1940 foi determinante para a consolidação do conceito de aprendiz, constituindo o núcleo da futura Lei da Aprendizagem. Veloso (2015) reforça que, nesse período, a política nacional de aprendizagem foi sistematizada, estabelecendo normas, direitos e responsabilidades tanto para empregadores quanto para aprendizes.

Araújo (2019) destaca os principais marcos da aprendizagem profissional emergentes na década de 1940, conforme o Quadro 2:

Quadro 2 – Instrumentos e diretrizes da aprendizagem profissional.

Instrumentos	Orientações / Diretrizes
Decreto-Lei nº 4048/1942	Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).
Decreto-Lei nº 4.481/1942	Dispõe sobre a aprendizagem industrial, estabelece os deveres dos empregadores e aprendizes.
Decreto-Lei nº 5.091/1942	Introduz o conceito de Aprendiz como o “trabalhador menor de 19 anos e maior de 14 anos, sujeito à formação profissional metódica de ofício em que exerça seu trabalho” (Brasil, 1942).
Decreto-Lei nº 5.452/ 1943	Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho -CLT, dedicando um capítulo específico para disciplinar o trabalho de menores e estabelecendo o Instituto da aprendizagem.
Decreto-Lei nº 8.621/1946	Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac).
Decreto-Lei nº 8.622/1946	Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece os deveres dos empregadores, dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências.
Lei nº 4.124/1962	Cria o Serviço Social do Comércio (Sesc).

Lei nº 10.097/2000	trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências.
--------------------	---

Fonte: Araújo (2019).

Além das legislações mencionadas, outras normas asseguravam direitos específicos ao aprendiz, como a proibição de trabalho em locais insalubres, a obrigatoriedade da continuidade dos estudos e o estabelecimento de cotas mínimas para contratação (MATSUZAKI, 2011). Gonçalves (2014) ressalta que, até a segunda metade do século XX, apenas os Serviços Nacionais de Aprendizagem, conhecidos como “Sistema S”, estavam autorizados a formar aprendizes.

Com a Constituição Federal de 1988, novos princípios passaram a nortear a inserção do menor no trabalho, alinhando o marco regulatório brasileiro às convenções internacionais, como a Convenção 138 da OIT, que trata do combate à exploração do trabalho infantil (COSTA, 2014). Durante a década de 1990, surgiram outros Serviços Nacionais de Aprendizagem, como o SENAR, SENAT e ESCOP, ampliando o alcance da formação profissional (BRASIL, 1992; 1993; 1999).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído pela Lei nº 8.069/1990, estabelece que adolescentes (12 a 18 anos) têm direito à profissionalização e à proteção no trabalho, permitindo o trabalho apenas na condição de aprendiz (Art. 60).

A Lei nº 10.097, sancionada em 2000, define o contrato de aprendizagem como uma modalidade especial de contrato de trabalho, que combina experiência prática, formação teórica e proteção legal (BRASIL, 2000, p. 58). Segundo a Medida Provisória nº 251/2005, o aprendiz deve ter idade entre 14 e 24 anos e estar matriculado em curso técnico-profissional mantido ou reconhecido por instituições qualificadas (CLT, art. 428).

Essa regulamentação delimita a aprendizagem como uma prática educativa e profissionalizante, na qual o jovem concilia trabalho e estudo. O cumprimento das atividades teóricas e práticas garante o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais, fundamentais para a inserção no mercado de trabalho (SILVA; COSTA, 2007).

A formação profissional, elemento central do contrato de aprendizagem, é entendida como processo educativo contínuo, voltado ao desenvolvimento de

conhecimentos e habilidades, com forte vínculo à história econômica e social brasileira (CATTANI, 2002; MOURÃO; PUENTE-PALACIOS, 2006; FRIGOTTO; CIAVATTA; RAMOS, 2014; POCHMANN, 2012).

Moherdaui, Nakao e Bolzani (2017) destacam as principais características do contrato de aprendizagem, apresentadas no Quadro 3:

Quadro 3 – Manual da aprendizagem e suas características.

Manual da Aprendizagem	Características
Contrato de trabalho	Contrato especial, adaptado por um período determinado que não ultrapasse 24 meses, resguardado em situação de aprendizes com deficiência.
Base legal da aprendizagem	Lei da aprendizagem 10.097/2000 regulamentada pelo Decreto nº 5.598/2005.
Idade para ser aprendiz	Os jovens entre 14 e 24 anos que estejam cursando pelo menos o ensino fundamental e matriculado em programa de aprendizagem.
Obrigatoriedade de Contratação	De acordo com o artigo 429 da CLT, é imposta a contratação e inscrição de aprendizes nos cursos de aprendizagem, toda empresa de qualquer natureza que tenham no mínimo sete empregados: - Empresas de médio porte; - Empresas de grande porte; - Empresas públicas; - Sociedades de economia mista.
Facultatividade na contratação	- Microempresas (ME's); - Empresas de pequeno porte (EPP's); - Empresas que fazem parte do SIMPLES Nacional; - Entidades Sem Fins Lucrativos (ESLF's).
Percentual de cota	No mínimo de 5% do quadro de todos os colaboradores com funções que exijam formação profissional, não superando 15%.
Fiscalização das cotas	Fica sobre a responsabilidade da inspeção do trabalho verificar o cumprimento dos percentuais das cotas de aprendizes, em cada empresa. A Superintendência Regional do trabalho.
Instituições formadoras	- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);

	- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); - As Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agros técnicas; - As Entidades sem Fins Lucrativos.
Jornada especial	6 horas diárias – jovens que estão no ensino fundamental; 8 horas diárias – jovens que estão cursando ou terminaram o ensino médio, devem-se contar as horas destinadas às atividades teóricas e práticas.
Remuneração	Conforme o artigo 17 do manual da aprendizagem, respeitando circunstância mais vantajosa, é assegurado o salário-mínimo/hora.
Direitos trabalhistas	- Férias, que devem coincidir com as férias escolares; - Depósito no Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço (FGTS); - 13º salário; - Vale-transporte.
Incentivos fiscais para as empresas contratantes	- Recolhimento de apenas 2% de FGTS; - Isenção de multa rescisória; - Dispensa aviso prévio.
Rescisão do contrato	Ocorrerá nas seguintes hipóteses: - Término do seu prazo de duração; - Momento em que o jovem atinja 24 anos, salvo para aprendizes com deficiência; - Atuação insuficiente ou inadequação do aprendiz; - Falta disciplinar grave do artigo 482 da CLT; - Falta de assiduidade à escola que cause cancelamento do ano letivo e; - A pedido do aprendiz.

Fonte: MOHERDAUI, Isabela Cintra. Juventude E Projetos De Futuro: os programas de aprendizagens e a elaboração de projeto de vida de jovens aprendizes. Universidade Estadual Paulista “Júlio De Mesquita Filho”. Franca/2021, pp 23-24.

2.4 O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

O Programa Jovem Aprendiz é uma política pública brasileira estruturada para promover a qualificação profissional de adolescentes e jovens em processo de

transição do mundo escolar para o trabalho, articulando formação teórica e prática no ambiente laboral. A base legal desse programa remonta à legislação trabalhista e às políticas de inclusão produtiva, com destaque para a Lei nº 10.097/2000, que regulamenta o contrato de aprendizagem como modalidade especial de trabalho protegido e formativo. Além da legislação, a atuação do Estado, das instituições formadoras e das empresas é fundamental para operacionalizar esse programa, que tem ganhado importância crescente na agenda de inclusão social e emprego juvenil.

O Programa Jovem Aprendiz foi concebido para proporcionar uma inserção progressiva e protegida dos jovens no mercado de trabalho, combinando educação formal com experiência prática em empresas. A formação oferecida visa desenvolver habilidades técnicas específicas para áreas profissionais e competências socioemocionais fundamentais à vida pessoal e profissional dos jovens, como comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas e adaptabilidade (Carvalho; Lima, 2011; Silva; Gomes, 2015).

Diversas pesquisas apontam que essa combinação de teoria e prática não apenas qualifica os aprendizes para desempenhar funções específicas, mas também contribui para seu desenvolvimento integral, promovendo uma maior empregabilidade futura e um repertório de competências que favorecem sua inserção profissional sustentável (Carvalho, 2016; Barbosa; Santos, 2018).

A formação do jovem aprendiz envolve duas dimensões:

- (a) Formação teórica: ministrada em instituições educacionais ou entidades formadoras credenciadas, que oferecem conteúdos relacionados à área profissional escolhida, garantindo a base teórica necessária para a compreensão dos conceitos pertinentes à ocupação (Silva; Gomes, 2015).
- (b) Experiência prática: realizada dentro de empresas contratantes, onde o jovem aplica os conhecimentos teóricos em situações reais de trabalho, ampliando sua familiaridade com as rotinas profissionais e desenvolvendo competências práticas supervisionadas por tutores ou supervisores experientes (Oliveira; Ferraz, 2014).

O acompanhamento pedagógico é uma característica estruturante do programa, sendo fundamental para orientar e avaliar o desempenho do aprendiz, ajustando estratégias de ensino conforme suas necessidades (Santos; Lima, 2016). A articulação entre instituição formadora e empresa contratante é, portanto, essencial para garantir a coerência entre teoria e prática.

A Lei nº 10.097/2000 estabelece o contrato de aprendizagem como um tipo de contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado (até dois anos), no qual o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz formação técnico-profissional compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico (Brasil, 2000).

Conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), empresas de médio e grande porte que tenham pelo menos sete empregados em funções que demandem formação profissional são obrigadas a contratar aprendizes em percentual que varia de 5% a 15% do total desses postos. O contrato deve garantir direitos trabalhistas como FGTS, 13º salário, salário-hora proporcional, vale-transporte e férias coincidentes com o calendário escolar (art. 429 da CLT).

A fiscalização do cumprimento dessa legislação é responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, que monitoriza a atuação das empresas e das entidades formadoras, promovendo também ações de fiscalização para ampliar o alcance do programa e incentivar o seu cumprimento efetivo (MTE, 2025).

Além da legislação principal, iniciativas como a Coalizão Aprendiz Legal, lançada em parceria com organizações da sociedade civil e fundos internacionais, têm buscado ampliar o acesso à aprendizagem profissional e qualificar a oferta em municípios de todo o país, sobretudo em pequenas e médias localidades.

Estudos e indicadores recentes mostram que o Programa tem se consolidado como uma das principais portas de entrada dos jovens no mercado formal de trabalho. Dados oficiais de 2025 apontam que o número de contratos ativos de aprendizagem atingiu níveis históricos, ultrapassando os 690 mil jovens no Brasil e crescendo consistentemente ao longo do ano, com saldo positivo contínuo de admissões e desligamentos.

As estatísticas demonstram também características demográficas importantes:

- mais da metade dos aprendizes têm até 17 anos e ainda estão na escola;
- uma significativa proporção é do gênero feminino;
- o setor industrial lidera as contratações, seguido por serviços, comércio e construção civil.

Esses dados reforçam a relevância do programa como instrumento público de inclusão produtiva e de incentivo à educação profissional para jovens ainda em formação.

Além da inserção imediata no mercado de trabalho formal, pesquisas de impacto apontam que a participação no programa reduz significativamente a condição de jovens “nem-nem” (que não estudam nem trabalham). Uma avaliação recente indica que entre ex-participantes da aprendizagem essa condição cai para cerca de 7%, enquanto a média nacional de jovens fora da escola e do trabalho chega a cerca de 26,4%.

Estudos do Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social (IMDS) também têm analisado os impactos de longo prazo do Programa Jovem Aprendiz sobre a empregabilidade e renda dos participantes, contribuindo para uma base empírica que sustenta políticas públicas fundamentadas em evidência (IMDS, 2025).

A formação técnica e socioemocional oferecida pelo programa não só prepara os jovens para demandas imediatas do mercado, mas também contribui para ampliar suas trajetórias ao longo da vida profissional. Entender o trabalho como elemento que articula identidade, participação social e reconhecimento profissional é fundamental para avaliar o impacto social dessas políticas (Sposito, 2017; Dayrell, 2016).

Nesse sentido, o Programa Jovem Aprendiz representa uma política pública que articula inclusão social, educação profissional e proteção ao trabalho juvenil. Sua expansão e consolidação nas últimas décadas demonstram o potencial de transformação dessa modalidade de contrato para enfrentar desafios estruturais de emprego e desigualdade entre os jovens brasileiros.

O Programa Jovem Aprendiz, sustentado pela base legal da Lei nº 10.097/2000, tem se consolidado como uma política pública estratégica de qualificação e inclusão dos jovens no mercado de trabalho. Ao combinar formação teórica e prática em um contrato protegido, o programa promove não apenas emprego formal, mas também desenvolvimento de competências essenciais para a empregabilidade e participação social. Os dados mais recentes evidenciam crescimento sustentável do programa, reforçando sua importância tanto para a juventude quanto para o desenvolvimento econômico e social do Brasil.

3 METODOLOGIA

Este capítulo apresenta a metodologia adotada para a realização desta pesquisa, fundamentada nos pressupostos da abordagem qualitativa. Os procedimentos aqui descritos abrangem o tipo de pesquisa, local do estudo, participantes, instrumentos de coleta de dados, critérios de inclusão e exclusão, bem como as etapas de coleta e análise dos dados.

3.1 NATUREZA DO ESTUDO

A pesquisa realizada é de natureza qualitativa, uma vez que busca compreender a experiência de egressos do Programa de Aprendizagem a partir de suas percepções, vivências e significados atribuídos à formação profissional, focando nas subjetividades e delineando o perfil dos participantes, o que permite a comparação entre diferentes grupos de respondentes. A abordagem qualitativa possibilita compreender as relações, as representações sociais e as experiências humanas em contextos específicos, favorecendo a produção de dados empíricos aprofundados e a construção progressiva do conhecimento. Tal perspectiva está alinhada ao entendimento de Minayo (2021), que destaca a pesquisa qualitativa como um campo voltado à interpretação dos significados e das experiências sociais, valorizando os sentidos atribuídos pelos sujeitos às suas vivências. Essa abordagem mostra-se especialmente adequada quando articulada às características dos participantes dos grupos focais, possibilitando a análise dos sentidos construídos coletivamente no contexto investigado. Para o tratamento dos dados, adotou-se a análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2016), entendida como um conjunto de técnicas sistemáticas de análise das comunicações que permite organizar, categorizar e interpretar os dados, possibilitando a identificação de núcleos temáticos relevantes e contribuindo para uma análise rigorosa e fundamentada das experiências relatadas pelos participantes. A investigação também assume caráter exploratório e descritivo, pois visa levantar informações acerca das atividades formativas do programa e analisar sua contribuição para a inserção dos jovens no mundo do trabalho.

3.2 LOCAL DE INVESTIGAÇÃO

O Programa Jovem Aprendiz, instituído pela Lei nº 10.097/2000, tem como objetivo principal promover a inclusão dos jovens no mercado de trabalho e a qualificação profissional por meio de um contrato de aprendizagem que combina a formação teórica com a prática profissional. Este programa foi regulamentado pelo Decreto nº 5.598/2005, que detalha os requisitos e as condições para a contratação de aprendizes, visando garantir que o jovem tenha acesso a uma experiência educacional e profissional equilibrada e protegida. Em conformidade com o Estatuto da Criança e do Adolescente e com a legislação específica da aprendizagem profissional, o programa visa prevenir a exploração do trabalho infantil, assegurando ao aprendiz a proteção integral, bem como seus direitos trabalhistas e previdenciários, ao mesmo tempo em que promove a formação técnico-profissional compatível com sua condição de pessoa em desenvolvimento (Brasil, 1990; Brasil, 2000; Brasil, 2018).

De acordo com a Lei nº 10.097/2000, podem participar do Programa Jovem Aprendiz jovens com idades entre 14 e 24 anos, com exceção das pessoas com deficiência, para as quais não há limite de idade. Além disso, é necessário que o jovem esteja matriculado e frequentando o ensino regular, salvo nos casos em que já tenha concluído o ensino médio. A aprendizagem profissional destina-se prioritariamente a jovens sem experiência formal anterior, assegurando que a primeira inserção no mundo do trabalho ocorra em um ambiente protegido, supervisionado e orientado pedagogicamente, no qual as atividades práticas estejam articuladas à formação teórica, respeitando a condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (Brasil, 2000; Brasil, 2018).

O processo de admissão no programa ocorre por meio de processos seletivos realizados por empresas contratantes ou por entidades formadoras como o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e outras instituições habilitadas. Essas entidades são responsáveis pela parte teórica da formação, enquanto as empresas contratantes oferecem a parte prática. A jornada de trabalho do aprendiz é limitada a 6 horas diárias ou, no caso de jovens com ensino médio completo, até 8 horas diárias. A combinação entre formação teórica e prática

profissional constitui um dos pilares da aprendizagem, tendo como finalidade preparar o jovem para uma inserção progressiva e efetiva no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que assegura a continuidade e a prioridade de sua educação formal, em consonância com o princípio da proteção integral e do desenvolvimento pleno do aprendiz (Brasil, 2000; Brasil, 2018).

As instituições formadoras desempenham um papel essencial na execução do Programa de Aprendizagem no Brasil, pois são responsáveis por oferecer a formação técnico-profissional metódica prevista na legislação. Entre as mais relevantes no cenário nacional, destacam-se o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e o CIEE, ambas com atuação consolidada na formação de jovens para o mercado de trabalho e por esse motivo elas foram escolhidas para participar desse estudo.

O SENAC, criado em 1946, é uma instituição de caráter privado e sem fins lucrativos vinculada à Confederação Nacional do Comércio (CNC), cuja missão é educar para o trabalho em atividades do comércio de bens, serviços e turismo. A instituição oferece diversos cursos de aprendizagem profissional voltados a jovens aprendizes, com foco em áreas como administração, vendas, logística e atendimento. O modelo adotado pelo SENAC combina ensino teórico nas suas unidades com a prática supervisionada em empresas contratantes, proporcionando uma formação sólida e alinhada às demandas do mercado (SENAC, 2025).

Já o CIEE é uma entidade de direito privado, também sem fins lucrativos, que atua como ponte entre estudantes, escolas e empresas. Além de sua atuação destacada no oferecimento de estágios, o CIEE é amplamente reconhecido por sua atuação no Programa de Aprendizagem. A instituição realiza a seleção de jovens aprendizes, oferece a formação teórica obrigatória e acompanha o desenvolvimento dos contratos de aprendizagem junto às empresas parceiras. Seus cursos abrangem temas como cidadania, ética, comunicação, rotinas administrativas e tecnologia, com foco na formação integral do jovem (CIEE, 2025).

A parceria entre empresas e instituições formadoras como SENAC e CIEE é fundamental para o sucesso do Programa de Aprendizagem, pois garante a oferta de formação de qualidade, o cumprimento da legislação trabalhista e, principalmente, a inserção social e profissional de milhares de jovens em situação de vulnerabilidade.

Todas as empresas contratantes em quais os participantes trabalharam são obrigadas a participar desta política pública. A inclusão de jovens no mercado de trabalho formal é regulamentada pela Lei nº 10.097/2000, que estabelece a obrigatoriedade de contratação de aprendizes em empresas de médio e grande porte (BRASIL, 2000). Essa exigência legal busca oferecer formação técnico-profissional a jovens entre 14 e 24 anos, por meio de programas que conciliam ensino e prática profissional supervisionada (BRASIL, 2018). Além disso, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que a jornada do aprendiz não ultrapasse seis horas diárias, salvo em casos específicos (BRASIL, 1943).

3.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Os participantes são moradores das cidades do estado de São Paulo, principalmente da região de Ribeirão Preto. Com relação ao número de participantes, este estudo adotou o que Sampieri, Collado e Lucio (2013) colocam ao definir que, por tratar-se de amostra qualitativa, o *n* é determinado durante ou após a imersão inicial, pode ser adaptada a qualquer momento da pesquisa e não precisa ser estatisticamente significativa.

Com isso, foram selecionados 17 jovens egressos do Programa de Aprendizagem, com idades variando entre 16 e 41 anos, que já haviam concluído sua participação no programa (*n*=17). Os participantes eram oriundos de diferentes instituições e localidades e, no momento da pesquisa, não atuavam mais como aprendizes. A quantidade final de participantes foi definida com base no critério de saturação teórica, amplamente utilizado em pesquisas qualitativas para indicar que a coleta de dados pode ser encerrada quando novas informações deixam de emergir de forma significativa, assegurando a profundidade e a completude da análise. Esse conceito tem sido discutido e refinado na literatura metodológica contemporânea, destacando diferentes aspectos da saturação, como saturação de dados, de códigos e de significados, e seus impactos no rigor investigativo (Jennings; Yeager, 2025).

3.4 PROCEDIMENTO DE COLETA DOS DADOS

A coleta de dados foi dividida em duas etapas, conforme Figura 01:

FIGURA 01 - Procedimento de Coleta de Dados:



Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

Na primeira etapa, utilizou-se um questionário online (Apêndice I), composto por sete questões de múltipla escolha para caracterização dos participantes, 16 questões objetivas e uma dissertativa relacionadas à formação e experiência profissional. Optou-se pelo questionário eletrônico por ser um instrumento eficiente, de baixo custo e com amplo alcance em ambientes virtuais, permitindo acesso rápido à população-alvo e coleta de dados em larga escala (Harrison; Alderdice; Quigley, 2023).

O contato inicial com os participantes foi realizado presencialmente, seguido A seleção dos participantes ocorreu por meio da técnica de amostragem por bola de neve (*snowball sampling*), caracterizada como um método não probabilístico

amplamente utilizado em pesquisas qualitativas, sobretudo quando se pretende acessar populações específicas, de difícil localização ou sem registros formais disponíveis. Essa estratégia inicia-se com a escolha de participantes-chave, denominados “sementes”, que atendem aos critérios previamente definidos pelo estudo e que, a partir de suas redes de contato, indicam novos participantes com características semelhantes ou relevantes para a investigação. Esse processo ocorre de forma encadeada, ampliando progressivamente a amostra até que se atinja o ponto de saturação teórica, isto é, o momento em que a inclusão de novos participantes deixa de acrescentar informações significativas aos dados coletados. De acordo com Biernacki e Waldorf (1981, p. 141), o *snowball sampling* mostra-se especialmente eficaz em contextos nos quais a população de interesse é de difícil acesso ou não dispõe de bases de dados estruturadas que possibilitem uma seleção aleatória. No entanto, embora seja uma técnica funcional e adequada a estudos exploratórios e qualitativos, sua utilização requer cautela, uma vez que pode introduzir vieses relacionados à homogeneidade da amostra, já que os participantes tendem a indicar indivíduos pertencentes a círculos sociais semelhantes (Heckathorn, 2019). Ainda assim, quando aplicada de forma criteriosa e articulada a outros procedimentos metodológicos, como o grupo focal, essa técnica contribui significativamente para o aprofundamento das análises e para a compreensão dos fenômenos investigados. Os participantes “sementes” receberam um convite digital via aplicativo de comunicação “WhatsApp” e “e-mail”, contendo explicações sobre os objetivos da pesquisa, instruções sobre o preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o link para o questionário online, hospedado na plataforma “Google Forms”. O acesso podia ser feito por smartphone, tablet ou computador, com prazo de 15 dias para resposta. Os participantes foram instruídos a encaminhar o convite a outros possíveis respondentes, ampliando a amostra conforme a técnica de bola de neve, recomendada para populações de difícil acesso (Snijders, 2020).

Na segunda etapa, utilizou-se a técnica de Grupo Focal (GF) para aprofundamento e complementação dos dados coletados, por se tratar de um método qualitativo que favorece a interação entre os participantes e a construção coletiva de significados. O Grupo Focal consiste na reunião de um pequeno grupo de indivíduos que compartilham características ou experiências comuns, mediada por um pesquisador, com o objetivo de discutir temas previamente definidos e explorar

percepções, opiniões e vivências. Essa técnica permite captar não apenas falas individuais, mas também dinâmicas de concordância, divergência e construção conjunta de sentidos, enriquecendo a análise dos dados. No contexto desta pesquisa, a utilização do ambiente online possibilitou maior acessibilidade e participação dos egressos, sendo cuidadosamente estruturado para garantir conforto, segurança e sigilo, em conformidade com as recomendações para condução de grupos focais virtuais (Freire; Rodrigues; Urt, 2024). Dessa forma, o Grupo Focal contribuiu para o aprofundamento das interpretações, ampliando a compreensão das experiências compartilhadas no contexto investigado. Os participantes do GF foram selecionados entre aqueles que completaram o questionário e demonstraram interesse em participar. Os convites foram enviados pelo aplicativo de comunicação “WhatsApp” e “e-mail”, com prazo de até 10 dias para confirmação.

Os grupos focais foram realizados em reuniões *online*, via aplicativo “Google Meet”, em horários previamente combinados. Foram organizados três grupos, dois com seis participantes e um com cinco participantes, cada sessão com duração entre 90 e 120 minutos. Com autorização dos participantes, as sessões foram gravadas em áudio e vídeo, posteriormente transcritas para análise. O ambiente online foi preparado para garantir conforto, segurança e sigilo, conforme recomendações recentes para condução de GFs *online* (Freire; Rodrigues; Urt, 2024).

Durante as sessões, o moderador apresentou os objetivos do encontro, esclareceu a rotina, a duração e reforçou que não haveria julgamentos sobre as falas. O GF, ao possibilitar a troca de experiências e a construção coletiva de ideias, favorece a compreensão aprofundada dos fenômenos investigados (Souza, 2020; Lima; Sampaio, 2023).

3.4.1 Protocolo de Intervenção

O protocolo de intervenção para a coleta de dados desta pesquisa foi escolhido de forma a subsidiar o objeto investigado, proporcionando uma análise abrangente no primeiro momento e mais aprofundada no segundo. Para a confecção do questionário, foi utilizado, com autorização do autor e como referência, a adaptação do questionário desenvolvido por Rockenbach (2015) (Anexo I).

No primeiro momento, utilizou-se um questionário online (Apêndice I), cujo

objetivo foi levantar informações sobre a caracterização dos participantes, por meio de sete questões de múltipla escolha, bem como sobre a formação e experiência profissional, por meio de 16 questões objetivas e uma questão dissertativa. Dentre os tipos de questionários, o selecionado foi o estruturado, em que, o respondente sabe qual é o objetivo da pesquisa, e o questionário é padronizado, usando principalmente questões fechadas (Carnevalli; Miguel, 2012). Tal questionário para os jovens aprendizes foi elaborado com dezessete perguntas que permitiram, por meio de suas respostas, fornecer um panorama sobre os jovens da turma, principalmente no que se refere às suas práticas culturais, aos motivos de terem procurado o Programa Aprendiz e como se sentiam em relação ao curso após a experiência do programa e como aplicam atualmente no seu desenvolvimento profissional (Rockenbach, 2015).

Optou-se pelo questionário por se tratar de um instrumento capaz de investigar diversos aspectos da realidade, incluindo fatos, atitudes, comportamentos, sentimentos e padrões de ação, tanto presentes quanto passados (Flick, 2018). Essa abordagem permite obter respostas estruturadas que facilitam a análise inicial de dados e o planejamento das etapas subsequentes da pesquisa.

A escolha dos instrumentos de coleta de dados foi feita de forma a permitir tanto uma análise abrangente quanto aprofundada do objeto investigado. O uso de questionários online tem sido evidenciado como estratégia eficaz de coleta de dados, favorecendo maior alcance e potencialmente maiores taxas de resposta em comparação a métodos tradicionais, especialmente quando compatibilizado ao perfil dos participantes da pesquisa e à familiaridade com ambientes virtuais (Harrison; Alderdice; Quigley, 2023).

Além disso, a escolha do questionário online se justifica por proporcionar praticidade, economia e maior agilidade na coleta de dados, facilitando a participação dos respondentes e a organização das informações coletadas. Estudos contemporâneos têm demonstrado que a adoção de instrumentos virtuais pode ampliar o engajamento e a qualidade das respostas, desde que o instrumento seja bem construído e testado previamente.

Para complementar a coleta de dados e enriquecer a análise, adotou-se também a técnica de Grupo Focal (GF), que permite ao pesquisador ouvir vários participantes simultaneamente e observar as interações características de um processo grupal. O GF é reconhecido na pesquisa qualitativa por possibilitar a

obtenção de informações diversificadas sobre experiências, percepções, sentimentos e representações sociais relacionadas ao tema investigado, sendo especialmente útil para aprofundar aspectos identificados no questionário inicial (Souza, 2020; Lima; Sampaio, 2023).

A literatura recente destaca que os grupos focais — incluindo suas versões presenciais e virtuais — são amplamente utilizados em pesquisas qualitativas por sua capacidade de gerar dados ricos e contextualmente relevantes por meio do diálogo entre os participantes e a moderação do pesquisador, desde que as características do grupo sejam cuidadosamente consideradas no recrutamento e condução das sessões.

3.4.2 Critérios de inclusão

Foram selecionados, inicialmente 20 egressos com idades acima de 18 anos que concluíram ou haviam encerrado o vínculo no Programa de Aprendizagem em diferentes cidades e instituições formadoras no momento da pesquisa. Houve um prazo de 6 meses após ter a formação no Programa de Aprendizagem para que os egressos participassem. Esses participantes deveriam concordar com os termos do estudo e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3.4.3 Critérios de exclusão

O Programa de Aprendizagem tem como objetivo inserir jovens no mercado de trabalho por meio de uma formação técnico-profissional combinada com a teoria e a prática. Ele visa proporcionar ao aprendiz uma experiência de aprendizado que o prepare para o exercício de atividades produtivas, favorecendo seu desenvolvimento pessoal e profissional e contribuindo para sua qualificação e inclusão no mercado de trabalho. O programa também promove o cumprimento de obrigações legais por parte das empresas, que devem contratar jovens como aprendizes, conforme estabelecido pela Lei nº 10.097/2000 (BRASIL, 2000).

Sendo assim, foram excluídos aqueles que não atingiram este objetivo através de opção pessoal ou por parte da empresa:

I. Critérios de Exclusão por Motivos Pessoais

Os critérios dos motivos pessoais são aqueles que solicitaram desligamento das suas empresas por motivos pessoais, como mudança de cidade ou por não terem a oportunidade de ingressar em uma outra vaga de emprego.

II. Critérios de Exclusão por Parte da Empresa

Os critérios por parte da empresa são os desligados do Programa de Aprendizagem antes do término do contrato de aprendizagem, mas isso só pode ocorrer em algumas situações específicas, conforme a legislação. O contrato de aprendizagem é regido pela CLT e pela Lei nº 10.097/2000, que determina os direitos e deveres do aprendiz, além das condições para sua rescisão. O empregador pode rescindir o contrato de aprendizagem nas seguintes situações como o término do contrato, que tem um prazo determinado, que geralmente varia de 6 meses a 2 anos, dependendo da área de atuação e do perfil do aprendiz. Quando o período acordado se encerra, o desligamento é automático.

III. Descumprimento das Obrigações

Se o jovem não cumprir com suas obrigações, como o desinteresse nas atividades de aprendizagem ou falta de frequência escolar, a empresa pode optar pelo desligamento. Em alguns casos, o jovem pode ser advertido antes de ser desligado, mas, dependendo da gravidade da situação, o desligamento pode ocorrer de forma imediata.

IV. Desempenho Insatisfatório

Caso o desempenho do aprendiz seja insatisfatório tanto nas atividades práticas na empresa quanto nas atividades teóricas da entidade formadora, a empresa pode optar por encerrar o contrato. O aprendiz é avaliado por um supervisor ou tutor, e se não alcançar os objetivos do programa, pode ser desligado.

V. Falta de Desempenho nas Avaliações

De acordo com a legislação, o jovem aprendiz deve ser monitorado e avaliado ao longo de seu programa. Caso não consiga atingir os objetivos de aprendizado, a empresa pode rescindir o contrato de aprendizagem.

VI. Cometimento de Atos Graves

Em caso de atos de indisciplina ou insubordinação, a empresa pode desligar o jovem. Isso pode incluir falta de respeito aos superiores, faltas injustificadas frequentes ou qualquer outro comportamento que prejudique a relação de trabalho (Brasil, 2005).

VII. Exclusão por Não Aceitação da Participação no Estudo

Também foram excluídos os participantes que, embora atendessem aos demais critérios, não aceitaram participar do estudo ou não assinaram o TCLE.

Após aplicar os critérios de exclusão, foram selecionados para participar do estudo, 17 egressos, definindo o $n=17$.

3.5 ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS 1

Todos os procedimentos desta pesquisa foram conduzidos em conformidade com os princípios éticos estabelecidos pela Resolução n.º 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que orienta as diretrizes e normas regulamentadoras para pesquisas envolvendo seres humanos.

A coleta de dados foi iniciada somente após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Aos participantes foram apresentados os objetivos, justificativa, procedimentos e riscos da pesquisa. A participação foi voluntária e condicionada à assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme modelo apresentado no Apêndice II. Aos menores de idade, a autorização foi concedida por meio de seus responsáveis legais.

Os possíveis riscos foram cuidadosamente considerados. Estes incluíam desconfortos emocionais temporários durante o preenchimento do questionário ou a participação nos grupos focais, como sentimentos de exposição ou reflexão indesejada sobre sua trajetória profissional. Para mitigar esses riscos, os roteiros foram elaborados com linguagem acessível, sensível e respeitosa. Os participantes tiveram o direito de não responder a perguntas que lhes causassem desconforto e de interromper sua participação a qualquer momento, sem prejuízo ou necessidade de justificativa.

Caso houvesse qualquer impacto negativo oriundo da participação na pesquisa, os indivíduos teriam acesso a apoio e assistência gratuita pela instituição proponente. As informações coletadas foram tratadas com absoluto sigilo, sendo garantido o anonimato na apresentação dos resultados.

O pesquisador se comprometeu a respeitar integralmente os direitos dos participantes e seguiu todos os protocolos definidos pelo CEP. A pesquisa seria encerrada imediatamente caso ocorressem situações que representassem riscos

significativos à integridade dos participantes ou em desacordo com os princípios éticos estabelecidos.

3.6 ANÁLISE DOS DADOS

3.6.1 Questionários

Os dados obtidos por meio do questionário eletrônico foram tratados com base na análise estatística descritiva, utilizada como estratégia complementar à abordagem qualitativa do estudo. Essa análise teve como finalidade organizar, sistematizar e descrever os aspectos mais relevantes do conjunto de dados, possibilitando a caracterização do perfil dos participantes e a identificação de tendências gerais nas respostas (Field; Miles; Field, 2020; de Carvalho; Mello, 2021).

A utilização da análise descritiva não teve como objetivo a generalização dos resultados, mas sim subsidiar a compreensão do contexto investigado, contribuindo para a interpretação qualitativa dos dados. Foram empregadas medidas de tendência central, como média e mediana, e medidas de dispersão, como desvio padrão, além da apresentação de frequências absolutas e relativas, com o intuito de oferecer um panorama organizado e acessível das informações coletadas.

Conforme destacam Creswell e Creswell (2018) e Field, Miles e Field (2020), a análise descritiva em estudos com delineamento qualitativo pode desempenhar um papel importante na contextualização dos participantes e na organização dos dados iniciais, funcionando como suporte para análises mais aprofundadas. Nesse sentido, os dados quantitativos foram utilizados de forma articulada à análise qualitativa, contribuindo para uma compreensão mais ampla das percepções, experiências e significados atribuídos pelos participantes no contexto investigado.

3.6.2 Grupo focal

A análise dos dados oriundos dos grupos focais foi realizada com base na análise de conteúdo, conforme metodologia clássica adaptada às práticas contemporâneas (Bardin, 2016; Schreier, 2021). A análise de conteúdo consiste em um conjunto de técnicas sistemáticas e objetivas para descrever, interpretar e inferir

significados a partir das mensagens coletadas, permitindo compreender as condições de produção e recepção das informações.

Dentre os métodos disponíveis, optou-se pela análise temática, considerada especialmente adequada para pesquisas qualitativas voltadas à compreensão de percepções e experiências. Essa abordagem permite identificar, organizar e interpretar padrões de sentido (temas) presentes nos discursos dos participantes, oferecendo compreensão aprofundada sobre suas percepções e representações acerca do Programa de Aprendizagem.

Alguns desafios comuns à análise qualitativa incluem a ilusão de transparência dos dados, a priorização excessiva de procedimentos metodológicos em detrimento dos significados dos dados, e a dificuldade de articular os dados empíricos com o conhecimento teórico (Nowell et al., 2017; Schreier, 2021). Para superar tais desafios, recomenda-se ao pesquisador sólida fundamentação teórica, experiência prática e rigor na codificação e interpretação dos dados.

A fase de análise, portanto, tem três objetivos principais: (1) promover compreensão aprofundada dos dados coletados; (2) responder às questões de investigação e confirmar ou refutar pressupostos da pesquisa; e (3) ampliar o conhecimento sobre o objeto de estudo, considerando o contexto cultural e social em que está inserido (Braun; Clarke, 2021; Vaismoradi et al., 2021).

3.7 PROCEDIMENTO DE ELABORAÇÃO DO PRODUTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO

O desenvolvimento do presente Produto Técnico-Pedagógico, composto pelo Guia de Atividades Formativas e pelo Protocolo de Acompanhamento de Egressos, (Anexo C) fundamentou-se em uma abordagem de pesquisa aplicada, de natureza qualitativa e quantitativa. O percurso metodológico de elaboração foi estruturado para garantir que as intervenções propostas fossem diretamente subsidiadas pelas evidências empíricas colhidas durante a fase de campo desta dissertação.

3.7.1 Percurso de construção e metodologia aplicada

A elaboração do produto percorreu cinco etapas interdependentes:

Fundamentação Teórica e Normativa: Inicialmente, realizou-se uma revisão da literatura sobre juventudes e mercado de trabalho, em consonância com o arcabouço da Lei nº 10.097/2000. Essa etapa assegurou que o produto estivesse alinhado tanto às exigências legais da aprendizagem profissional quanto às discussões acadêmicas contemporâneas.

Pesquisa de Campo e Coleta de Evidências: A estruturação das diretrizes baseou-se na escuta ativa dos atores principais. A aplicação de questionários permitiu mensurar o impacto da formação nas trajetórias laborais, enquanto os grupos focais proporcionaram uma compreensão qualitativa das reais necessidades e lacunas percebidas pelos jovens após o término do contrato.

Diagnóstico e Design Pedagógico: A análise integrada dos dados permitiu a identificação de pontos fortes e fragilidades no modelo atual. A partir dessa análise, realizou-se a transposição dos achados para quatro eixos formativos prioritários: integração ao mundo do trabalho; competências socioemocionais; dimensão cidadã; e projeto de vida.

Desenvolvimento Instrumental: Nesta fase, foram criadas as ferramentas práticas de gestão, como a Ficha de Registro (T0) e os instrumentos de monitoramento longitudinal (T1, T2 e T3), acompanhados de uma matriz de indicadores (KPIs) para avaliação da efetividade do programa.

Validação e Plano de Implementação: Por fim, estabeleceu-se um cronograma de implantação progressiva, visando garantir a exequibilidade do produto nas rotinas institucionais, com metas estabelecidas para 30 e 90 dias.

3.7.2 Alinhamento entre os resultados da pesquisa e o produto

O Quadro 1 abaixo demonstra a correlação direta entre os achados desta dissertação e os elementos estruturantes do produto técnico:

Quadro 1: Resultados da Dissertação

Resultado da Dissertação (Evidência)	Tradução no Produto Técnico (Aplicação)
Perfil sociodemográfico e laboral dos egressos	Protocolo de Acompanhamento e Matriz de Indicadores
Atividades formativas avaliadas como relevantes	Seleção de conteúdos e metodologias nos Capítulos 3 e 4 do Guia
Lacunas e necessidades apontadas pelos jovens	Diretrizes pedagógicas de reforço (Eixos 1 e 2)
Percepção de preparo e inserção profissional	Estruturação dos instrumentos de coleta de dados (T1, T2, T3)
Importância da Dimensão Cidadã	Eixo 3 do Guia e Indicadores de Impacto Social
"Voz do Egresso" (Categorias qualitativas)	Fundamentação teórica e recomendações práticas do Guia

Fonte: Elaborada pelo autor (2026).

3.7.3 Potencial de aplicabilidade e impacto

O produto foi desenhado para possuir uma natureza complementar: é técnico ao definir o "para que fazer" (objetivos e indicadores) e pedagógico ao orientar o "como fazer" (práticas e fluxos). Sua aplicabilidade estende-se a instituições formadoras, gestores públicos e empresas parceiras do Programa Jovem Aprendiz.

Espera-se que, ao institucionalizar este Protocolo e seguir as diretrizes do Guia, as entidades possam não apenas aprimorar a qualidade da formação oferecida, mas também estabelecer um ciclo de melhoria contínua baseado no monitoramento real das trajetórias de seus egressos, fortalecendo o papel social da aprendizagem profissional no Brasil.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A inserção de jovens no mercado de trabalho no Brasil constitui um desafio histórico, marcado por desigualdades socioeconômicas, baixa qualificação profissional e restrito acesso a oportunidades formais de emprego. Nesse contexto, as políticas públicas voltadas à juventude assumem papel estratégico na promoção da inclusão social e produtiva, destacando-se a política de aprendizagem profissional instituída pela Lei nº 10.097/2000 e regulamentada pelo Decreto nº 9.579/2018, que estabelece a obrigatoriedade de contratação de aprendizes por empresas de médio e grande porte (BRASIL, 2000; BRASIL, 2018). Tal política se insere no conjunto de ações voltadas ao trabalho decente e à ampliação da empregabilidade juvenil (OIT, 2018).

O Programa Jovem Aprendiz configura-se como uma política pública de caráter estruturante ao articular formação teórica, ofertada por instituições qualificadoras, e prática profissional supervisionada no ambiente empresarial. Essa integração favorece o desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais — como responsabilidade, autonomia e disciplina — essenciais à inserção e permanência no mundo do trabalho (FRIGOTTO, 2010; KUENZER, 2007). Ademais, ao garantir direitos trabalhistas e acesso à educação profissional, o programa contribui para a redução de desigualdades e para a promoção da cidadania.

Do ponto de vista da gestão pública, a aprendizagem profissional demanda uma atuação intersetorial que envolva Estado, instituições formadoras e setor produtivo, assegurando a coerência entre formação e demandas do mercado (CRESWELL; CRESWELL, 2018). Essa articulação é fundamental para a efetividade da política, uma vez que a formação do jovem extrapola o espaço escolar, sendo construída também no contexto real de trabalho. Nessa direção, a aprendizagem dialoga com princípios de equidade, inclusão e desenvolvimento humano, alinhando-se às diretrizes de políticas de juventude e educação profissional.

Os resultados desta pesquisa corroboram a literatura ao evidenciarem que o programa atua como importante porta de entrada para o mercado de trabalho, sendo a articulação entre formação técnica e experiência prática apontada pelos egressos como diferencial para a inserção profissional. Observou-se, ainda, que o programa contribui para o desenvolvimento de competências socioemocionais e para o

fortalecimento de projetos de vida, o que reforça seu papel na promoção da cidadania, em consonância com estudos que destacam a aprendizagem como instrumento de inclusão social e ampliação das oportunidades de emprego para jovens (OIT, 2018).

Entretanto, os resultados também evidenciam desafios na continuidade da trajetória profissional após o término do contrato de aprendizagem. A não efetivação de parte dos egressos nas empresas formadoras indica fragilidades na transição para o emprego formal, apontando para a necessidade de políticas públicas complementares que incentivem a retenção e progressão profissional. Além disso, os participantes destacaram a necessidade de maior diversificação das metodologias de ensino e de acompanhamento estruturado após o encerramento do contrato, evidenciando lacunas no suporte institucional ao egresso.

Nesse sentido, a literatura aponta que a ausência de monitoramento sistemático dos egressos limita a avaliação do impacto de longo prazo das políticas de aprendizagem (MINAYO, 2021). A adoção de estratégias de acompanhamento pode contribuir para a construção de indicadores mais robustos sobre empregabilidade e trajetória profissional, subsidiando a tomada de decisão por gestores públicos e instituições formadoras. A análise de conteúdo das falas dos participantes, conforme proposto por Bardin (2016), reforça a importância de compreender os sentidos atribuídos pelos jovens às suas experiências, permitindo identificar elementos críticos para o aprimoramento das políticas públicas.

Dessa forma, os achados deste estudo apontam para a necessidade de uma abordagem integrada, que articule formação, inserção e acompanhamento dos jovens após a aprendizagem. A inclusão produtiva deve ser compreendida de maneira ampliada, contemplando não apenas a empregabilidade imediata, mas também o desenvolvimento contínuo e a construção de trajetórias sustentáveis no mundo do trabalho.

Por fim, destaca-se que o fortalecimento das políticas públicas de aprendizagem requer investimentos contínuos, aprimoramento das práticas pedagógicas e maior articulação entre os diferentes atores envolvidos. Nesse contexto, o desenvolvimento de um Guia Técnico-Pedagógico e de um Protocolo de Acompanhamento de Egressos, propostos neste estudo, constitui uma contribuição prática relevante, ao oferecer subsídios para qualificar a formação, monitorar resultados e ampliar os impactos sociais da política de aprendizagem no Brasil.

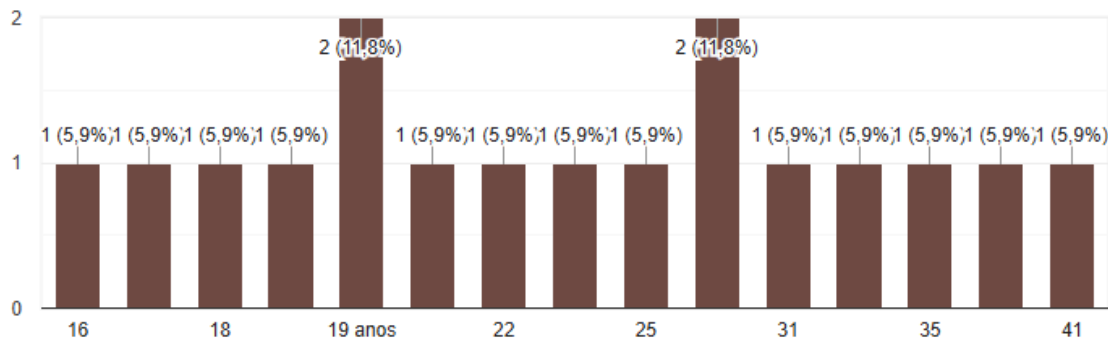
A caracterização dos participantes é fundamental para compreender os resultados de um estudo científico, pois permite contextualizar o tema e identificar perfis que influenciam na análise dos dados. Nesta pesquisa, os participantes foram analisados em dois blocos: dados pessoais (idade, sexo, religião, cor, estado civil e cidade/estado de residência) e informações relacionadas à trajetória no Programa de Aprendizagem Jovem Aprendiz (ano/ série de ingresso e conclusão, idade ao final do programa):

- 1º bloco - Caracterização Quadro 3 – Idade, Quadro 4 – Sexo, Quadro 5 – Religião, Cor e Estado Civil, Quadro 6 - Cidade/SP que reside.
- 2º bloco - Dados - Em que ano/série estava quando iniciou o Programa de aprendizagem Jovem Aprendiz? 2- Em que ano finalizou o programa aprendizagem? 3- Quando finalizou o programa, qual idade tinha?

O Gráfico 1 apresenta a distribuição etária dos 17 participantes, com idades variando de 16 a 41 anos, sendo a maior concentração aos 19 anos. Essa distribuição evidencia que, apesar do Programa de Aprendizagem contemplar legalmente jovens entre 14 e 24 anos (Lei nº 10.097/2000), observa-se uma tendência de ingresso mais tardio, conforme indicado por pesquisas recentes. A pesquisa da Espro (2024) aponta que a média de idade dos participantes é de 19 anos, sendo 85% entre 18 e 24 anos e apenas 15% entre 14 e 17 anos. De forma semelhante, Moraes et al. (2022) identificaram predominância de jovens entre 18 e 22 anos, reforçando essa tendência.

O perfil etário observado sugere que o programa tem atendido principalmente adolescentes mais próximos da transição para o mercado formal de trabalho, o que pode favorecer maior autonomia e maturidade na realização das atividades práticas, além de possibilitar o desenvolvimento de competências socioemocionais em um contexto profissional seguro (Ferreira & Souza, 2021; Silva et al., 2020).

Gráfico 1 – Distribuição dos participantes quanto à Idade (n=17). Ribeirão Preto/SP, 2024



Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Conforme o Tabela 3, a distribuição por sexo apresentou um equilíbrio relativo: 8 participantes do sexo masculino e 9 do sexo feminino. Estes dados corroboram as informações recentes do MTE (2025), que aponta 52,99% de aprendizes ativos do sexo feminino e 47,01% do sexo masculino, bem como a pesquisa da Espro (2024), que indica que 68% dos egressos entrevistados são mulheres.

A predominância feminina no programa pode estar associada a fatores socioeconômicos e culturais que influenciam a busca por inserção profissional precoce, evidenciando a relevância do Programa Jovem Aprendiz como política pública de inclusão social para diferentes perfis de jovens.

Tabela 3 – Distribuição dos participantes quanto à Sexo (n=17). Ribeirão Preto/SP, 2024

Sexo	Respostas
Masculino	8
Feminino	9

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

A Tabela 4 apresenta a diversidade religiosa, étnico-racial e civil dos participantes. Em termos religiosos, há predominância de católicos e praticantes de umbanda, mas também se observa representação de evangélicos, agnósticos e jovens sem religião, refletindo a pluralidade religiosa do Brasil. Quanto à cor, os participantes se autodeclararam brancos (5), pretos (5) e pardos (7), confirmando dados da Espro (2024), segundo os quais 53% dos egressos se identificam como pretos ou pardos. Essa diversidade demonstra que o programa alcança jovens de diferentes perfis étnico-raciais, contribuindo para a inclusão social e redução das desigualdades históricas no mercado de trabalho.

O estado civil apresenta alta predominância de solteiros (14), seguido de casados (4), o que é coerente com a faixa etária predominante e reforça o caráter de programa voltado principalmente para adolescentes e jovens em fase de formação inicial.

Tabela 4 – Distribuição dos participantes quanto à Religião, Cor e Estado Civil (n=17). Ribeirão Preto/SP, 2024.

Religião	Respostas	Cor	Respostas	Estado Civil	Respostas
Agnóstica	1	Branca	5	Solteiro(a)	14
Católica	4	Preta	5	Casado(a)	4
Espírita/Católica	1	Amarela	0	União estável	0
Evangélica	3	Parda	7	Separado(a) / Divorciado(a)	0
Umbanda	5	Indígena	0		
Sem religião	3				

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

A Tabela 5 demonstra que a maioria dos participantes reside em Ribeirão Preto/SP (10), com os demais distribuídos em cidades próximas como Jardinópolis, Jaboticabal e Sertãozinho, além de alguns participantes oriundos do Rio Grande do Sul (Bento Gonçalves, Caxias do Sul e Erechim). Essa dispersão geográfica evidencia que o Programa Jovem Aprendiz possui abrangência regional, permitindo a inclusão de jovens de diferentes cidades e contextos socioeconômicos, ampliando o acesso à qualificação profissional e às oportunidades de inserção no mercado de trabalho (Costa & Sousa, 2015; Carvalho, 2016).

Tabela 5 – Distribuição dos participantes (n=17) de acordo com a Cidade/Estado que reside. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Cidade/Estado	Respostas
Bento Gonçalves/RS	1
Caxias do Sul/	1
Erechim/RS	1
Jaboticabal/SP	1
Jardinópolis/SP	2
Ribeirão Preto/SP	10
Sertãozinho/SP	1

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

A análise das Tabelas 3 a 5 permite concluir que o grupo estudado apresenta diversidade em termos de idade, sexo, religião, cor, estado civil e local de residência, confirmando que o Programa Jovem Aprendiz atua como política pública inclusiva e democrática. Observa-se que, além de possibilitar a formação profissional, o programa promove a integração social de jovens de diferentes perfis, contribuindo para a redução de desigualdades e para a inserção gradual e protegida no mercado de trabalho (Brasil, 2000; Espro, 2024; MTE, 2025).

A pluralidade de perfis também reforça a necessidade de acompanhamento individualizado e políticas de supervisão que considerem as diferentes realidades dos jovens, garantindo que o programa alcance seu objetivo principal de formação técnica e desenvolvimento de competências socioemocionais.

Damos início ao segundo bloco da pesquisa, que trata das informações relacionadas à trajetória educacional e à idade dos participantes no momento da participação no Programa de Aprendizagem Jovem Aprendiz.

Damos início ao segundo bloco da pesquisa, que trata das informações relacionadas à trajetória educacional e à idade dos participantes no momento da participação no Programa de Aprendizagem Jovem Aprendiz.

Tabela 6 – Distribuição dos participantes (n=17) quanto ao ano/série quando iniciou o Programa de aprendizagem Jovem Aprendiz. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Ano/Série	Respostas
6ª Série	1
8ª Série	1
9ª Série	2
1º Ano do ensino médio	3
2º Ano do ensino médio	7
3º Ano do ensino médio	3

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Esses dados evidenciam a diversidade educacional dos participantes, indicando que o programa atende jovens em diferentes fases de escolarização. Tal diversidade exige estratégias pedagógicas diferenciadas, capazes de conciliar a formação prática e teórica com o nível de escolaridade dos aprendizes (Magalhães & Granja, 2021).

A presença significativa de jovens no ensino médio reflete o alinhamento do programa com políticas públicas que priorizam a integração do aprendizado escolar com a experiência profissional, preparando o jovem para o mercado de trabalho sem comprometer sua escolarização.

A tabela 7 demonstra os anos em que os participantes finalizaram o programa. Observa-se que os egressos concluem em anos variados, com maior concentração em 2023 (4 participantes), seguido de 2001 (3 participantes). O período de conclusão abrange de 1991 a 2023, indicando que o programa tem atuação histórica significativa na formação profissional de jovens.

Tabela 7 – Distribuição dos participantes (n=17) referente ao ano que finalizou o programa aprendizagem. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Ano	Respostas
1991	1
2001	3
2005	1
2014	2
2016	1
2020	2
2021	1
2022	2
2023	4

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Esses resultados indicam que o programa tem atendido diferentes gerações de jovens, mostrando sua consistência e continuidade como política pública de formação profissional.

A tabela 8 apresenta a faixa etária dos participantes quando finalizaram o programa. A maior parte, 9 participantes (53%), tinha entre 16 e 18 anos, enquanto 6 participantes (35%) tinham entre 18 e 20 anos e 2 participantes (12%) entre 14 e 16 anos. Nenhum participante estava na faixa de 20 a 24 anos ao final do programa.

Tabela 8 – Distribuição dos participantes (n=17) relativa à faixa etária que finalizaram o programa. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Idade	Respostas
14 a 16 anos	2
16 a 18 anos	9
18 a 20 anos	6
20 a 24 anos	0

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Esses dados corroboram o perfil apontado por pesquisas recentes, como a “Pesquisa Satisfação Jovem” da Espro (2024), que indica que a maior parte dos jovens atendidos está no ensino médio e possui entre 16 e 20 anos. O estudo ainda aponta que 89% dos participantes frequentam instituições públicas, e que, após a conclusão

do programa, 27% não deram continuidade aos estudos, sendo a principal barreira a falta de recursos financeiros para ingressar no ensino superior.

A análise evidencia que o Programa Jovem Aprendiz cumpre um papel estratégico ao oferecer aos jovens não apenas uma oportunidade de experiência profissional, mas também um suporte complementar à escolarização, especialmente para aqueles que enfrentam obstáculos socioeconômicos (Espro, 2024; Carvalho, 2016).

O segundo bloco de análise demonstra que o programa atende jovens em diferentes momentos de escolarização e faixas etárias, exigindo planejamento e acompanhamento individualizado. A diversidade educacional e etária reforça a importância de estratégias pedagógicas adaptadas às necessidades específicas de cada aprendiz, garantindo não apenas a aquisição de competências técnicas, mas também o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, fundamentais para o sucesso no mercado de trabalho (Magalhães & Granja, 2021; Silva et al., 2020).

Além disso, os dados revelam que o programa tem um impacto positivo na manutenção do vínculo escolar e na inclusão social, sendo uma ferramenta relevante para reduzir desigualdades e promover a qualificação profissional da juventude.

Nesta etapa da pesquisa, foram investigados os motivos que levaram os participantes a ingressar no Programa Jovem Aprendiz, as formas de acesso, a avaliação da formação teórica e prática, bem como a inserção no mercado de trabalho e intenções de continuidade dos estudos.

A tabela 9 apresenta os principais motivos relatados pelos participantes para ingressarem no programa. Observa-se que a maior parte destacou a possibilidade de conciliar estudo e trabalho (6 participantes), seguida da oportunidade de receber salário (5 participantes) e de aprender uma profissão (4 participantes). Outros motivos incluem a chance de ser efetivado (1 participante) ou conhecer novos campos de trabalho (1 participante).

Tabela 9 – Distribuição dos participantes (n=17) quanto aos motivos para ser jovem aprendiz. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Motivo	Respostas
O principal motivo foi a oportunidade de ter um salário.	5
Pela oportunidade de aprender uma profissão.	4
Por ter a oportunidade de ser efetivado em um trabalho.	1
Oportunidade de conhecer campos de trabalho desconhecido.	1
Por ser a possibilidade de estudar e trabalhar.	6

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Esses resultados corroboram estudos nacionais sobre o Programa Jovem Aprendiz, que apontam múltiplos fatores motivacionais: 59% dos jovens buscam experiência profissional, 46% visam ingresso facilitado no mercado formal, 41% mencionam apoio à renda familiar ou custeio de estudos, e 19% se interessam por conhecer novas áreas (Companhia de Estágios / Opinion Box, 2025). A remuneração também se destaca como fator relevante, principalmente entre jovens de classes socioeconômicas mais baixas (Rapoport, 2025).

Conforme o Quadro 11, a principal forma de ingresso foi por indicação (8 participantes), seguida de cursos via SENAC (4 participantes) e envio de currículo (3 participantes). Outras vias, como portais de emprego e Fundect, tiveram menor representatividade.

Tabela 10 – Distribuição das respostas dos participantes (n=17) quanto a como conseguiu a vaga de jovem aprendiz. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Motivo	Resposta
Indicação	8
Por meio de seleção / Entrega de currículo	3
Através do Senac	4
Site Indeed	1
Através da Fundect	1

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Os dados sugerem que o acesso ao programa pode variar regionalmente e que mecanismos informais, como indicações, ainda desempenham papel significativo, mesmo considerando as diretrizes da Lei nº 10.097/2000 (Brasil, 2024). O processo

seletivo normalmente envolve envio de currículo, entrevistas e dinâmicas de grupo, e, segundo pesquisas em portais de emprego, apenas cerca de 52,9% das vagas previstas foram efetivamente preenchidas (Poder360, 2023).

A percepção sobre os conhecimentos adquiridos foi positiva: nas Tabelas 11, 12 e 13 participantes (82%) consideraram que o curso contribuiu muito para seu desenvolvimento profissional, especialmente para ingressar no mercado de trabalho.

Tabela 11 – Distribuição das respostas dos participantes (n=17) sobre como os conhecimentos adquiridos ao longo do curso, contribuíram para seu desenvolvimento profissional. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Contribuição	Respostas
Contribuiu muito, pois me ajudou a ingressar no mercado de trabalho.	14
Contribuiu um pouco, mas não foi determinante para ingressar no mundo do trabalho, pois influenciou parcialmente em minha contratação profissional.	2
Contribuiu um pouco, mas não foi determinante para ingressar no mundo do trabalho, pois não influenciou em minha contratação profissional.	1
Indiferente	0

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Quanto à didática utilizada pelos professores, a avaliação também foi positiva: 13 participantes (76%) classificaram como excelente, enquanto 4 (24%) consideraram bom, sugerindo pequenos ajustes ou ampliação de metodologias (Quadro 13). Já os temas/títulos abordados no curso foram considerados relevantes: 11 participantes (65%) avaliaram como excelentes e 6 (35%) como bons (Quadro 14), confirmando a adequação do conteúdo às necessidades da formação profissional.

Estudos anteriores confirmam essa percepção, indicando que a integração entre teoria e prática contribui para a aquisição de competências técnicas e socioemocionais, além de favorecer maturidade profissional e senso de responsabilidade (IFPR/UFRGS, 2019; Lucas, 2023; Morgada & Sartori, 2016).

Tabela 12 – Distribuição das respostas dos participantes (n=17) sobre a didática\métodos de ensino utilizados pelos professores do curso. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Classificação	Respostas
Excelente, boas explicações e orientações.	13
Bom, porém poderia utilizar outras técnicas ou melhorar algumas ações.	4
Regular, pois os temas trabalhados foram pouco abordados\desenvolvidos.	0
Regular, pois os temas trabalhados foram pouco abordados\desenvolvidos.	0
Péssimo, onde não gostava ou não achei válido o método de ensino do professor.	0

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Tabela 13 – Distribuição das respostas dos participantes (n=17) sobre os temas\títulos discutidos no curso. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Classificação	Respostas
Excelente com muita relação com a formação proposta.	11
Bom com razoável relação com a formação proposta.	6
Regular com baixa relação com a formação proposta.	0
Ruim com pouca relação com a formação proposta.	0
Péssimo sem relação com a formação proposta.	0

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Os participantes demonstraram forte intenção de prosseguir com a escolarização: todos afirmaram que pretendem continuar estudando, sendo que 9 (53%) iniciaram formação na mesma área profissional e 5 (30%) em áreas diferentes (Tabela 14). Isso evidencia o impacto positivo do programa na construção de trajetórias educacionais e profissionais, reforçando estudos de Oliveira & Quintal Freitas (2017) sobre a valorização da escolaridade e o planejamento futuro.

Em relação à efetivação nas empresas, 8 participantes (47%) foram efetivados, enquanto 7 não permaneceram e 2 solicitaram desligamento (Quadro 16). Observa-se ainda que 12 participantes (71%) estão trabalhando atualmente em outra empresa, reforçando a inserção profissional proporcionada pelo programa, mesmo que nem sempre na mesma organização (Tabela 16). Esses resultados estão alinhados a relatórios da Espro (2022, 2023) que apontam efetivação limitada nas empresas-formadoras, mas ampla inserção no mercado de trabalho formal.

Tabela 14 – Distribuição das respostas dos participantes (n=17) sobre se continuou ou pretende continuar estudando. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Continuar os estudos	Respostas
Sim. Pretendo, mas ainda não tive oportunidade.	3
Sim. Já iniciei uma nova formação na área que atuo profissionalmente.	9
Sim. Já iniciei uma nova formação em área diferente da que atuo profissionalmente.	5
Não pretendo continuar estudando.	0
Não pretendo porque o conhecimento que tenho é suficiente para minha atuação profissional atual.	0

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Tabela 15 – Distribuição das respostas dos participantes (n=17) sobre a efetivação do contrato na mesma empresa, após o término do programa de aprendizagem. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Efetivação na mesma empresa	Respostas
Sim. Após o término total do programa.	8
Não. Fui desligado do programa aprendizagem por parte da empresa/instituição.	7
Não. Pedi desligamento do programa por motivos pessoais.	2

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Tabela 16 – Distribuição das respostas dos participantes (n=17) em relação a sua inserção atual no mundo do trabalho. Ribeirão Preto/SP, 2024.

Situação Atual	Respostas
Estou trabalhando na mesma empresa.	4
Estou trabalhando em outra empresa.	12
Estou desempregado, mas estou à procura de trabalho.	1
Não estou trabalhando e continuo estudando.	0
Não trabalho e não estudo.	0

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

A Tabela 17 apresenta comentários que validam os resultados anteriores, reforçando a satisfação com a experiência e a percepção de contribuição para o desenvolvimento profissional, aquisição de habilidades e oportunidades de crescimento. Entre os

pontos destacados, percebe-se a valorização da formação, sugestões para ampliação de unidades curriculares e melhoria na padronização de regras e recursos do curso.

Tabela 17 – Deixe seu comentário\sugestão em relação ao programa aprendizagem cursado.

Comentários / Sugestões
Um excelente curso, que pode capacitar o jovem a se desenvolver de forma completa. Para melhorar a experiência que o curso proporciona, poderia ser aderido mais unidades curriculares (UCs) no curso, pois acredito que mais disciplinas em prática, mais conhecimento o aluno pode adquirir, e claro com isso, implementando mais professores para uma única turma.
Um curso excelente e professores maravilhosos.
Foi uma ótima experiência.
É um ótimo curso para jovens que têm interesse em ingressar no mundo do trabalho, e desenvolver novas habilidades.
É um ótimo programa, que me ensinou muito sobre a área de trabalho.
O programa Aprendizagem é fundamental para o jovem. É um programa que traz a base necessária para a formação pessoal e profissional deste jovem.
Mesmo tendo um CBO, ao passar por entrevistas, não foi considerada a experiência. Existe um preconceito com Jovens Aprendizes, entretanto, na época, o curso foi extremamente válido, um preparo eficiente para o mercado de trabalho.
Curso de muito proveito!
Um curso maravilhoso e me ajudou muito.
O programa de jovem aprendiz me ajudou muito, pois eu estava trabalhando de servente de pedreiro na época e era muito cansativo, já no programa tive um primeiro contato com uma empresa e passei a entender seu funcionamento de uma forma ampla. Posso afirmar que me ajudou bastante pois após ser efetivado eu trabalhei mais 3 anos na mesma empresa.
O programa de aprendizagem é excelente e necessário na sociedade em que vivemos, porém devemos entender que, infelizmente, não é todo jovem que está preparado para a inserção no mesmo.
Na época o curso abrangeu uma vasta área no varejo me mostrando um leque de possibilidades e aprendizado, como a área é rica em oportunidades.
Gostei bastante.
O programa de aprendizagem é excelente, só poderia ter um olhar mais atento nas questões de regras e voltar com a padronização dos uniformes.
Continuar a proporcionar conhecimentos a população em situação de risco e vulnerabilidade social.

Fonte: Elaborada pelo autor (2023).

Os dados da Tabela 17 os participantes trazer comentários que validam os resultados apresentados:

- Cinco participantes mencionaram a oportunidade de receber um salário como o principal motivo para se tornarem jovens aprendizes.
- Quatro participantes destacaram a oportunidade de aprender uma profissão como motivo para ingressar no programa.
- Um participante mencionou a possibilidade de ser efetivado em um trabalho como motivação.
- Outro participante mencionou a oportunidade de conhecer campos de trabalho desconhecidos como motivo para ser um jovem aprendiz.
- Seis participantes mencionaram a possibilidade de estudar e trabalhar como motivo para participar do programa.

Essas manifestações confirmam que o programa promove não apenas inclusão social e acesso ao trabalho, mas também impacto positivo na autoestima, confiança e planejamento de carreira dos jovens (Souza, 2018; Lima, 2020).

A análise dos blocos relacionados à satisfação e percepção dos participantes reforça que o Programa Jovem Aprendiz é eficaz na promoção de:

- Inclusão educacional e profissional;
- Desenvolvimento de competências técnicas e socioemocionais;
- Estímulo à continuidade dos estudos;
- Inserção no mercado de trabalho formal.

Apesar dos desafios relacionados à efetivação e diferenças regionais no acesso, os dados indicam que o programa contribui significativamente para a formação integral do jovem, confirmando sua relevância como política pública.

Discussão sobre as atividades formativas e a inserção profissional dos egressos.

Os resultados evidenciam que as atividades formativas desenvolvidas no âmbito do Programa Jovem Aprendiz foram percebidas pelos egressos como relevantes para o desenvolvimento de competências profissionais e pessoais, especialmente no que se refere à aquisição de conhecimentos básicos sobre o mundo do trabalho, disciplina, responsabilidade e comunicação interpessoal. Esses achados reforçam o papel do programa como uma política pública de transição escola-trabalho, conforme apontam Dayrell (2007) e Sposito (2014), ao destacar a centralidade do trabalho na construção da identidade juvenil.

Entretanto, embora a maioria dos participantes reconheça a importância das atividades formativas para sua trajetória profissional, observa-se uma tensão entre a formação recebida e a efetiva inserção ou permanência no mercado de trabalho após o término do programa. Parte dos egressos relatou dificuldades na continuidade do vínculo empregatício ou na obtenção de novas oportunidades, indicando que a experiência como aprendiz, apesar de formativa, nem sempre se traduz automaticamente em estabilidade profissional.

Essa tensão também é apontada por Antunes (2018), ao discutir a precarização das relações de trabalho no contexto contemporâneo, especialmente para jovens em início de carreira. No presente estudo, tal cenário sugere que, embora o Programa Jovem Aprendiz cumpra seu papel formativo inicial, há fragilidades no acompanhamento das trajetórias dos egressos e na articulação entre formação teórica, prática profissional e planejamento de carreira.

As falas dos participantes nos grupos focais reforçam essa interpretação ao evidenciarem percepções ambíguas: de um lado, o reconhecimento do programa como porta de entrada para o mundo do trabalho; de outro, a ausência de orientações sistematizadas sobre os caminhos possíveis após o encerramento do contrato de aprendizagem. Esses achados indicam a necessidade de ações estruturadas que extrapolem o período formal do programa, especialmente no que diz respeito ao acompanhamento e à orientação dos jovens após sua conclusão.

Diante desse contexto, os resultados destacam a importância de sistematizar diretrizes pedagógicas e instrumentos de acompanhamento que auxiliem as instituições formadoras no aprimoramento das atividades formativas e no monitoramento das trajetórias dos egressos. Essa necessidade fundamenta a proposição de um Guia Técnico-Pedagógico e de um Protocolo de Acompanhamento de Egressos, concebidos como estratégias para fortalecer a articulação entre formação, inserção profissional e acompanhamento pós-programa, alinhando-se à perspectiva aplicada e interventiva do mestrado profissional.

5 CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo central analisar as atividades formativas do Programa Jovem Aprendiz e suas contribuições para a inserção no mundo do trabalho, sob a ótica de egressos de uma instituição de ensino no interior do estado de São Paulo. A partir das evidências colhidas em Ribeirão Preto/SP, constatou-se que o programa se consolida como uma ferramenta imprescindível de inclusão social e profissional, especialmente diante do cenário socioeconômico adverso compreendido entre os anos de 2021 e 2024.

Os achados revelaram, primeiramente, uma notável diversidade no perfil dos participantes. A heterogeneidade educacional identificada — com a maioria dos jovens ainda cursando o ensino médio — evidenciou que as estratégias pedagógicas não podem ser estáticas, exigindo adaptações constantes para acolher as especificidades de cada estágio da trajetória escolar do aprendiz. Paralelamente, a análise das motivações para adesão demonstrou que, embora a complementação da renda familiar seja um fator relevante, há um forte desejo de profissionalização. A combinação entre formação técnica e experiência prática foi o ponto mais valorizado, sendo apontada pelos egressos como o diferencial decisivo para sua contratação e desenvolvimento na carreira.

No que tange à dimensão pedagógica, as metodologias aplicadas foram amplamente qualificadas como excelentes, destacando-se a clareza instrucional. Todavia, a percepção dos jovens sobre a necessidade de diversificação de técnicas aponta para um horizonte de aprimoramento contínuo. Um dado promissor foi o estímulo à continuidade dos estudos: a maioria dos participantes manifestou a intenção de prosseguir com sua capacitação, o que reitera o papel do programa em fomentar projetos de vida mais estruturados e resilientes.

Quanto à trajetória no mercado, observou-se que, embora nem todos os jovens tenham sido efetivados nas empresas onde realizaram a aprendizagem, o programa cumpriu sua função de "abertura de portas", viabilizando a inserção em outras organizações. Tal cenário reforça a necessidade de políticas públicas que incentivem a retenção do talento jovem nas empresas formadoras, maximizando o impacto social

da política de aprendizagem. Para além da empregabilidade, o programa demonstrou eficácia na promoção de competências socioemocionais — como autonomia e responsabilidade — configurando-se como um instrumento de combate às desigualdades.

No que se refere às limitações, destaca-se que o presente estudo se circunscreve a um recorte geográfico específico, centrado em uma única instituição de ensino localizada no interior do estado de São Paulo, bem como a um contingente amostral reduzido, o que restringe a generalização dos achados para outros contextos. Ademais, a adoção de uma abordagem qualitativa, embora propicie a apreensão aprofundada das experiências e percepções dos egressos, não permite a realização de inferências estatísticas de caráter mais amplo, devendo os resultados ser interpretados à luz das particularidades do contexto investigado. Soma-se a isso o recorte temporal compreendido entre os anos de 2021 e 2024, período marcado por especificidades socioeconômicas que podem ter influenciado as vivências relatadas. Diante dessas considerações, recomenda-se, para investigações futuras, a ampliação do escopo amostral e geográfico, com a inclusão de diferentes regiões do país, bem como a incorporação de múltiplos atores envolvidos no programa, tais como empregadores e gestores. Sugere-se, ainda, o desenvolvimento de estudos longitudinais que permitam o acompanhamento das trajetórias dos egressos ao longo do tempo, além da aplicação e avaliação sistemática do Protocolo de Acompanhamento proposto, com vistas à consolidação de evidências acerca da efetividade da política de aprendizagem na inserção profissional e na promoção da cidadania juvenil.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Helena Wendel. *Condição juvenil no Brasil contemporâneo*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2018.
- AMAZARRAY, Mayte Raya et al. Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 25, n. 3, p. 329–338, set. 2009.
- AMAZARRAY, A. et al. Young workers and school: impacts of early work on education. *International Journal of Educational Development*, v. 29, n. 6, p. 621–632, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Cortez, 2018.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2016.
- BARBOSA, Jane Kelly Dantas; COSTA, Silas Dias Mendes; MARRA, Adriana Ventola. Trabalho e transição para a vida adulta: percepções de jovens egressos de programa de aprendizagem profissional. *Revista FUMEC de Administração*, v. 24, n. 1, p. 86–105, 2025.
- BARBOSA, R. M.; SANTOS, T. F. *Desenvolvimento de habilidades socioemocionais na formação de jovens trabalhadores*. Rio de Janeiro: Vozes, 2018.
- BIERNACKI, Patrick; WALDORF, Dan. Snowball sampling: problems and techniques of chain referral sampling. *Sociological Methods & Research*, v. 10, n. 2, p. 141–163, 1981.
- BORGES, Regina Célia Paulinelli. *Jovem-aprendiz: os sentidos do trabalho expresso na primeira experiência profissional*. 2010. 152 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.
- BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. *Estatuto da Criança e do Adolescente*. Diário Oficial da União, Brasília, 1990.
- BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. *Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, relativos à aprendizagem*. Diário Oficial da União, Brasília, 2000.
- BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. *Regulamenta a contratação de aprendizes*. Diário Oficial da União, Brasília, 2005.
- BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. *Consolida atos normativos relativos à aprendizagem*. Diário Oficial da União, Brasília, 2018.
- CAMARANO, Ana Amélia et al. *Os jovens brasileiros no mercado de trabalho*. São Paulo: FGV, 2020.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. *Trabalho e juventude no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2020.
- CARVALHO, E. L. *Formação profissional e desenvolvimento integral dos jovens: o papel do Programa de Aprendizagem*. São Paulo: Atlas, 2016.

- CARVALHO, M. F.; LIMA, L. S. O impacto do trabalho precoce na saúde mental e física dos adolescentes. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011.
- CERQUEIRA-SANTOS, L.; MELO, P.; KOLLER, S. H. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um estudo quase experimental. *Revista Brasileira de Educação Profissional*, v. 21, n. 1, p. 45–60, 2014.
- DAYRELL, Juarez. Juventude, trabalho e educação. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 37, n. 136, p. 1025–1042, 2016.
- DE CARVALHO, L. B.; MELLO, C. H. de. Estatística aplicada à pesquisa em ciências sociais e humanas. São Paulo: Atlas, 2021.
- DIB, L.; CASTRO, R. Juventude e trabalho: construindo projetos profissionais. *Revista Brasileira de Educação*, v. 14, n. 41, p. 97–116, 2009.
- DUARTE, L.; SILVEIRA NETO, R.; SILVA, J. The relevance of job accessibility to labour market outcomes: evidence for the São Paulo metropolitan region. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2023.
- FIELD, Andy; MILES, Jane; FIELD, Zoe. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. 5. ed. London: SAGE, 2020.
- FLICK, Uwe. *Introdução à pesquisa qualitativa*. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2018.
- FREIRE, S. S. A.; RODRIGUES, A. F.; URT, S. da C. A pesquisa qualitativa em educação: aplicação do grupo focal online sob o aporte da psicologia histórico-cultural. *Educação*, v. 49, n. 1, e45, 2024.
- FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. *A educação de trabalhadores no Brasil contemporâneo: um direito que não se completa. Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, v. 6, n. 2, p. 65-76, 2014.
- GONÇALVES, Ana Lucia de Alencastro. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. *Estudos Avançados*, v. 28, n. 81, p. 191–200, 2014.
- GROPPO, Luís Antonio. Juventudes e políticas públicas: comentários sobre as concepções sociológicas de juventude. 2017. Disponível em: <https://desidades.ufri.br>. Acesso em: 16 dez. 2022.
- HARRISON, S.; ALDERDICE, F.; QUIGLEY, M. A. Impact of sampling and data collection methods on maternity survey response: randomised controlled trial of paper versus push-to-web surveys and concurrent social media survey. *BMC Medical Research Methodology*, v. 23, p. 10, 2023.
- HECKATHORN, Douglas D. Respondent-driven sampling: a new approach to the study of hidden populations. *Social Problems*, v. 66, n. 4, 2019.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD Contínua: indicadores de trabalho juvenil. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.
- IFPR; UFRGS. Programas de formação profissional: a percepção dos jovens aprendizes. *Revista Labor*, Fortaleza, v. 19, n. 2, p. 45–59, 2019.
- JENNINGS, Bonnie Mowinski; YEAGER, Katherine A. Reviewing the concept of saturation in qualitative research. *International Journal of Nursing Studies Advances*, v. 8, 2025.

KINGSTON, P.; ROSE, D. Early work experience and youth development. *Journal of Youth Studies*, v. 18, n. 5, p. 619–637, 2015.

LIMA, D. F. de; SAMPAIO, A. A. Grupos focais como ferramenta de pesquisa qualitativa. *Revista Pesquisa Qualitativa*, v. 11, n. 27, p. 361–374, 2023.

LIMA, A. A valorização do jovem aprendiz como agente de transformação social. *Revista de Estudos Sociais*, v. 15, n. 2, p. 87–104, 2020.

LUCAS, Hellen Maria Pereira. Metodologias ativas aplicadas no Programa Jovem Aprendiz: um estudo exploratório. 2023. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

MAGALHÃES, Cíntia Rosa de; GRANJA, Edna Mirtes dos Santos. Programa de Aprendizagem e suas implicações ao acesso e continuidade no mercado de trabalho. *ID on Line – Revista de Psicologia*, v. 15, n. 54, p. 73–91, 2021.

MANDELLI, Maria Teresa. Correndo atrás de seu projeto de vida: um estudo com participantes do Programa Jovem Aprendiz. 2025. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2025.

MARQUES, R. Pobreza, exclusão social e oportunidades desiguais. *Revista Brasileira de Economia*, v. 64, n. 2, p. 199–218, 2010.

MARTINS, A. L. História social do trabalho. São Paulo: Contexto, 2013.

MÁXIMO, Thais Augusta Cunha de Oliveira. Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do Programa Jovem Aprendiz. 2012. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal da Paraíba / Universidade Federal do Rio Grande do Norte, João Pessoa, 2012.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2021.

MONT’ALVÃO, M.; RIBEIRO, G. Youth labor market prospects in times of economic recession in Brazil. *Brazilian Journal of Labour Economics*, v. 15, n. 2, p. 30–45, 2020.

MORAES, C. G.; ANDRADE, M. F. R.; SOUZA NETO, J. C. Programa de aprendizagem: um estudo sobre os seus participantes. *Jornal de Políticas Educacionais*, v. 16, n. 1, p. 1–17, 2022.

MORGADA, Fabiane dos Santos; SARTORI, Juliana. Programa Jovem Aprendiz: a interdisciplinaridade na formação teórica do programa. *Revista Educação*, Santa Maria, v. 41, n. 2, p. 235–252, 2016.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Inserção de Aprendiz e fiscalização do cumprimento da aprendizagem profissional. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/insercao-de-aprendiz>. Acesso em: 12.12.2025.

NOWELL, Lorelli S.; NORRIS, Jill M.; WHITE, Deborah E.; MOULES, Nancy J. Thematic analysis: striving to meet the trustworthiness criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, v. 16, 2017.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Global employment trends for youth. Genebra: OIT, 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Youth and the future of work. Genebra: OIT, 2023.

SOUZA, Vitória. Só 52,9% das cotas para jovem aprendiz estão preenchidas.

Poder360, Brasília, 10 dez. 2023. Disponível em:

<https://www.poder360.com.br/poder-empresendedor/so-529-das-cotas-para-jovem-aprendiz-estao-preenchidas/>

COMPANHIA DE ESTÁGIOS; OPINION BOX. *Pesquisa Perfil do Jovem Aprendiz 2025*. São Paulo: Companhia de Estágios / Opinion Box, 2025. Disponível em:

<https://materiais.ciadeestagios.com.br/perfil-do-jovem-aprendiz-2025>.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, María del Pilar Baptista. Metodologia de pesquisa. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SANTOS, D. C.; LIMA, J. R. Avaliação de desempenho no Programa de Aprendizagem: desafios e perspectivas. São Paulo: Loyola, 2016.

SCHWANDT, H.; VON WACHTER, T. Early-career labor market shocks and long-term outcomes. *Journal of Labor Economics*, v. 37, n. S2, p. S161–S198, 2019.

SILVA, Luan Marcos; OLIVEIRA, Jocirley de. A inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho: desafios e possibilidades de fortalecimento das políticas públicas. *JNT – FACIT Business and Technology Journal*, v. 2, n. 63, p. 463–481, 2025.

SOUZA, L. K. de. *Recomendações para a realização de grupos focais na pesquisa qualitativa*. *Psi Unisc*, 4(1), 52-66, 2020.

SILVA, M. T.; COSTA, D. S. Educação profissional e aprendizagem: o papel das entidades sem fins lucrativos no desenvolvimento de competências. São Paulo: Educação & Trabalho, 2007.

SILVA, T. F.; GOMES, M. B. O ensino técnico no Brasil: desafios e perspectivas da formação de jovens aprendizes. Rio de Janeiro: FGV, 2015.

SOUZA, Luciana Karine de. *Recomendações para a realização de grupos focais na pesquisa qualitativa*. *Psi Unisc*, v. 4, n. 1, p. 52–66, 2020.

SPOSITO, Marília Pontes. Juventude e políticas públicas no Brasil. *Revista Brasileira de Educação*, v. 22, n. 68, 2017.

ANEXO A



Fwd: Autorização para utilização de questionário de pesquisa

Forwarded Conversation

Subject: Autorização para utilização de questionário de pesquisa

De: **Diego Alves** <diegoalvespsicologia@gmail.com>

Date: qui., 20 de out. de 2022 às 17:28

To: <daniellerockenbach@gmail.com>

Boa tarde Danielle, muito prazer!

Me chamo Diego Rezende Alves e sou mestrando na área de Saúde e Educação na universidade de Ribeirão Preto - Unaerp, na qual atualmente sou docente do programa de Aprendizagem em uma instituição credenciada e estou construindo meu projeto de mestrado na área, com o tema principal: *"DESPERTAR PARA VIDA PROFISSIONAL: Dar Voz aos Jovens: as contribuições do Programa Jovem aprendiz no despertar para a vida profissional"*, onde após diversas buscas e poder ler o seu projeto publicado nesta área com o título: *"JOVENS APRENDIZES CONTEMPORÂNEOS: Eu acredito é na rapaziada"*, o mesmo foi muito rico como referência bibliográfica a ser utilizado. Sendo assim, irei aplicar com os jovens egressos do programa aprendizagem um questionário eletrônico e gostaria muito de poder utilizar o seu questionário presente no projeto como forma de espelho para adaptações em relação às minhas construções.

Sendo assim, solicito, por gentileza, a sua autorização para que o mesmo seja utilizado mediante adaptações em meu projeto, na qual desta forma não ferimos questões éticas.

Desde de já agradeço a atenção

Diego Rezende Alves

Mestrando em Saúde e Educação pela universidade Unaerp

De: **Danielle Schio Rockenbach** <daniellerockenbach@gmail.com>
Date: sex., 21 de out. de 2022 às 17:25
To: Diego Alves <diegoalvespsicologia@gmail.com>

Olá, Diego!

Tudo bem?

Será um prazer poder contribuir com sua pesquisa.

Autorizo a utilização do questionário proposto em minha dissertação.

Obrigada pelo seu contato e tenho certeza de que sua pesquisa ajudará muitos profissionais e os próprios jovens participantes do programa Jovem Aprendiz.

Deixo meu contato caso necessite: 51 991543572.

Abraços!

De: **Diego Alves** <diegoalvespsicologia@gmail.com>
Date: sex., 21 de out. de 2022 às 17:29
To: Danielle Schio Rockenbach <daniellerockenbach@gmail.com>

Boa tarde Danielle,

Eu agradeço.

Será um prazer poder espelhar em seu material.

Atenciosamente.

Diego Alves.

ANEXO B

UNIVERSIDADE DE RIBEIRÃO
PRETO - UNAERP



PARECER COM SUBSTÂNCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Dar Voz aos Jovens: as contribuições do Programa Jovem aprendiz no despertar para a vida profissional.

Pesquisador: DIEGO REZENDE ALVES

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 64575022.6.0000.5498

Instituição Proponente: Universidade de Ribeirão Preto UNAERP

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.120.979

Apresentação do Projeto:

As informações para elaboração do presente parecer foram elencadas nos campos: Informações Básicas do Projeto (PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2033059.pdf), Carta ao comitê de Ética (CartaComiteEticaCompleta.pdf), Declaração do pesquisador (DeclaraçaoPesquisadorCompleta.pdf), TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência (TCLECompleta.pdf), Projeto Detalhado / Brochura Investigador (ProjetoCompletoFinal.pdf), Orçamento (PlanilhaDeOrçamentocompleta.pdf), Cronograma (Cronogramadeatividadespesquisacompleto.pdf), Folha de Rosto (FolhaDeRostoPlataformaBrasil.pdf), Questionário (Questionariocompleto.pdf) e Outros (AutorizaçaoParauilizacaodequestionariodepesquisa.pdf). Todos os documentos foram anexados na Plataforma Brasil em 21 de outubro de 2022.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral ("Investigar a percepção dos jovens aprendizes sobre as contribuições que o programa aprendizagem trouxe para sua inserção no mundo do trabalho") e específicos

Endereço: Av. Costabile Romano nº 2201, sala 08, Bloco D

Cidade: RIBEIRÃO, **CEP:** 14.090-300

UF: SP **Município:** RIBEIRÃO PRETO

Telefone: (16)3603-6885 **Fax:** (16)3603-6815 **E-mail:** cetica@unaerp.br

ANEXO C

GUIA TÉCNICO-PEDAGÓGICO: Atividades formativas

Diego Rezende Alves
Juliana Chiaretti Novi

Ribeirão Preto/SP, 2026



**Produto técnico-educacional aplicado,
derivado de pesquisa de mestrado
profissional do Programa de Pós-graduação
em Saúde e Educação da Universidade de
Ribeirão Preto - UNAERP**

Este material foi organizado para orientar a gestão pedagógica e o acompanhamento institucional de egressos. A implementação deve respeitar a legislação vigente, os fluxos internos da Instituição Pesquisada, a proteção de dados pessoais (LGPD) e as normas éticas aplicáveis.

O Guia deve ser utilizado para aplicação institucional, podendo ser incorporado às rotinas pedagógicas e de gestão do programa por sua natureza complementar: técnica e pedagógica.

Técnica, no sentido de orientar o “para que fazer”. Pedagógica, no sentido de orientar o “como fazer”.



→ Sobre o Guia

Quais as contribuições que o Programa Aprendiz trouxe para os jovens em relação a sua atuação no mundo do trabalho? Qual a efetividade laboral e cidadã do jovem no mundo do trabalho após o término do programa? Quais são as contribuições das atividades formativas do Programa Jovem Aprendiz para a inserção laboral e o exercício da cidadania dos jovens egressos?

A análise da efetividade do Programa Jovem Aprendiz, seus benefícios e a satisfação dos participantes são fundamentais para compreender seu impacto real na vida dos jovens, em sua trajetória profissional e na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Este Guia permite identificar melhorias e ajustes que possam ampliar a eficácia do programa, garantindo que um número maior de jovens tenha acesso a essas oportunidades e consiga, de fato, transformar sua trajetória por meio da aprendizagem.

→ Sobre o Guia

Este Guia foi elaborado com base em pesquisa de Mestrado Profissional com o título “Programa Jovem Aprendiz e inserção profissional: uma análise das atividades formativas sob a perspectiva dos egressos de uma instituição de ensino do interior Paulista”.

Ele organiza diretrizes pedagógicas e instrumentos institucionais para apoiar a melhoria contínua da formação, fortalecer a articulação teoria-prática e estruturar o acompanhamento de egressos após o término do contrato de aprendizagem.

A pesquisa foi realizada com base na literatura sobre juventude, trabalho e aprendizagem profissional e também por meio de aplicação de questionários e realização de grupos focais junto à egressos do Programa Jovem Aprendiz.

O Guia organiza recomendações para o período formativo promovendo coerência entre formação, inserção profissional e acompanhamento institucional.

Trata-se, portanto, de um instrumento técnico aplicável, destinado a apoiar a gestão pedagógica e o monitoramento de resultados institucionais.



Público-alvo:

- Coordenação pedagógica e equipe técnica do Programa Jovem Aprendiz;
- Docentes/instrutores responsáveis pelas unidades curriculares;
- Equipe de relacionamento com empresas e supervisão de aprendizagem;
- Gestores institucionais responsáveis por políticas e resultados do programa.



→ Finalidade do Guia

- Qualificar a integração entre formação teórica e prática profissional supervisionada.
- Aprimorar estratégias pedagógicas voltadas ao desenvolvimento de competências técnicas, socioemocionais e cidadãs.
- Oferecer instrumentos institucionais para registrar, monitorar e avaliar trajetórias de egressos (trabalho e estudos).
- Produzir indicadores e relatórios que contribuam para a melhoria contínua do programa.

Sobre os autores

Diego Rezende Alves (pesquisador)

Psicólogo, Especialista em Psicoterapia Comportamental e Cognitiva. Monitor de Educação Profissional (MEP) do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial/SP. Atua na área de Educação, com ênfase em Ensino-Aprendizagem.



Juliana Chiaretti Novi (orientadora)

Mestra, doutora e pós-doutora em Administração. Graduada em Direito, Administração e Pedagogia. Especialista em Gestão Pública e Inovação e em Informática em Saúde. Pesquisadora do Grupo de Estudos em Eficiência (GREFIC/USP) na área da Educação. Professora no Programa Pós-graduação Mestrado Profissional em Saúde e Educação da Unaerp.

Sumário

INTRODUÇÃO

Princípios, eixos formativos e recomendações

1. Princípios pedagógicos e de gestão do Programa Jovem Aprendiz
2. Eixos formativos recomendados e exemplos de atividades
3. Metodologias e avaliação formativa
4. Articulação com empresas e rotinas de acompanhamento durante o contrato

INTRODUÇÃO

Introdução

A inclusão de jovens no mercado de trabalho sempre foi um desafio no Brasil, e o contexto atual, marcado por altas taxas de desemprego e desigualdades socioeconômicas, intensifica a dificuldade de acesso dos jovens em relação a oportunidades de emprego formal.

Nesse cenário, o Programa Jovem Aprendiz, instituído pela Lei nº 10.097/2000, se configura como uma importante política pública voltada para a formação e a inclusão profissional dos adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos.

A relevância do programa está não apenas na oferta de uma experiência prática em empresas de médio e grande porte, mas também no seu papel de promover uma educação profissionalizante, aliando a formação teórica à prática supervisionada no ambiente de trabalho.



Introdução

O programa não apenas facilita o primeiro contato dos jovens com o mercado de trabalho formal, mas também contribui para o desenvolvimento de competências socioemocionais, como a responsabilidade, disciplina e autonomia; aspectos essenciais para a vida adulta e profissional.

Ao inserir os jovens no contexto corporativo, o programa ajuda a moldar uma visão mais clara de suas possibilidades profissionais, fortalecendo a autoestima e a confiança dos participantes em suas capacidades. Ainda, ao proporcionar capacitação técnica, o programa melhora significativamente as perspectivas de empregabilidade a longo prazo, o que se reflete na redução da taxa de desemprego juvenil e no fortalecimento da cidadania desses indivíduos.



Introdução

Outro ponto relevante é que o Jovem Aprendiz também atua como uma ferramenta de redução de desigualdades sociais, promovendo a inclusão de jovens de diversas classes sociais, especialmente aqueles que se encontram em contextos de vulnerabilidade.

O acesso a um emprego formal, com direitos trabalhistas garantidos e a oportunidade de aprender uma profissão, representa uma chance significativa de transformação social.

Assim, o programa não só beneficia os jovens diretamente envolvidos, mas também contribui para o fortalecimento da coesão social, ao promover a equidade no acesso a oportunidades.



Introdução

Quais as contribuições que o Programa Aprendiz trouxe para os jovens em relação a sua atuação no mundo do trabalho? Qual a efetividade laboral e cidadã do jovem no mundo do trabalho após o término do programa? Quais são as contribuições das atividades formativas do Programa Jovem Aprendiz para a inserção laboral e o exercício da cidadania dos jovens egressos?

A análise da efetividade do Programa Jovem Aprendiz, seus benefícios e a satisfação dos participantes são fundamentais para compreender seu impacto real na vida dos jovens, em sua trajetória profissional e na construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Este Guia permite identificar melhorias e ajustes que possam ampliar a eficácia do programa, garantindo que um número maior de jovens tenha acesso a essas oportunidades e consiga, de fato, transformar sua trajetória por meio da aprendizagem.



Introdução

Do ponto de vista científico, a pesquisa realizada ao longo do Mestrado Profissional justifica-se pela necessidade de ampliar a produção de conhecimento sobre os efeitos das atividades formativas do Programa Jovem Aprendiz a partir da perspectiva dos próprios egressos.

E, por ter um caráter aplicado, os resultados empíricos foram utilizados para subsidiar a elaboração deste Guia Técnico-Pedagógico.

O Guia Técnico-Pedagógico pode ser aplicado em instituições formadoras do Programa Jovem Aprendiz, bem como por gestores públicos e privados envolvidos com políticas de aprendizagem profissional, podendo contribuir para o aprimoramento das práticas formativas, do monitoramento de resultados e do acompanhamento da trajetória profissional dos jovens após o término do programa.



Princípios, eixos formativos e recomendações

1. Princípios pedagógicos e de gestão do Programa Jovem Aprendiz



1.1 Formação integral e centralidade do trabalho na trajetória juvenil

A aprendizagem profissional deve ser compreendida como estratégia formativa de transição escola-trabalho, articulando proteção social, continuidade educacional e desenvolvimento integral do jovem. A formação deve promover condições para autonomia, participação social e construção de projetos de vida.



1.2 Articulação teoria-prática

A coerência pedagógica do programa depende do alinhamento entre conteúdos trabalhados na instituição formadora e experiências práticas na empresa. Recomenda-se planejamento integrado por competências, com alinhamentos periódicos e registros sistemáticos de aprendizagem.



1.3 Protagonismo juvenil e dimensão cidadã

As atividades devem favorecer protagonismo, ética, direitos e deveres, e compreensão do trabalho como dimensão de cidadania. A dimensão cidadã deve ser transversal aos componentes curriculares e às práticas avaliativas.



1.4 Melhoria contínua baseada em evidências

A gestão pedagógica deve utilizar evidências (avaliações, registros, satisfação, indicadores e dados de egressos) para revisar conteúdos, metodologias e estratégias de acompanhamento.

2. Eixos formativos recomendados e exemplos de atividades

Os eixos formativos podem ser incorporados à matriz curricular do programa ou utilizados como referência para revisão das atividades formativas existentes. Eles organizam o desenho pedagógico do Programa Jovem Aprendiz na Instituição Pesquisada. Podem ser operacionalizados como unidades curriculares, projetos integradores, oficinas ou trilhas de aprendizagem.



Os eixos formativos podem ser incorporados à matriz curricular do programa ou utilizados como referência para revisão das atividades formativas existentes. Eles organizam o desenho pedagógico do Programa Jovem Aprendiz na **Instituição Pesquisada**. Podem ser operacionalizados como unidades curriculares, projetos integradores, oficinas ou trilhas de aprendizagem.



Trilhas Formativas para Jovens Aprendizes.

Eixo 1 — Integração ao mundo do trabalho

Objetivo: desenvolver repertório sobre cultura organizacional, rotinas, comunicação profissional, ética e noções de carreira.

Atividades sugeridas:

- Oficina “Mapa do Mundo do Trabalho”: áreas, funções, expectativas e condutas profissionais;
- Simulações: e-mail corporativo, reuniões, registro de tarefas, feedback; Portfólio do aprendiz: evidências de aprendizagem, reflexões e metas.

Eixo 2 — Competências socioemocionais e comportamentais

Objetivo: fortalecer responsabilidade, disciplina, autogestão, trabalho em equipe, comunicação e resolução de conflitos.

Atividades sugeridas:

- Trilha de autogestão: organização do tempo, estudo-trabalho, metas semanais;
- Dinâmicas de comunicação assertiva e colaboração;
- Rotina de autoavaliação + feedback estruturado (instrumento padrão).

Eixo 3 — Dimensão cidadã, direitos e proteção

Objetivo: promover compreensão de direitos trabalhistas do aprendiz, proteção integral, ética, diversidade e segurança no trabalho.

Atividades sugeridas:

- Encontros temáticos: direitos e deveres, assédio, segurança, saúde e bem-estar;
- Estudos de caso e projeto integrador “Cidadania no Trabalho”;
- Encaminhamentos e rede de apoio (fluxos institucionais de escuta e suporte).

Eixo 4 — Projeto de vida, orientação profissional e pós-programa

Objetivo: fortalecer escolhas educacionais e estratégias de inserção profissional após o término do contrato, reduzindo lacunas de orientação pós-programa.

Atividades sugeridas:

- Oficina “Rota Pós-Aprendizagem”: caminhos formativos e oportunidades;
- Currículo, portfólio, entrevistas e planejamento de carreira;
- Plano Individual de Desenvolvimento (PID): metas de 6 e 12 meses.



3. Metodologias e avaliação formativa (conforme a realidade institucional)

→ 3.1 Metodologias recomendadas

- Aprendizagem baseada em problemas e em casos do cotidiano profissional;
- Projetos integradores conectando teoria e prática;
- Portfólio de competências e evidências de aprendizagem;
- Rodas de conversa e práticas reflexivas com mediação docente.

→ 3.2 Avaliação formativa e devolutivas

Recomenda-se avaliação formativa contínua, com critérios por competência, rubricas claras e devolutivas periódicas.

A avaliação deve considerar presença, participação, entregas dos portfólios, desempenho em atividades integradoras e evolução do Plano Individual de Desenvolvimento (PID).

4. Articulação com empresas e acompanhamento durante o contrato

A articulação entre instituição formadora e empresas parceiras é essencial para garantir a coerência entre as atividades teóricas e as experiências práticas vivenciadas pelos jovens aprendizes.

Para isso, recomenda-se a adoção de rotinas institucionais padronizadas:

- rotina de alinhamento teoria e prática;
- avaliação do desempenho do aprendiz;
- reunião de devolutiva com o aprendiz;
- canal permanente de comunicação institucional;
- relatório semestral de integração teoria-prática



4.1 ROTINA DE ALINHAMENTO TEORIA-PRÁTICA


Objetivo:

Assegurar a correspondência entre os conteúdos formativos e as atividades desenvolvidas no ambiente de trabalho.


Periodicidade:

Mensal ou bimestral.


Participantes:

Coordenação pedagógica;
Docente responsável pelo módulo;
Supervisor da empresa.

Duração sugerida:

30 a 45 minutos.

Formato:

Reunião online ou presencial.


Sugestão de pauta:

- Atividades realizadas pelo aprendiz na empresa;
- Conteúdos teóricos em andamento no curso;
- Dificuldades observadas;
- Ajustes necessários.


Registro:

Ata simples ou formulário padrão de acompanhamento.

Trilhas Formativas para Jovens Aprendizes.

4.2 AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DO APRENDIZ


Objetivo:

Monitorar o desenvolvimento técnico e comportamental do jovem no ambiente de trabalho.


Periodicidade:

Trimestral.


Responsável:

Supervisor da empresa


Instrumento:

Formulário padronizado de avaliação, contendo:

- Pontualidade,
- Responsabilidade,
- Comunicação,
- Trabalho em equipe,
- Organização,
- Aprendizagem das tarefas

Formulário padronizado de avaliação, contendo:

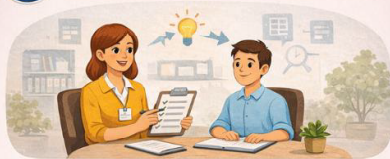
- Pontualidade,
- Responsabilidade,
- Comunicação,
- Trabalho em equipe,
- Organização,
- Aprendizagem das tarefas

Fluxo:

- Supervisor preenche o formulário;
- Envia para a instituição formadora;
- Coordenação pedagógica analisa os resultados;
- Caso necessário, agenda devolutiva com o aprendiz

Trilhas Formativas para Jovens Aprendizes.

4.3 REUNIÃO DE DEVOLUTIVA COM O APRENDIZ


Objetivo:

Orientar o jovem quanto ao seu desempenho e desenvolvimento profissional.


Periodicidade:

Após cada avaliação trimestral.

Duração sugerida:

20 a 30 minutos.


Responsáveis:

Docente ou coordenador pedagógico.

Temas sugeridos da devolutiva:

- Pontos fortes;
- Pontos a melhorar;
- Estratégias de desenvolvimento;
- Metas para o próximo período.


Duração sugerida:

20 a 30 minutos.


Temas sugeridos da devolutiva:

- Pontos fortes;
- Pontos a melhorar;
- Estratégias de desenvolvimento;
- Metas para o próximo período.


Registro:

Ficha de acompanhamento individual do aprendiz.

Trilhas Formativas para Jovens Aprendizes.



4.4 CANAL PERMANENTE DE COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL


Objetivo:

Facilitar a troca de informações entre empresa e instituição formadora.


Responsáveis:

Coordenação do programa.

Ferramentas possíveis:

- E-mail institucional;
- Grupo de comunicação (por meio de canais corporativos de mensagem, ou plataforma digital);
- Sistema interno de acompanhamento.


Ferramentas possíveis:

- E-mail institucional;
- Grupo de comunicação (por meio de canais corporativos de mensagem ou plataforma digital);
- Sistema interno de acompanhamento.


Funções do canal:

- Comunicação de ocorrências;
- Esclarecimento de dúvidas;
- Envio de documentos e avaliações;
- Agendamento de reuniões.

Trilhas Formativas para Jovens Aprendizes.



4.5

**RELATÓRIO SEMESTRAL DE INTEGRAÇÃO
TEORIA-PRÁTICA**

O

Objetivo:
 Avaliar a coerência entre formação teórica e atividades realizadas nas empresas.

P

Periodicidade:
 Semestral.

Semestral.

R

Responsável:
 Coordenação pedagógica.

C

Conteúdos do relatório:

Conteúdos do relatório:

- Síntese das avaliações dos supervisores;
- Principais dificuldades relatadas;
- Competências mais desenvolvidas;
- Recomendações de ajustes no currículo.

D

Destino do relatório:

Destino do relatório:

- Coordenação do programa;
- Equipe pedagógica;
- Instituição formadora.

Trilhas Formativas para Jovens Aprendizes.

Considerações finais

O guia técnico-pedagógico constitui instrumento aplicado de gestão educacional, voltado à melhoria contínua das atividades formativas e ao monitoramento da inserção profissional dos jovens.

O Guia caracteriza-se como instrumento técnico-pedagógico aplicável, com potencial de replicação em outras instituições formadoras.



Diego Rezende Alves
email: diegoalvespsicologia@gmail.com

Juliana Chiaretti Novi
email: jnovi@unaerp.br



APÊNDICE I
Questionário Jovem Aprendiz

I - CARACTERIZAÇÃO

1. Idade: _____
2. Sexo: Feminino Masculino
3. Gênero: _____
4. Religião: _____
5. JCor:
 () Branca.
 () Preta.
 () Amarela.
 () Parda.
 () Indígena.
6. Estado civil:
 () Solteiro.
 Casado(a).
 () União estável.
 () Separado(a)/ Divorciado(a).
7. Cidade/SP que reside: _____

II - FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

1. Em que ano/série estava quando iniciou o Programa de aprendizagem Jovem Aprendiz?
2. Em que ano você finalizou o programa aprendizagem?
3. Quando finalizou o programa, você tinha qual idade?
☐ 14 a 16 anos
☐ 16 a 18 anos
☐ 18 a 20 anos
☐ 20 a 24 anos
4. Por que decidiu ser jovem aprendiz?
☐ O principal motivo foi a oportunidade de ter um salário.
☐ Pela oportunidade de aprender uma profissão.
☐ Por ter a oportunidade de ser efetivado em um trabalho.
☐ Oportunidade de conhecer campos de trabalho desconhecido.
☐ Por ser a possibilidade de estudar e trabalhar.
5. Como conseguiu a vaga de jovem aprendiz? _____
6. Como você avalia o curso de Aprendizagem que realizou?

- ☐ Excelente.
- ☐ Bom.
- ☐ Regular.
- ☐ Ruim.
- ☐ Péssimo.

7. Sobre os conhecimentos adquiridos ao longo do curso, contribuiu para seu desenvolvimento profissional?

- ☐ Contribuiu muito, pois me ajudou a ingressar no mundo do trabalho.
- ☐ Contribuiu um pouco, mas não foi determinante para ingressar no mundo do trabalho, pois influenciou parcialmente em minha contratação profissional.
- ☐ Contribuiu um pouco, mas não foi determinante para ingressar no mundo do trabalho, pois não influenciou em minha contratação profissional.
- ☐ Indiferente

8. Sobre a didática\métodos de ensino utilizados pelos professores do curso, como você classifica?

- ☐ Excelente, boas explicações e orientações.
- ☐ Bom, porém poderia utilizar outras técnicas ou melhorar algumas ações.
- ☐ Regular, pois os temas trabalhados foram pouco abordados\desenvolvidos.
- ☐ Ruim, pois os professores não apresentavam conhecimentos adequados para os temas.
- ☐ Péssimo, não gostava ou não achei válido o método de ensino do professor.

9. Sobre os temas\títulos trazidos pelo curso, como os classifica?

- ☐ Excelente com muita relação com a formação proposta.
- ☐ Bom com razoável relação com a formação proposta.
- ☐ Regular com baixa relação com a formação proposta.
- ☐ Ruim com pouca relação com a formação proposta.
- ☐ Péssimo sem relação com a formação proposta.

10. Como você classifica a formação que você, como aluno(a) tinha na instituição que participou do Programa?

- ☐ Excelente
- ☐ Bom
- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Péssimo

11. Como você classifica a infraestrutura que você, como aluno (a) tinha na instituição que participou do Programa?

- ☐ Excelente
- ☐ Bom

- ☐ Regular
- ☐ Ruim
- ☐ Péssimo

12. Continuou ou pretende continuar estudando?

- ☐ Sim. Pretendo, mas ainda não tive oportunidade.
- ☐ Sim. Já iniciei uma nova formação na área que atuo profissionalmente.
- ☐ Sim. Já iniciei uma nova formação em área diferente da que atuo profissionalmente.
- ☐ Não pretendo continuar estudando.
- ☐ Não pretendo porque o conhecimento que tenho é suficiente para minha atuação profissional atual.

13. Ao término do programa aprendizagem, seu contrato foi efetivado na mesma empresa?

- ☐ Sim. Após o término total do programa.
- ☐ Não. Fui desligado do programa aprendizagem por parte da empresa/instituição.
- ☐ Não. Pedi desligamento do programa por motivos pessoais.

14. Caso você tenha sido efetivado pela empresa, quando ocorreu?

- ☐ Durante a realização do programa.
- ☐ Após a finalização total do programa.
- ☐ Não fui efetivado.

15. Em relação a sua inserção no mundo do trabalho, como você se encontra atualmente?

- ☐ Estou trabalhando na mesma empresa.
- ☐ Estou trabalhando em outra empresa.
- ☐ Estou desempregado, mas estou à procura de trabalho.
- ☐ Não estou trabalhando e continuo estudando.
- ☐ Não trabalho e não estudo.

16. Em uma escala de 0 a 5, como você avalia o aproveitamento\conhecimento do programa aprendizagem na instituição em que cursou?

- ☐ 0 - 1
- ☐ 1 - 2
- ☐ 2 - 3
- ☐ 3 - 4
- ☐ 4 - 5

17. Deixe seu comentário\sugestão em relação ao programa aprendizagem cursado:

APÊNDICE II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Você está sendo convidado(a) para participar da pesquisa, “Dar Voz aos Jovens: as contribuições do Programa Jovem aprendiz no despertar para a vida profissional”, coordenado pela Profa. A Dra. Karina de Melo Conte, e terá como pesquisador responsável Diego Rezende Alves, Psicólogo\Docente, desenvolvido no programa de mestrado em Saúde e Educação da universidade de Ribeirão Preto - Unaerp. O objetivo dessa pesquisa é investigar a visão dos jovens aprendizes em relação às contribuições que o programa aprendizagem trouxe para sua inserção em ambiente profissional, a pesquisa trará contribuições acerca de identificar o interesse dos jovens aprendizes pelo curso durante o período de realização do programa, coletar as perspectivas profissionais dos jovens após participarem do programa aprendizagem e caracterizar a visão dos jovens em relação às atividades práticas realizadas nas empresas enquanto cursava o programa aprendizagem. Os dados poderão dar subsídios às instituições formadoras pelo programa jovem aprendiz bem como aos docentes que ministram este curso. A sua participação nessa pesquisa é voluntária e será a primeira a responder a um questionário digital para levantamento de dados e possivelmente poderá ser convidado a participar de grupo focal que será desenvolvido através de encontro online marcado antecipadamente conforme disponibilidade dos participantes. O tempo médio dos encontros do Grupo Focal terá duração média de uma hora. Os encontros serão gravados a partir de seu consentimento e, caso você se incomode com esse procedimento, os dados poderão ser anotados, descartando o uso do gravador. Os eventuais riscos relativos a esta pesquisa podem ocorrer mediante possíveis desconfortos causados pelas perguntas, reflexões, e ou dúvidas. Para minimizar esses riscos, as perguntas que constam no questionário e as perguntas disparadoras durante a realização do Grupo Focal foram elaboradas de modo a evitar constrangimentos, focando-se somente no objeto de estudo. A participação nesta pesquisa traz como benefícios a análise de dados mediante a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho após a oportunidade de poder participar e concluir o programa jovem aprendiz. Além do mais, o pesquisador realizou levantamentos mediante a eficácia e êxito dos programas de aprendizagem no qual o participante realizou, contribuindo muito para o desenvolvimento da pesquisa. Caso você se sinta desconfortável em qualquer momento da realização da entrevista, a mesma poderá ser interrompida. Além disso, se você se sentir constrangido ou incomodado com qualquer questão terá total liberdade de não responder, sem que isso signifique qualquer penalidade, e em caso de danos decorrentes da pesquisa, se necessário, você receberá assistência integral e imediata, de forma gratuita na instituição proponente pela pesquisa. Asseguramos também a plena liberdade de desistência na pesquisa em qualquer momento, bem como a de solicitar esclarecimentos a qualquer momento, pessoalmente, por meio de contato por e-mail ou telefone com o pesquisador ou com Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Ribeirão Preto para sanar quaisquer dúvidas. A análise dos dados será realizada de modo a respeitar sua opinião, sendo fiel às suas manifestações, não emitindo juízos de valor sobre as respostas dadas. Os dados obtidos por meio dessa pesquisa serão utilizados

somente para fins científicos e o seu nome será mantido em sigilo. Ressaltamos ainda que a sua identidade será resguardada na coleta de dados. Cumpre informar, ainda, que você não terá nenhum gasto para participar dessa pesquisa, da mesma forma que não receberá nenhuma remuneração. Sendo assim, se você se encontrar suficientemente esclarecido, o (a) convidado a assinar este Termo elaborado em duas vias, sendo que uma ficará com você e outra com o pesquisador responsável e também receberá no e-mail informado uma cópia do TCLE.

Dados sobre a pesquisa:

Título do projeto: Dar Voz aos Jovens: as contribuições do Programa Jovem aprendiz no despertar para a vida profissional.

Pesquisador responsável: Diego Rezende Alves

Cargo/Função: Mestrando do Programa de Mestrado Profissional em Saúde e Educação

Instituição: Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP

Endereço: Avenida Costábile Romano, 2201 Ribeirânia – Ribeirão Preto/SP

Contato: fone (16) 98154-9095 - E-mail: diegoalvespsicologia@gmail.com

Orientador: Profa. Dra Karina de Melo Conte

Instituição: Universidade de Ribeirão Preto - Programa de Mestrado Profissional em Saúde e Educação

Contato: fone (16) 99103-2521 E-mail: kconte@yahoo.com.br

*Dúvidas ou denúncia em relação a esta pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Ribeirão Preto pelo e-mail: kconte@yahoo.com.br, pelo telefone (16) 3603-6895, ou diretamente no endereço Avenida Costábile Romano, 2201 Ribeirânia – Ribeirão Preto/SP de segunda a sexta-feira, das 09h às 12h e das 14h às 17h.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE - APÓS ESCLARECIMENTO

Eu, _____,
 R.G. _____ li e/ou ouvi o esclarecimento acima referente
 a pesquisa , coordenada pela Profa. Dra. Karina de Melo Conte, do programa de
 Mestrado Profissional em Saúde e Educação e terá como pesquisador Diego Rezende
 Alves, psicólogo e aluno do referido programa. Compreendi para que serve a pesquisa
 e a quais procedimentos que serei submetido. A explicação que recebi esclarece os
 riscos e benefícios da pesquisa. Entendi que sou livre para interromper minha
 participação a qualquer momento, sem justificar minha decisão e que isso não terá
 nenhuma penalidade. Sei que meu nome não será divulgado, que não terei despesas
 e não receberei dinheiro para participar da pesquisa. Concordo em participar da
 pesquisa, Dar Voz aos Jovens: as contribuições do Programa Jovem aprendiz no
 despertar para a vida profissional, e receberei uma via assinada deste documento.

Ribeirão Preto, _____ de _____ de 2022.

Assinatura do participante

Diego Rezende Alves (Pesquisador)
 RG: 47.330.641-4 Fone: (16) 98154-9095
 Email: diegoalvespsicologia@gmail.com



Profª Drª . Karina de Melo Conte (orientadora responsável)
 RG: 30. 921.276-5 Fone (16) 99103-2521
 Email: kconte@unaerp.br

Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP)
 Av. Costábile Romano, n. 2201, Bairro Ribeirânia, Ribeirão Preto-SP
 Fone: (16) 3603-6840 e 3603-6887

APÊNDICE III

Termo de Assentimento Livre e Esclarecido - TALE

(Conselho Nacional de Saúde, Resolução 466/2012/Resolução 510/2016)

Você está sendo convidado a participar como voluntário do projeto de pesquisa “Dar Voz aos Jovens: as contribuições do Programa Jovem aprendiz no despertar para a vida profissional” sob responsabilidade do pesquisador Diego Rezende Alves. O estudo será realizado com adolescentes de 14 a 24 anos que estão cursando o ensino médio ou já cursaram em uma escola do interior do estado de São Paulo. O objetivo dessa pesquisa é investigar a visão dos jovens aprendizes em relação às contribuições que o programa aprendizagem trouxe para sua inserção em ambiente profissional, a pesquisa trará contribuições acerca de identificar o interesse dos jovens aprendizes pelo curso durante o período de realização do programa, coletar as perspectivas profissionais dos jovens após participarem do programa aprendizagem e caracterizar a visão dos jovens em relação às atividades práticas realizadas nas empresas enquanto cursava o programa aprendizagem. A sua participação nessa pesquisa é voluntária e será a primeira a responder a um questionário digital para levantamento de dados e possivelmente poderá ser convidado a participar de grupo focal que será desenvolvido através de encontro online marcado antecipadamente conforme disponibilidade dos participantes. O tempo médio dos encontros do Grupo Focal terá duração média de uma hora. Os encontros serão gravados a partir de seu consentimento e, caso você se incomode com esse procedimento, os dados poderão ser anotados, descartando o uso do gravador.

Os pais (ou responsáveis) autorizaram você a participar desta pesquisa, caso você deseje. Você não precisa se identificar e está livre para participar ou não. Caso inicialmente você deseje participar, posteriormente você também está livre para, a qualquer momento, deixar de participar da pesquisa. O responsável por você também poderá retirar o consentimento ou interromper a sua participação a qualquer momento. Você não terá nenhum custo e poderá consultar o(a) pesquisador(a) responsável em qualquer época, pessoalmente ou pelo telefone da instituição, para esclarecimento de qualquer dúvida. Todas as informações por você fornecidas e os resultados obtidos serão mantidos em sigilo, e estes últimos só serão utilizados para divulgação em reuniões e revistas científicas. Você será informado de todos os resultados obtidos, independentemente do fato de estes poderem mudar seu consentimento em participar da pesquisa. Você não terá quaisquer benefícios ou direitos financeiros sobre os eventuais resultados decorrentes da pesquisa. Você tem direito à assistência nos casos de danos decorrentes de sua participação na pesquisa, o que é garantido pelo Código Civil, Lei 10.406 de 2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS no.510 de 2016, Artigo 9º, inciso 6.

Diante das explicações, se você concorda em participar deste projeto, forneça os dados solicitados e coloque sua assinatura a seguir.

Nome: _____ R.G. _____

Endereço: _____

Fone: _____

Ribeirão Preto, ____ de _____ de 20 ____.

Participante

Pesquisador(a) responsável

OBS: O termo apresenta duas vias, uma destinada ao responsável legal e a outra ao pesquisador.

Dados sobre a pesquisa:

Título do projeto: Dar Voz aos Jovens: as contribuições do Programa Jovem aprendiz no despertar para a vida profissional.

Pesquisador responsável: Diego Rezende Alves

Cargo/Função: Mestrando do Programa de Mestrado Profissional em Saúde e Educação

Instituição: Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP

Endereço: Avenida Costábile Romano, 2201 Ribeirânia – Ribeirão Preto/SP

Contato: fone (16) 98154-9095 - E-mail: diegoalvespsicologia@gmail.com

Orientador: Profa. Dra Karina de Melo Conte

Instituição: Universidade de Ribeirão Preto - Programa de Mestrado Profissional em Saúde e Educação

Contato: fone (16) 99103-2521 E-mail: kconte@yahoo.com.br

*Dúvidas ou denúncia em relação a esta pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Ribeirão Preto pelo e-mail: kconte@yahoo.com.br, pelo telefone (16) 3603-6895, ou diretamente no endereço Avenida Costábile Romano, 2201 Ribeirânia – Ribeirão Preto/SP de segunda a sexta-feira, das 09h às 12h e das 14h às 17h.

APÊNDICE IV

Declaração do Pesquisador

Eu, Diego Rezende Alves, na condição de pesquisador responsável por este projeto, sendo orientado pela Profa. A Dra. Karina de Melo Conte, DECLARO que:

- Assumo o compromisso de zelar pela privacidade e pelo sigilo das informações;
- As informações obtidas no desenvolvimento deste trabalho serão utilizadas apenas para atingir o objetivo previsto na pesquisa;
- Os dados serão coletados via formulário eletrônico disponibilizado pela empresa Google onde está proposto o estudo e me responsabilizo pelo arquivo e sua guarda, após o uso;
- Não há qualquer acordo restritivo à divulgação pública dos resultados, após autorização da instituição onde ocorrerá o estudo, bem como do Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEP);
- Comunicarei ao CEP da suspensão ou do encerramento da pesquisa, caso esta condição se configure necessária no processo de realização do estudo proposto;
- Cumprirei os termos da resolução nº 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde;
- O CEP será comunicado em caso de efeitos adversos da pesquisa;

Atenciosamente,

Diego Rezende Alves – Pesquisador responsável
CPF: 316455768/09
RG: 47330641-4



Profª Drª Karina de Melo Conte – Orientadora
CPF: 273026736-70
RG: 30921276-5

Ribeirão Preto, 21 de outubro de 2024