

SUBMETIDO 10/05/2022

APROVADO 20/07/2022

PUBLICADO ON-LINE 01/08/2022

PUBLICADO 10/04/2024

EDITORA ASSOCIADA

Gilmara Teixeira Barcelos Peixoto

DOI: <http://dx.doi.org/10.18265/1517-0306a2022id6871>

ARTIGO ORIGINAL

Jovem aprendiz: desenvolvimento da formação técnico-profissional em uma construtora na cidade de João Pessoa, Paraíba

 Luciano Lima da Silva ^{[1]*}

 Cícero Pedroza da Silva ^[2]

[1] lucianolima.silva@outlook.com

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Brasil

[2] ciceropedroza@gmail.com

Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Brasil

RESUMO: Este estudo discute sobre a atuação do jovem aprendiz no mercado de trabalho, subsidiada pela Lei da Aprendizagem, nº 10.097/2000, como parte de uma política pública em benefício ao primeiro emprego, conciliando o trabalho com a educação. O objetivo principal da pesquisa foi analisar o desenvolvimento da formação técnico-profissional do jovem aprendiz que trabalha em uma construtora na cidade de João Pessoa, estado da Paraíba. A investigação pauta-se em uma abordagem qualitativa, do tipo exploratório, com etapas de levantamento bibliográfico e documental. Participam do estudo cinco jovens aprendizes, com faixa etária entre 22 e 24 anos, estudantes que concluíram o Ensino Médio e ingressaram no Ensino Superior durante a trajetória no programa de aprendizagem. Como instrumento de coleta dos dados, foi aplicado um questionário eletrônico estruturado, organizado e formatado no Google Forms. Além do questionário, adaptou-se a análise SWOT, uma ferramenta do campo da Administração, a qual permite identificar as forças e fraquezas (do ambiente interno) e as oportunidades e ameaças (do ambiente externo), conforme estão entrelaçadas no desenvolvimento da formação dos jovens aprendizes em seu local de trabalho. Com essa intervenção, concluiu-se que o desenvolvimento da formação técnico-profissional dos jovens aprendizes nas obras da construtora tem apresentado contribuições significativas no tocante à construção da aprendizagem profissional no trabalho, mas também se evidencia a necessidade de uma Educação Profissional e Tecnológica consubstanciada em uma prática pedagógica, para que os jovens aprendizes tenham consciência da importância do autodesenvolvimento pessoal e profissional no decurso de sua jornada formativa nesse ou em outro contexto laboral.

Palavras-chave: educação profissional; formação técnico-profissional; jovem aprendiz; mercado de trabalho.

Young apprentice: development of technical-professional training in

*Autor para correspondência.

a construction company in the city of João Pessoa, Paraíba

ABSTRACT: *This study discusses the role of young apprentices in the job market, subsidized by the Apprenticeship Law, nº 10,097/2000, as part of a public policy to benefit the first job, arranging work with education. The main aim of the research was to analyze the development of the technical-professional training of the young apprentice who works in a construction company in the city of João Pessoa, Paraíba State, Brazil. The investigation is guided by a qualitative approach, of an exploratory type, with stages of bibliographic and documentary research. Five young apprentices participated in the study, aged between 22 and 24 years old, those are students who completed high school and entered higher education during their trajectory in the apprenticeship program. As a data collection instrument, an electronic structured questionnaire was applied, organized, and formatted in Google Forms. In addition to the questionnaire, a SWOT analysis was adapted, a tool in the field of administration, which allows the identification of strengths and weaknesses (from the internal environment), opportunities and threats (from the external environment), as they are intertwined in the development of the training of those young people in their workplace. With this intervention, it is concluded that the development of the technical-professional training of young apprentices in the construction company's works has presented significant contributions regarding the construction of professional learning at work, but it also highlights the need for a professional and technological education embodied in pedagogical practice, so that young apprentices are aware of the importance of personal and professional self-development during their training journey in this or in a work context.*

Keywords: *job market; professional education; technical-professional training; young apprentice.*

1 Introdução

Conquistar a tão sonhada vaga de emprego não é, para os brasileiros, uma tarefa simples de se concretizar, pois o mercado de trabalho tem exigido, cada vez mais, qualificação profissional, e isso ocasiona uma disputa acirrada, especialmente entre as pessoas do público jovem ou adulto, estejam elas matriculadas na educação básica, no ensino técnico ou no ensino superior, ou ainda, já tenham concluído essas três fases de estudos. Essa concorrência se torna ainda mais ferrenha, principalmente quando os adolescentes vivem em contextos sociais diferentes, como apontam Juraszek e Gumbowsky (2020, p. 370): “um que pertence ao mundo globalizado, consumista e individualista; e, de outro lado, os jovens que não acessam facilmente os recursos e a tecnologia disponibilizada. Vislumbra-se que a adolescência não tem sido a mesma para todos”.

À medida que a população jovem busca uma oportunidade de emprego formal, as fragilidades – em especial, as de educação formal e suficiente para obter um emprego – vão aparecendo. Muitos vão se deparando com alguns percalços, principalmente quando se tem um histórico de que “no Brasil a mão de obra juvenil apresenta uma relação exploratória e sem foco na qualidade da formação profissional”, como apontam Villar e

Mourão (2018, p. 1999). Além das incertezas políticas e da crise econômica causando mais desemprego, os jovens são mais atingidos do que qualquer outro grupo, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), inclusive, com os efeitos da pandemia da covid-19 e suas variantes. Conforme um estudo realizado com jovens brasileiros sobre sua inserção no mercado de trabalho em tempo de crise, tanto os jovens que perderam a ocupação como os desempregados estão deixando a força produtiva (Motoryn, 2022).

No entanto, quando a sociedade passou a vivenciar o dito “novo normal” – pautado em protocolos com regras de distanciamento social –, novos arranjos de trabalho precisaram ser formados. O trabalho presencial abriu espaço para o *home office*, e, com isso, as pessoas tiveram que buscar novas estratégias de como aprender essa nova dinâmica laboral, a fim de estar preparadas profissionalmente para atingir seu objetivo – adentrar no mercado de trabalho.

Quando o assunto parte para fins legais de contratação, especialmente se for a inserção do jovem no contexto do trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Brasil, 1943) –, em seu art. 429, destaca que as organizações são obrigadas a contratar jovens na condição de aprendizes para fazer parte do seu quadro de funcionários. Esse dispositivo determina que tais espaços devem criar oportunidades de aprendizagem, de modo que o aspecto formativo deve se sobrepôr ao produtivo em função do desenvolvimento da formação técnico-profissional do jovem aprendiz, seguindo as orientações do Programa de Aprendizagem proposto pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Segundo o Manual de Aprendizagem Profissional (SINAIT, 2019, p. 7), a formação técnico-profissional do jovem aprendiz “é constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica”.

Sendo assim, por conhecer uma organização da área de construção civil e por saber que existem, em seu quadro de funcionários, jovens aprendizes recebendo uma formação teórica e prática, adota-se como questão-problema: Como o jovem aprendiz tem desenvolvido sua formação técnico-profissional em uma construtora na cidade de João Pessoa, estado da Paraíba (PB)?

Assim, esboça-se, como objetivo desta pesquisa, analisar o desenvolvimento da formação técnico-profissional do jovem aprendiz que trabalha em uma construtora na cidade de João Pessoa. O movimento metodológico para atingir esse objetivo concentra-se na abordagem qualitativa, buscando explorar a dinâmica formativa de imersão do jovem aprendiz entre as atividades de educação e trabalho.

Além da Introdução, o texto traz mais quatro seções. Na seção 2, apresenta-se o referencial teórico acerca dos conceitos-chave: Educação Profissional e Tecnológica e suas contribuições na qualificação do jovem aprendiz e as perspectivas da Lei do Jovem Aprendiz ou Lei da Aprendizagem – Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (Brasil, 2000). Na seção 3, descreve-se a metodologia da pesquisa adotada; na seção 4, estão os resultados e discussões dos dados do estudo; e por fim, na seção 5, as considerações finais deste trabalho.

2 Referencial teórico

Nesta seção, apresenta-se uma discussão sobre a Educação Profissional e Tecnológica e suas contribuições na qualificação do adolescente ou do jovem na condição de aprendiz, embasada legalmente pela Lei do Jovem Aprendiz – Lei nº 10.097,

de dezembro de 2000. O jovem atuará no mercado por meio de um contrato de trabalho com o pagamento de um salário mínimo-hora, conforme estabelecido pelo art. 428 da CLT (Decreto-Lei nº 5.452/1943) e pelo art. 59 do Decreto Federal nº 9.579/2018 (Brasil, 2018a), mediante o desenvolvimento da prática profissional do jovem trabalhador apoiado pelo binômio educação-trabalho.

2.1 A Educação Profissional e Tecnológica e suas contribuições na qualificação do jovem aprendiz

A educação profissional, além de ser uma prática educativa que “prepara o indivíduo para uma profissão” (Freire, 2014, p. 27), sistematiza um conjunto de atividades voltado para a formação ou para o aperfeiçoamento profissional, podendo ser ministrada por professor ou instrutor e realizada em escola, empresa ou outra organização (Neri, 2014). No entanto, ao se propor uma atividade formativa para um ou mais indivíduos, “torna-se necessário construir ambientes capazes de possibilitar a eles a adoção de uma postura autônoma e investigativa, de modo a propiciar a construção de efeitos de sentido para o conteúdo estudado”, como destacam Behar e Torrezzan (2014, p. 8).

Legalmente, a ampliação das atividades da educação profissional e tecnológica, segundo o art. 39 da Lei nº 9.394/1996 – LDB (Brasil, 1996), baseia-se “no cumprimento dos objetivos da educação nacional [e] integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia”, podendo ser desenvolvida nas etapas de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, de educação profissional técnica de nível médio ou, ainda, de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. Inclusive, segundo o art. 40 da citada lei, tal desenvolvimento se dará “em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho” (Brasil, 1996). Ao passo que a Educação Profissional e Tecnológica é desenvolvida no contexto do trabalho e voltada para a promoção da aprendizagem do trabalhador, espera-se formá-lo – especialmente se estiver na condição de jovem aprendiz – com base na perspectiva de qualificação profissional, observando-se, porém, a prevalência do aspecto pedagógico sobre o produtivo.

Assim, à medida que os jovens aprendizes estão exercitando sua primeira experiência profissional, esperam adquirir a qualificação no ambiente de trabalho, na busca de se colocarem em condições profissionais que atendam às exigências do mercado, construindo ou aperfeiçoando sua qualificação. Daí, pode-se questionar: O que seria qualificação? Como pode ser adquirida e/ou desenvolvida? Quais processos estão implicados? O conceito de qualificação, grosso modo, é compreendido ou comparado pelo nível de conhecimento do indivíduo sobre determinada atividade ou assunto no tocante à preparação profissional. Como descreve Ramos (2002, p. 401), a qualificação deve “[...] ser compreendida muito mais como uma relação social complexa entre as operações técnicas, a estimativa de seu valor social e as implicações econômico-políticas que advêm dessa relação, do que como estoque de saberes”. Ou seja, a noção de qualificação sobrepõe o grau de conhecimento, em função do nível de relação social que o indivíduo estabelece entre os espaços organizacionais, podendo ser dividida em três dimensões: conceitual, social e experimental.

De acordo com Ramos (2002), ancorada na fundamentação de Schwartz (1995 *apud* Ramos, 2002), a qualificação na perspectiva conceitual consiste na obtenção de títulos e diplomas, por meio da aquisição de conceitos teóricos. A qualificação social refere-se às relações estabelecidas na organização, nos diversos setores e nas diversas

classificações hierárquicas, relacionando-se o conteúdo das atividades ao exercício profissional. Por fim, a dimensão experimental diz respeito ao conteúdo real do trabalho, desenvolvido por um conjunto de competências para a execução de uma atividade.

Relacionando as três dimensões de qualificação com a formação técnico-profissional do jovem aprendiz, exemplifica-se, como movimento conceitual, o caso em que o indivíduo se encontra matriculado em alguma unidade educacional, almejando a obtenção de um título acadêmico, enquanto se desenvolve em algum contexto corporativo, associando ideias, regras e direitos relativos ao exercício profissional, buscando experimentar, com competência, as atividades no/do cotidiano do trabalho que compõem o percurso formativo e produtivo desse grupo social.

Em síntese, pode-se dizer que a formação do jovem aprendiz consiste em um momento de qualificação como relação social que envolve processo e resultado, partindo do entendimento de Guimarães (2008) de que,

Como resultado, ela [a qualificação] expressa as qualidades, ou credenciais de que os indivíduos são possuidores. Mas não podemos esquecer que essa aquisição é socialmente construída: ela resulta de mecanismos e procedimentos sociais de delimitação, reconhecimento e classificação de campos, irredutíveis em sua riqueza empírica à mera escolarização alcançada ou aos treinamentos em serviço realizados. Assim, os trabalhadores são considerados qualificados (ou desqualificados) em função da existência (ou não) de regras deliberadas de restrição à ocupação, socialmente produzidas, partilhadas e barganhadas. Essas regras devem ser cuidadosamente buscadas nos discursos e práticas dos escalões organizacionais, das instituições sindicais e dos próprios trabalhadores individuais (Guimarães, 2008, p. 340).

Portanto, conforme o jovem aprendiz desenvolve sua formação no ambiente laboral, como parte da incumbência da educação profissional e tecnológica, espera-se que a construção da sua aprendizagem profissional incorpore os elementos teóricos e práticos durante seu processo formativo, assumindo como objetivo contratual promover a educabilidade no trabalho, respeitando as diferenças individuais e sociais, ao mesmo tempo que pratica o exercício da leitura de mundo, com base nos princípios da Lei da Aprendizagem.

2.2 A Lei do Jovem Aprendiz e suas perspectivas

Antes de definir o que diz a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 – Lei da Aprendizagem –, precisa-se entender o significado da palavra aprendizagem. Segundo o Dicionário de Filosofia de Abbagnano (2007, p. 75), o termo aprendizagem representa a “aquisição de uma técnica qualquer, simbólica, emotiva ou de comportamento, ou seja, mudança nas respostas de um organismo ao ambiente, que melhore tais respostas com vistas à conservação e ao desenvolvimento do próprio organismo”. Conforme o Manual de Aprendizagem Profissional (SINAIT, 2019), tal termo consiste em

um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do

trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica (SINAIT, 2019, p. 7).

Nesse limiar, o processo de aprender consiste, primeiramente, em desenvolver as capacidades técnicas e comportamentais do indivíduo, permitindo a preparação e a formação profissional tanto do jovem “aprendiz” quanto da empresa. Assim, a inclusão social do jovem aprendiz no ambiente de trabalho objetiva prepará-lo para desempenhar as atividades produtivas com competência e habilidade, à medida que a construção da aprendizagem acontece também no contexto do trabalho concomitante com os conhecimentos acadêmicos.

Historicamente, a aprendizagem no campo do trabalho é estruturada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde 1943 (Brasil, 1943), a qual destaca que existe um contrato de aprendizagem que possibilita a formação técnico-profissional metódica do jovem e que se pretende compatível com o seu desenvolvimento físico, moral, psicológico e educacional.

Legalmente, no Brasil, a atividade do trabalho é proibida para menores de 16 anos, porém, com base na redação da Constituição de 1988 (Brasil, 1988), o jovem passou a inserir-se no mundo do trabalho a partir dos 14 anos, na condição de aprendiz. Destarte, como medida protetiva da atuação do jovem aprendiz no campo laboral, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) – Lei nº 8.069/1990 (Brasil, 1990) – reserva o direito à profissionalização, à proteção no trabalho e à aprendizagem, objetivando assistir a formação do jovem de maneira digna e qualificada no mercado do trabalho.

Com o processo de modernização da CLT, a aprendizagem do jovem aprendiz no trabalho ganha destaque a partir da publicação da Lei da Aprendizagem – Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 –, que objetiva descrever as diretrizes de como deve ser desenvolvida a formação desse trabalhador, permitida por meio de um contrato de trabalho. Além do contrato formal, a Lei da Aprendizagem, que altera o dispositivo da CLT, aponta algumas normas (Brasil, 2000):

- a) O trabalho do jovem não poderá ser realizado em horários e locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento integral;
- b) O contrato de aprendizagem não pode durar mais de dois anos, devendo ser registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), e a duração do trabalho não excederá o tempo de seis horas diárias, respeitando a matrícula e a frequência do aprendiz na escola;
- c) O jovem deverá ser inscrito em um programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, de modo que o curso de aprendizagem seja capaz de promover os seguintes benefícios:

ensiná-lo a ter um comportamento adequado no trabalho, propiciar visualizações das competências básicas em cada área de serviço, além de instigar o jovem aprendiz a buscar fazer sempre o melhor para poder melhor se desenvolver profissionalmente (Andrade; Santos; Jesus, 2016, p. 48).

- d) Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (o conhecido Sistema S),

o número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional;

- e) No final do programa, será concedido certificado de qualificação profissional ao jovem aprendiz que concluir o curso de aprendizagem com aproveitamento.

Mesmo com o embasamento da Lei nº 10.097/2000, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) buscou regulamentar a contratação e a formação do jovem aprendiz, o que motivou a construção do Manual de Aprendizagem Profissional, tendo como finalidade apresentar os parâmetros legais necessários para a realização do contrato de trabalho dos aprendizes. Segundo o referido manual (SINAIT, 2019, p. 12), pode ser aprendiz o adolescente ou jovem com idade entre 14 e 24 anos. “Caso o adolescente ou jovem não tenha concluído o Ensino Médio, deve estar obrigatoriamente matriculado e frequentando a escola regular” (Brasil, 1943, art. 428, § 1º).

Segundo o Manual de Aprendizagem, a formação técnico-profissional metódica tem como objetivo permitir o desenvolvimento de atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. Sendo assim, o jovem aprendiz segue um itinerário formativo teórico-prático durante o desenvolvimento da sua aprendizagem profissional no ambiente de trabalho, conforme orienta o “programa técnico pedagógico concebido com base nas diretrizes nacionais da Educação Profissional e Tecnológica [...]” (Gonçalves, 2014, p. 194).

As Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica – Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021 (CNE, 2021) – apontam como um dos princípios norteadores, no tocante ao itinerário formativo, uma construção autônoma, flexível, diversificada, contextualizada, relevante para o local, que siga os interesses dos sujeitos (especialmente quando se trata da formação dos jovens aprendizes) e que esteja em consonância com o projeto pedagógico das instituições que oferecem essa modalidade educacional.

Posto isso, à medida que a jornada formativa do jovem aprendiz acontece na instituição educacional e no ambiente de trabalho, espera-se que a formação aconteça de maneira indissociável entre as dimensões teórica e prática, respeitando os valores estéticos, políticos e éticos da educação nacional, com finalidade do pleno desenvolvimento do jovem, o seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

3 Método de pesquisa

A metodologia do estudo pauta-se numa abordagem qualitativa, permitindo estudar a realidade de um grupo social (dos jovens aprendizes) e seu “universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes” (Minayo, 2002, p. 21), dentro de um contexto específico, a partir das relações e ações humanas.

O delineamento da pesquisa segue a análise documental e a bibliográfica, que, embora pareçam assemelhadas, de acordo com Gil (2008), se diferenciam, pois, na pesquisa bibliográfica, utilizam-se as contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto. Já na pesquisa documental, são usados os materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados conforme os objetivos da pesquisa.

Para este estudo, foram reunidos os seguintes documentos: a Lei do Jovem Aprendiz ou Lei da Aprendizagem – Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (Brasil, 2000); o Manual de Aprendizagem Profissional (SINAIT, 2019); as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica – Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021 (CNE, 2021); a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei nº 9.394/1996 (Brasil, 1996); e alguns estudos dos autores Gonçalves (2014), Ramos (2002) e Medeiros (2019), que serviram para fundamentar a pesquisa.

Esta pesquisa se classifica como experimental, aquela que, segundo Gonçalves (2001, p. 66), “se refere a um fenômeno que é reproduzido de forma controlada, submetendo os fatos à experimentação (verificação), buscando, a partir daí, evidenciar as relações entre fatos e as teorias”.

Participam do estudo cinco jovens aprendizes, com faixa etária entre 22 e 24 anos, matriculados em uma instituição de ensino superior privado, no curso de Engenharia Civil. Embora a Lei da Aprendizagem não mencione o ensino superior como foco do Programa da Aprendizagem, a idade dos participantes é um critério que valida a permanência na condição de jovem aprendiz. Além disso, são aprendizes que concluíram o Ensino Médio, ou seja, pressupõe-se que ingressaram no programa como concluintes da Educação Básica e, no decorrer do itinerário formativo, foram aprovados para o curso de nível superior.

Assim que o jovem aprendiz passa a fazer parte do Programa de Aprendizagem, deve participar da capacitação inicial antes de ser encaminhado para a prática profissional, contando com 10% da carga horária total do curso preenchida com atividades teóricas e distribuindo-se as demais horas no cumprimento de atividades práticas obrigatórias, seguindo o que dispuser o contrato, conforme determina a Portaria nº 634/2018 do Ministério do Trabalho (Brasil, 2018b).

Os jovens aprendizes participantes da pesquisa foram submetidos à formação profissional metódica no curso de Aprendizagem Profissional, na ocupação de Assistente Administrativo, inscrita no Cadastro Nacional de Aprendizagem (CNAP), sob o número 4110-10, registro da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), conforme orienta a Portaria nº 671, de 8 de dezembro de 2021 (Brasil, 2021), no art. 315, inciso VI. Tal curso foi dividido em 420 horas de atividades teóricas (organizadas em oito dias consecutivos), tendo as atividades práticas sistematizadas em 924 horas. O curso foi oferecido por uma entidade formadora parceira da construtora, respeitando o período de dois anos para a formação dos aprendizes, como determinado em lei.

Os aprendizes atuam junto à equipe de gestão de núcleo de obra de uma construtora na cidade de João Pessoa. A escolha por essa organização ocorreu devido ao seu histórico imobiliário, atuando há mais de 20 anos no mercado, construindo empreendimentos, e por promover o Programa de Aprendizagem Profissional em seu planejamento de trabalho. Em respeito à obrigatoriedade do art. 429 da CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943 (Brasil, 1943) –, os jovens estão alocados, separadamente, em quatro obras da construtora (para preservar a identidade das obras, utilizou-se a palavra obra + uma consoante maiúscula): na Obra X, existe um jovem aprendiz; na Obra Y, dois; na Obra Z, um e, na Obra W, também um.

Devido ao cenário pandêmico, o contato com os participantes deu-se por meio da plataforma de conversa WhatsApp. A confirmação de aceite de participação na pesquisa pelos aprendizes foi feita de forma virtual, respeitando o período de isolamento imposto pela covid-19. Assim, ainda que não tenha sido assinado fisicamente um termo ético (conforme foi acordado com a coordenação da pós), a pesquisa adotou o recurso on-line com o compromisso de garantir o sigilo das informações prestadas pelos participantes no questionário. Assim que o convite foi aceito, cada jovem foi orientado sobre os

instrumentos de produção de dados da pesquisa durante a atividade de imersão no trabalho. Tais dados foram manipulados de maneira criteriosa e sistemática, preservando a identificação individual de cada participante durante a análise do resultado do estudo.

Para a coleta de dados, aplicou-se um questionário eletrônico estruturado, organizado e formatado em dois blocos, no Google Forms: Bloco I – Perfil sócio-ocupacional; e Bloco II – Identificação da formação profissional do jovem aprendiz. Tal instrumento de pesquisa foi aplicado durante o mês de março de 2022. Os participantes estão identificados como Jovem A, Jovem B, Jovem C, Jovem D e Jovem E, preservando-se, assim, suas identidades e valorizando os princípios éticos.

Além do questionário, adaptou-se a ferramenta de análise SWOT, do campo da Administração, como instrumento que permite identificar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças entrelaçadas no desenvolvimento da formação técnico-profissional dos jovens aprendizes imersos na gestão dos canteiros de obra da construtora *locus* deste estudo. Chama-se canteiro de obra, “segundo a Norma Regulamentadora (NR) 18, uma área de trabalho fixa e temporária, onde são desenvolvidas ações de apoio e execução de uma obra” (Silva Júnior, 2020, p. 19).

A análise SWOT ou FOFA (como também pode ser conhecida) é um termo de origem inglesa, derivado da junção das palavras: S – *Strengths* (Forças), W – *Weaknesses* (Fraquezas), O – *Opportunities* (Oportunidades) e T – *Threats* (Ameaças). De acordo com Kotler e Keller (2012), essa estratégia permite que a empresa monitore e avalie os ambientes interno e externo, de modo a obter uma visão global dos quatro aspectos apontados. Para esta pesquisa, a adaptação dessa matriz possibilita que cada jovem aprendiz observe e aponte os elementos Fortes e Fracos do ambiente interno e Oportunidades e Ameaças do ambiente externo que estão influenciando na sua formação e no seu trabalho, tendo como métricas avaliativas as sugeridas por Oliveira (2014):

- a) Pontos Fortes: são os fatores internos controláveis que proporcionam uma condição favorável para a empresa ou para uma finalidade específica;
- b) Pontos Fracos: são os fatores internos controláveis que provocam uma situação desfavorável para a organização;
- c) Oportunidades: são os fatores externos e não controláveis pela organização que podem criar condições favoráveis para o seu ambiente;
- d) Ameaças: são os fatores externos e não controláveis pela organização que podem criar condições desfavoráveis para si.

Para compor o momento de aplicação do questionário e preenchimento da Matriz SWOT, adotou-se a estratégia da atividade de imersão, pelo fato de os jovens aprendizes estarem em contato com a realidade do seu contexto de formação e trabalho a partir do Programa de Aprendizagem. Para a organização dessa atividade, elaborou-se um roteiro com três etapas: planejamento, execução do estudo conforme planejado e apresentação dos resultados (Anastasiou; Alves, 2003).

Posto isso, como os jovens aprendizes têm o contato direto com o campo de atuação, espera-se que apontem, no questionário e na matriz SWOT, os aspectos ocultos no seu processo de formação técnico-profissional, demonstrando os elementos descritivos e reflexivos encontrados no decorrer da atividade de imersão junto à equipe de gerenciamento do canteiro de obra na área de construção civil.

Agora, parte-se para se conhecerem os dados apontados pelos jovens aprendizes participantes da pesquisa, os quais foram organizados, tabulados e categorizados com o apoio de uma planilha no Microsoft Excel.

4 Resultado da pesquisa

A partir das etapas de organização da atividade de imersão e dos dados extraídos dos questionários dos jovens aprendizes, buscou-se sistematizar uma linha de análise com base nas perguntas da pesquisa, até se chegar aos pontos da matriz SWOT.

No primeiro movimento de análise dos dados, tem-se como finalidade refletir sobre a importância do trabalho do jovem aprendiz na organização. Sobre essa questão, os jovens aprendizes participantes relataram as seguintes percepções:

Jovem A – Obra X

O jovem aprendiz [...] pode contribuir com conhecimentos adquiridos no curso de formação, e o jovem estando na parte prática, pode buscar novos conhecimentos com seus orientadores;

Jovem B – Obra Z

[...] abrange um leque de oportunidades, é uma chance assim, torna-se um aprendizado, tal como se fosse um estágio;

Jovem C – Obra Y

O programa tem capacidade de colocar um jovem no mercado de trabalho, fazendo com que ele tenha a primeira experiência;

Jovem E – Obra Y

Inserção de jovens no mercado de trabalho;

Jovem D – Obra W

Facilitar a entrada do jovem no mercado de trabalho, além de prepará-lo e qualificá-lo na sua área de atuação.

Percebe-se que os jovens aprendizes têm ciência da importância do seu trabalho na organização, principalmente por fazerem parte do Programa de Aprendizagem Profissional, participação considerada uma oportunidade de ingresso no contexto laboral, de preparação e qualificação profissional. Essa inserção possibilita ao jovem adquirir experiência profissional, algo que o mercado tanto exige, relacionando-a com os conhecimentos do curso. Sendo assim, o trabalho do jovem aprendiz promove uma transição “entre a escola e o mundo do trabalho, iniciando um itinerário formativo desde o contato com os processos produtivos das organizações empresariais” (Gonçalves, 2014, p. 194).

Quando o assunto foi sobre o porquê de terem optado por essa área de formação técnico-profissional, destacaram: “[por ser] uma área que está bastante em evolução” (Jovem A); “por ter influência familiar, meu pai e meu avô trabalham na área” (Jovem B); “por estar ligada com a graduação – Engenharia Civil” (Jovem C e D); e “por possibilitar continuar ‘trabalhando’ na obra após o término” [do contrato de aprendizagem profissional] (Jovem E). Nota-se que tal decisão sofre influências dos fatores organizacional, familiar,

educacional e de empregabilidade. Além disso, ao passo que o jovem aprendiz busca ingressar no mercado de trabalho para aprender a profissão, está almejando qualificar-se para adquirir as primeiras experiências profissionais. Sabe-se, porém, conforme aponta Medeiros (2019, p. 4), que “a inserção laboral não necessariamente é uma garantia de uma qualificação profissional adequada para o mercado de trabalho, além de ser um fator que não garante uma empregabilidade futura”. Assim, é necessário oferecer condições favoráveis de trabalho durante a aplicação do roteiro formativo do aprendiz no momento do desenvolvimento das suas atividades profissionais.

No tocante às atividades que compõem a formação técnico-profissional do jovem aprendiz, identifica-se uma divisão de ações entre as áreas de Administração e de Engenharia Civil (monitoramento de obra), as quais listamos a seguir:

A) Área administrativa:

- Cadastro de notas fiscais no sistema;
- Solicitação de materiais;
- Envio de relatório de ponto com horários de trabalho dos funcionários;
- Rotinas administrativas – Folha de funcionários;
- Participação no planejamento e controle físico-financeiro da obra;
- Atividades de compras.

B) Área de Engenharia Civil – monitoramento de obra:

- Conferência de serviços executados na parte de canteiro de obra;
- Acompanhamento de serviços, medições, inspeções e verificação de atividades;
- Auxílio à equipe de engenharia em diversas funções, como fiscalização da qualidade de execução;
- Realização de levantamento de quantitativos;
- Auxílio no controle de qualidade e na segurança da obra.

A partir das atribuições apontadas pelos jovens aprendizes, observa-se que a execução de tais atividades entre as áreas de Administração e de Engenharia Civil acontece de forma interdisciplinar, o que é valioso e deve assim acontecer, de modo que o desenvolvimento da formação técnico-profissional dos aprendizes possibilite a conexão entre os dois campos de conhecimento no decurso da jornada de aprendizagem, conforme estão unidas pelas atividades teóricas e práticas, sobretudo porque o componente interdisciplinar presente nessa relação de atividades só

[...] será possível pela participação progressiva num trabalho de equipe que vivencie esses atributos e vá consolidando essa atitude. É necessário, portanto, além de uma interação entre teoria e prática, que se estabeleça um treino constante no trabalho interdisciplinar, pois interdisciplinaridade não se ensina, nem se aprende, apenas *vive-se, exerce-se*. Interdisciplinaridade exige um engajamento pessoal de cada um. Todo indivíduo engajado nesse processo será o aprendiz, mas, na medida em que familiarizar-se com as técnicas e quesitos básicos, o criador de novas estruturas, novos conteúdos, novos métodos, será motor de transformação (Fazenda, 2011, p. 94).

Quando o assunto é a interação entre teoria e prática, é bem comum ouvir das pessoas: “a teoria é uma coisa, mas a prática é outra”. Sobre essa relação, os jovens aprendizes descrevem uma linha de pensamento divergente. Na percepção dos participantes Jovem A e Jovem B, por exemplo, a relação teoria e prática difere, existindo, porém, algumas ressalvas:

Jovem A – Obra X:

A relação entre a parte teórica e prática são bastante diferentes, mas quando às duas partes são bem esclarecidas, podemos ter a noção que o resultado vai ser praticamente o mesmo;

Jovem B – Obra Z:

A teoria abrange um campo diferente do prático, pois, nas salas de aulas das universidades, os ensinamentos ainda não foram adaptados para o campo. Há a necessidade de rever o conceito dos cursos, pois existe enorme carência de alunos que não possuem oportunidades de viver o ambiente prático.

A partir desses comentários, identifica-se que a separação entre teoria e prática acontece devido à falta de explicação sobre o sentido dessa relação na formação do indivíduo, pois, se esses conceitos fossem bem explorados e discutidos pedagogicamente nos espaços em que o sujeito está inserido, estudando e/ou trabalhando, esses dois participantes poderiam compreender que a teoria e a prática

são dimensões basilares na formação humana integral dos sujeitos, a indissociabilidade dessas duas propostas consiste em um importante passo para que a formação profissional proporcione conhecimentos técnicos e teóricos, que junto com a análise crítica da realidade, desenvolvem a problematização das relações sociais, políticas e econômicas em que o sujeito trabalhador está inserido, preparando-o para além da ação do fazer profissional, como também uma maior compreensão e transformação das relações no mundo do trabalho (Morais; Souza; Costa, 2017, p. 113).

Com base nessa perspectiva, observa-se que a conexão entre a teoria e a prática, em sua visão indissociável na formação humana integral do sujeito, permite ir além do saber fazer técnico e profissional, em função de o sujeito saber ser nas relações sociais no mundo do trabalho.

Aproximando-se do ponto de vista de unidade entre teoria e prática, os participantes Jovem C e Jovem D destacaram que a relação teoria e prática é de dependência, porém eles consideram que, em se tratando da construção da aprendizagem, é na prática que ela se manifesta. Isto é, “percebo uma relação de dependência entre ambas, mas, na prática, a relação de aprendizagem se parece mais notável” (Jovem C). Complementando, o Jovem D diz que “a parte prática auxilia a realizar tudo que se foi observado na teoria, buscando pôr em prática e ter experiência acerca dos determinados conhecimentos”.

Mesmo que esses dois jovens aprendizes julguem a dimensão prática como responsável pela construção da aprendizagem no ambiente de trabalho, não significa dizer que o campo teórico esteja desvinculado desse processo, pois, se o objetivo é aprender,

tanto a teoria quanto a prática têm um papel fundamental e importante na formação da aprendizagem do sujeito. Sendo “[...] assim, a teoria depende da prática, que é a finalidade da teoria” (Morais; Souza; Costa, 2017, p. 114).

Em suma, a divergência do entendimento dos cinco jovens aprendizes sobre a relação teoria e prática traduz o que Candau (2014) chama de visão dicotômica e visão de unidade, e isso faz com que existam algumas concepções e ações educativas em diferentes cenários de formação. Desse modo, os participantes Jovem A e Jovem B têm a compreensão das dimensões teoria e prática numa perspectiva de visão dissociativa, conforme estão separadas. Nota-se, então, uma teoria que não foi adaptada para uma atividade prática, por exemplo. Já os participantes Jovem C e Jovem D apresentam uma visão de unidade entre as dimensões, destacando a dependência e a vinculação existente, na medida em que a teoria depende da prática, isto é, é possível (e se deve) colocar em prática (ou se desenvolver) o que se aprendeu na teoria.

Enquanto as atividades teóricas e práticas são desenvolvidas durante a formação técnico-profissional do jovem aprendiz na gestão do canteiro de obra, perguntou-se para os participantes do estudo sobre o nível de satisfação quanto a essa formação. Os participantes Jovem A e Jovem B estão “muito satisfeitos” com tal formação, e os Jovens C, D e E estão apenas “satisfeitos”. À vista disso, mesmo que os aprendizes considerem essa formação em maior ou menor grau de satisfação, não significa dizer que esse índice resulte em sua permanência na obra após o fim do seu contrato de aprendizagem, porque a esteira de produção da construção civil é temporária e flexível. Dessa maneira, o jovem aprendiz precisa enxergar essa formação no trabalho como uma oportunidade de crescimento profissional.

Após registrar o nível de satisfação do jovem aprendiz com a formação técnico-profissional no trabalho, parte-se para a etapa da análise dos ambientes interno e externo, seguindo as diretrizes da Matriz SWOT, com base nos fatores de forças, fraquezas, oportunidades e ameaças presentes na construção da aprendizagem profissional dos cinco participantes.

Quadro 1 ▼
Análise do ambiente interno da formação e do trabalho do jovem aprendiz.
Fonte: dados da pesquisa

Esquemáticamente, apresenta-se, no Quadro 1, a visão dos jovens aprendizes diante das variáveis do ambiente interno – forças e fraquezas –, tendo a finalidade de especificar os indicadores que influenciam no desenvolvimento da formação técnico-profissional durante a atividade de imersão no seu trabalho na gestão do núcleo no canteiro de obra da construtora.

Id.	Forças	Id.	Fraquezas
Jovem A	Trabalho em equipe	Jovem B	“Algumas tarefas novas, ao meu conhecimento. Mas, de certa forma, elas instigam ao aprendiz, se tornando algo muito produtivo”
Jovem B	Boa equipe de trabalho	Jovem C	Ter iniciado na obra na parte final, “ou seja, acabamentos”
Jovem A	Qualidade na execução do serviço	Jovem D	“Comodidade em achar que não precisa ultrapassar aquilo que já é necessário”
Jovem E	Qualidade do produto	Jovem E	“Determinadas decisões individuais”
Jovem A	Respeito aos direitos legais dos jovens aprendizes	Jovem A	Não foi possível extrair indícios de fraqueza do ambiente interno no relato desse participante
Jovem A	Observação máxima dos conteúdos dos professores		
Jovem C	Vivência na prática do que foi estudado na teoria		
Jovem D	Possibilidade de integração e interação entre os setores da obra de forma proativa		

Com base nos resultados obtidos no Quadro 1, observa-se que os elementos de força do ambiente interno têm contribuído para o desenvolvimento da formação técnico-profissional dos jovens aprendizes, conforme estão vivenciando na prática o que foi estudado na teoria, principalmente ao possibilitar a integração e a interação entre os setores do canteiro de obra, em conjunto com uma boa equipe de trabalho, e por respeitar os direitos legais no tocante ao contrato de aprendizagem dessa categoria laboral.

Quando o assunto parte para os indicadores de fraqueza, nota-se, entretanto, que, no ambiente interno, mesmo o trabalho em equipe tendo sido apontado como um ponto forte, ainda existem determinadas decisões individuais que podem provocar uma interferência positiva ou negativa no desenvolvimento da formação do jovem aprendiz. Assim, quando uma decisão é tomada individualmente, pode gerar, por exemplo, o que pensa o Jovem D: “comodidade em achar que não precisa ultrapassar aquilo que já é necessário”, postura, nesse caso, caracterizada como um fator negativo. Por outro lado, quando essa fraqueza é vista por uma tarefa nova, como descreve o Jovem B, representa-se um fator positivo, pois essa categoria de atividade, além de estimular o aprendizado (a busca pelo conhecimento), torna o desenvolvimento do aprendiz ainda mais produtivo.

Dessa forma, sugere-se fortalecer o ambiente interno com estratégias de gestão e planejamento que possam controlar o efeito negativo provocado pelos pontos de fraquezas, em função de melhores práticas educativas de formação no decorrer da condução e acompanhamento do trabalho do jovem aprendiz na construtora, especialmente para manter a qualidade da execução do serviço, independentemente do grau de andamento da obra, por exemplo.

Partindo para o ambiente externo, os pontos de oportunidades e ameaças expressam suas particularidades que também influenciam na qualidade do desenvolvimento da formação técnico-profissional do jovem aprendiz, como mostram os depoimentos no Quadro 2.

Quadro 2 ▼

Análise do ambiente externo da formação e do trabalho do jovem aprendiz.

Fonte: dados da pesquisa

Id.	Oportunidades	Id.	Ameaças
Jovem E	“Novos métodos construtivos”	Jovem B	“Incertezas políticas e econômicas [...] sobre os cenários da construção civil”
Jovem E	“A procura por estudantes de engenharia civil, visto que os mesmos são mais proativos e são essenciais para as obras”	Jovem B Jovem D	Escassez de vaga de trabalho
Jovem B	Explorar as habilidades do engenheiro civil em outras tarefas	Jovem B	“Mercado tão concorrido”
Jovem C	Empresas interessadas em “currículo” mais atrativo	Jovem E	“Alterações de projetos devido a decisões de terceiros”
Jovem A	Não foi possível extrair indícios de oportunidade do ambiente externo no relato desse participante	Jovem C	Não foi possível extrair indícios de ameaças do ambiente externo no relato desse participante
Jovem D	Não foi possível extrair indícios de oportunidade do ambiente externo no relato desse participante	Jovem A	Não foi possível extrair indícios de ameaças do ambiente externo no relato desse participante

Sob a ótica dos dados listados no Quadro 2, nota-se que, dos cinco jovens aprendizes participantes, três conseguiram identificar os fatores externos que podem ameaçar o desenvolvimento da sua formação técnico-profissional no trabalho realizado na equipe de gestão do núcleo de obra da construtora: as incertezas do cenário político e econômico sobre a construção civil – podendo ter como consequência a falta de investimento e de regulações trabalhistas, demissões, mudança de governo etc. –, a concorrência de mercado, a escassez de vaga de trabalho, bem como decisões de terceiros na execução do projeto.

O somatório desses pontos de ameaça representa um conjunto de informações que precisa ser acompanhado à risca por qualquer organização. Na introdução deste estudo,

chamou-se a atenção, por exemplo, para o impacto da covid-19, fenômeno que provocou transformações em vários cenários organizacionais. Destarte, para atender aos protocolos pandêmicos (fator externo ambiental), a entidade formadora teve que redesenhar as aulas da formação teórica do jovem aprendiz, passando a capacitação inicial de integração do modo presencial para o remoto on-line, com uso das plataformas WhatsApp, Google Classroom e Google Meet.

Desse modo, é importante traçar estratégias que permitam que o processo de aprendizagem transforme um ponto de ameaça em oportunidades, considerando-se dois aspectos de desenvolvimento: o profissional dos jovens aprendizes e o organizacional da construtora. Por isso, é imprescindível tomar nota dos fatores externos, pois, além de ser possível se identificarem ameaças, podem-se formular oportunidades de crescimento para todos os que fazem parte da organização.

Em suma, a análise panorâmica dos quatro elementos da Matriz SWOT – forças, fraquezas, oportunidades e ameaças (Souza; Guerra, 2020) –, pela visão dos cinco participantes, permite enxergar as variáveis que podem nortear a tomada de decisão da equipe do Núcleo de Gestão de Obra da construtora, especialmente a favor da formação dos jovens aprendizes no trabalho. A imersão desses participantes no canteiro de obra, além de unir as atividades de educação e trabalho, possibilitou, portanto, desvelar os indícios escondidos nas entrelinhas desse cenário produtivo, que, devido à correria nos canteiros da construção civil, podem passar despercebidos. Com o auxílio dessa ferramenta, foi possível extrair os pontos positivos e negativos que se entrelaçam na formação técnico-profissional do jovem aprendiz.

5 Conclusão

Este estudo consistiu em uma análise qualitativa sobre o desenvolvimento da formação técnico-profissional dos jovens aprendizes em uma construtora na cidade de João Pessoa, o qual permitiu enxergar os fatores dos ambientes interno e externo entrelaçados na construção da aprendizagem profissional desses indivíduos nesse contexto de trabalho.

A partir da apreciação dos dados, constatou-se que os jovens aprendizes têm desenvolvido sua formação de modo satisfatório, com base na relação teoria e prática, ora numa perspectiva separada (demonstrando que, por vivenciar o dia a dia no canteiro de obra, o campo da prática parece fazer mais sentido do que o teórico, em se tratando da construção da aprendizagem), ora indissociável, enquanto dimensões dependentes. Quando, porém, a atividade prática assume tal finalidade, é preciso compreender, conforme descreve Barato (2015, p. 178), que tal experiência está ligada não apenas ao saber executar uma atividade produtiva mas também à necessidade de ser percebida como uma tarefa que possui sentido, tendo o objetivo de “integrar pessoas em um mundo de significados definidores de determinado grupo social”. Desse modo, a imersão participativa dos aprendizes em cada canteiro de obra precisa ser sistematizada com base na relação de unidade teoria e prática, assumindo-se o compromisso da formação integral desse indivíduo.

Enfim, é preciso compreender que a formação e a atuação do jovem aprendiz no trabalho, mesmo que seja mediante contrato com prazo de validade máxima de dois anos, não se limita ao cumprimento de suas obrigações laborais ou ao fato de que a empresa deve respeitar as normas trabalhistas e previdenciárias direcionadas a esse grupo. Mais que isso, é importante destacar que “o aprendiz no exercício de suas atividades contribui para o desenvolvimento da empresa, adquirindo capacidade para discernir e saber lidar

com as situações existentes no trabalho e, a organização colabora para a formação de mão de obra qualificada” (Medeiros, 2019, p. 25).

Em resposta à qualidade do desenvolvimento na relação de formação e trabalho a partir da análise SWOT, os cinco jovens aprendizes elencaram os fatores influenciadores nos ambientes internos (forças e fraquezas) e externos (oportunidades e ameaças). Em simultâneo, apontaram direções positivas e negativas, a partir das quais a organização deve começar a traçar novas estratégias de práticas educativas no trabalho, de planejamento, de integração e qualificação profissional, buscando converter as fraquezas em forças, explorar as oportunidades e transformar as ameaças no decorrer da construção da aprendizagem profissional de cada aprendiz que atua na área de construção civil dessa construtora.

Diante do exposto, conclui-se que o desenvolvimento da formação técnico-profissional dos jovens aprendizes na construtora não só tem apresentado contribuições significativas no tocante ao desempenho dos cinco participantes no trabalho, mas também evidencia a necessidade de uma educação profissional consubstanciada em uma prática pedagógica, visto que as exigências pedagógicas no trabalho educativo devem se sobrepor ao processo produtivo, promovendo uma prática com orientações intencionais, para atender às manifestações de aprendizagens desse grupo social.

Em linhas gerais, os destaques apresentados no texto não esgotam as discussões sobre a formação técnico-profissional do jovem aprendiz; pelo contrário, apontam pistas investigativas para futuras pesquisas, de modo a refletir no sentido de que a inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho não se resume em apenas adquirir experiência profissional como parte de uma política pública de inclusão social destinada ao primeiro emprego.

Necessita-se, portanto, extrapolar essa ideia, começando pelas questões de como o jovem se percebe na condição de aprendiz nessa área de atuação e qualificação profissional, principalmente por ser um estudante do Ensino Superior, especialmente porque a Lei da Aprendizagem não sinaliza tal categoria educacional. Essa observação nos inquieta e nos incita a questionar: Qual a finalidade das atividades realizadas na trilha de aprendizagem no ambiente laboral, com a formação técnico-profissional escolhida? Que relação social está por trás da qualificação do jovem aprendiz que estuda no Ensino Superior?

São matizes que precisam ser averiguados, para que, enfim, os jovens aprendizes tenham consciência da importância do Programa de Aprendizagem para sua formação técnico-profissional, por ser uma política de inserção social que dá condições de acesso ao mercado de trabalho, assegurada pelas diretrizes trabalhistas e previdenciárias, como uma estratégia de preparação profissional, de forma protegida e qualificada, permitindo um diálogo social e formativo dentro de um cenário produtivo.

Além da contribuição na formação inicial de cada jovem aprendiz, é preciso, sobretudo, que cada um avalie a qualidade e a finalidade desse Programa, para que esse tipo de política continue atendendo às reais necessidades dos jovens, quer estejam matriculados quer tenham concluído o Ensino Fundamental ou Médio, ou, ainda, estejam cursando o Ensino Superior (evidentemente, atendendo à faixa etária exigida por lei – de 14 a 24 anos). Vale destacar que essa formação – em caso de se tratar da primeira experiência de trabalho, situação que permite vivenciar a dinâmica do trabalho concomitante com as atividades da educação, ambas contribuindo na construção da aprendizagem e do autodesenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo – busca prepará-lo para enfrentar os desafios da área de atuação durante e após o cumprimento da jornada formativa do seu contrato de aprendizagem na organização.

Ao final desta análise, propõe-se, como pesquisa futura, investigar a condição social e econômica dos jovens aprendizes que estudam no Ensino Superior e que estão

vinculados ao Programa de Aprendizagem Profissional, permitindo construir uma rede de informações sobre o perfil do jovem que faz parte desse tipo de política social para ter acesso ao primeiro emprego. Destarte, além de permitir ampliar as diretrizes da Lei da Aprendizagem para atender os estudantes que estão matriculados no ensino superior público ou privado, busca-se desvelar se existe uma intencionalidade pedagógica no processo formativo do jovem aprendiz no trabalho.

Financiamento

Esta pesquisa não recebeu financiamento externo.

Conflito de interesses

Os autores declaram não haver conflito de interesses.

Referências

ABBAGNANO, N. **Dicionário de Filosofia**. Tradução: Alfredo Bosi. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

ANASTASIOU, L. G. C.; ALVES, L. P. Estratégias de ensinagem. *In*: ANASTASIOU, L. G. C.; ALVES, L. P. (org.). **Processo de ensinagem na universidade**: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula. Joinville: Univille, 2003. cap. 3, p. 73-106. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/271586/mod_resource/content/1/Estrategias_de_Ensinagem_Lea_Anastasiou.pdf. Acesso em: 22 fev. 2022.

ANDRADE, J. M.; SANTOS, K. K.; JESUS, G. S. O programa jovem aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. **Revista Interfaces Científicas - Direito**, Aracaju, v. 4, n. 2, p. 45-54, 2016. DOI: <https://doi.org/10.17564/2316-381X.2016v4n2p45-54>.

BARATO, J. N. **Fazer bem feito**: valores em educação profissional e tecnológica. Brasília, DF: UNESCO, 2015. 192 p. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233600>. Acesso em: 22 fev. 2022.

BEHAR, P. A.; TORREZZAN, C. A. W. Educação por competências e experiências estética: planejando a interatividade homem-máquina de materiais educacionais digitais. **Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología**, Buenos Aires, n. 13, p. 8-17, 2014. Disponível em: <https://teyet-revista.info.unlp.edu.ar/TEyET/article/view/319>. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 22 jul. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018**. Consolida atos normativos editados pelo

Poder Executivo federal [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2018a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9579.htm. Acesso em: 23 jul. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 fev. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1990]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm. Acesso em: 22 jul. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 22 jul. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm. Acesso em: 2 fev. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Gabinete do Ministro. Portaria nº 634, de 9 de agosto de 2018. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 155, n. 154, p. 139-140, 10 ago. 2018b. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-n-634-de-9-de-agosto-de-2018-36330388>. Acesso em: 25 mar. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Gabinete do Ministro. Portaria nº 671, de 8 de dezembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ano 159, n. 212, p. 217-243, 2021. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 22 jul. 2022.

CANDAU, V. (org). **Rumo a uma nova didática**. 24. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

CNE – CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO. Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. **Diário Oficial da União**: seção 1, ano 159, n. 3, p. 19-23, 6 jan. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-1-de-5-de-janeiro-de-2021-297767578>. Acesso em: 2 fev. 2022.

CNS – CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF: CNS, 2012. Disponível em: https://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2013/06_jun_14_publicada_resolucao.html. Acesso em: 12 jul. 2022.

FAZENDA, I. C. A. **Integração e interdisciplinaridade no ensino brasileiro**: efetividade ou ideologia. 6. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2011.

FREIRE, D. A. L. Educação profissional e o processo de treinamento. *In*: FREIRE, D. A. L. **Treinamento e desenvolvimento em recursos humanos**: encenando e efetivando resultados. Curitiba: InterSaber, 2014. p. 22-51.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, A. L. A. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Estudos Avançados**, v. 28, n. 81, p. 191-200, 2014. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142014000200013>.

GONÇALVES, E. P. **Conversas sobre a iniciação à pesquisa científica**. Campinas: Alínea, 2001.

GUIMARÃES, N. A. Qualificação como relação social. *In*: PEREIRA, I. B.; LIMA, J. C. F. (org.). **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**. 2. ed. rev. ampl. Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, 2008. p. 335-341. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/143.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

JURASZEK, L.; GUMBOWSKY, A. jovem aprendiz no cenário das políticas públicas de emprego. **Revista Desenvolvimento em Questão**, v. 18, n. 53, p. 369-385, 2020. DOI: <https://doi.org/10.21527/2237-6453.2020.53.369-385>.

KOTLER, P.; KELLER, K. L. **Administração de marketing**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2012.

MEDEIROS, T. S. **Análise da legislação do jovem aprendiz no Brasil**: perspectivas e controvérsias. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas, Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufersa.edu.br/handle/prefix/6241>. Acesso em: 3 mar. 2022.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MORAIS, J. M.; SOUZA, A. P.; COSTA, T. A relação teoria e prática: investigando as compreensões de professores que atuam na educação profissional. **Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica**, v. 1, n. 12, p. 111-124, 2017. DOI: <https://doi.org/10.15628/rbept.2017.5720>.

MOTORYN, P. “Efeito cicatriz”: desemprego atinge juventude com mais força e vai deixar marcas em geração. **Brasil de Fato**, Brasília, DF, 31 jan. 2022. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2022/01/31/efeito-cicatriz-desemprego-atinge-juventude-com-mais-forca-e-vai-deixar-marcas-em-geracao>. Acesso em: 8 mar. 2022.

NERI, M. C. Onda jovem na educação profissional: determinações e motivações. *In*: CORSEUIL, C. H.; BOTELHO, R. U. (org.). **Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros**. Rio de Janeiro: IPEA, 2014. cap. 1, p. 21-72. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/arquivos/artigos/5655-livrodesafioscompleto-web-compactado.pdf>. Acesso em: 22 jul. 2022.

OLIVEIRA, D. P. R. **Planejamento estratégico**: conceitos, metodologias e práticas. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

RAMOS, M. N. A educação profissional pela pedagogia das competências: para além da superfície dos documentos oficiais. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 80, p. 401-422, 2002. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/26357176_A_educacao_profissional_pela_Pedagogia_das_Competencias_para_alem_da_superficie_dos_documentos_oficiais. Acesso em: 22 jul. 2022.

SILVA JUNIOR, A. M. Aplicação da NR-18 em canteiro de obra: revisão de literatura. **Engineering Sciences**, v. 8, n. 2, p. 18-25, 2020. Disponível em: <https://sustenere.inf.br/index.php/engineeringsciences/article/view/CBPC2318-3055.2020.002.0003/2152>. Acesso em: 22 jul. 2022.

SINAIT – SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. **Manual da aprendizagem profissional**: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. Brasília, DF: SINAIT, 2019. 65 p. Disponível em: <https://www.df.senac.br/wp-content/uploads/2022/05/manual-de-aprendizagem-versao-sinat-1.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2022.

SOUZA, S. R. A.; GUERRA, M. G. G. V. Autoavaliação institucional da Universidade Federal da Paraíba: diagnóstico a partir da Comissão Própria de Avaliação. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 20, n. 64, p. 405-433, 2020. DOI: <https://doi.org/10.7213/1981-416X.20.064.AO10>.

VILLAR, M. C. O.; MOURÃO, L. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um Estudo Quase-Experimental. **Revista Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 4, p. 1999-2014, 2018. DOI: <https://doi.org/10.9788/TP2018.4-11Pt>.