**CENTRO PAULA SOUZA**

**ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL JUSCELINO KUBITSCHEK DE OLIVEIRA**

**ETIM – ADMINISTRAÇÃO**

**Caroline Lopes da Silva**

**Cristiane Silva Alves**

**Érica Lima Invenção**

**A IMPORTÂNCIA DA PROFISSIONALIZAÇÃO PARA INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO**

**Diadema - SP**

**2017**

**Caroline Lopes da Silva**

**Cristiane Silva Alves**

**Érica Lima Invenção**

**A IMPORTÂNCIA DA PROFISSIONALIZAÇÃO PARA INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho apresentado a Escola Técnica Estadual Juscelino Kubitschek de Oliveira, como requisito final à conclusão do curso de Técnico de Administração.

Orientador: Prof. Rodolfo Angelo

Gerstenberger

**Diadema – SP**

**2017**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Caroline Lopes da Silva

Cristiane Silva Alves

Érica Lima Invenção

**A IMPORTÂNCIA DA PROFISSIONALIZAÇÃO PARA INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO**

**DEDICATÓRIA**

Dedicamos este trabalho aos jovens que estão em busca do primeiro emprego e não conseguiram se encontrar em algum âmbito profissional. Dedicamos ao nosso orientador que com muita paciência e carinho nos auxiliou para que chegássemos até aqui.

**AGRADECIMENTOS**

Agradecemos primeiramente a Deus pela força que nos deu, as nossas famílias, que nos apoiaram e nos auxiliaram financeiramente, ao nosso orientador por ter sido o melhor que poderíamos ter, agradecemos também as empresas e aos jovens que se disponibilizaram para responder nossos questionários e a ETEC Juscelino Kubitschek, que nos proporcionou as ferramentas necessárias para a conclusão do trabalho. Por fim a cada integrante do trio que se dedicou inteiramente dando o melhor de si, com paciência e muito esforço.

Gente que nunca faz mais do que estão sendo pagos para fazer, nunca ganharão mais do que eles fazem.

(Elbert Hubbard)

**RESUMO**

O intuito do nosso trabalho é apresentar as dificuldades que os jovens encontram quando tentam adentrar ao mercado de trabalho, bem como quais as características que as empresas aspiram nesses jovens inexperientes. A metodologia foi aplicada em dois segmentos, um questionário para jovens e outro para as empresas. No questionário direcionado para as empresas havia 30 questões abertas (para não delimitarmos respostas) enquanto o questionário do jovem era composto por 30 questões de múltipla escolha, neste buscamos através de um vasto referencial teórico, autores que tratassem da profissionalização de jovens, além de incluir o papel da família na formação juvenil-profissional desses futuros profissionais. A importância da escola também foi de grande relevância para se atentar em qual é o vão que esses jovens sofrem ao saírem do ensino médio e já buscarem um trabalho. Neste contexto a orientação vocacional tem grande influência já que essa é uma das bases para a escolha profissional. Os tipos de profissionalização como cursos técnicos, cursos profissionalizantes, e até mesmo o ensino superior foram enriquecidos com uma pesquisa a fim de compreender como cada um age na sociedade, e principalmente o que as empresas consideram notável e atrativo em cada um, bem como seus diferencias no mercado de trabalho. E por fim foi apresentada a parte mais solene do trabalho onde foi denotado o programa jovem aprendiz e seus benefícios tanto para o jovem, quanto para a empresa. Além do papel do jovem como estagiário, a inclusão dos deficientes também foi citada visto que é algo atual que se encaixa em uma lei especifica. Similarmente expomos vantagens para a empresa já que o principal foco do trabalho é saber encaixar esses jovens inexpertos no mercado de trabalho.

Palavras chaves: Jovens, profissionalização, mercado de trabalho, empresa.

**ABSTRACT**

The purpose of our work is to present the difficulties that young people find when they try to enter the labor market, as well as, some of the characteristics that companies look for in these inexperienced young people. The methodology was applied in two segments, one questionnaire for young people and one for companies. In the questionnaire addressed to the companies there were 30 open questions (in order to not to delimit answers) and the questionnaire for young people was composed of 30 questions of multiple choice. For this work, we seek within a huge theoretical reference, authors that deal with the professionalization of young people, and that included the role of the family in the youth-professional formation of these future professionals. The importance of the school was also of great relevance to be aware of the gap which these young people suffer when they leave high school and seek for a job. Vocational guidance has great influence in this context because this is one of the bases for professional choice. The types of professionalization such as technical courses, professional courses, and even higher education have been enriched with a research in order to understand how each acts in the society, and especially what companies consider remarkable and attractive in each one of them, as well as, their differences in the labor market. And finally the most solemn part of the work that is the Jovem Aprendiz program which was denoted and its benefits for both the young person and the company. In addition to the role of the young person as a trainee, the inclusion of disabled people was also cited because it is something that is in accordance with a specific law. Similarly, we present advantages to the company because the main focus of the job is to know how to fit these inexperienced young people into the job market.

Keywords: Young people, professionalization, job market, company.

**SUMÁRIO**

[1 Introdução 8](#_Toc498012296)

[1.1 Questão Problema 9](#_Toc498012297)

[1.2 Objetivos 9](#_Toc498012298)

[1.3 Justificativa 10](#_Toc498012299)

[2 Referencial Teórico 11](#_Toc498012300)

[2.1 Escolha Profissional 11](#_Toc498012301)

[2.1.1 Papel da família 12](#_Toc498012302)

[2.1.2 Papel da Escola 14](#_Toc498012303)

[2.1.3 Orientação vocacional 15](#_Toc498012304)

[2.2 Tipos de Profissionalização 16](#_Toc498012305)

[2.2.1 Atual Ensino Médio 16](#_Toc498012306)

[2.2.2 Ensino integrado 19](#_Toc498012307)

[2.2.3 Cursos Técnicos 20](#_Toc498012308)

[2.2.4 Cursos Profissionalizantes 22](#_Toc498012309)

[2.2.5 Ensino Superior 24](#_Toc498012310)

[2.3 Inserção no mercado 26](#_Toc498012311)

[2.3.1 Jovem Aprendiz 27](#_Toc498012312)

[2.3.2 Estágio 28](#_Toc498012313)

[2.3.3 Trabalho Voluntário 29](#_Toc498012314)

[2.3.4 Inclusão de deficientes 31](#_Toc498012315)

[2.3.5 Vantagens para as empresas 31](#_Toc498012316)

[3 Pesquisa de campo 33](#_Toc498012317)

[3.1 Metodologia 33](#_Toc498012318)

[3.2 Análise da pesquisa de campo 34](#_Toc498012319)

[3.2.1 Relatório das empresas 34](#_Toc498012320)

[3.2.2 Relatório dos jovens 37](#_Toc498012321)

[4 Conclusão 40](#_Toc498012322)

[5 Referências 41](#_Toc498012323)

[6 Anexos 42](#_Toc498012324)

[6.1 Questionário das empresas 42](#_Toc498012325)

[6.2 Questionário dos jovens 47](#_Toc498012326)

# 1 INTRODUÇÃO

De acordo com a Constituição Federal e o Estatuto da Criança e do Adolescente é instituído aos jovens o Direito a Profissionalização que serve como um auxílio na formação e na implementação do jovem no mercado de trabalho. Jovens de 14 a 24 anos estão na fase em que suas decisões implicarão diretamente com o seu futuro, questões como que profissão seguir ou o que a empresa espera de um jovem iniciante no mercado de trabalho são bastante desafiadoras.

A busca por uma oportunidade no mercado de trabalho é cada dia mais acirrada, e as exigências em relação a profissionalização e a capacitação tornou-se completamente necessária. A acessibilidade à cursos profissionalizantes e técnicos é algo fundamental na implementação do jovem ao mercado de trabalho, estudar os tipos de profissionalização mais eficientes e procurar uma inserção nesses meios se tornou um diferencial. Segundo dicionário Aurélio o ato de profissionalizar consiste em um treinamento onde são compreendidas as habilidades técnicas necessárias para uma determinada área, possibilitando o desenvolvimento de experiências práticas.

Em uma perspectiva de profissões, as empresas buscam jovens que tenham como características a motivação, criatividade e predisposição. Não bastando apenas conhecimento, mas sim uma maleabilidade do trabalho, ou seja, a capacidade de se adequar a tecnologia dispondo de uma ânsia para defrontar o primeiro emprego.

Conforme a lei 10.097/2000 empresas de médio e grande porte devem contratar jovem aprendiz de 5% a 15% para que os mesmos componham seu quadro de funcionários. Essa integração tem o papel da inserção social desses novatos que estão buscando uma oportunidade no mercado de trabalho. Essa imposição é relevante para a empresa uma vez que a organização tem chances de formar esses jovens com ética e valores morais pautados em valores da empresa.

São inúmeras as dificuldades de se profissionalizar entre os jovens, além de não serem experientes, encontram poucas oportunidades. Essa situação é ainda maior entre jovens de classe baixa, pois estes são coagidos a entrar muito cedo no mercado de trabalho, para garantir sua própria sobrevivência e não recebem orientação profissional, comprometendo sua carreira no futuro.

Ao tratarmos instituições de ensino devemos nos atentar sobre a reforma do ensino médio que deverá ocorrer brevemente, Guimarães de Castro e Tiezzi expõem que essa mudança no sistema educacional irá permitir a diversificação de projetos nas grades curriculares, e uma facilidade maior do aluno no processo de aprendizagem, perante essa assertiva o novo ensino médio tende a ser mais voltado a uma formação de qualidade desse jovem, contando com atividades que o mesmo poderá exercer em sua profissão, além de um conhecimento prático, já que essa mudança será pautada no desenvolvimento profissional desses jovens com matérias que irão além do conhecimento básico, um conhecimento técnico.

## 1.1 Questão Problema

Quais são as dificuldades enfrentadas pelos jovens no ingresso ao mercado de trabalho, bem como as características exigidas pelas empresas?

## 1.2 Objetivos

O objetivo do trabalho é entender como a profissionalização dos jovens pode auxiliar na aquisição da experiência profissional juntamente com a preparação para o mercado de trabalho, assim como o papel que as empresas desempenham na vida desses jovens iniciantes.

* Avaliar qual nível de profissionalização é mais eficaz para ingressar no mercado de trabalho.
* Reconhecer as dificuldades da profissionalização
* Notar quais características pessoais as empresas buscam no jovem trabalhador
* Apresentar as diferentes modalidades de ensino

## 1.3 Justificativa

Em razão de ser um conteúdo complexo e seus estudos serem parciais observamos que é um assunto atual que está em alta devido à grande quantidade de jovens no mercado de trabalho potencializando assim sua proficuidade a sociedade.

Atualmente, por conta da crise econômica enfrentada pelo Brasil as empresas estão exigindo cada vez mais o Ensino Técnico e o Ensino Profissionalizante dos jovens, pois a busca por jovens capacitados tem mostrado um avanço e uma inovação no ingresso ao mercado de trabalho. O fato de os jovens não possuírem experiências anteriores, dificultam sua entrada no mercado de trabalho.

Segundo o PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) e o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Estatística) o desemprego teve um forte crescimento para trabalhadores jovens de 14 a 24 anos, atingindo uma marca de 39,7% no quarto trimestre de 2016. No Brasil, apenas 36% dos jovens entre 15 e 24 anos têm emprego, enquanto outros 22% já trabalharam porem estão desempregados atualmente. Em média um jovem leva aproximadamente 15 meses para conseguir o primeiro emprego em regiões metropolitanas. É importante considerar que cerca de 66% trabalham com o intuito de complementar a renda familiar. Visando esses dados observamos que é precipuamente um estudo aprofundado sobre o porquê dessas taxas serem tão excedente entre jovens, reconhecendo as necessidades do mercado.

# 2 REFERENCIAL TEÓRICO

## 2.1 Escolha Profissional

Uma escolha comum pela qual todos jovens passam assim que adentram o ensino médio é a dúvida por qual profissão optarem.

A ideia de que você escolhe, naquela ocasião, como será o resto da sua vida traz uma responsabilidade irreal. É uma decisão grande, mas ela é apenas o primeiro passo que será seguido de outras escolhas tão importantes quanto. (Bock 2016).

A escolha profissional é um momento decisivo para o jovem, entretanto esse processo é marcado pela pressão que os indivíduos sofrem do grupo social em que estão inseridos, segundo Bock (2016). Nos jovens de classes sociais altas são colocadas muitas expectativas quanto ao sucesso ou fracasso na profissão. Em ambientes em que o jovem tem dificuldades no acesso a formação universitária, as expectativas são mais baixas. Observa-se que há jovens que não estão dentro de nenhum sistema de apoio, como aqueles que estão cumprindo medidas socioeducativas, e não têm o apoio da família, conforme a colocação de Zappe (2013). O contexto em que os jovens estão incluídos, influencia diretamente em suas próprias expectativas sobre seu futuro profissional.

Há várias razões psicológicas básicas que explicam a importância da escolha profissional. Todas as pessoas necessitam satisfazer as necessidades de reconhecimento, elogio, aceitação, aprovação, amor e independência. Uma forma de conseguir isso é assumindo uma identidade profissional, transformando-se em “alguém” a quem os demais podem reconhecer e a quem podem conceder satisfação emocional. (Tardeli, 2008).

Porém não se pode constituir uma política pública observando um pequeno grupo e a faixa etária, visto que entre o próprio grupo há uma heterogeneidade nesses jovens, portanto não se pode criar um estereótipo. Como em determinada situação (Organização Internacional do Trabalho na América Latina) em que há jovens que estudam e trabalham, há jovens que optam por se qualificar é só depois trabalhar, e de outros que só trabalham e não buscam uma qualificação extra, com base nisso se faz necessário que a profissionalização de jovens seja um direito de todos.

A escolha da profissão é uma das decisões mais sérias da vida de uma pessoa, pois ela determina, de certo modo, o destino do indivíduo, bem como seu estilo de vida, a educação e até o tipo de pessoas com quem irá conviver no trabalho e na sociedade (Nepomuceno e Witter, 2010, p.16).

A maior parte dos alunos que estão cursando o último ano do ensino médio, ainda não tem certeza sobre que profissão seguir.

Quando se trata de jovens que estão em busca de definir suas próprias ações profissionais, tais escolhas revestem-se de importância, uma vez que eles estariam envolvidos em processos sociais e psicológicos específicos, os quais poderiam ser formadores de suas individualidades. (Deodato, Chiaro e et al 2014)

A carreira profissional tem início na adolescência, como colocado por Melo e Silva (2011), um período que costuma ser conturbado para os jovens tendo mudanças significativas psicologicamente, e principalmente socialmente pois há uma pressão da sociedade em adaptar esse adolescente a seguir algo, e nesse âmbito de conflitos, resignação que o jovem faz sua escolha profissional. O adolescente começa a pensar nessa escolha a partir de questionamentos como ‘’o que fazer’’ e ‘’o que quero ser’’, baseando-se na sociedade o mesmo averigua ‘’quem não ser’’, o jovem não se atenta por uma profissão descaracterizada, mas sim onde o mesmo tenha um papel de relevância, sendo essencial ao atuar em sua área. Muitos desses jovens escolhem uma profissão fazendo um parâmetro familiar, ou seja, ele se espelha nas experiências de familiares para decidir no que vai atuar e muitas vezes ele se decepciona pois não possui o retorno desejado realizando aquilo.

### 2.1.1 Papel da família

Quando pensamos em escolha profissional nos deparamos com diversos fatores envolvidos, como influências (internas e externas) e expectativas. Analisando o conteúdo minuciosamente observamos que o papel da família é o agente mais importante na vida dos jovens quando a questão é a decisão profissional. Os pais de certa forma sempre influenciam, podendo ser de maneira aberta, quando apenas expressa sua opinião ou de modo manipulador, onde há uma pressão para que o filho siga determinada carreira com foco no retorno financeiro. O estudo de Santos (2010) mostrou que o jovem procura primeiramente o auxílio familiar, o mesmo constatou que o adolescente encontra na família o suporte que busca.

O adolescente que escolhe e que aceita crescer de certo modo “destrói”, desestrutura o grupo familiar, pois está dando o grande salto, ou o primeiro grande salto, no sentido da separação do grupo familiar, o que supõe uma enorme reestruturação, não só de si mesmo, mas de todo o grupo familiar (Bohoslavsky, 2015, p.59).

Há diversos fatores que influenciam a escolha da profissão de acordo com Entschev (2010), mas dentro dos diversos fatores (características pessoais, situação financeira) o que mais tem relevância é a família, pois a mesma dará a base e influenciará, tanto apoiando, quanto desestimulando, mas isso depende do histórico familiar e da abertura da família. Os jovens muitas vezes optam traçar o mesmo caminho que os pais por já conhecerem “o caminho das pedras”, podemos observar isso quando a carreira dos pais é associada a uma carreira de sucesso. Os adolescentes vivem o constante dilema, “uma profissão com estabilidade financeira?”, mesmo que o indivíduo não tenha tanta afinidade com determinada área, ou “isso é atrativo, mas não terei estabilidade rapidamente!”. Nesse momento os pais têm que aconselhar seus filhos de maneira neutra, mostrando as competências e os gostos do filho, pois já possuem experiência no mercado de trabalho, desta maneira podem mostrar a realidade do mercado em que os mesmos pretendem atuar.

O grupo familiar constitui o grupo de participação e de referência fundamental, e é por isso que os valores desse grupo constituem bases significativas na orientação do adolescente, quer a família atue como grupo positivo de referência, quer opere como grupo negativo de referência (Bohoslavsky, 2015, p.33).

Para Melo (2009, p. 67) “A qualificação pode, ainda, ser colocada sob a perspectiva de investimento, e a educação e profissionalização ensejariam um retorno financeiro futuro”.

Os estilos parentais definem-se como a forma de relacionamento entre pais e filhos, este fator interfere diretamente no ato da escolha profissional de um jovem, podendo facilitar ou dificultar sua decisão. Conforme Neiva (2007) podemos dividir estas formas de famílias em alguns grupos:

* Estilo parental autoritário: Onde alguns membros da família pressionam o jovem na hora da decisão. Algumas vezes os pais buscam realizar seus sonhos que não foram alcançados por eles em seus filhos, e em outras querem que continuem a tradição da família em determinada profissão.
* Estilo parental facilitador: Nesta categoria os pais não obrigam os filhos a tomarem decisões, mais participam e dão conselhos significativos aos jovens para auxilia-los durante a escolha profissional, tendo como base um diálogo aberto.
* Estilo parental indulgente: É o estilo de família em que os pais não se envolvem na escolha profissional, não expondo pontos positivos ou negativos sobre a profissão predeterminada pelos filhos.
* Estilo parental negligente: Família em que os pais são indiferentes a decisão profissional dos filhos, na maior parte das vezes este não é o único aspecto em que estão ausentes, mas em vários outros, como o apoio emocional.

Esses grupos representam os mais variados tipos de famílias que podem influenciar de maneira positiva ou negativa a decisão profissional dos jovens, a opinião da família muitas das vezes pode ser um fator determinante nessa escolha que implica naquela velha questão de “o que eu quero fazer” e “o que meus pais querem que eu faça”, e a grande dificuldade é fazer com que essas duas perguntas caminhem juntas.

### 2.1.2 Papel da Escola

Assim como a família, a escola auxilia diretamente no desenvolvimento humanístico do jovem, bem como nas competências necessárias para realizar a escolha profissional. Conforme Martins e Carvalho (2013) os jovens são influenciados de forma decisiva pelas relações com seus professores e pelos processos que ocorrem no ambiente institucional.  A escola exerce uma função importante para os problemas referentes a escolha profissional e para a mudança de pensamentos sociais dos indivíduos segundo Anjos (2014). “Ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (Paulo Freire, 1995).

Objetivo geral deve ser favorecer uma ‘boa’ escolha profissional, definida como aquela que é feita a partir de uma análise crítica da sociedade e do trabalho, e que é tomada por um sujeito que se sente participativo da construção de sua história e da história do mundo que vive. (Souza & Cols 2009)

A escola é um elemento de mudança social, de acordo com Silva (2011), ela tem o papel de conscientizar o indivíduo, levando-o ao caminho da qualificação profissional. Desta forma a instituição deve traçar um percurso que leve o jovem a pensar de diversos modos diferentes, para que este tenha liberdade para decidir sua carreira e seu futuro. “A Educação qualquer que seja ela, é sempre uma teoria do conhecimento posta em prática” (Paulo Freire, 1995).

### 2.1.3 Orientação vocacional

Para Levenfus (2010) orientação profissional e orientação vocacional ocupacional possuem dois conceitos distintos. Orientação profissional tem o papel de apenas orientar e informar os jovens sobre as diversas profissões que ele pode encontrar no mercado de trabalho, sem se preocupar com questões intrapsíquicas do jovem, ou seja, as relações de pensamento da mente humana. Por outro lado, a orientação vocacional ocupacional analisa aspectos mais complexos que vão além do profissional, ela busca promover uma ligação entre as afinidades e a identidade do sujeito com sua vocação para o trabalho.

A Orientação Profissional é um processo de ajuda de caráter mediador e cooperativo entre um profissional preparado teórica e tecnicamente com as competências básicas exigidas e desenvolvidas para um orientador profissional e um sujeito ou grupo de sujeitos, que necessite auxílio quanto à elaboração e consecução do seu projeto de vida profissional/ocupacional com todos os aspectos envolvidos do seu comportamento vocacional. (Ribeiro, 2011)

De acordo com Valore, (2010, p.68) orientação vocacional é um ato que consiste em "instrumentalizar a escolha e a construção da identidade profissional pela via do autoconhecimento e da articulação entre o conhecimento dos aspectos implicados no mundo do trabalho e o universo subjetivo de cada orientado". A orientação vocacional tem a função de facilitar o desenvolvimento profissional do estudante e auxiliar em sua concepção de vida, interferindo no processo de inserção no mercado de trabalho consoante a Silva (2010).

Segundo Melo e Silva (2007), o autoconhecimento é um fator essencial durante o processo de escolha profissional. A atribuição do orientador profissional não é escolher a profissão para o jovem, mas mostrar os caminhos possíveis para que ele encontre uma solução coerente e madura conforme Dias (2007). A escolha é responsabilidade do indivíduo, por esse motivo é imprescindível conhecer suas habilidades, valores e interesses pessoais para a tomada de decisão de acordo com Soares (2007).

Algumas universidades públicas como a UFRGS e a UFSC, revelam que 25 a 30% dos alunos aprovados em vestibular já tinham iniciado curso superior, mas tinham desistido, enquanto muitos trocam de curso ou desistem completamente da faculdade depois que já haviam começado a graduação.

## 2.2 Tipos de Profissionalização

Atualmente, na sociedade em que vivemos, os jovens são coagidos a buscar uma profissionalização afim de ingressar com mais facilidade no mercado de trabalho. São diversos os meios disponíveis envolvidos no processo de preparação para inclusão do jovem na empresa

### 2.2.1 Atual Ensino Médio

Nos dias atuais o ensino médio é pautado na Lei n.º 9 394, de 31 de dezembro de 1996, denominada Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Essa lei determina as matérias que são obrigatórias, bem como a carga horária no decorrer dos três anos. Hodiernamente o ensino médio é composto por doze matérias obrigatórias (português, língua estrangeira, história, geografia, arte, matemática, física, química, educação física, biologia, filosofia e sociologia) além de 800 horas anuais no decorrer dos três anos.

Para o estudante adentrar o ensino médio é necessário que o mesmo tenha concluído com êxito o ensino fundamental, para se obter uma formação técnica hoje é preciso que o aluno se inscreva em uma instituição que ofereça esse tipo de formação.

Ocorrerá uma mudança na forma do ensino médio que divide opinião, os que são contra a mudança alegam que tirar filosofia e sociologia do currículo de um jovem é fazer com que o mesmo perca todo seu pensamento crítico, além de fazer com que ele em uma idade prematura tenha que escolher um rumo profissional sendo tão jovem. ‘’A formação de pensamento crítico, do cidadão integral está em xeque com essas mudanças’’, (Idilvan Alencar, 2016).

Os que são a favor alegam que esse modelo não deu certo e precisa de uma mudança urgente, como uma maior carga horaria e a flexibilização dos conteúdos, priorizando aqueles em que o jovem tem maior afinidade.

O ensino médio precisa de mudanças urgentes, entre as quais se destacam a ampliação gradual da carga horária dos estudantes e a flexibilização de parte do conteúdo. (Guimarães, 2016)

#### Novo Ensino Médio

A reforma do ensino médio é um instrumento que busca melhorar a educação no Brasil. O novo sistema, atualizado em março de 2017 viabiliza ao estudante a oportunidade de flexibilizar sua grade curricular, podendo escolher uma área do conhecimento para aprofundar seus estudos. O modelo será dividido em uma parte obrigatória, a Base Nacional Comum Curricular, que ocupará 60% da carga horária total do ensino médio, e uma parte adaptável, que ocupará 40%, abrangendo 1,4 mil horas anuais.

Rossieli Soares, o secretário de Educação Básica do MEC, diz que a medida provisória visa essencialmente melhorar a estrutura curricular do ensino médio. A BNCC estabelecerá competências básicas primordiais a todos os estudantes na parte comum curricular. Além do conteúdo obrigatório, o aluno terá a chance de optar por uma das cinco áreas do conhecimento, os chamados itinerários formativos:

 I – Linguagens e suas tecnologias;

II – Matemática e suas tecnologias;

III – Ciências da natureza e suas tecnologias;

IV – Ciências humanas e sociais aplicadas;

V – Formação técnica e profissional.

O objetivo é que o estudante escolha a área em que irá intensificar seus estudos no início do ensino médio. De acordo com a reforma, as escolas não serão obrigadas a oferecer todas as áreas do conhecimento, podendo oferecer apenas o que é relevante para o contexto local ou o que a estrutura da instituição permitir.

O Novo Ensino Médio é uma maneira de encararmos a necessidade urgente de mudar o ensino médio tão conhecido por suas mazelas. É importante que os jovens tenham tempo de se aprofundar em suas áreas de conhecimento, para que eles possam ter um projeto de formação integrado. (Guimarães, 2016)

A formação técnica e profissional será uma nova opção aos jovens que estão cursando o ensino médio. Atualmente, se o aluno faz um curso técnico, ele deve cumprir a carga horaria do ensino técnico e médio separadamente. A partir da implantação do novo ensino médio, o jovem que escolher a formação profissional, poderá realizá-la dentro da carga horaria do ensino médio, desde que continue seguindo a Base Nacional Comum Curricular.

No fim do curso, o estudante terá um diploma de ensino médio e um certificado de do ensino técnico. O intuito é que após concluir os três anos, o jovem já esteja inserido no mercado de trabalho.

Para assegurar que estejam sendo formados bons profissionais, haverá um severo controle de qualidade, monitorando os cursos oferecidos e procurando evitar a evasão dos estudantes. Haverá uma articulação para que ainda durante o ensino técnico os estudantes possam realizar estágios.

### 2.2.2 Ensino integrado

Atualmente os jovens buscam entrar no mercado de trabalho com conhecimentos prévios na área em que pretendem atuar, o modo integrado das ETECs visa fornecer essa bagagem com matérias que mesclam a grade básica como português, matemática e uma grade técnica-profissional voltada a um curso especifico entre os diversos que são oferecidos como administração, informática, contabilidade, eletrônica, etc.

O Brasil conta hoje com importantes políticas direcionadas à educação profissional e tecnológica. Todas elas, em certa medida, contemplam a integração entre a educação profissional e o ensino médio, perspectiva essa que pode ser coerente com a construção teórico-prática de uma educação tecnológica que corresponda à preparação das pessoas dos fundamentos científico-tecnológicos, sócio históricos e culturais da produção moderna (Ramos, 2011)

Segundo o Centro Paula Souza para conseguir estudar em uma ETEC na modalidade integral, o candidato deve passar por uma seleção, na qual o Vestibulinho é a prova. Após três anos o aluno adquire dois certificados, um de técnico em sua área, e o diploma do ensino médio que é reconhecido pelo MEC.

Para Schwartzman (2014) essa grade curricular voltada para matérias técnicas possibilita que o jovem tenha uma desenvoltura maior quando adentre o mercado de trabalho, já tendo um conhecimento teórico e possibilitando o desenvolvimento prático.

Conforme Fabiula Pimentel (2015) é interessante que os candidatos escolham essa modalidade, pois eles começam a trabalhar mais cedo e consequentemente possuem uma bagagem maior, na escola tiram dúvidas que pairam na hora de escolher um curso superior já que durante três anos o indivíduo tem contato com matérias especificas da área, e por fim apresentam um leque maior de possibilidades de trabalho em conjunto com a faculdade.

### 2.2.3 Cursos Técnicos

O cenário da educação brasileira passou por mudanças com a instauração da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional em 1996 e do Decreto Federal nº 2.208/97, que diferenciam o ensino médio do ensino técnico. De acordo com o artigo 5°, a organização curricular técnica deve ter suas próprias bases, sendo distinta do ensino médio e podendo ser realizada durante ou sequencialmente a ele. A partir do Governo Lula, o Decreto nº 2.208/97 foi revogado pelo Decreto nº 5.154/2004,

A partir de discussões e debates sobre o desafio de conceber e levar a efeito um curso capaz de atender simultaneamente às duas vertentes, a de servir à conclusão da educação básica e a de levar a uma formação técnica especializada (Viamonte, 2011, p. 42).

Outro ponto que deve ser levado em conta são as possibilidades de implantação dos cursos técnicos nas escolas brasileiras, principalmente quando é discutido o ensino médio integrado ao técnico. “O ensino médio integrado ao ensino técnico, sob uma base unitária de formação geral, é uma condição necessária para se fazer a “travessia” para uma nova realidade” (Ciavatta e Ramos, 2005).

O ensino técnico ganhou destaque conforme o Ministério da Educação (2007) pois oferece cursos visando um futuro profissional, além do adentro a faculdade, disponibilizando não apenas cursos básicos, mas sim específicos de cada área, além de ser flexíveis, já que atualmente não é exigido três anos para conclusão ou um estágio obrigatório. Alguns têm duração de um ano e meio ou é realizado durante o ensino médio, tanto no período noturno, quanto diurno. O curso também oferece a obtenção de um diploma a nível médio.

#### SENAI

De acordo com o site Senai São Paulo o Senai (Serviço nacional de aprendizagem industrial) é uma instituição privada brasileira de interesse público sem fins lucrativos que tem como principal objetivo dar apoio as áreas industriais através da formação e da prestação de serviços técnicos e tecnológicos. Ele busca suprir a escassez da mão-de-obra industrial brasileira, além de atuar na educação de menores para o ingresso ao mercado de trabalho. Uma de suas ações é fornecer formação técnica e profissional para jovens a partir dos 14 anos de idade, os preparando para trabalhar em diversas áreas tecnológicas do ramo industrial. Os alunos dessa entidade ao concluírem seus respectivos cursos detém do direito de receber um diploma de habilitação profissional de técnico. Os cursos técnicos oferecidos pelo Senai são gratuitos e possuem uma ampla variedade de áreas.

Uma das medidas mais conhecidas é a educação inclusiva, onde a escola oferece cursos a pessoas com deficiência a fim de atender e ajudar as empresas na capacitação e na inclusão de deficientes.

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial de São Paulo, SENAI-SP, é a maior e mais conceituada escola profissionalizante do Brasil, investe em cursos de especialização nas mais diversas áreas, na inovação e na tecnologia. O SENAI-SP é a melhor opção para que a sociedade, em vez de apenas perseguir uma miragem que nunca se concretiza, crie um futuro de sucesso, conforme mencionado por Skaf (2015).

#### SENAC

De acordo com o site SENAC SÃO PAULO essa instituição foca em tendências atuais do mundo do mercado de trabalho, oferecendo um portfólio bastante diversificado, onde são incluídos cursos livres, técnicos, graduação, pós-graduação, extensão universitária, educação a distância e Programa de Aprendizagem. A pedagogia trabalhada no Senac contribui com o desenvolvimento de competências estruturadas em situações reais do mercado. Os cursos técnicos detêm de uma ampla variedade de áreas (saúde, tecnologia, gestão e negócios, gastronomia, arquitetura e outros) proporcionado ao aluno uma formação solida e inclusiva em programas de aprendizagem proporcionado pela própria instituição.

#### ETESP

O Centro Pula Souza é uma instituição autônoma do Governo do Estado de São Paulo. Situada em diversos municípios, ela gerencia 22 Escolas Técnicas (Etec) e 68 Faculdades de Tecnologia (Fatec). As Etecs garantem à milhares de estudantes do ensino técnico, médio e técnico integrado ao médio um portfólio de cursos bastantes diversificados, englobando também o programa Educação de Jovens e Adultos (EJA). Em relação às Fatecs elas abrangem cerca de 73 cursos de graduação em tecnologia voltada a vários setores.

De acordo com o site da ETESP a Escola Técnica Estadual de São Paulo é uma instituição de ensino público, com excelente infraestrutura e que fornece cursos de qualidade para o ingresso do jovem ao mercado de trabalho. Em seu portfólio estão incluídos ensino médio, ensino técnico integrado ao médio, ensino técnico presencial e semipresencial, além de cursos de especialização. A ETESP é uma das escolas do Centro Paula Souza e por conta da grande procura possuem um dos vestibulares mais concorridos do país que são feitos semestralmente.

A ETEC oferece cursos em diversas áreas, sendo que uma das mais requisitadas é a administrativa: Administração, Contabilidade, Finanças, Recursos Humanos, Secretariado, Marketing, Comércio, Telecomunicações e Logística. Há também a área de informática (Informática, Informática para Internet, Redes de Computadores, Programação de Jogos Digitais, Multimídia), artes (Arte dramática, Canto, Dança, Teatro, Instrumento Musical), construção civil (Desenho de Construção Civil, Design de Interiores, Design de Móveis, Edificações) e saúde (Enfermagem, Saúde bucal, Prótese dentaria, Farmácia, Nutrição), além de inúmeras outras áreas.

### 2.2.4 Cursos Profissionalizantes

Os cursos técnicos e os profissionalizantes tem uma história interligada, mediante ao Ministério da educação da rede federal de educação profissional e tecnológica (2009) ambos resultaram do decreto assinado por Nilo Peçanha em 23 de setembro de 1909, o Decreto nº 7.566 que criou assim Escolas de Aprendizes Artífices. Essas escolas sofreram reformas e em 1934 passaram a ser reconhecidas como Superintendência do Ensino Profissional após três anos em 1937 foi criada a primeira lei que redigia o ensino profissionalizante.

O ensino pré-vocacional e profissional destinado às classes menos favorecidas é, em matéria de educação, o primeiro dever do Estado. Cumpre-lhe dar execução a esse dever, fundando institutos de ensino profissional e subsidiando os de iniciativa dos Estados, dos Municípios e dos indivíduos ou associações particulares e profissionais. (Artigo 129 da constituição brasileira)

Apenas em 1941 a legislação mudou de vez e ficou conhecida como ‘’Reforma Campanema’’ para o Ministério da educação da rede federal de educação profissional e tecnológica (2009), que deu novos rumos aos modelos de ensino vigentes no pais, a partir daí criou-se uma política em relação ao ensino profissionalizante:

O primeiro destinava-se ao ensino profissional e era focado para áreas básicas e industriais (artesanal, industrial e mestria). Ou seja, os conhecimentos eram destinados às áreas que estavam em alta nesse momento, principalmente a industrial.

Atualmente o sistema se configura de maneira um pouco distinta, de acordo com o Ministério da Educação (2007) de anos anteriores, o ensino profissionalizante é destinado a áreas básicas e áreas industriais, oferecendo o conhecimento básico, e após sua conclusão não se obtém um diploma, mas sim um certificado, continuando sem exigência de tempo mínimo ou estagio**.**

#### Prepara Cursos

A Prepara Cursos, fundada em 2004, é uma das maiores instituições que oferecem cursos profissionalizantes do Brasil. A empresa conta com uma metodologia inovadora de ensino individualizado que une o educador à tecnologia de ponta. São oferecidas aulas individualizadas, com um computador por pessoa, onde o aluno avança de acordo com seu conhecimento, sem depender dos demais estudantes.

Cada curso foi elaborado em concordância com as necessidades e exigências das empresas que empregam profissionais formados nas áreas ofertadas pela Prepara Cursos e estão em busca de jovens qualificados. Há também um programa de encaminhamento ao mercado de trabalho que abrange vagas de emprego por todo o país.

Alguns dos cursos oferecidos são: informática e tecnologia, indústria e engenharia, administração e negócios, carreiras bilíngues, áreas de saúde, entre outros.

#### Fundação Florestan Fernandes

Criada pelo político e sociólogo Florestan Fernandes a Fundação Florestan Fernandes é uma instituição que dispõe de uma parceria com a prefeitura de Diadema voltada ao ensino de cursos profissionalizantes. Ela disponibiliza diversos cursos gratuitos que tem por intuito formar profissionais capacitados e aptos a atenderem empresas comerciais e industriais da própria cidade.

Instituída pela Lei Municipal 1584/97 possui um portfólio de cursos bastante diversificados que vai de preparação para o primeiro emprego até informática, comercio, indústria e gastronomia que buscam atender a cidade de Diadema contando com alguns cursos localizados em pontos específicos de alguns bairros facilitando a vida de diversos moradores e proporcionando uma grande chance de profissionalização. “Um povo educado não aceitaria as condições de miséria e desemprego como as que temos” (Florestan Fernandes, 1994).

### 2.2.5 Ensino Superior

O ensino superior é uma capacitação para um aperfeiçoamento profissional, conforme Santos (2008), que visa tanto uma ascensão profissional em determinada instituição, quanto uma remuneração maior.

No ensino superior, Ministério da educação, geralmente a duração dos cursos são mais prolongadas que o demais por conta da carga horaria. Podemos citar três tipos de graduações, como o bacharelado, a licenciatura, e o tecnólogo, além do ensino a distância, o modo EAD (sendo ambos reconhecidos no MEC com diploma de nível superior).

É considerado ensino superior pois desenvolve conhecimentos e habilidades dos indivíduos, como colocado por Oliveira (2014) de maneira mais focada, pois o jovem opta pela profissão que mais o atraí é principalmente pela maior habilidade com aquela área.

A tendência, como comentado por Nunes (2007) é que cada vez mais, os indivíduos busquem uma qualificação deste nível pois a uma demanda do mercado por esses profissionais, que são mais capacitados em termos de conhecimento prático se tornando cada vez mais uma exigência, gerando assim jovens mais cedo no mercado de trabalho.

Uma discussão que se faz atual no meio, como mencionado por Castro (2007) é que o jovem em sua maioria adentra a faculdade com a idealização do curso perfeito, quando em sua maioria não é, esse jovem acaba sendo desestimulado por não gostar da área que estar estudando, mas não tem outra opção, senão, cursar até o fim.

Nesse contexto, o jovem que deseja qualificar-se profissionalmente tem dificuldades, pois a estrutura da formação em nível superior do País é rígida. Este jovem necessita, assim, de uma instituição que ofereça formação compatível com a nova configuração do mercado de trabalho. (Colossi, Queiroz e et al, 2001)

Segundo Schwartzman (2007) se esses jovens tivessem no ensino fundamental/médio uma instrução de qualidade, procurando reconhecer as habilidades desse aluno teria uma menor chance desse incidente ocorrer. Essa instrução tem que ser aprimorada, conforme Krasilchik (2008) a fim de proporcionar o conhecimento pessoal do jovem que na adolescência já convive com dilemas constantes.

#### USP

A USP (Universidade de São Paulo) é uma instituição pública fundada em 1934 (USP), seu vestibular é através da FUVEST. Ela é mantida pelo governo do estado de São Paulo, considerada a maior Universidade pública do Brasil e uma das mais prestigiadas mundialmente. Atualmente conta com 246 cursos de graduação e 93 mil alunos matriculados dentre graduação e pós-graduação.

#### PUC

A PUC-SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo) constitui-se uma instituição privada que foi fundada em 1946 (PUC), seu ingresso é de forma tradicional pelo vestibular próprio. Sendo considerada uma das mais renomadas instituições de ensino superior alcança um reconhecimento nacional e internacional. Seu ensino é voltado para áreas das ciências humanas, como economia, direito, sociologia e comunicação. A PUC-SP possui 39 cursos de graduação, cinco campos, além de seus 16.180 mil alunos.

## 2.3 Inserção no mercado

O grande avanço do mercado de trabalho brasileiro tem proporcionado aos jovens diversos meios de inserção e profissionalização para conseguirem mais oportunidades de adentrar no primeiro emprego. A inclusão de jovens no âmbito profissional foi determinada por lei e pretende atender uma grande parte da população na faixa etária dos 14 aos 24 anos fornecendo meios de adquirir experiência e se inserir sem dificuldade no mercado de trabalho.

Para a empresa é vantajoso ter um quadro de jovens aprendizes ou estagiários pois esses jovens estão buscando conhecimento e aprendizagem, assim a empresa pode moldar e adequar esse jovem conforme a sua doutrina. Além disso um estagiário/jovem aprendiz é mais rentável para a empresa já que a sua remuneração e menor comparada a cargos efetivos.

### 2.3.1 Jovem Aprendiz

O Programa Jovem Aprendiz é um projeto instituído pelo governo federal a partir da Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/00) que tem por principal objetivo estimular as empresas a criarem programas de aprendizagem para auxiliar na capacitação profissional de adolescente e jovens. Este programa oferece um curso gratuito aos jovens divido em aulas teóricas e práticas (dentro da empresa) a fim de incentivá-los a desenvolverem habilidades na área que atuam na empresa. O público do programa se resume a jovens sem experiência profissional que são contratados por empresa através de um contrato especial estabelecido pela Cartilha do Adolescente Aprendiz num período de dois anos para receberem capacitação profissional.

A Lei do Jovem Aprendiz tem por intuito estimular o crescimento do trabalho jovem no país, diminuindo desta forma as dificuldades inúmeras que são encontradas pelos jovens no ingresso ao primeiro emprego. Ela determina que as empresas devem sempre ter uma cota em seu quadro de funcionários para os aprendizes. Os jovens brasileiros, de acordo com Boneti (2008), não contemplam de uma formação profissional eficiente por conta das restrições de oportunidades.

Proporcionar ao aprendiz a vivência das tarefas relativas ao cotidiano da empresa na qual foi contratado. Dada a complexidade das atividades de uma instituição, é fundamental que o aprendiz possa participar do dia a dia de todas as ações, serviços, setores, desse espaço de experimentação e aprendizagem no mundo do trabalho. (CCEA, 2011).

Para participar do Programa é preciso ter entre 14 e 24 anos de idade e estudantes de escola pública possuem preferência na hora da seleção por se tratar de um programa de inclusão social.

Para o processo de seleção do Jovem Aprendiz é necessário deter de um bom desempenho escolar e frequência em dia.

O salário é calculado com base nas horas trabalhadas mensalmente incluindo o tempo de aulas teóricas sendo a base o salário mínimo atual de R$ 937,00. O limite de trabalho diário de um jovem aprendiz é de 8 horas pois não pode influenciar nos estudos. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegura aos aprendizes direitos trabalhistas e previdenciários como férias, decimo terceiro e FGTS.

O Brasil hoje possui uma população de aproximadamente 34 milhões de jovens entre 14 e 24 anos. Empresas de grande porte com mais de uma filial são as que mais oferecem vagas para jovens aprendizes.

Inúmeras empresas dispõem do programa jovem aprendiz sendo que uma grande parte delas são bastante conhecidas como é o caso da Nestle, Banco Itaú, Avon, Correio, C & A, Coca-Cola e muitas outras.

### 2.3.2 Estágio

A Lei 11.788 de 25 de setembro de 2008 dispõe sobre a definição, classificação e relações de estágios feitos pelos estudantes. Entre outras descrições o estágio faz parte do curso do aluno, é um meio de integrar o itinerário formativo do estudante, visando o aprendizado através de atividades práticas e objetivando um melhor desenvolvimento para o trabalho.

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (Artigo 1° da lei 11.788/2008)

O estágio é difícil de ser definido porque depende dos modelos concretizados de acordo com a época histórica, o país e a profissão. De uma maneira geral, o estágio pretende estabelecer uma complementação dos estudos acadêmicos com a formação em centros de trabalho, conforme dito por Zabalta (2014).

De acordo com o modo de organização do estágio de Foster e Stephenson, há três agentes envolvidos nesse processo, em que cada um desempenha uma função importante para que o estágio possa ser efetivo: a universidade, as instituições que oferecem os estágios e os próprios estagiários.

O período de estágios deve ser aquele cheio de explorações e novas descobertas. O estagiário é o aprendiz que entende na prática o que está estudando, com o intuito de obter experiência de campo. O objetivo do estágio é proporcionar experiência laboral ao estudante e prepará-lo para o setor de atividade que desenvolverá na sua futura profissão.

Existem dois tipos diferentes de estágios:

* Estágio obrigatório, aquele que é definido como pré-requisito no projeto pedagógico do curso que o aluno faz. A concessão de bolsa ou outra forma de compensação e auxílio transporte é facultativa;
* Estágio não obrigatório, uma atividade opcional ao estudante, é uma forma de integração profissional. A concessão de bolsa ou outra forma de compensação e também a concessão do auxílio transporte é compulsória.

A legislação brasileira define que a duração da jornada diária do estágio deverá estar em acordo com o horário da escola, a instituição concedente e o aluno. Deve respeitar o limite de seis horas diárias e 30 horas semanais. O limite de tempo que um estagiário pode trabalhar é de 2 anos.

### 2.3.3 Trabalho Voluntário

O trabalho voluntario, segundo Duarte (2010) tem por característica principal a não remuneração, e uma atividade na qual ocorre dedicação, trabalho, e realização de projetos. Existem diversas áreas onde pode ocorrer esse trabalho, porém o mesmo deve ser voltado para áreas carentes, como exemplos podemos citar trabalhos em hospitais, escolas e creches.

O trabalho voluntario pressupõe renúncia ao benefício próprio, em favor do interesse, do bem-estar e do progresso do outro e de coletividade. Os motivos que levam indivíduos a atração voluntária são diferentes daqueles que os impulsionam a atividade remunerada, por se tratar de doar e receber contatos humanos, convivendo com outras pessoas sob contrato social e espontâneo o que resulta em novas oportunidades de conhecimento e de crescimento pessoal. (Andion, 2007)

Para Sarubbi, Alperstedt e et al (2009) a busca pelo trabalho voluntário é dividida em quatro elementos: qualificação, satisfação, doação e realização. Por isso o voluntário adquire experiência, pois em cada uma das quatro ele irá efetuar diferentes ações.

* Qualificação: Neste o indivíduo busca o trabalho voluntario como um meio para se qualificar, buscando um reconhecimento no mercado de trabalho e adquirindo uma experiência posteriormente.
* Satisfação: Geralmente este é buscado em virtude de realização pessoal, ou motivos religiosos.
* Doação: Ocorre uma ânsia por querer ajudar os demais, e contribuir de maneira notável para a sociedade.
* Realização: Nesse o sujeito já adquiriu a realização pessoal, e se mantém para continuar se satisfazendo, adquirindo sensibilidade com o seu próximo.

Algumas instituições recrutam interessados em efetuar esse serviço, dentre elas estão:

Cruz vermelha: É uma instituição que visa ajudar em guerras, conflitos, tragédias naturais e acidentes aéreos, ao fim de cada capacitação o voluntário é submetido a treinamentos específicos e é preparado para atuar em áreas como medicina, enfermagem e biologia.

GRAACE: O Graac que significa Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer, este efetua trabalhos como convivência direta com as crianças, arrecadação de alimentos, e recursos básicos. E interesse para quem busca experiência nas seguintes áreas serviço social, psicologia e comunicação.

INSTITUTO DE REINTEGRAÇÃO DO REFUGIADO: É uma instituição que se faz cada vez mais necessária pois a crise de refugiados assola o mundo todo, este programa é voltado para recrutar voluntários com formação em Letras para atuarem como professores de língua portuguesa, jornalistas para área de comunicação e divulgação para recolocação desses refugiados no mercado.

### 2.3.4 Inclusão de deficientes

Mesmo com o passar dos séculos o preconceito que cerca os deficientes são nítidos em todos os tipos de sociedade, como colocado por Cazzaniga (2007), isso fica ainda mais claro quando tratamos do mercado de trabalho.

Mas nos últimos anos as ações institucionais têm conseguido a inserção desse deficiente de forma segura e certa no mercado, consoante a D'Amaral (2008) e considerado que o mais difícil para as empresas é criar ações que ajudem a inclusão e o desenvolvimento de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

As medidas que ajudaram a inclusão dessas pessoas no mercado têm fundamental importância, dentro dessas medidas estão à constituição brasileira, leis federais, além de programas municipais.

Há uma preocupação se essas pessoas estão sendo, realmente, aproveitadas e reconhecidas como qualquer outro trabalhador dentro da empresa. Algo muito pouco falado e conhecido é a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), que também reforça a qualidade da inclusão e a ampliação de todas as deficiências, que ainda é restrito. (Ignarra, 2016).

Lei de cotas lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991: A lei de cotas visa facilitar a inserção dos deficientes no mercado de trabalho de forma prática, por exemplo, se uma empresa tem 200 funcionários, ela é obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas deficientes.

### 2.3.5 Vantagens para as empresas

A Lei da Aprendizagem proporciona para as empresas uma oportunidade de formação de jovens a partir de seus próprios princípios, tais como as características, valores e a missão da própria instituição, além de reduzir processos seletivos e treinamentos internos. “No futuro, após o término do contrato de aprendizagem, o adolescente ou jovem pode ser alocado em novas funções e cargos, reduzindo processos seletivos e treinamentos”, Morozinski. A experiência adquirida pelo jovem no âmbito empresarial contribui para o crescimento da empresa.

Para a empresa contratar um jovem significa uma menor remuneração, já que eles, por não possuírem experiência estão em busca de conhecimento e aprendizagem profissional e não em busca de um alto estipêndio.

A cada dia que passa aumenta a procura das empresas por colaboradores qualificados, desta forma a contratação de estagiários se torna cada vez mais útil, pois os estudantes estão sendo capacitados não só pela organização, mas também por outras instituições. Os jovens encontram no estágio uma ligação entre a teoria que aprendem na escola ou curso com a prática nas empresas. Portanto as empresas têm a oportunidade de unir a experiência de seus funcionários com a atualização de informações dos jovens, mediante a Bortoluci (2009).

O investimento das empresas nos jovens, tanto em recursos financeiros com programas, quanto em cursos e especializações, é profícuo para a organização, uma vez que no futuro os jovens podem ser efetivados para assumir cargos essenciais para a empresa.

Apesar de o jovem aprendiz ser contratado com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, o governo reduziu para 2% a alíquota de contribuição do FGTS. Há ainda a isenção de multa rescisória, no caso de desligamento do funcionário, além da dispensa de Aviso Prévio remunerado.

# 3 PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa foi realizada com seis empresas: Embalagens Mara, Tecnocomp, Taxi online, Public, Banco Santander e Arteb e 120 jovens.

## 3.1 Metodologia

A pesquisa realizada para complemento do trabalho foi dividida em duas etapas:

Empresas: Nesta buscamos fazer uma pesquisa classificada como qualitativa para que as empresas tivessem uma liberdade maior em suas respostas, sendo por definição explicativa.

O método qualitativo difere do quantitativo não só por não empregar instrumentos estatísticos, mas também pela forma de coleta e análise dos dados. A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento e etc. (Marconi e Lakatos, 2011)

Com uma abordagem direta pois a maior parte das entrevistas foram realizadas presencialmente. Conforme a metodologia o que melhor se adequou foi o caminho dedutivo visto que amalgamamos conceitos já existentes com os que foram obtidos ao longo da pesquisa.

Para realizar a pesquisa com as empresas nós utilizamos dois métodos, a princípio a entrevista presencial, onde fomos até a empresa e um de seus representantes nos atendeu e respondeu o questionário que abarcava trinta questões abertas (na qual não delimitamos possíveis respostas). No segundo método as entrevistas foram respondidas por e-mail, enviamos uma solicitação para as empresas através de seus respectivos sites ou pelo e-mail e as que deram um parecer favorável lhe foi encaminhado o questionário que abrangia trinta questões abertas (na qual não delimitamos possíveis respostas) e após um curto período de tempo as mesmas responderam. As análises de ambas foram concluídas e dissertadas em um texto na qual observamos respostas que apresentavam similitude.

Jovens: A pesquisa realizada pode ser classificada como quantitativa pois buscamos obter dados exatos como números e respostas que divergem entre si, para compreender opiniões paralelas, sendo assim trata-se de uma pesquisa explicativa.Com relação a abordagem optamos pela indireta para que pudéssemos ter uma visão mais ampla com ênfase em resultados precisos. Equivalente a metodologia optamos pelo caminho indutivo destarte que constatamos a situação da profissionalização dos jovens de maneira ecumênica.

Para realizar a pesquisa foi utilizado o Google Formulário, ferramenta que apresenta uma estimativa geral sobre as respostas obtidas, a maior parte das perguntas elaboradas eram de múltipla escolha, porém algumas eram abertas. As análises foram feitas através de gráficos e tabelas, para concluir a pesquisa.

## 3.2 Análise da pesquisa de campo

### 3.2.1 Relatório das empresas

O questionário é composto por 30 questões abertas, no qual foram avaliadas 6 empresas que atuam de forma diferenciada no mercado: embalagens (A), informática (B), transporte (C), atacado (D), banco (E) e metalúrgica (F).

Algumas das respostas obtidas foram distintas e outras apresentaram similaridade, pois cada uma dependia do seu ramo de atuação. É notável que todas as empresas buscam jovens com interesse em aprender novas funções e se adaptar em um novo encargo, essa característica apresenta similitude com inciativa mencionada pelas empresas A, B e E. As empresas B, C e E ressaltaram que é essencial para os jovens terem uma boa comunicação para saber demonstrar suas ideias. Dentre elas apenas as empresas D, E e F apresentaram interesse em jovens qualificados profissionalmente.

Quando pensamos na entrevista as causas mais frequentes de desclassificação de acordo com as empresas A, B e C são as gírias e o português errôneo, pois a situação exige uma certa formalidade. Quanto as empresas A, B e D relataram que um dos erros mais agravantes é má postura alinhada à conduta inadequada desses jovens.

A maior parte das empresas não explicita preferência por curso técnico ou profissionalizante, pois ambos possuem o mesmo nível de importância. Enquanto as empresas B e F apresentaram preferência pelo ensino técnico visto que o mesmo contém uma bagagem maior.

Segundo as empresas A e D é perceptível que os jovens no ambiente de trabalho apresentam um comportamento inadequado. O uso do celular é um fator nocivo a efetivação dos jovens (Empresa B), pois são usados de forma demasiada e isso acaba afetando seu desempenho na instituição.

A não efetivação dos jovens, segundo as empresas A, B e C ocorre em virtude da falta de interesse dos jovens em demonstrar disposição na realização de suas tarefas. Devido à crise as empresas D e E justificaram que não efetivam pois não há disponibilidade de vagas.

De forma unanime foi observado que buscar qualificação profissional constantemente é essencial para os jovens se diferenciarem no mercado de trabalho. Já as empresas B e D colocaram que além do que já foi citado é precipuamente apresentar pró-atividade.

As empresas A, D e F contratam jovens que ainda estão cursando o ensino médio, pois enunciam que por estarem estudando os jovens estão mais empenhados para desempenharem suas funções. As empresas B, C e E não contratam jovens que não acabaram o ensino médio com receio de prejudicar seu desempenho escolar.

Das seis empresas entrevistadas, duas (B e C) disseram que não possuem estrutura adequada para empregar um deficiente físico, e as outras quatro (A, D E e F) alegam que cumprem a LEI Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991 que diz respeito a porcentagem de deficientes que as empresas devem empregar, porém a empresa D, citou que apesar de possuir a estrutura adequada, não possui em seu quadro de funcionários nenhum deficiente físico.

De modo geral todas as empresas disseram que os jovens têm oportunidade de ocupar cargos altos, mas isso ocorre de forma gradual, ou seja, avançando etapas.

Conforme as empresas C, D, E e F a escola desempenha um papel fundamental na formação profissional de jovens, enquanto a empresa B levantou um ponto importante, dizendo que apesar de a escola ser fundamental, atualmente ela não está cumprindo seu papel com a sociedade e muitos jovens saem do ensino médio despreparados tanto para a vida pessoal, quanto para a vida profissional.

Para as empresas A e E, não há diferença no desempenho dos jovens que já concluíram o ensino médio e os que ainda não terminaram. As empresas B e F, optam por jovens que não acabaram o ensino médio, pois dizem que estes estão mais engajados, já que estão estudando simultaneamente. Já as empresas C e D dão preferência a contratação de jovens que já terminaram a escola, devido a maior disponibilidade de horário e maturidade.

A maioria das empresas (A, C, D, E e F) relataram que não existe uma área ideal para começar o primeiro emprego, uma vez que toda experiência é relevante e pode auxiliar o jovem a escolher a profissão que vai seguir.

Após acabar o contrato de estágio, as empresas A, B e C explicam que geralmente efetivam os jovens em outros cargos, exceto em casos onde não há interesse por parte do funcionário, já as empresas D, E e F dizem que a efetivação além de depender do jovem, sujeita-se a disponibilidade de vagas que a empresa possui.

Quanto ao processo seletivo, todas as empresas fazem entrevistas presenciais durante a contratação. Outro método utilizado pelas empresas A, B, D e E é a aplicação de testes escritos para avaliar os conhecimentos de cada indivíduo. As empresas B e C relatam que os jovens também passam por uma avaliação comportamental e uma avaliação com o gestor da empresa.

As empresas A, D, E e F relataram que recebem muita procura de emprego por parte dos jovens, enquanto duas empresas (B e C) enunciaram que apesar de os jovens estarem buscando emprego, esta procura já foi maior.

Todas as empresas entrevistadas evidenciaram que os jovens contratados apresentam as características que a empresa exige. Desta forma, demonstraram que nenhum jovem se mostrou diferente do que pareceu ser no processo seletivo.

A maior barreira entre o jovem e a profissionalização, de acordo com as empresas A, B, C e D é a falta de interesse do próprio individuo. Outro fator que pode dificultar a profissionalização (empresas A, B e E) é a estrutura familiar, pois é mais difícil para o jovem se qualificar se não tiver o apoio e incentivo de sua família. Duas empresas (B e D) também reconhecem que problemas financeiros podem atrapalhar os estudos do jovem e consequentemente sua formação profissional.

Grande parte das empresas (A, D, E e F) fornecem orientação aos jovens que não possuem experiência, a empresa C relatou que não tem possibilidade de fornecer e a empresa B oferece orientação apenas a algumas áreas especificas.

### 3.2.2 Relatório dos jovens

O questionário realizado com os jovens foi constituído por 30 questões, sendo em sua maioria alternativas, onde procuramos identificar qual o perfil dos jovens que estão entrando no mercado de trabalho, levando por base dificuldades enfrentadas pelo mesmo no caminho da profissionalização e da inserção no mercado de trabalho.

Os jovens entrevistados possuem uma faixa etária em média de 14 a 20 anos e cerca de 50% ainda estão cursando o ensino médio, sendo que apenas uma pequena parcela já concluiu, isso acabou por afetar de certa forma nos índices de empregados, pois dos jovens entrevistados 96% não trabalham com carteira assinada e não tem perspectiva de emprego. Os poucos que responderam que já trabalham começou por volta de 15 a 18 anos e demoraram em média 3 meses para conseguir o emprego.

Quando se pensa em qualificação profissional grande parte dos jovens optaram por cursos técnicos, até mesmo pelo fato de ainda não terem concluído o Ensino Médio e possuir uma bagagem maior em menor tempo.

Em relação ao perfil pessoal dos jovens questionados as áreas mais requisitadas para curso superior são voltadas para cursos de humanas e biológicas, visto que grande parte tem o intuito de acabar a escola e trabalhar para pagar a faculdade.

Um fator supracitado em uma das questões bastante relevante foi o fato de a família apoiar os jovens e incentiva – lós em suas decisões profissionais, na grande maioria das vezes com conselhos e subsídios que auxiliam na busca pela profissionalização. Alguns jovens alegaram que suas famílias os instigam a seguir a carreira de seus pais por conta do retorno financeiro ou até mesmo para continuar com os negócios da família.

A grande questão problema para os jovens é a escolha profissional, escolher qual carreira seguir para o resto da vida é algo que preocupa diversos jovens atualmente, portanto alguns dos jovens interrogados ainda não conseguiram decidir que profissão pretendem seguir no futuro, e a maior parte que já conseguiu achar uma carreira que se adeque ao seu perfil teve como base na hora da escolha as matérias em que possuem mais afinidades na escola, em alguns casos a base foram os testes vocacionais e a influência da família.

O curso superior é o meio de profissionalização que os jovens depositam maior confiança e credibilidade, sendo que apenas os que ainda não escolheram suas respectivas áreas que optam por cursos técnicos e profissionalizantes para conseguirem ingressar no mercado de trabalho.

O ensino médio para muitos dos jovens entrevistados foi o auge para a escolha profissional, pois além de maduros já estão mais concentrados em trabalhar e construir o futuro, porem muitos alegaram que a escola não possui papel fundamental em sua escolha pois não forneceram a base necessária para o primeiro passo que são os vestibulares e concursos públicos.

Cerca de 80% dos jovens apoiam que todos devem passar por um teste vocacional antes de fazer a grande decisão profissional.

Em relação ao novo ensino médio, mais da metade acredita que não trará nenhum retorno positivo para o país, pois os jovens serão limitados e não terão acesso e conhecimento em todas as áreas. Caso haja aprovação os jovens alegam que optar pela formação técnica e profissional seria uma boa alternativa para poder trabalhar.

Os jovens que ainda não investiram em cursos e qualificações encontram algumas barreiras em sua busca por qualificação profissional como a falta de tempo por conta dos estudos na escola e também recursos financeiros que seriam a base para o ingresso em diversos cursos. Outro fator relevante mencionado foi a falta de oportunidade que muitos jovens dizem que encontram quando buscam alguns cursos acessível as suas condições.

Quando é colocada em pauta o lado da empresa os jovens afirmam que o fator primordial que elas buscam em um jovem é a qualificação profissional seguido da dedicação que é essencial para alcançarem ascensão nas empresas, não deixando de lado a responsabilidade que é o básico que o jovem deve ter ao procurar se inserir no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho está cada dia mais competitivo e quem se profissionaliza na grande maioria das vezes tende a ter mais facilidade quando o assunto é emprego, no entanto 79% dos jovens entrevistados dizem que a busca pela profissionalização não é igual a todos pois alguns sempre tem mais benefícios que outros, sendo que uma parcela ainda não sabe como se cadastrar ou tentar contatar o jovem aprendiz.

Estágios e trabalhos voluntários são medidas bastante aprovadas pelos jovens que alegam estar dispostos a participar de ambos para adquirir experiência profissional e pessoal.

# 4 CONCLUSÃO

Conforme foi observado, os estudos que fizemos baseado em Chiaro e Deodato (2014) quando o jovem adentra ao mercado de trabalho é abalado por uma série de fatores, como o psicológico e o meio social da empresa, devido a isso o jovem encontra-se perdido no mercado de trabalho e erros fúteis acabam lhe custando uma vaga no mercado como um português errôneo, e gírias como foi citado pelas empresas ao responderam nosso questionário.

De acordo com os jovens entrevistados a maior dificuldade ao buscar uma qualificação profissional é a falta de tempo associada a falta de recursos, normalmente um jovem conclui o ensino médio e em outro período procura trabalhar, muitas vezes para ajudar sua família, na maior parte dos casos isso acontece com os jovens de baixa renda, que as vezes são os que mais necessitam da profissionalização. Na visão das empresas, o jovem busca o emprego, mas não se esforça para continuar e acaba desempenhando sua função de forma cômoda, sem se preocupar se está sendo feito da maneira correta, em continuidade com isso uma má estrutura familiar também pode agravar sua motivação.

Consoante aos jovens, há a consciência de que é necessário buscar uma qualificação profissional, porém muitos acabam adiando esse processo em razão de algo urgente, como o primeiro emprego, outro motivo é que quando estão trabalhando, não buscam melhorar profissionalmente para não terem que sair de sua zona de conforto. Também é essencial no âmbito profissional estar sempre se dedicando e procurando desempenhar novas funções dentro da empresa. Para as empresas é imprescindível que os jovens funcionários se atentem a mostrar sempre interesse em aprender, que se assemelha a iniciativa, para que estes não fiquem sempre na mesmice. Como não possuem experiência, os jovens acabam se isolando e efetuando suas tarefas sem procurar ajuda e acabam errando e assim trazendo prejuízos à empresa.

Destarte, podemos concluir que a profissionalização não afeta somente o indivíduo, mas também o meio em que ele está incluso, como o ambiente de trabalho, a escola e sua família. No processo de profissionalização dos jovens ocorre a influência de diversos fatores, bem como a disponibilidade de horários, fatores financeiros e o empenho do próprio funcionário.

Em suma as empresas buscam jovens que se diferenciem no mercado de trabalho e saiam da sua zona de conforto tendo uma iniciativa perante os demais, a organização busca oferecer para esses jovens um conhecimento prático que combinado ao teórico possibilite seu crescimento profissional e um bom desenvolvimento quando forem efetuar suas tarefas.

# 5 REFERÊNCIAS

ACIOLI, Cléo Manhas e Márcia. **Não é “reforma”, é mais um golpe na Educação.** Disponível em: < https://www.cartacapital.com.br/blogs/outras-palavras/educacao-nao-e-201creforma201d-e-mais-um-golpe >. Acesso em: 20 Mai. 2017.

ALVES, A; OLIVEIRA, E. O Novo Ensino Médio: uma análise de diálogos na era da pós-verdade. **Revista de Comunicação e Cultura da Faculdade Estácio do Pará**, Belém, Puçá, volume 2, n.1, jan/jul, 2016. Disponível em: <http://revistadireitobh.estacio.br/index.php/puca/article/viewFile/3333/1488>.

BORTOLUCI, Giuliano **QUAIS AS VANTAGENS DE CONTRATAR ESTAGIÁRIOS**: Seleção e contratação. Disponível em: <[https://www.estagiarios.com/noticias\_view.asp?id=75>](https://www.estagiarios.com/noticias_view.asp?id=75%3e); Acesso em 15 de Set, 2017.

BOTELHO, Joaquim. **Os jovens e o mercado de trabalho.** Disponível em: <http://www2.uol.com.br/aprendiz/guiadeempregos/palavra/jbotelho/ge140202.htm>. Acesso em: 20 Fev. 2017.

CAVALCANTE, Thayane. Et al. **CONSTRUÇÃO DE SENTIDOS NA ESCOLHA PROFISSIONAL DE JOVENS: REFLEXÕES A PARTIR DA PERSPECTIVA SÓCIO-HISTÓRICA**. 16 f. Artigo. Departamento de Psicologia e Orientação Educacionais do Centro de Educação da Universidade Federal de Pernambuco, 2014. Disponível em: <http://revistatema.facisa.edu.br/index.php/revistatema/article/view/253/pdf>.

CAZZANIGA, Maria Regina. PORTADORES DE DEFICIÊNCIA: a questão da inclusão social. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, volume 14, n.2, abril/jun. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0102-88392000000200008>.

COLOSSI, N; CONSENTINO, A; QUEIROZ, E.G. MUDANÇAS NO CONTEXTO DO ENSINO SUPERIOR NO BRASIL: UMA TENDÊNCIA AO ENSINO COLABORATIVO. **Revista da FAE**, Curitiba, FAE Centro Universitário, volume 4, n.1, jan/abril, 2001. Disponível em: <http://www.oficinacientifica.com.br/downloads/Textos%20PDF/2001\_Colossi%20et%20al\_mudancas\_no\_contexto\_do\_ensino.pdf>.

CONTEMPORÂNEA RECURSOS HUMANOS. **Os 4 Benefícios da contratação de estagiários.** Disponível em: <http://www.contemporanearh.com.br/blog/2015/03/os-4-beneficios-da-contratacao-de-estagiarios/>. Acesso em: 09 Jun. 2017.

COUTRIM, R; CUNHA, M. ESCOLHA OU DESTINO? A INFLUÊNCIA INTERGERACIONAL NA VIDA DE JOVENS EGRESSOS DO ENSINO MÉDIO. **Revista COMTEMPORÂNEA de Educação**, Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio de Janeiro, volume 6, n.12, agosto/dezembro, 2011. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/1647/1495>.

ESTEVES, Eliel Soares. 6 **FATORES QUE INFLUENCIAM NAS ESCOLHAS PROFISSIONAIS DOS JOVENS DO ENSINO MÉDIO DAS ESCOLAS PÚBLICAS E PRIVADAS DO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO D’OESTE.** 33 f. Artigo de Conclusão de Curso apresentado a Fundação Universidade Federal de Rondônia – Bacharel em Administração pela Fundação Universidade Federal de Rondônia. 2014. Disponível em:<http://www.ri.unir.br/jspui/bitstream/123456789/945/2/Artigo%20ELIEL%20PDF.pdf>.

FAJARDO, Vanessa. **Entenda a reforma do ensino médio.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/entenda-a-reforma-do-ensino-medio.ghtml>>. Acesso em: 20 Abr. 2017.

FERNANDES, Pollyana de Fátima; **TRABALHO VOLUNTÁRIO: ESTUDOS SOBRE AS MOTIVAÇOES PARA ENTRADA**: Voluntariado e cidadania. 98f. tese (Graduação) - Centro de ciências aplicados, 2011. Disponível em: <[http://www.ccsa.ufpb.br/sesa/arquivos/monografias/2010.2/TERCEIRO\_SETOR/TRABALHO\_VOLUNTARIO.pdf>](http://www.ccsa.ufpb.br/sesa/arquivos/monografias/2010.2/TERCEIRO_SETOR/TRABALHO_VOLUNTARIO.pdf%3e).

FERREIRA, Anna Rachel; SEMIS, Laís. **13 RESPOSTAS SOBRE O NOVO ENSINO MÉDIO:** Saiba por que a reforma está acontecendo. Disponível em: <[https://novaescola.org.br/conteudo/4742/13-respostas-sobre-o-novo-ensino-medio>](https://novaescola.org.br/conteudo/4742/13-respostas-sobre-o-novo-ensino-medio%3e); Acesso em: 7 Jul. 2017.

GUIA TRABALHISTA. **ESTÁGIO PROFISSIONAL:** NORMAS DO ESTÁGIO. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/estagio.htm>. Acesso em: 09 Jun. 2017.

GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio. **A CIDADANIA NEGADA:** POLÍTICAS DE EXCLUSÃO NA EDUCAÇÃO E NO TRABALHO. 270 f. Coleção de grupos de trabalho da clacso. Universidade Federal Fluminense e Universidade do estado do Rio de Janeiro. 2000. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsdl/collect/clacso/index/assoc/D2666.dir/gentili.pdf#page=47>.

INSPER. **Você quer saber mais sobre estágios?** Disponível em: <<https://www.insper.edu.br/carreiras/servicos-graduacao/estagio/perguntas/>>. Acesso em: 13 Set. 2017.

JADE, Líria. **Conheça os principais pontos da reforma do ensino médio**. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-02/conheca-os-principais-pontos-da-reforma-do-ensino-medio>>. Acesso em: 14 Ago. 2017.

KAUAN, Marcus. **O JOVEM NO mercado de trabalho:** O cenário do mercado de trabalho no Brasil. Disponível em: <[http://m.agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-02/conheca-os-principais-pontos-da-reforma-do-ensino-medio>](http://m.agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-02/conheca-os-principais-pontos-da-reforma-do-ensino-medio%3e); Acesso em: 9 Ago. 2017.

MANDELI, Maria Teresa. **CORRENDO ATRÁS DE SEU PROJETO DE VIDA:** UM ESTUDO COM PARTICIPANTES DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ. 146 f. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catariana como requisito parcial à obtenção do título de mestre. 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/95446/301943.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

MÁXIMO, Thaís Augusta; **Significado da formação e inserção profissional. Trabalho voluntario**: Da juventude rebelde as juventudes protagonistas. 77 f.Tese (Bacharel) - Universidade federal da Paraíba, 2010. Disponível em <[http://bdtd.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf>](http://bdtd.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf%3e).

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Novo Ensino Médio – DÚVIDAS.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=40361>. Acesso em: 20 Mai. 2017.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Secretária diz que modelo do ensino médio atual está falido.** Disponível em: < http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/211-218175739/39641-secretaria-diz-que-modelo-do-ensino-medio-atual-esta-falido>. Acesso em: 22 Mai. 2017.

NEVES, Bianca. **Jovem Aprendiz 2017: as empresas que mais contratam aprendizes.** Disponível em: <<http://viacarreira.com/jovem-aprendiz-2016-as-empresas-que-mais-contratam-aprendizes-070149/>>. Acesso em: 19 Jul. 2017.

OLIVEIRA, Cristiane; NEIVA, Kathia. Orientação Vocacional/Profissional: avaliação de um projeto piloto para estudantes da educação profissional. **RELATO DE EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL.** São Paulo, volume 14, nº1, Jun. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S1679-33902013000100013>.

OLIVEIRA,Lidiane Duarte Silva. **A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO VOLUNTÁRIO NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO ESTUDANTE.** 13 f. Trabalho de Conclusão de Curso. Departamento de Administração. 2009. Disponível em: < http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio\_resumo2010/relatorios/ccs/adm/ADM-Lidiane%20Duarte%20Silva%20de%20Oliveira.pdf>.

PAIVA, Thaís. **Orientação profissional: como auxiliar o jovem na escolha da carreira?** Disponível em: <http://www.cartaeducacao.com.br/reportagens/orientacao-profissional-como-auxiliar-o-jovem-na-escolha-da-carreira/>. Acesso em: 20 Fev. 2017.

PREPARA; **CURSOS PROFISSIONALIZANTES É NA PREPARA:** Vantagens de estudar na prepara cursos, 2016. Disponível em <http://www.prepara.com.br/cursos>; Acesso em: 10 jul, 2017.

SILVA, Bruno Luiz Prado e et. al. **A IMPORTÂNCIA DO PROGAMA DE ESTÁGIO PARA AS EMPRESAS E ESTUDANTES.** Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/502429.pdf>>. Acesso em: 25 Ago. 2017.

SLOBOJA, Rosenilda. **A ACESSIBILIDADE E A INCLUSÃO SOCIAL DE DEFICIENTES FÍSICOS (CAIDEIRANTES) NAS ESCOLAS PÚBLICO – ESTADUAIS DE GOIOERÊ:** SUPERANDO AS BARREIRAS NA EDUCAÇÃO. 43 f. Dissertação (Pós-Graduação) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Especialização em ensino de Ciências, 2014. Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/4186/1/MD\_ENSCIE\_IV\_2014\_86.pdf>.

SOARES, Rossieli; **ESTRUTURA CURRICULAR É A BASE DO NOVO ENSINO MÉDIO, REFORÇA SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO**. Medida provisória. Disponível em <[http://www.brasil.gov.br/educacao/2016/09/estrutura-curricular-e-a-base-do-novo-ensino-medio-reforca-secretario-de-educacao>](http://www.brasil.gov.br/educacao/2016/09/estrutura-curricular-e-a-base-do-novo-ensino-medio-reforca-secretario-de-educacao%3e); Acesso em: 13 Ago, 2017.

VAGAS JOVEM APRENDIZ 2017. **Jovem Aprendiz: o que é isso, afinal?** Disponível em: <https://www.vagasjovemaprendiz.com.br/jovem-aprendiz-o-que-e>. Acesso em: 07 Jun. 2017.

VETTORAZZO, Lucas. **Um quarto dos jovens de 18 a 24 anos estão desempregados.** Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/02/1861571-um-quarto-dos-jovens-de-18-a-24-anos-estao-desempregados.shtml>. Acesso em: 20 Fev. 2017.

ZABALZA, Miguel. **O estágio e as práticas em contextos profissionais na formação universitária.** N°1. São Paulo, Cortez, 2015. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=IAObCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=est%C3%A1gio+profissional+para+jovens&ots=Nvz3oJVKUE&sig=7rxdPoxPEYDFLhVdoIbtpQfV2Yk#v=onepage&q&f=false>.

# 6 ANEXOS

## 6.1 Questionário das empresas

* Quais características são essenciais em um jovem que busca o primeiro emprego?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Comprometimento |  | X |  |  | X |  |
| Pontualidade |  | X |  |  |  |  |
| Boa comunicação |  | X | X |  | X |  |
| Currículo bem feito |  | X |  |  |  |  |
| Interesse em aprender | X | X | X | X | X | X |
| Saber contar o que fez na vida |  |  |  |  | X |  |
| Iniciativa | X | X |  |  | X |  |
| Ter objetivos |  |  |  |  | X |  |
| Se qualificar profissionalmente |  |  |  | X | X | X |
| Documentos em ordem |  |  |  | X |  |  |
| Não ser limitado em suas tarefas |  |  |  | X |  | X |
| Pró atividade |  |  | X |  |  |  |
| Determinação |  |  |  |  |  | X |

* Que fatores poderiam desqualificar um jovem durante a entrevista de emprego?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Má postura | X | X |  | X |  |  |
| Vestimenta inadequada |  | X |  |  |  |  |
| Currículo mal feito |  | X |  |  |  |  |
| Gírias, português errado | X | X | X |  |  |  |
| Falta de pontualidade |  | X |  |  |  |  |
| Tatuagem, barba e piercing |  | X |  |  |  |  |
| Desânimo |  |  |  |  | X |  |
| Falta de vontade para aprender |  |  |  |  | X |  |
| Não estar atualizado com acontecimentos recentes |  |  |  |  | X |  |
| Má comunicação |  |  | X |  |  |  |
| Nervosismo |  |  |  |  |  | X |
| Falta de preparo |  |  |  |  |  | X |

* Na visão da empresa é mais viável contratar um jovem com curso técnico ou profissionalizante?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Técnico |  | X |  |  |  | X |
| Profissionalizante |  |  |  |  |  |  |
| Não há preferência | X |  | X | X | X |  |

* O jovem aprendiz com curso profissionalizante ou técnico tem maiores chances de ascensão na sua empresa?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X | X | X | X | X |  |
| Não |  |  |  |  |  | X |

* A empresa proporciona cursos de qualificação aos funcionários?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  | X | X | X |  |
| Não |  | X |  |  |  |  |
| Depende da área |  |  |  |  |  | X |

* Qual o erro mais frequente que os jovens cometem no ambiente de trabalho?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Falta de iniciativa |  |  |  |  | X |  |
| Uso de celular em horário indevido |  | X |  |  |  |  |
| Falta de pontualidade |  |  |  | X |  |  |
| Comportamento inadequado | X |  |  | X |  |  |
| Falta de preparo |  |  |  |  |  | X |
| Má postura | X |  |  |  |  |  |
| Imaturidade |  |  | X |  |  |  |

* A empresa contrata jovens inexperientes?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  | X | X | X | X |
| Não |  | X |  |  |  |  |

* Na maioria das vezes porque os jovens não são efetivados?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Vaga inexistente |  |  |  | X | X |  |
| Objetivo da empresa |  |  |  |  |  | X |
| Falta de interesse | X | X | X |  |  |  |
| Complexidade da atividade |  |  |  |  | X |  |

* Como os jovens podem se diferenciar no mercado de trabalho?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Ser proativo |  | X |  | X |  |  |
| Interesse em conhecer outras áreas |  | X |  |  |  |  |
| Organização |  | X |  |  |  |  |
| Buscar qualificação profissional | X | X | X | X | X | X |
| Iniciativa |  |  |  | X |  |  |
| Respeitar a cultura da empresa |  |  |  | X |  |  |
| Dedicação | X |  |  |  |  |  |
| Bom currículo acadêmico |  |  | X |  |  |  |

* Há diferença entre os jovens que fazem curso técnico ou profissionalizante e os que não fazem?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Não há diferença |  |  |  | X | X |  |
| Preferência pelo técnico | X | X | X |  |  | X |
| Preferência pelo profissionalizante |  |  |  |  |  |  |

* Geralmente os jovens são empregados na área de sua qualificação técnica? Se não, por quê?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim |  | X | X | X |  |  |
| Não, depende da necessidade da empresa | X |  |  |  | X | X |

* A empresa contrata jovens que ainda não acabaram o ensino médio?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  |  | X |  | X |
| Não |  | X | X |  | X |  |

* Na empresa trabalham deficientes físicos? Se sim, quantos?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  |  |  | X | X |
| Não |  | X | X | X |  |  |

* Os jovens têm oportunidade de ocupar cargos altos?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X | X | X | X | X | X |
| Não |  |  |  |  |  |  |

* Você acha que é interessante os jovens escolherem sua carreira profissional antes de ingressar no mercado de trabalho?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim |  |  | X |  |  | X |
| Não |  |  |  | X |  |  |
| É relativo | X | X |  |  | X |  |

* Você acha que a escola desempenha papel importante na formação profissional dos jovens?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim |  |  | X | X | X | X |
| Não |  | X |  |  |  |  |
| Depende | X |  |  |  |  |  |

* Os jovens que estão no ensino médio possuem um desempenho igual os que já acabaram?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  |  |  | X |  |
| Preferência por quem está cursando o EM |  | X |  |  |  | X |
| Preferência por quem acabou o EM |  |  | X | X |  |  |

* O novo ensino médio irá afetar o quadro de funcionários jovens nas empresas?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  | X |  |  |  |
| Não |  | X |  | X | X | X |

* Existe uma área ideal para começar o primeiro emprego?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim |  | X |  |  |  |  |
| Não | X |  | X | X | X | X |

* Além dos jovens aprendizes que são obrigatórios, a empresa contrata outros jovens?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim |  |  | X | X | X | X |
| Não |  | X |  |  |  |  |
| Depende | X |  |  |  |  |  |

* A empresa tem preferência por algum curso técnico específico?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Não há preferência | X |  | X | X | X |  |
| Informática |  | X |  |  |  |  |
| Elétrica |  |  |  |  |  | X |
| Administração |  |  |  |  |  | X |

* A organização possui estrutura adequada para empregar jovens deficientes?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  |  | X | X | X |
| Não |  | X | X |  |  |  |

* Após acabar o contrato de estagio os jovens são efetivados?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X | X | X |  |  |  |
| Não |  |  |  |  |  |  |
| É relativo |  |  |  | X | X | X |

* Qual é o processo seletivo mais usado na contratação de jovens?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Entrevistas presenciais | X | X | X | X | X | X |
| Testes | X | X |  | X | X |  |
| Dinâmicas |  |  |  | X |  |  |
| Redação | X | X |  |  |  |  |
| Avaliação comportamental |  | X | X |  |  |  |
| Avaliação com gestor |  | X | X |  |  |  |
| Prova |  | X |  |  |  | X |

* Há muita procura de emprego por parte dos jovens?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  |  | X | X | X |
| Não |  |  |  |  |  |  |
| A procura já foi maior |  | X | X |  |  |  |

* Todos os jovens contratados apresentam as características exigidas pela empresa?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X | X | X | X | X | X |
| Não |  |  |  |  |  |  |

* No seu ponto de vista, quais as dificuldades do jovem se profissionalizar?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Falta de interesse | X | X | X | X |  |  |
| Problemas financeiros |  | X |  | X |  |  |
| Falta de preparo |  |  |  |  |  | X |
| Falta de informação |  | X |  |  |  | X |
| Valores |  | X |  |  |  |  |
| Estrutura familiar | X | X |  |  | X |  |
| Falta de incentivo |  |  |  |  | X |  |

* A empresa fornece alguma orientação aos jovens que não possuem experiência?

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Empresas | A | B | C | D | E | F |
| Sim | X |  |  | X | X | X |
| Não |  |  | X |  |  |  |
| Depende da área de atuação |  | X |  |  |  |  |

## 6.2 Questionário dos jovens

