



ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM DO SENAC E SENAI DE DOURADOS/MS

ANALYSIS OF PROFESSIONAL QUALIFICATION IN SENAC AND SENAI DE DOURADOS / MS LEARNING PROGRAMS

Beatriz Dias Couto Crepalde, UFGD, Brasil, biacrepa@yahoo.com.br

Erlaine Binotto, UFGD, Brasil, erlainebinotto@ufgd.edu.br

Ana Paula Lodo De Souza, UFGD, Brasil, paulinhalodo16@hotmail.com

Resumo

No Brasil, a discussão sobre educação e qualificação profissional inicia-se, com o período de aceleração da industrialização nos anos 1950, pelo processo de substituição de importações. A educação pública, não tinha capacidade de responder, com a devida rapidez, às necessidades do mercado de trabalho de cada novo ramo industrial. O objetivo foi analisar se existe relação entre as atividades que estão sendo desenvolvidas pelos menores aprendizes no contexto das empresas e seu curso de formação no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) da cidade de Dourados do Mato Grosso do Sul. Trata-se de uma pesquisa qualitativa/quantitativa, entrevista semiestruturada com 30 alunos do curso de menor aprendiz. Os resultados mostram que 43% dos jovens entrevistados não estão encontrando relação do curso realizado no Senac com atividades que estão inseridas na empresa em que trabalham. Ainda que este jovem tenha embasamento teórico, não consegue fazer aplicação prática dos conhecimentos adquiridos. Apesar disso, os jovens possuem anseios de boas oportunidades de emprego na empresa que já estão ou em outras e futuramente cursar a graduação.

Palavras-chave: menor aprendiz; qualificação profissional; mercado de trabalho.

Abstract

The study consists of activities carried out by companies that do not fit in the development plan of the National Service of Commercial Learning (SENAC) and the National Service of Industrial Learning (SENAI) of the city of Dourados do Mato Grosso. South Cooperation In addition, it should also be an initiative of young people to enter the labor market early and what a professional prospect for them in the future. It is a qualitative / quantitative research, the evaluation system has already been used for the semi-structured classification in 30 students of the lower learner course. The results show that 43% of the young people interviewed are not finding similarity in their course at Senac or with activities that are part of a company in which they work. For example, a young man who takes a course in administrative services at Senac, the company works as a stockist. Even though this young man has a theoretical background, he can not do any practical application, he did not have the practice. While this figure is considerable, young people have longings for good job opportunities at the company that is already in or at others and to graduate.

Keywords: apprentice; professional qualification; job market

1. INTRODUÇÃO

No Brasil, a discussão sobre educação e qualificação profissional inicia-se, com o período de aceleração da industrialização nos anos 1950, pelo processo de substituição de importações. A educação pública não tinha capacidade de responder com a devida rapidez às necessidades do mercado de trabalho de cada novo ramo industrial. É nesse contexto que o governo promove a expansão do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), para promover a capacitação da força de trabalho na quantidade e qualidade exigidas (ALVES & VIEIRA, 1995).

Mourão (2009) afirma que é direito de todo jovem ter capacitação profissional através de inclusão pelos programas de aprendizagem e a relação de emprego e trabalho, já que o mercado está cada vez mais qualificado e, para se sustentar nesse mercado, os jovens precisam de uma base de estudo e experiência.

Segundo o Manual de aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2006), são devidamente qualificados para oferecer cursos de aprendizagem os Serviços Nacionais de Aprendizagem: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP), entre outros.

Conforme o Senac (2014), os cursos que estão sendo ofertados são: aprendizagem comercial profissional em serviços de vendas, aprendizagem comercial profissional em aprendizagem em serviços administrativos, aprendizagem comercial profissional em serviços de supermercados, aprendizagem comercial profissional em serviços de atendimento em postos de combustíveis, aprendizagem comercial profissional em serviços de asseio e conservação. No Senai (2014) os cursos oferecidos em 2014 são: assistente administrativo industrial, assistente de controle de qualidade, assistente de produção industrial, costureiro industrial, mecânico de manutenção industrial, mecânico de manutenção de máquinas agrícolas, além de outros.

A análise proposta desse estudo toma como base o MTE (2006) art. 428 da CLT, que a formação técnico-profissional metódica do aprendiz deve ser assegurada pelo empregador. Nessa perspectiva, há preocupação se o jovem aprendiz está realizando atividades práticas na empresa que estão lhe assegurando conhecimento entre a teoria estudada e a prática nas empresas. Uma vez que nos contratos entre empregador e empregado há essa prerrogativa e torna-se relevante a contribuição do estágio trouxe para a formação

profissional do jovem aprendiz, e questiona-se: qual a bagagem de conhecimento tanto teórico quanto prático este jovem vai levar para sua vida profissional?

Desse modo, o objetivo que norteia este estudo consiste em analisar se existe relação entre as atividades que estão sendo desenvolvidas pelos menores aprendizes no contexto das empresas e seu curso de formação no Senac e Senai.

2 O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Conforme Maximo (2012), o programa de aprendizagem, para os jovens, foi concebido graças a evolução de políticas públicas de incentivo ao trabalho e desenvolvimento dos jovens. O programa de aprendizagem comercial tem o objetivo de permitir ao jovem aprender uma profissão e ter sua primeira experiência de trabalho.

O programa de aprendizagem foi criado com o intuito de atingir os jovens de menor poder aquisitivo, só que por falta de oportunidade nem sempre estes jovens conseguem acesso ao benefício, que é tão importante e necessário na vida dos mesmos, pois precisam de oportunidades (BELLUZZO & VICTORINO, 2004).

De acordo com Maximo (2012), alguns dos objetivos dos programas de aprendizagem são: permitir a inclusão dos adolescentes com maior perfil de exclusão no mercado de trabalho, oferecer qualificação profissional, colaborar na melhoria da qualidade de vida dos jovens, oferecer oportunidades de desenvolvimento dos potenciais dos jovens aprendizes, entre outros.

Para isto conforme a “ Cartilha do adolescente aprendiz”, feita pelo MTE e SRTE/PB (MTE, 2003), foi elaborado o contrato de aprendizagem que é um contrato especial, com um prazo determinado, em que o empregador fica qualificado a oferecer ao maior de quatorze e menor vinte e quatro anos, uma aprendizagem técnico-profissional metódica e que esteja de acordo com o desenvolvimento do adolescente enquanto o mesmo se compromete em realizar suas tarefas com zelo.

Para Almeida (2011, p.108), “o Contrato de Aprendizagem é outra espécie de contrato a termo prevista no ordenamento jurídico trabalhista, em especial nos arts. 428 a 433 da CLT”.

2.1 Contrato de Aprendizagem

Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990) no art. 62, é através de um contrato de aprendizagem que o jovem adquire a formação técnico profissional segundo as diretrizes e bases da legislação de educação.

Segundo o Ministério do trabalho e emprego (MTE, 2007), nos programas de aprendizagem se desenvolvem atividades teóricas e práticas, que são executadas sob a orientação de uma entidade técnico-profissional qualificada, com conteúdos programáticos, direcionamento com o público-alvo, período de duração, carga horária prática e teórica, tipo de avaliação e certificado referente ao aprendiz. Pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, 1943) o art. 428, o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, pode ser um aprendiz.

Os estabelecimentos obrigatórios a contratar o aprendiz são aqueles de qualquer natureza, que tenham pelo menos sete (7) empregados, e que de acordo com a lei são obrigados a contratar aprendizes (art. 429 da CLT). A cota de aprendizes a ser contratados está fixada entre, no máximo 15% e, no mínimo 5%, por empresa, isto calculado sobre o total de funcionários cujos cargos necessitam formação profissional (MTE, 2006).

2.2 História da Qualificação Profissional

Segundo Alves e Vieira (1995), aos primeiros sinais de esgotamento do modelo de crescimento, a discussão sobre a importância da educação ganha força, e assim surge a teoria do capital humano com a argumentação de que investimentos em recursos humanos evitam o subaproveitamento dos investimentos realizados em capital físico, com isso, a oferta educacional se expande rapidamente em todos os níveis, notadamente no ensino superior. A partir do século XXI, a relação entre a educação, qualificação profissional e o trabalho foram tratadas com mais ênfase pela sociologia da educação, pedagogia e economia (PRESTES & VÉRAS, 2009).

Assim sendo, as formas de capacitação estão relacionadas ao novo modelo econômico, a organização flexível precisa de um trabalhador multifuncional, capaz de operacionalizar, incorporar e efetivar mudanças, pois com a intensificação da competitividade e a mudança da base técnica, necessita-se de uma racionalização organizacional que agilize a incorporação de inovações e a redução dos custos de produção (FERRETI, 2004).

A partir da necessidade de haver qualificação para os indivíduos, para estes poderem se estabilizar em um local de trabalho, são oferecidos novos tipos de capacitação com o auxílio do governo. É nesse contexto que o governo promove a expansão do SENAI e do SENAC, para prover a capacitação da força de trabalho na quantidade e qualidade exigidas (ALVES & VIEIRA, 1995). Segundo Ferretti (2004), o sentido amplo da educação se dá pela educação escolar complementada pela educação profissional, a qualificação e a competência não são palavras sinonimas, pois a qualificação profissional está relacionada a sociologia, e a competência tem origem no segmento econômico.

A partir da relação entre qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho, a sociabilidade humana, tem se estruturado em método de buscar uma oportunidade de trabalho, e a necessidade de se qualificar, porque sem qualificação, dificilmente o jovem poderá encontrar um bom emprego (NASCIMENTO, 2006). Para Ferretti (2004) a educação escolar no ensino fundamental é o conhecimento mais importante que o indivíduo tem, depois em um sentido amplo vem as especializações técnicas que as pessoas precisam ter para se destinarem a sua área escolhida. O importante é que haja conhecimento e compreensão do contexto da atividade que vai ser exercida.

Conforme Dalmau (2003) os custos dos cursos profissionalizantes estão ligados ao seu tempo de duração que pode ser de curto, médio e longo prazo. O custo está relacionado também a qualidade do tempo investido nele, onde o indivíduo deve aproveitar a oportunidade de uma aprendizagem. De acordo com Ferretti (2004) a desqualificação profissional, se origina a partir do momento que o indivíduo não conhece o processo como um todo, na elaboração de um projeto ou algo parecido, a pessoa só tem conhecimento de sua etapa do processo, deixando de conhecer todo o projeto, e isto faz com que a pessoa não seja qualificada a bastante para defender o projeto elaborado.

Dalmau (2003) afirma que as empresas vem oferecendo mais oportunidades para seus profissionais se capacitarem, e assim os programas educacionais corporativos estão aumentando significativamente. Porém os resultados das qualificações oferecidas pelas empresas a seus profissionais nem sempre são positivos para a empresa, as vezes até por falta de disponibilidade do curso específico para o setor e para o profissional, tornando-se necessário que os gestores façam uma correta análise do curso que cada colaborador de sua empresa precisa realmente fazer.

2.3 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Lima e Lopes (2005, p. 20) definem qualificação como “(...) relação social construída pela interação dos agentes sociais do trabalho em torno da propriedade, significado e uso do conhecimento construído no e pelo trabalho (...)”. O termo qualificação compreende um conjunto de aspectos das rotinas de trabalho, expressa como tempo de aprendizagem no trabalho ou capacidades adquiridas durante treinamento, separando qualificação do posto de trabalho de qualificação do trabalhador. A qualificação profissional gera resultados para o indivíduo e para a instituição de trabalho, e isso pode ocorrer desde um estagiário até ações de capacitação, como um curso interno ou externo á organização (MOURÃO, 2009)..

Bartalotti (2007) afirma que quanto mais um trabalhador se especializa, mais estoque de capital humano ele terá, pois o conhecimento é algo como sempre dito, que ninguém tira de ninguém. E quanto maior sua capacidade produtiva, maior será a sua remuneração, assim sendo quanto mais qualificação, mais investimentos a pessoa está praticando. E com isso, tornando-se um recurso com capacitação atualizada, de maior valor agregado para o individuo e para a empresa. Faz-se assim imprescindível destacar que a qualificação não é algo exclusivamente do mundo do trabalho ou da educação. Pode-se afirmar que ela é um ponto de intersecção entre ela e os trabalhadores, confluindo diversas abordagens e contribuições (LIMA & LOPES, 2005).

Mourão (2009) concorda que os fenômenos como globalização, terceirização, avanços tecnológicos, provocaram a exigencia de qualificação constante nos profissionais. Assim as pressões competitivas dentro das organizações crescem cada dia mais sobre os individuos. Com os jovens só conseguirão atingir seus potenciais através do aprendizado, a qualificação profissional no mercado de trabalho atual é necessária para que cada trabalhador possa encontrar seu espaço.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Trata-se de uma pesquisa qualitativa/quantitativa descritiva. Segundo Richardson (1999) o método quantitativo é caracterizado pelo uso dos instrumentos estatísticos na coleta e no tratamento dos dados. E conforme Roesch (1999) na análise qualitativa, o pesquisador ao encerrar sua coleta de dados, se depara com uma quantidade imensa de respostas, que deverão ser organizadas em forma de texto. Para Cervo e Bervian (2002) a pesquisa descritiva busca direcionar os fatos através da observação da analise dos fatos para poder manipulá-los e

procurar descrever a natureza e as características dos fatos com a maior precisão possível para conseguir bons resultados.

Sendo assim, o trabalho foi construído através de um procedimento técnico de levantamento onde foi realizada a coleta de informações por meio de questionários de perguntas fechadas e abertas. Os mesmos foram distribuídos aos 50 alunos da turma de menor aprendiz do curso de assistente administrativo industrial no Senai e para 30 alunos da turma de menor aprendiz do curso de serviços administrativos no Senac. A pesquisa foi realizada em cada uma das turmas durante um encontro de aproximadamente uma hora em cada curso, onde foram distribuídos os questionários aos alunos que foram voluntários para participar da pesquisa.

O objetivo dos questionários foi identificar o perfil do entrevistado através das questões fechadas, com perguntas sobre a faixa etária, grau de instrução, grau de instrução dos pais, profissão dos pais, faixa de renda familiar, jornada de trabalho. E as questões abertas, com perguntas sobre a percepção do jovem sobre o programa de aprendizagem, perspectiva para o futuro, o que deveria mudar em relação aos cursos. Foram feitas entrevistas abertas para os coordenadores dos cursos que buscaram identificar a percepção dos mesmos sobre os jovens e os cursos que são ministrados a estes.

As respostas foram analisadas da seguinte forma: as questões fechadas com análise estatística descrevendo os percentuais e para as questões abertas foram interpretadas as respostas dos alunos.

Após a coleta dos questionários, os dados quantitativos foram lançados em planilha do Excel, utilizando uma coluna para a pergunta feita ao aluno, outra coluna para a quantidade de respostas e outra coluna para o percentual obtido para cada resposta que estavam distribuídas em linhas.

Para as questões qualitativas com perguntas abertas aos alunos e aos coordenadores dos cursos, foi analisado o discurso e os dados de cada uma das respostas espontâneas. Logo após foi descrito de forma interpretativa, objetiva e sistemática todo o conteúdo das respostas.

2. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada nas instituições de ensino Senai, onde foram selecionados 50 alunos voluntários do curso de assistente administrativo industrial, e na instituição de ensino Senac, onde foram selecionados 30 alunos voluntários do curso de serviços administrativos. A pesquisa foi realizada através de questionários com perguntas abertas e fechadas.

4.1 PERFIL EDUCACIONAL DE PAIS E ALUNOS

Os dados demonstram que 19% dos alunos possuem idade até 17 anos e 81% possuem idade entre 18 e 23 anos. Conforme o Gráfico 1, uma pequena parte dos jovens frequentam um curso de graduação em Administração, Pedagogia, Engenharia Civil e Letras. Outros jovens já concluíram ou estão cursando o ensino fundamental, e a grande maioria está cursando o ensino médio.

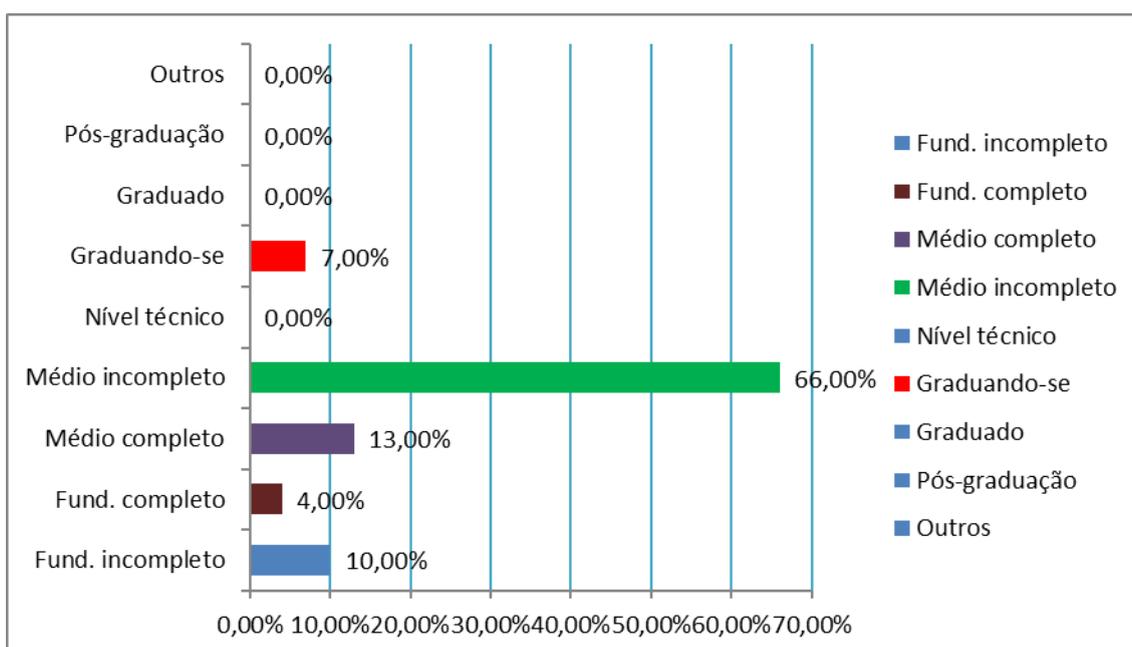


Gráfico 1 – Grau de escolaridade dos menores aprendizes.

Fonte: Dados da pesquisa

Através dos dados da pesquisa, é possível observar que o grau de instrução dos pais alunos entrevistados é de: 45% para os pais que não terminaram o ensino fundamental, 1% completaram o ensino fundamental, 4% não terminaram o ensino médio, 30% concluíram o ensino médio, 6% possuem o nível técnico, 5% estão cursando ensino superior, 6% já são graduados e 3% possuem pós – graduação.

Sobre as mães dos alunos encontramos que 29% não terminaram o ensino fundamental, 5% completaram o ensino fundamental, 15% não terminaram o ensino médio, 35% concluíram o ensino médio, 3% possuem o nível técnico, 8% estão cursando ensino superior, 1% já são graduados e 4% possuem pós- graduação.

4.2 PERFIL SÓCIO-ECÔNOMICO DA FAMÍLIA DOS ALUNOS

Os pais dos alunos trabalham em diferentes profissões: vendedor, caminhoneiro, autônomo, motorista, professor, radialista, soldador, vigilante, borracheiro, contador,

mecânico, jardineiro, comerciante, eletricista, carpinteiro, e outras. No que diz respeito a profissão das mães dos alunos, as mesmas trabalham em variadas atividades: costureira, manicure/pedicure, professora, técnica de enfermagem, copeira, operadora de caixa, diarista, vendedora, dona de casa, entre outras atividades.

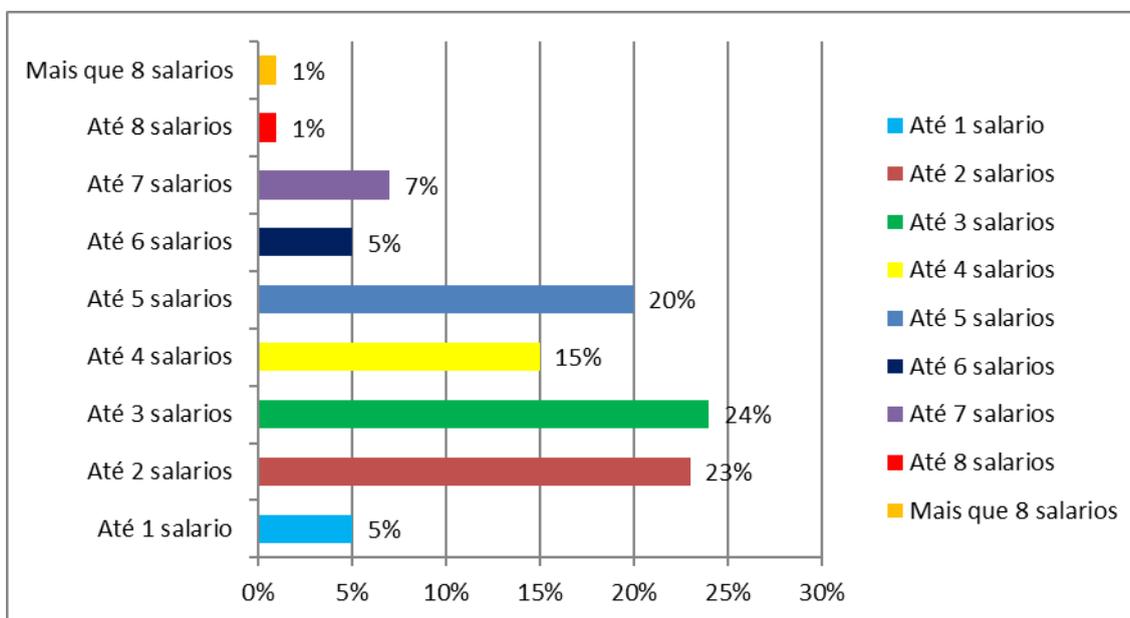


Gráfico 02 – Faixa de renda familiar dos menores.

Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 2 permite visualizar que conforme os dados da renda média dos brasileiros, percebe-se que os alunos são na maioria de famílias de baixa renda e média renda; além da possibilidade de exercerem atividade remunerada porque precisam de uma oportunidade no mercado e precisam aumentar a renda familiar.

4.3 PERCEPÇÃO DA RELAÇÃO ENTRE ATIVIDADES PRÁTICAS E OS CURSOS DE APRENDIZAGEM

Notou-se que quase todos alunos, 97% trabalham dentro da jornada de trabalho estipulada e somente 3% trabalham além de sua jornada de trabalho normal. Percebeu-se que 90% dos alunos entraram no curso de menor aprendiz por interesse em ingressar no mercado de trabalho e conseguir a oportunidade do seu primeiro emprego, 5% afirmaram que entraram no curso por causa do salário e 5% disseram que seu interesse era nos certificados que os cursos dispõem para depois eles terem um currículo mais estruturado.

Sobre as atividades que são executadas pelos jovens, observa-se que 43% dos menores aprendizes entendem que suas atividades na empresa não são condizentes com a teoria que é aplicada no curso em que frequentam no Senai/Senac, sendo um percentual considerável.

As empresas e os coordenadores dos cursos precisam rever a real função do menor, e alinhar com o curso e as disciplinas que são apresentadas, pois o objetivo do programa menor aprendiz é inserir o jovem no mercado de trabalho e oferecer-lhe qualificação profissional através da experiência prática alinhada a teoria.

O curso frequentado no Senai pelos alunos é o de assistente administrativo industrial e os alunos afirmam realizar outras atividades na empresa como comunicador, almoxarife, estoquista, telefonista, entre outras. Já o curso frequentado no Senac é de serviços administrativos, os alunos afirmam realizar outras atividades na empresa como estoquista, recepcionista, atendente, almoxarife, repositor de mercadorias, entre outras .

4.4 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS E COORDENADORES SOBRE OS CURSOS DE APRENDIZAGEM

Quanto a percepção que os alunos possuem do curso de menor aprendiz, responderam que consideram o programa de aprendizagem uma ótima oportunidade para ingressar no mercado de trabalho, um ganho de experiência e aprendizado, estão aprendendo a se comunicar, aprendendo a ter mais responsabilidade, aprendendo a respeitar horários, a cumprir ordens. Entendem também que o programa é uma ponte entre o ensino médio, ensino superior e mercado de trabalho.

A perspectiva profissional dos jovens após concluírem o curso é ser efetivado na empresa, conseguir um emprego melhor, ter uma função de maior responsabilidade, uma preparação para o mercado de trabalho. Os menores também afirmaram que se sentem com mais vantagem no mercado de trabalho por terem a experiência e os certificados do curso, com um currículo mais completo, como o mercado de trabalho é muito competitivo.

Também perguntou-se qual o maior aprendizado que eles tiveram ao decorrer desta experiência de ser menor aprendiz e a grande maioria respondeu que é a qualificação, o conhecimento obtido. Os alunos disseram que entendem que devem mudar algumas coisas como ter mais aulas práticas e professores mais qualificados.

Os planos dos jovens para futuro são bem promissores, pois os alunos que não estão ainda cursando ensino superior têm várias perspectivas para o futuro acadêmico como ingressar nas faculdades de Administração, Educação Física, Turismo, Ciências Contábeis, Medicina, Engenharia Civil, Direito, Engenharia de energia, entre outros.

Foram entrevistados também os coordenadores dos cursos de aprendizagem que se disponibilizaram. Foi perguntada a percepção que possuem a respeito dos cursos oferecidos

aos alunos. Eles consideram uma ótima oportunidade para os jovens ingressarem no mercado de trabalho e ainda disseram que este programa retira os jovens da informalidade e os inserem nas empresas. Informaram que a maioria dos alunos seguem a carreira administrativa, pois é o mais ensinado durante os cursos, acham que precisa ser mudado o prazo dos contratos, pois a validade é curta. Ainda afirmaram que o importante é o jovem ter força de vontade para conseguir ser efetivado futuramente, pois alguns jovens só frequentam os cursos porque seus pais os obrigaram e quando é assim não se vê resultados pois eles se desviam do caminho proposto.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos com a pesquisa demonstraram o quanto é importante a inserção do jovem no mercado trabalho por meio desses programas, pois leva-os a ter mais comprometimento, mais responsabilidade e traz uma oportunidade única de entrar no mercado de trabalho e ter mais qualificação através dos cursos oferecidos pelo Senac e Senai.

Identificou-se que uma parte considerável dos jovens não percebem vínculo entre as atividades que executam na empresa com os cursos que são ministrados no Senac e Senai, e isso é preocupante pois o jovem está na empresa para aprender rotinas administrativas, para ampliar o seu currículo, mas na realidade da empresa o jovem está trabalhando como estoquista ou em outras funções que estão fora da realidade dos seus cursos.

Nesta pesquisa, também se percebeu que há muito a ser melhorado como a importância dos empregadores entenderem que os menores estão entrando no mercado de trabalho e em suas empresas precisam se qualificar profissionalmente com perspectivas futuras e serem uma mão de obra especializada. Em vista disso, esta oportunidade que estão tendo precisa ser aproveitada, valorizada, oferecendo um aprendizado único.

Apesar de grande parte dos menores não estarem conseguindo obter o conhecimento prático necessário para ser qualificado em alguma área específica, é necessário mostrar que estes jovens estão tendo um aprendizado muito além de prática e teoria, como o aprendizado de ter responsabilidade, perspectivas profissionais, comunicação, respeito a horários, a ter metas e objetivos, além de outros.

Constatou-se com este estudo que é necessário uma pesquisa mais aprofundada neste tema, pois se trata da qualificação de jovens que não tem muitas oportunidades na vida e que este momento pode ser determinante para o futuro destes, podendo ter uma vida mais digna, além do mercado poder contar com uma mão de obra mais especializada e qualificada.

Ainda é preciso realizar pesquisas não somente neste tema específico, mas nas condições de trabalhos que os jovens estão submetidos. Se os gestores nas empresas estão preparados para receber e direcionar os aprendizes dentro das empresas, se a carga horária de trabalho deles não implica com outras atividades do dia a dia, como os estudos e o relacionamento familiar e social. Deve também ser pesquisado a possibilidade de criar mais programas de inserção do jovem no mercado, pois isso é muito importante na vida de um jovem.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, A. L. P., PEREIRA JUNIOR, L. Direito do Trabalho. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, 2011. 240 p.

ALVES, Edgard Luiz Gutierrez; VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos. “Qualificação Profissional: uma proposta de política pública. Planejamento e Políticas Públicas.” 1995. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/viewFile>.

BARTALOTI; MENEZES FILHO,. “A relação entre o desempenho da carreira no mercado de trabalho e a escolha profissional dos jovens” 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141380502007000400002&lang=pt.

BELLUZZO, L., VICTORINO, R. C. (2004). *A juventude nos caminhos da ação pública*. São Paulo em Perspectiva, 18, 8-19.

CERVO, Amado LUIZ; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. “Metodologia científica” 6ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CONSILIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS (CLT), 1943. Disponível em: <https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/IMO/aprendiz/pdf/CLT%20%20Consolidacao%20das%20Leis%20Trabalhistas.pdf>. (21 setembro 2014).

DALMAU, Marcos L B. “Metodologia de análise para desenvolvimento e oferta de programas educacionais corporativos.” 2003. Disponível em <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/86611>.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (ECA), 1990. Disponível em <http://www.febem.sp.gov.br/files/pdf/eca.pdf>. (02 outubro de 2014).

FERRETI, Celso. “Considerações sobre a apropriação das nações de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação.” 2004. Disponível em <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87314215006>.

LIMA, Antonio Almerico Biondi; LOPES, Fernando Augusto Moreira. *Construindo diálogos sociais: diálogo social e qualificação profissional: experiências e propostas*. 1 ed. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), 2005. 39 p.

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira. “Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do programa jovem aprendiz”. 2012. 359 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012. Disponível em <http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE), *Manual da aprendizagem: O que é preciso saber para contratar o aprendiz*. 2011. Disponível em <https://www.empregasaopaulo.sp.gov.br/IMO/aprendiz/pdf/Manual%20-%20Aprendiz%20Paulista.pdf>. (25 setembro 2014).

MOURAO, Luciana. *Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: reflexões a partir de um panorama quantitativo*. 2009. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141565552009000100009&script=sci_arttext.

NASCIMENTO, Arlindo Mello do. *População e família Brasileira: Ontem e hoje*. Caxambu- MG – Brasil, 2006. Disponível em http://143.107.236.240/disciplinas/SAP5846/populacao_familia_nascimento_abep06.pdf.

PRESTES, Emilia; VERAS, Roberto. *Educação, qualificação, trabalho e políticas públicas: campos em disputa*. 2009. Disponível em <http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rle/n14/n14a04>.

RICHARDSON, Roberto Jarry. *Pesquisa social: métodos e técnicas*. 3ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de casos**. São Paulo (SP): Atlas, 1999.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL (SENAC), **Aprendizagem Profissional Comercial**. 2014. Disponível em: <http://www.ms.senac.br/aprendizagemprofissional/> Acesso em 10 outubro 2014.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL (SENAI). Cursos para você. Disponível em <http://www.ms.senai.br/educacao/cursos/?m=9>. (10 outubro 2014).

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira. *SIGNIFICADO DA FORMAÇÃO E INSERÇÃO PROFISSIONAL PARA GERENTES E APRENDIZES EGRESSOS DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ*. 2012. 359 f. Tese (Doutorado) - Curso de Doutorado em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012. Disponível em <http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf>.