



UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS - UFGD
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ANA PAULA LODO DE SOUZA

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

DOURADOS/MS

2014

ANA PAULA LODO DE SOUZA

**UMA ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PROGRAMAS DE
APRENDIZAGEM DO SENAC E SENAI**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Erlaine Binotto

Banca Examinadora:

Professor(a): Alexandre B. M. e Silva

Professor(a): Paulo Sérgio Vasconcelos

Dourados/MS

2014

**UMA ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PROGRAMAS
DE APRENDIZAGEM DO SENAC E SENAI**
ANA PAULA LODO DE SOUZA

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração, pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Erlaine Binotto

Alexandre Bandeira M. e Silva

Paulo Sérgio Vasconcelos

AGRADECIMENTOS

Os meus agradecimentos vão primeiramente a Deus por ter me ajudado a chegar até aqui, por ter me dado forças para elaborar este trabalho, agradeço a orientadora, professora Erlaine Binotto por sua paciência e dedicação. Agradeço também a universidade, aos professores da banca avaliadora pela atenção, agradeço a todos os professores que ao decorrer da caminhada da graduação se empenharam em nos ensinar com dedicação, aos meu pais e a meu marido que me ajudaram com palavras de encorajamento nas horas mais difíceis.

Resumo

Esta pesquisa buscou conhecer as atividades que são executadas pelos menores aprendizes no contexto das empresas e relacioná-las com o curso que estão fazendo no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) da cidade de Dourados do Mato Grosso do Sul. Ainda procurou conhecer os motivos que levaram os jovens a entrar no mercado de trabalho tão cedo e a perspectiva profissional destes jovens para o futuro. Tratou-se de uma pesquisa qualitativa /quantitativa, onde as entrevistas aos alunos foram por meio de questionários formados por perguntas fechadas e abertas com 30 alunos do curso de menor aprendiz que está em andamento no Senac que é de serviços administrativos e com 50 alunos do curso de menor aprendiz do Senai de assistente administrativo industrial no período de 2015. A pesquisa identificou que 43% dos jovens entrevistados não estão encontrando semelhança em seu curso realizado no Senac ou Senai com as atividades que estão desempenhando na empresa em que trabalham. Por exemplo, um jovem que faz curso de serviços administrativos no Senac, na empresa trabalha como estoquista. Este jovem sente que, apesar de ter uma aula teórica importante, não tem a realização da prática, e quando buscar outra oportunidade no mercado, vai ter os cursos que fez em seu currículo, mas não vai poder dizer que tem conhecimento prático sobre aquele assunto. Mas apesar deste número considerável, ainda se tem jovens com grandes sonhos para o futuro como cursar uma faculdade, conseguir obter um emprego melhor ou até mesmo conseguir uma melhor oportunidade dentro da empresa em que está trabalhando, sendo efetivado.

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

Abstract

Is research aimed to know the activities that are performed by apprentices in the context of business and relate them to the course they are doing in the National Commercial Training Service (SENAC) and National Industrial Apprenticeship Service (SENAI) of city Dourados of Mato Grosso do Sul. Still sought the reasons that led young people to enter the labor market as early and professional perspective of these young people for the future. This was a qualitative / quantitative research, where interviews students were using a questionnaire consisting of closed and open questions with 30 students of apprentice that is in progress at Senac which is administrative services and 50 students Course trainee Senai industrial administrative assistant in the period of 2015. The survey found that 43% of young people interviewed are not finding similarity in their course held at Senac and Senai with the activities that are playing in the company they work for. For example, a young man who makes course of administrative services at Senac, the company works as a stockist. This young man feels that, despite an important lecture, has the realization of practice, and when you get another opportunity in the market, will have the courses they did in their curriculum, but could not say it has practical knowledge on that subject . But despite this significant number, even if you have young people with big dreams for the future to attend college, be able to get a better job or even get a better opportunity within the company you are working, being effected.

Key words: Young apprentice; professional qualification; labor market.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	01
1.1 OBJETIVOS.....	02
1.1.1 Objetivo Geral.....	02
1.1.2 Objetivos Específicos.....	02
1.2 JUSTIFICATIVA.....	02
2 REVISÃO BIBLIOGRAFICA.....	03
2.1 Programa jovem aprendiz	03
2.1.1 Contrato de aprendizagem.....	03
2.1.2 História da qualificação profissional.....	04
2.1.3 Qualificação profissional.....	06
3 METODOLOGIA.....	07
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	07
3.2 DEFINIÇÃO DA AMOSTRA E TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS.....	07
3.3 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS.....	08
4 ANALISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS.....	09
4.1 Identificação da escolaridade dos alunos e dos pais.....	09
4.2 Identificação da profissão dos pais dos alunos e renda familiar.....	10
4.3 Percepção entre atividades praticas em relação aos cursos de aprendizagem.....	11
4.4 Percepção dos alunos e coordenadores dos cursos de aprendizagem.....	12
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	13
REFERÊNCIAS.....	14
APÊNDICE – QUESTIONÁRIO.....	18

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).

Marques (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 no 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 será realizada, tendo como base o MTE (2006) art. 428 da CLT, que a formação técnico-profissional metódica do aprendiz deve ser assegurada pelo empregador. Será observado se o jovem aprendiz está realizando atividades

práticas na empresa que estão lhe assegurando conhecimento entre a teoria aplicada e a prática nas empresas. Visto assim se os contratos entre empregador e empregado estão realmente sendo executados, será analisado qual a contribuição que o estágio trouxe para a formação profissional do jovem aprendiz, e qual a bagagem de conhecimento tanto teórico quanto prático este jovem vai levar para sua vida profissional?

1.1.1 Objetivo Geral

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.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Analisar o papel do menor aprendiz dentro das empresas;
- Abordar os direitos e deveres da empresas e menores aprendizes;
- Analisar em que atividades os menores aprendizes estão envolvidos.

A pesquisa será relevante, pois o resultado da análise proposta mostrará um retrato das práticas existentes e o real desenvolvimento com o posterior aproveitamento da mão de obra especializada. Este trabalho além de relatar em que atividades os aprendizes estão envolvidos na empresa, vai mostrar a perspectiva que os menores tem quanto ao futuro profissional, já que eles são parte da mão de obra do amanhã, que precisa estar especializada e preparada para os desafios do mercado de trabalho.

2 REVISÃO BIBLIOGRAFICA

2.1 Programa jovem aprendiz

Conforme Maximo (2012), o programa de aprendizagem para os jovens, que hoje existe, 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 jovens que precisam de oportunidades (BELLUZZO; VICTORINO, 2008).

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 em 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”.

2.1.1 Contrato de aprendizagem

Conforme o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990) no art. 62 que, 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) .

2.1.2 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.

Prestes e Vêras (2009) afirmam que 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 .

Assim sendo, as formas de capacitação precisas 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), complementando a idéia que 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 individuo 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 individuo deve aproveitar a oportunidade de uma aprendizagem.

De acordo com Ferretti (2004) a desqualificação profissional, se origina a partir do momento que o individuo 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.

Segundo Cunha (1997) através do trabalho subordinado é determinado a relação de emprego que surge por meio de uma relação jurídica entre o trabalhador e o empregador. Mas somente com a relação jurídica, que a união entre trabalhador e

empregador deve estar devidamente regulamentada no ordenamento jurídico, cujo objetivo é proteger os direitos de cada um dos sujeitos desta relação.

Dalmau (2003) afirma que hoje em dia 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.

2.1.3 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.

Já para Mourão (2009) 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.

Bartalotti (2007) também 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 exigência de qualificação constante nos profissionais. Assim as pressões competitivas dentro das organizações crescem cada dia mais sobre os indivíduos.

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 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O objetivo da presente pesquisa indicou a utilização de metodologia qualitativa/quantitativa descritiva, para uma melhor representação dos dados analisados. 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 análise 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.

3.2 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Para Mattar (1998) o procedimento metodológico da pesquisa, tais como método de amostragem, determinação do número de participantes da amostra, método de coleta de dados, procedimentos para análise, precisam ser de fácil compreensão para os leitores, para que possam ter interesse pelos 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 para 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. As entrevistas foram realizadas 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.

3.3 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

O objetivo dos questionários 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. E as questões abertas para os coordenadores dos cursos buscaram identificar a percepção dos mesmos sobre os jovens e os cursos que são ministrados a estes.

Como a pesquisa é qualitativa/quantitativa a ideia foi analisar a relação entre as atividades que estão sendo desenvolvidas pelos menores aprendizes no contexto das empresas e seu curso de formação no Senac e no Senai, foi realizado á análise do conteúdo de forma descritiva, analisando as questões fechadas de forma estatisticamente descrevendo os percentuais. As questões abertas foram analisadas qualitativamente, onde foram interpretado 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 resposta espontaneas. Logo após foi descrito de forma interpretativa, objetiva e sistemática todo o conteúdo das respostas.

4 ANALISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

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 IDENTIFICAÇÃO DA ESCOLARIDADE DOS ALUNOS E DOS PAIS

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.

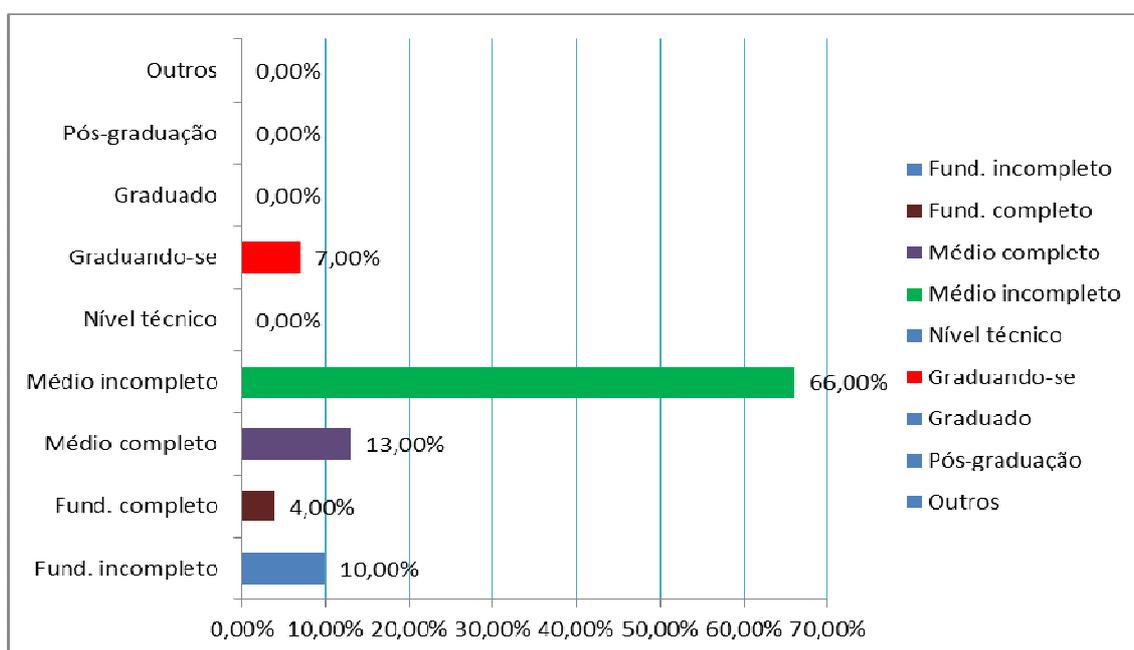


Gráfico 1 – Grau de escolaridade dos menores aprendizes.

Fonte: Dados da Pesquisa(2015)

Pelo resultado da pesquisa, o grau de instrução dos pais dos menores 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 IDENTIFICAÇÃO DA PROFISSÃO DOS PAIS DOS ALUNOS E RENDA FAMILIAR

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.

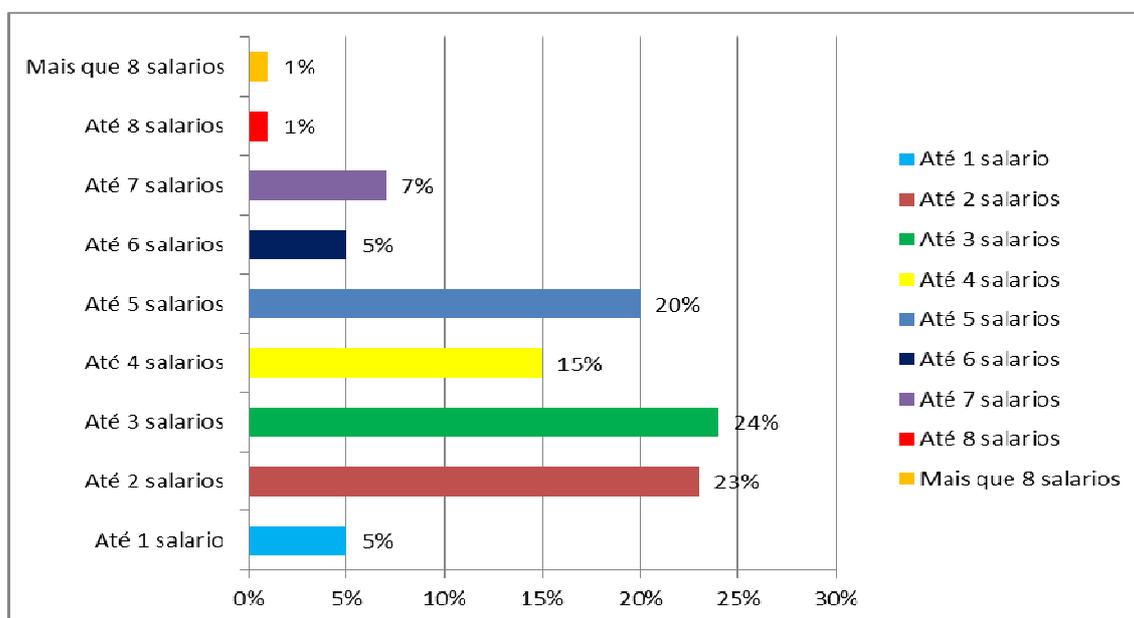


Gráfico 02 – Faixa de renda familiar dos menores.

Fonte: dados da Pesquisa(2015)

Pelo Gráfico 2, conforme os dados da renda média dos brasileiros, se percebe que os alunos são na maioria de famílias de baixa renda e média renda e que trabalham provavelmente porque precisam de uma oportunidade no mercado e precisam aumentar a renda familiar.

4.3 PERCEPÇÃO ENTRE ATIVIDADES PRÁTICAS EM RELAÇÃO AOS 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 número 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 oferece-lo qualificação profissional através da experiência prática alinhada a teoria.

O curso frequentado do 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 e os alunos dizem realizar outras atividades na empresa como estoquista, recepcionista, atendente, almoxarife, repositor de mercadorias, entre outras .

4.4 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS E COORDENADORES DOS 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 adequam para as 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.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De uma forma geral, os resultados obtidos com a pesquisa demonstraram o quanto é importante a inserção do jovem no mercado trabalho, pois o leva 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 muita coisa ainda deve melhorar como a importância dos empregadores entenderem que os menores estão entrando no mercado de trabalho e precisam se qualificar profissionalmente para o futuro e serem uma mão de obra especializada, então esta oportunidade que estão tendo precisa ser aproveitada, 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 é a qualificação dos jovens que não tem muitas oportunidades na vida, que vão auxiliar no futuro destes, tendo uma vida mais digna, e o mercado vai poder contar com uma mão de obra mais especializada e qualificada, que tanto é necessário. E 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

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>>>. Acesso em: 01 agosto 2014.

ARRUDA, Maria da Conceicao. **Reflexos do processo de globalização na capacitação profissional.** 2000. Disponível em: <<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/view/424/345>>. Acesso em: 15 outubro 2014.

A LIMA, B; A LOPES, M. **Diálogo social e qualificação profissional: experiências e propostas. Construindo Diálogos Sociais.** 2005. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD4E6374B5948/dialogos_sociais.pdf>. Acesso em: 01 outubro 2014.

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>>. Acesso em: 24 setembro 2014.

BASTOS, A. V. B. **Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva.** (2006). Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S141565552009000100009&script=sci_arttext>. Acesso em: 16 setembro 2014.

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>>. Acesso em: 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>>. Acesso em: 02 agosto 2014.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (ECA), 1990. Disponível em: < <http://www.febem.sp.gov.br/files/pdf/eca.pdf>. Acesso em: 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>>. Acesso em: 26 setembro 2014.

FARIA, Simone M; LEÃO, Inara B. **Alguns Aspectos da história da qualificação profissional no Brasil a partir de mil novecentos e noventa.** 2003. Disponível em:

<http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada7/>. Acesso em: 01 agosto. 2014.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing**. 2. ed. Sao Paulo: Atlas, 1998.

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>>. Acesso em : 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>. Acesso em: 16 setembro 2014.

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>>. Acesso em: 02 outubro 2014.

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 outubro 2014.

APÊNDICE – Questionário utilizado para coleta de dados

**Universidade Federal da Grande Dourados
Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia.**

**Curso Administração
Aluna: Ana Paula Lodo de Souza
Orientadora Prof.^a Dr.^a Erlaine Binotto**

Prezado (a) Srt.(a),

Sou acadêmico da 10º semestre do curso de Administração da Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Estou desenvolvendo meu trabalho de graduação (TG) no qual o título é **UMA ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM DO SENAC E SENAI**, cujo objetivo principal é analisar se existe relação entre as atividades que estão sendo desenvolvidas pelos menores e jovens aprendizes no contexto das empresas e seu curso de formação no Senac e Senai.

*Os dados dessa pesquisa serão utilizados especificamente para fins acadêmicos.

Atenciosamente,

Ana Paula Lodo de Souza
10º sem. Administração – UFG

Questões para os alunos

I. Perfil do entrevistado

1. Faixa Etária do entrevistado:

- até 17 anos mais de 24 anos
 de 18 á 23 anos

2. Grau de instrução, no espaço _____informar qual o curso:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto | <input type="checkbox"/> Ensino médio completo | <input type="checkbox"/> Graduação _____ |
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo | <input type="checkbox"/> Nível Técnico | <input type="checkbox"/> Pós-graduação _____ |
| <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto | <input type="checkbox"/> Graduando-se _____ | |
| <input type="checkbox"/> Outros _____ | | |

3. Qual o grau de instrução de seus pais:

Pai:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto | <input type="checkbox"/> Ensino médio completo | <input type="checkbox"/> Graduação _____ |
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo | <input type="checkbox"/> Nível Técnico | <input type="checkbox"/> Pós-graduação _____ |
| <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto | <input type="checkbox"/> Graduando-se _____ | |
| <input type="checkbox"/> Outros _____ | | |

Mãe:

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto | <input type="checkbox"/> Ensino médio completo | <input type="checkbox"/> Graduação _____ |
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo | <input type="checkbox"/> Nível Técnico | <input type="checkbox"/> Pós-graduação _____ |
| <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto | <input type="checkbox"/> Graduando-se _____ | |
| <input type="checkbox"/> Outros _____ | | |

Outros: _____

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto | <input type="checkbox"/> Ensino médio completo | <input type="checkbox"/> Graduação _____ |
| <input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo | <input type="checkbox"/> Nível Técnico | <input type="checkbox"/> Pós-graduação _____ |
| <input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto | <input type="checkbox"/> Graduando-se _____ | |
| <input type="checkbox"/> Outros _____ | | |

4. Qual a profissão de seus pais:

Pai: _____ Mãe: _____

Madrasta: _____ Padrasto: _____

5. Qual sua faixa de renda familiar:

- até 01 salários mínimos até 02 salários mínimos até 03 salários mínimos
 até 04 salários mínimos até 05 salários mínimos até 06 salários mínimos
 até 07 salários mínimos até 08 salários mínimos mais que 08 salários mínimos

6. O seu trabalho é realizado dentro da jornada estipulada para os menores/jovens aprendizes?

- sim não

7. O que o levou a participar do programa menor/jovem aprendiz?

- salário os certificados dos cursos o interesse em ingressar no mercado de trabalho
 outros _____

8. Qual sua instituição de ensino e curso (opte por uma delas)?

- Senac** Serviços de Vendas Serviços Administrativos Serviços de Supermercados outros _____
 Senai Assistente administrativo industrial Assistente de controle de qualidade
 Assistente de produção industrial outros _____

9. A partir de sua percepção á prática de suas atividades na empresa é condizente com a teoria que é aplicada em seu curso? Exemplo: faço curso de serviços de vendas e na empresa minha função é vendedor.

- sim não. Por quê? _____

10. Se a resposta da pergunta anterior for não, qual atividade você pratica na empresa?

() rotinas administrativas () vendas () estoque e/ ou almoxarifado

() outros _____

11. Qual é o maior aprendizado decorrente dessa experiência de ser jovem/menor aprendiz?

12. Como você percebe o programa de jovem/menor aprendiz?

13. O que você entende que deveria mudar em relação a os cursos?

14. Para quem não está cursando ensino superior, qual curso você pretende fazer?

15. Qual sua perspectiva profissional após o estágio no curso de jovem/menor aprendiz?

16. Você percebe que possui vantagem no mercado de trabalho por ter ingressado no curso de jovem/menor aprendiz?

Questões aos responsáveis pelos cursos:

- Qual sua percepção dos cursos oferecidos aos menores aprendizes?
- Através de sua experiência e convivência com os alunos, foi possível perceber alguma vantagem no mercado de trabalho para estes jovens que tiveram a oportunidade de participar do programa menor aprendiz?
- Na sua opinião, o que deveria mudar em relação aos cursos dos alunos?
- Qual a sua percepção do programa jovem aprendiz, ele realmente abre a porta do mercado de trabalho para os jovens?

- Ao analisar os alunos, qual a conclusão? Eles conseguem aproveitar o programa?

APÊNDICE D
FICHA DE AVALIAÇÃO DE TG-II – FACE/UGD

Título do Trabalho: _____

Nome do Aluno: _____

Orientador: _____

Avaliador(a): _____

Itens a serem avaliados	Critérios de Avaliação
Conteúdo do Trabalho. Caráter analítico da monografia. Consistência das conclusões com o corpo do trabalho. Nível e qualidade do referencial teórico.	<input type="checkbox"/> Ausente <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Bom
Desenvolvimento lógico do tema (Introdução, desenvolvimento, conclusão). Metodologia adequada aos objetivos estabelecidos.	<input type="checkbox"/> Ausente <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Bom
Posicionamento crítico em relação ao tema desenvolvido.	<input type="checkbox"/> Ausente <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Bom
Clareza e correção na linguagem. Cumprimento das normas do Regulamento.	<input type="checkbox"/> Ausente <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Bom
Apresentação e defesa oral: domínio do conteúdo, utilização de linguagem específica, argumentação, concisão e precisão nas respostas.	<input type="checkbox"/> Ausente <input type="checkbox"/> Incompleto <input type="checkbox"/> Satisfatório <input type="checkbox"/> Bom

Legenda: Ausente: Não existe tal aspecto no trabalho apresentado.

Incompleto: O item analisado se apresenta com diversas falhas e faltas.

Satisfatório: O item analisado está satisfatório, porém necessita de melhorias.

Bom: O item analisado atendeu aos requisitos exigidos.

Avaliador:			
Conceito:	() Reprovado	() Aprovado com Ressalvas	() Aprovado
Observações:			() A () B

Legenda: Reprovado: O trabalho não apresenta requisitos mínimos de aprovação, pois, os aspectos analisados estão, em sua maioria, “Ausentes” ou “Incompletos”.

Aprovado com Ressalvas: O trabalho apresenta algumas falhas, aspectos incompletos e, com a devida correção, apresenta condições de aprovação.

Aprovado: **(A)** O trabalho, na maioria dos aspectos analisados, , avalia-se como “Bom”
(B) O trabalho necessita de correções de formatação, de ortografia, de sugestões e ajustes conforme apontamentos no texto, porém não compromete os resultados. Predominam os aspectos analisados como “Satisfatórios”.

Dourados, _____ de _____ de _____.

Orientador

Membro

Membro

APÊNDICE E**TERMO DE CESSÃO DE DIREITOS AUTORAIS E AUTORIZAÇÃO PARA INSERÇÃO DE TRABALHO DE GRADUAÇÃO NOS MEIOS ELETRÔNICOS DE DIVULGAÇÃO DISPONIBILIZADOS E UTILIZADOS PELA UFGD**

Eu, Ana Paula Lodo de Souza, auxiliar administrativo, rua Araguaia nº 442, 1752882 SSP/MS, 037.023.251-82, aluno do Curso de Administração da Universidade Federal da Grande Dourados, matriculado sob número 2010000617, venho, por meio do presente, **AUTORIZAR** a inserção do meu Trabalho Final de Graduação, Aprovado em banca, intitulado **UMA ANÁLISE DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL EM PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM DO SENAC E SENAI DE DOURADOS/MS** nos meios eletrônicos de divulgação disponibilizados e utilizados pela universidade, bem como em qualquer outro meio eletrônico de divulgação utilizado pela Instituição, para os específicos fins educativos, técnicos e culturais de divulgação institucional e não-comerciais.

DECLARO, dessa forma, que **cedo, em caráter gratuito e por tempo indeterminado**, o inteiro teor do meu Trabalho de Graduação acima identificado, cuja cópia, por mim rubricada e firmada, segue em anexo, **para que possa ser divulgada através do(s) meio(s) acima referido(s)**.

DECLARO, ainda, que sou **autor e único e exclusivo responsável** pelo conteúdo do mencionado Trabalho de Graduação.

AUTORIZO, ainda, a Universidade a **remover** o referido Trabalho do(s) local(is) acima referido(s), a **qualquer tempo e independentemente de motivo e/ou notificação prévia** à minha pessoa.

Em Dourados, ____ de _____ de 20____.

Assinatura:

Nome

Completo:
