



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA – UFBA
Instituto de Psicologia – IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia – PPGPSI
MESTRADO ACADEMICO E DOUTORADO



SUZANA PILAR LOPES CARDOSO SANTOS GUTIERREZ

**Empregabilidade: Um estudo com Jovens de um Programa de Aprendizagem
Profissional**

Salvador, Ba

2024

SUZANA PILAR LOPES CARDOSO SANTOS GUTIERREZ

**Empregabilidade: Um estudo com Jovens Aprendizes de um Programa de
Aprendizagem Profissional**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em
Psicologia da Universidade Federal da Bahia como requisito para a
obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Erico Rentería Pérez

Salvador, Ba

2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Universidade Federal da Bahia (UFBA)
Sistema Universitário de Bibliotecas (SIBI)
Biblioteca Universitária Isaias Alves (BUIA/FFCH)

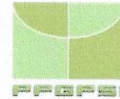
- G984 Gutierrez, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos
Empregabilidade: Um estudo com Jovens Aprendizes de um Programa de Aprendizagem Profissional / Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, 2024.
144 f.
Orientador: Prof.º Drº Erico Rentería Pérez.
Dissertação (mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2024.
1. Psicologia - Orientação profissional. 2. jovens – Emprego. 3. Oportunidades de emprego. 4. Jovens - Aprendizagem organizacional. 5 Programas de aprendizado .6 Política pública.
I. Pérez., Erico Rentería. II. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia. III. Título.

CDD:158.7

Responsável técnica: Ana Cristina Portela de Santana - CRB/5-997



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA - UFBA
Instituto de Psicologia - IPS
Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGPSI
MESTRADO ACADEMICO E DOUTORADO



TERMO DE APROVAÇÃO

EMPREGABILIDADE: UM ESTUDO COM JOVENS DE UM PROGRAMA DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Erico Renteria Pérez (Orientador)
Universidad del Valle - UNIVALLE

Prof. Dr. Wilner Arbey Riascos Sánchez
Universidad de San Buenaventura Cali - USB

Prof. Dr. Adriano de Lemos Alves Peixoto
Universidade Federal da Bahia - UFBA

Profa. Dra. Martha Cecilia Sabala Moreno
Universidad del Valle - UNIVALLE

Salvador, 16 de agosto de 2024.

Dou fé.

Prof. Dr. Erico Rentería Pérez

Agradecimentos

A cada passo que dou em minha caminhada, a cada etapa de minha vida que consigo concretizar, percebo que nunca estive sozinha, pelo contrário, diversas pessoas contribuíram de alguma forma para esta nova conquista. Meus agradecimentos vão além de palavras, são afetos e sentimentos genuínos que tenho por todos que estiveram comigo na conquista deste sonho do mestrado.

A Deus, pela vida, saúde, cuidado e sustentação de uma fé inabalável nos propósitos que designou para a minha vida.

Aos meus pais, Inalva e Pedro, pela vida, educação, amor e por nortearem meus valores inegociáveis.

Aos meus irmãos Fábio e Igor por todo amor, por me confortarem nos momentos difíceis e sempre torcerem e acreditarem em mim, celebrando minhas conquistas.

Aos meus sobrinhos Felipe, Sofia, Gabriel e Samuel e aos meus afilhados, José Antônio, Gustavo Rafiki e Mallu, por me fazerem acreditar e lutar por um futuro possível para vocês.

A todos os meus primos, em especial Matheus e Iasmin, pelo carinho, por estarem em meu convívio e por serem os meus jovens inspiração.

A todos os meus familiares, tios, tias, padrinhos, sogros, cunhadas, compadres e comadres, em especial ao meu tio Almir e a minha comadre Valdirene, por demonstrarem tanta confiança em meu potencial.

A Jean, meu esposo e grande amor, que com todo amor, paciência, cuidado e dedicação esteve ao meu lado em todos os momentos, vibrando, renunciando e apoiando a realização deste e de todos os meus sonhos.

A todos os meus amigos, em especial às minhas amigas e irmãs Manuela e Milena, que sempre estiveram presentes em minha vida e vibrando por minhas conquistas.

A minha amiga Angra Valesca pelo apoio especializado nos estudos em inglês e pelas palavras de incentivo que foram fundamentais.

Ao meu querido amigo Robenilson Barreto, que reacendeu em mim o desejo de fazer o mestrado, contribuindo em meus primeiros passos na busca deste propósito.

Ao meu orientador do mestrado Erico Rentería Pérez que, apesar das barreiras territoriais, me direcionou, questionou, conduziu e inspirou teoricamente e de forma pessoal a ser uma pesquisadora atenta, crítica e reflexiva no desenvolvimento desta e de futuras pesquisas.

Ao Sesc e Senac Bahia, organizações coparticipantes deste estudo, que abriram suas portas para que este fosse possível, bem como aos seus professores e funcionários que contribuíram com a pesquisa.

A todos os jovens aprendizes, inspiração para esta pesquisa, que passaram e transformaram a minha vida através do programa de aprendizagem no Sesc Bahia e a todos que aceitaram participar deste estudo.

Aos colegas do Sesc Bahia que me acompanharam nesta caminhada, em especial à Aline e Gleidiane que acreditaram e viram de perto a construção deste trabalho.

A Paula, Lorena, Gabriel, Leonardo, Maali, Diana Milec e Pedro, colegas da linha de pesquisa Individuo e Trabalho: processos micro organizacionais, que me apoiaram em diversas oportunidades, e com os quais dividi momentos de estudo, angústias, dúvidas e alegrias.

Ao CEPECC, na pessoa do professor José Bonifácio do Amparo Sobrinho, que esteve me incentivando e direcionando do início ao término deste sonho.

A Carolina Aguiar e Mariana Freire que contribuíram com seus conhecimentos profissionais para a minha preparação, em prol do alcance deste objetivo.

Aos membros da banca Prof. Dr. Adriano Peixoto e Prof. Dr. Wilner Riascos pelo aceite em participar e à Prof.^a Dr^a Daiane Bentivi por contribuir, juntamente com o Prof. Dr. Wilner Riascos, para o aperfeiçoamento do trabalho, pelos feedbacks nos seminários de qualificação I

e II, bem como a todos os demais professores e colaboradores do PPGPSI pelos ensinamentos e colaboração.

Agradeço a todos os profissionais que direta ou indiretamente me orientaram e me deram suporte para os cuidados com a minha saúde física e emocional: Antônio Lobo, Cláudio das Virgens, e em especial à minha psicóloga Ânia Reis.

Aos que porventura não foram citados, mas que contribuíram direta ou indiretamente para a realização de mais um sonho em minha vida, expresso a minha gratidão.

Um dia minha mãe me disse "Você já é grande, tem que trabalhar"

Naquele instante aproveitei a chance, vi que eu era livre para me
virar

Fiz minha mala, comprei a passagem, o tempo passou depressa e
eu aqui cheguei

Passei por tudo que é dificuldade, me perdi pela cidade, mas já me
encontrei

Domingo, boto meu pijama, deito-me lá na cama para não cansar

Segunda-feira eu já to de novo, atolado de trabalho para entregar

Na terça não tem brincadeira, quarta-feira tem serviço para
terminar

Na quinta já tem hora extra e na sexta o expediente termina no bar

Mas tenho o sábado inteiro para mim mesmo, fora do emprego
para me aprimorar

Sou easy, eu não entro em crise, tenho tempo livre, para me
trabalhar

Trabalivre (Tribalistas, 2017)

RESUMO

No presente estudo, a empregabilidade é compreendida a partir do modelo multidimensional de Botero & Rentería (2019), que engloba as dimensões socioeconômica, cultural e política; institucional da educação e dos dispositivos de formação; organizacional e das relações de trabalho, e a dimensão individual que envolve os recursos pessoais, relacionais e psicológicos associados com a empregabilidade, a partir das quais os indivíduos interagem com diferentes atores sociais que constituem o mundo do trabalho. Considerando a aprendizagem profissional como política pública de inclusão de jovens no mercado de trabalho, esta dissertação buscou estimar a empregabilidade de jovens egressos de um programa de aprendizagem, a partir de um modelo multidimensional, além de apresentar elementos para a sua compreensão, bem como caracterizar as particularidades das experiências destes jovens, considerando a perspectiva de egressos de um programa de aprendizagem, de professores da instituição formadora, e de empregadores. Para isso, foi realizada uma pesquisa de abordagem mista exploratória, que compreendeu a aplicação de um instrumento internacional de mensuração da empregabilidade de egressos do ensino superior (Rentería et. al, 2018), que foi traduzido, adaptado e aplicado, de acordo com a realidade do público alvo escolhido, e a realização de entrevistas semiestruturadas com os professores, empregadores, e jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem profissional das organizações coparticipantes. Em termos de amostra, 126 jovens aprendizes egressos responderam ao questionário; complementarmente cinco professores, cinco empregadores, e cinco jovens aprendizes egressos foram entrevistados. Neste contexto, os resultados da enquete por questionário indicam que os egressos do programa de aprendizagem estudado possuem boa reputação no mercado de trabalho e que a experiência de trabalho adquirida é relevante para a sua inserção profissional. Além disso, observa-se que os jovens egressos identificam onde querem se projetar profissionalmente e fazem o necessário para alcançar este objetivo, possuindo índices elevados de formação complementar, cursos de

atualização, técnico e pós-graduação, mas as ofertas de trabalho recebidas por estes vão além do emprego formal - incluindo outras formas de trabalho e contratação -, apresentando-se como muito competitivas. Associado a isto, vários dos sujeitos entrevistados apontam a existência de financiamento por parte da organização e instituição formadora voltados para o programa de aprendizagem, e a preponderância da contribuição dos conhecimentos aprendidos e da experiência comprovada para a empregabilidade dos jovens egressos. Apontam também a existência de dificuldades, de discriminação no que concerne à entrada no mercado de trabalho, e ao preparo insuficiente fornecido pelo programa de aprendizagem. Conclui-se a preponderância de um enfoque dos participantes na dimensão individual, onde é atribuída aos jovens a responsabilidade pela sua empregabilidade. Observa-se a necessidade de uma maior atenção para que o programa não reproduza o papel de uma política que leve à manutenção das classes baixas em lugares de subemprego. Percebe-se também que o programa de aprendizagem profissional se configura como espaço para os jovens exercerem a cidadania através da compreensão de direitos e de deveres, com oportunidade de descobertas sobre carreira, escolhas, formação acadêmica, conhecimento técnico e prático do trabalho, além do convívio intergeracional e obtenção de renda, visando o desenvolvimento pessoal neste momento de transição para a vida profissional.

Palavras-Chave: Empregabilidade; Modelo Multidimensional; Programa De Aprendizagem Profissional; Jovem Aprendiz, Dimensão Individual.

ABSTRACT

In the present study, employability is conceived from a multidimensional model authored by Botero & Rentería (2019), which includes dimensions as socioeconomical, cultural and political; institutional of education and formation devises; organizational and work relations; and the individual dimension that includes personal, relational, and psychological resources associated with employability, from those that individuals interact with diverse social actors that constitute the world of work. Considering professional learning as public politics for inclusion of youths in works markets, this dissertation searched for estimating employability of young graduates from a learning program, and from a multidimensional model, besides presenting elements for the comprehension, and characterized particularities of the experiences of those young, considering the perspective of graduates, professors of the institution, and the employers. For that, it was done a research from a mixed exploratory approach using an international instrument for estimating Employability of young graduates of superior educational institutions (Rentería et al, 2018), that was translated, adapted, and applied, to keep the reality of the target group, and the co-participant organizations. In terms of the sample, 126 graduates responded to the questionnaire; and, complementarily, five teachers, five employers, and five young graduates were interviewed. In that context, results derived from the questionnaire indicate that graduates from the learning program have good reputations in the job market, and the experience acquired is relevant for professional insertion. In addition, Young graduates identify where they want to project themselves professionally and do what is necessary to reach this objective, reaching high indexes of complementary formation, technical and postgraduate actualizations, but work offers go further formal and traditional employment – including other forms and contacts-, being very competitive. Associated to this, several participants interviewed pointed out the existence of funding from the organization and training institution, and the preponderance of the contribution of acquired knowledge, and proven

experience for the employability of the young graduates. They also point out the existence of difficulties and discrimination when it comes to entering the job market, associated with elements related to insufficient preparation provided by the apprenticeship program. The conclusion shows participants focus on the individual dimension, which attributes to the young graduates the responsibility for their employability. There is a need for greater attention so that the program does not reproduce the role of a policy that leads to the maintenance of the lower classes in places of underemployment. It is observed that learning programs are configured as an space for young people to exercise citizenship through comprehension of rights and duties, with the opportunity of discoveries on career, choices, academic formation, technical and practical knowledge, besides intergenerational coexistence, and incoming resources, searching for personal development in that moment of the live of transition to professional life.

Key Words: Employability, Multidimensional Model, Professional Learning Program, Young Learners, Individual Dimension.

RESUMEN

En el presente estudio, la empleabilidad se concibe a partir del modelo multidimensional de Botero & Rentería (2019), que engloba las dimensiones socioeconómica, cultural y política; institucional de la educación y de los dispositivos de formación; organizacional y de las relaciones de trabajo, y la dimensión individual que implica los recursos personales, relacionales y psicológicos asociados con la empleabilidad, a partir de las cuales los individuos interactúan con diversos actores sociales que constituyen el mundo del trabajo. Considerando el aprendizaje profesional como política pública de inclusión de jóvenes en el mercado de trabajo, esta disertación buscó estimar la empleabilidad de jóvenes egresados de un programa de aprendizaje, a partir de un modelo multidimensional, además de presentear elementos para su comprensión, así como caracterizar las particularidades de las experiencias de estos jóvenes, considerando la perspectiva de egresados de un programa de aprendizaje, de profesores de la institución formadora, e de empleadores. Para ello, se realizó una investigación con un abordaje mixto exploratorio con la aplicación de un instrumento internacional de estimación de la empleabilidad de egresados de educación superior (Rentería et. al, 2018), que fue traducido, adaptado y aplicado, de acuerdo con la realidad del grupo objetivo escogido, con jóvenes aprendices egresados de un programa de aprendizaje profesional de las organizaciones coparticipantes. En términos de la muestra, 126 aprendices egresados respondieron el cuestionario; de manera complementaria fueron entrevistados cinco profesores, cinco empleadores, y cinco jóvenes. En este contexto, los resultados de la encuesta por cuestionario indican que los egresados del programa de aprendizaje tienen buena reputación en el mercado de trabajo y que la experiencia adquirida es relevante para su inserción profesional. Adicionalmente, se observa que los jóvenes egresados identifican donde se quieren proyectar profesionalmente y hacen lo necesario para alcanzar ese objetivo, logrando índices altos de formación complementaria, cursos de actualización técnica y de posgrado, pero las ofertas de

trabajo recibidas van más allá de la modalidad de empleo formal -incluyendo otras formas de trabajo y contratación-, presentándose como muy competitivas. Asociado a esto, varios de los sujetos entrevistados señalan la existencia de financiación por parte de la organización e institución formadora orientada al aprendizaje, y la preponderancia de la contribución de los conocimientos adquiridos, y la experiencia comprobada para la empleabilidad de los jóvenes egresados. Señalan también la existencia de dificultades y de discriminación en lo que tiene que ver con el mercado de trabajo, se concluye la atención de los participantes en la dimensión individual, donde se atribuye a los jóvenes la responsabilidad por su empleabilidad. Se observa que el programa de aprendizaje profesional se configura como un espacio para que los jóvenes ejerzan la ciudadanía a través de la comprensión de derechos y deberes, con la oportunidad de descubiertas sobre carrera, escogencias, formación académica, conocimiento técnico y práctico, más allá de la convivencia intergeneracional y la obtención de ingresos, buscando el desarrollo personal en este momento de transición a la vida profesional.

Palabras Clave: Empleabilidad, Modelo Multidimensional, Programa De Aprendizaje Profesional, Joven Aprendiz, Dimensión Individual

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAEE	Certificado de Apresentação para Apreciação Ética
CEP	Comite de Ética em Pesquisa
CEP/IPS	Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Cadastro Nacional de Atividades Econômicas
COVID -19	Doença do Coronavírus 2019
DP	Desvio Padrão
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
SENA	Serviço Nacional de Aprendizagem
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Profissional da Comércio
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Profissional da Indústria
SPSS	Statistical Package for the Social Science
TCLE	Termo de Consentimento Livre Esclarecido
TI	Tecnologia da Informação

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice 1	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	112
Apêndice 2	Roteiro temático de entrevista jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem	117
Apêndice 3	Roteiro temático de entrevista empregadores dos jovens egressos do programa de aprendizagem	122
Apêndice 4	Roteiro temático de entrevista professores das instituições formadoras dos jovens egressos do programa de aprendizagem	127
Apêndice 5	Questionário do estudo traduzido e adaptado - jovens egressos do programa de aprendizagem	132

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Dimensões Constituintes da Empregabilidade	28
Figura 2	Médias das Categorias	45

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Médias de Mercado e dos itens que compõem	45
Tabela 2	Médias de Programas de Aprendizagem e dos itens que compõem	47
Tabela 3	Médias de Inserção e dos itens que compõem	48
Tabela 4	Médias de Oportunidades e dos itens que compõem	49
Tabela 5	Caracterização ocupacional dos participantes – Tempo desempregado (n = 126)	49
Tabela 6	Caracterização ocupacional dos participantes – Quantidade de oferta de empregos no último ano (n = 126)	50
Tabela 7	Média de Busca e dos itens que compõem	50
Tabela 8	Média de Formação e dos itens que compõem	51
Tabela 9	Caracterização dos participantes por escolaridade (n = 126)	52
Tabela 10	Direção e frequências de Preparo	53
Tabela 11	Direção e frequências de Financiamento	56
Tabela 12	Direção e frequências de Experiência Comprovada	58
Tabela 13	Direção e frequências de Dificuldades	61
Tabela 14	Direção e frequências de Conhecimentos	64
Tabela 15	Direção e frequências de Discriminação	67
Tabela 16	Frequências de Competências Fundamentais	69
Tabela 17	Direção e frequências de Elementos Dificultadores	70
Tabela 18	Frequências de Competências Necessárias	72

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	17
1. REFERENCIAL TEÓRICO	23
1.1 Marco Teórico Conceitual	23
1.1.1 <i>Empregabilidade</i>	23
1.1.2 <i>Políticas públicas de inclusão produtiva de jovens através do trabalho</i>	28
2. DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	36
2.1 <i>Objetivo geral</i>	36
2.2 <i>Objetivos específicos:</i>	37
3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO	37
3.1 <i>Desenho Geral da Pesquisa</i>	37
3.2 <i>Procedimentos Éticos Gerais</i>	38
3.3 <i>Participantes</i>	38
3.4 <i>Instrumentos</i>	39
3.5 <i>Procedimentos</i>	41
3.6 <i>Análise de dados</i>	42
4. RESULTADOS.....	44
4.1 <i>Mercado</i>	45
4.2 <i>Programas de Aprendizagem</i>	47
4.3 <i>Inserção</i>	48
4.4 <i>Oportunidade</i>	48
4.5 <i>Busca</i>	50
4.6 <i>Formação</i>	51
4.7 <i>Preparo</i>	53
4.8 <i>Financiamento</i>	55
4.9 <i>Experiencia Comprovada</i>	58
4.10 <i>Dificuldades</i>	61
4.11 <i>Conhecimentos</i>	63
4.12 <i>Discriminação</i>	66
4.13 <i>Competências Fundamentais</i>	68
4.14 <i>Elementos Dificultadores</i>	70
4.15 <i>Competências Necessárias</i>	72
5. DISCUSSÃO.....	75
5.1 <i>Mercado</i>	75

5.2 <i>Programas de Aprendizagem</i>	79
5.3 <i>Inserção</i>	84
5.4 <i>Oportunidade</i>	88
5.5 <i>Busca</i>	92
5.6 <i>Formação</i>	96
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	101
REFERENCIAS	104
APÊNDICE 1	112
APÊNDICE 2	117
APÊNDICE 3	122
APÊNDICE 4	127
APÊNDICE 5	132

INTRODUÇÃO

A contemporaneidade tem apresentado desafios para os indivíduos nas relações de trabalho. Questões como o advento do modelo neoliberal, caracterizado pela reestruturação produtiva, o aumento dos recursos de comunicação provenientes da globalização, os avanços científicos e tecnológicos, associados à flexibilização e mudanças na natureza do trabalho assalariado, apesar de incrementar processos produtivos, também contribuem para a precarização nas relações de trabalho (Antunes, 2008, 2021; Druck, 2014; Navarro et al., 2018; Rentería, 2019).

O modelo de neoliberal significou também uma maior concentração de riqueza e da propriedade da terra, avanço dos lucros e ganhos do capital, intenso processo de privatização das empresas públicas, desregulamentação dos direitos sociais e do trabalho e liberdade plena para os capitais (Antunes, 2020). Estas mudanças também conduziram a arranjos atuais de trabalho que produziram, dentre outros aspectos, a piora nas condições de trabalho, a expansão do trabalho informal, a fragilização de vínculos sociais, direitos e proteção trabalhista, sendo esta situação mais complexa entre os jovens. Estes, mesmo possuindo níveis avançados de escolarização, qualificação ou formação profissional, encontram desafios para o ingresso no mercado de trabalho, representando, em nível mundial, as maiores estatísticas de desemprego na atualidade (Druck, 2014; Franco et al., 2010; Gazier, 2005; Corseuil et al., 2020; OIT, 2020).

Em um momento de crise sanitária acarretada pela Pandemia do vírus COVID-19, recessão econômica, desemprego, informalidade e falta de oportunidades, associado a um desmonte de políticas públicas de todas as ordens, percebe-se que de toda a população, os jovens estão entre os que mais sofrem com as consequências sociais e econômicas destas mudanças (Corseuil, 2019; Antunes, 2020). Segundo os dados mais recentes recopilados pela Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2021), a taxa média de desemprego de jovens teria atingido

23,8% no primeiro trimestre de 2021, o nível mais alto registrado desde que esta média começou a ser elaborada no ano de 2006 (OIT, 2021).

Antunes (2020) destaca que diante do cenário pandêmico, toda a população, e particularmente os jovens, na tentativa de driblar o desemprego, passaram a aderir a arranjos laborais informais, precários e de baixa remuneração. Assim, a situação afetaria aos jovens no que diz respeito às consequências econômicas, limitação de alternativas de inclusão, permanência e mobilidade no mundo do trabalho, devido a estes serem uma parcela da população muito suscetível aos efeitos dessas variações, tendo em vista a contribuição do trabalho para a construção da identidade dentre outros aspectos da subjetividade destes, neste período tão complexo em seu desenvolvimento e transição, considerando a projeção em sua “idade economicamente ativa”, cuja expectativa será para o resto da vida.

O alto índice de jovens que ao mesmo tempo não estão empregados, não estudam, e nem estão em treinamento profissional, também chamados de “Nem-Nem” (Blanch, 2014; OIT, 2020; Paulino, 2016) torna-os mais suscetíveis a garantias de trabalho decentes reduzidas, situações de desemprego, subemprego e de inserção em trabalhos precários, atípicos e de curta duração, dificultando a obtenção por estes de independência financeira, conhecimentos, experiência profissional, atendendo outras dimensões e fenômenos psicossociais derivados ou associados ao trabalho como atividade econômico-produtiva, e como organizador social e pessoal (Blanch, 2003, 2014; Franco et al., 2010; Paulino, 2016; Rentería, 2019).

Ante o exposto, a OIT (2021) destaca que dada a lenta recuperação dos mercados de trabalho, as políticas de fomento ao trabalho e emprego ainda são muito pertinentes, e o desafio é avançar tanto na criação de novos postos de trabalho, quanto para evitar a destruição das atuais fontes. No caso do Brasil, neste contexto de fomento ao emprego, atualmente inserem-se as políticas públicas de inclusão produtiva de jovens através do trabalho, especificamente denominada “Lei de Aprendizagem, (Lei 10.097, 2000) que completou 23 anos.

Dentro desta realidade desafiante para a juventude a aprendizagem destaca-se como política pública de inclusão de jovens no mercado de trabalho e como processo de socialização e formação. A aprendizagem profissional pode ser definida como um programa de formação que associa uma forma singular de educação com o treinamento no local de trabalho, e o aprendizado escolar para competências e processos de trabalho bem definidos, sendo regulamentada por lei, com base em contratos de trabalho, com pagamento compensatório e cobertura de proteção social (Corseuil et al., 2019; OIT, 2022; Souza, 2015).

Países de todos os níveis de desenvolvimento têm colocado a aprendizagem profissional como uma das prioridades de suas agendas políticas, reconhecendo seu potencial para suavizar a transição dos jovens da escola para o mundo do trabalho, especificamente para o primeiro emprego no mercado formal de trabalho (Corseuil et al., 2019; OIT, 2022). No Brasil, a aprendizagem profissional trata-se de uma política pública de formação profissional para ingresso no mercado de trabalho regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho [CLT] (Decreto - lei 5452, 1943), e outras leis e decretos como a “Lei de Aprendizagem” (Lei 10.097, 2000), Decreto 9.579 (2018), Decreto nº 11.061 (2022), Decreto nº 11.496 (2023), dentre outros.

Através de contrato de trabalho por prazo determinado, jovens de 14 a 241 anos de idade são admitidos por estabelecimentos que possuam 7 ou mais empregados que exerçam funções que demandem formação profissional. Além da contratação por um prazo máximo de dois anos, o empregador precisa garantir aos jovens, matrícula em instituições formadoras legalmente qualificadas que ofereçam formação técnico-profissional, em programas de aprendizagem constituídos por “atividades teóricas e práticas compatíveis com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico” (Decreto - lei 9579, 2018). Para a OIT (2022), uma aprendizagem

¹ Esta pesquisa contemplou jovens egressos de um programa de aprendizagem na faixa etária entre 18 e 29 anos de idade. Este recorte etário se dá, sobretudo pelo fato de que a partir de 18 anos estes jovens, no contexto brasileiro, já atingiram a maioridade legal.

profissional de qualidade seria um mecanismo sofisticado baseado na confiança mútua e na colaboração entre as partes interessadas, isto é, entre aprendizes, empregadores, trabalhadores, governos e instituições de formação.

Diante deste contexto global de novos arranjos onde as pessoas, e, especificamente as mais jovens, estão expostas a condições de imprevisibilidade nas relações de trabalho, surge o interesse na pesquisa sobre a empregabilidade de jovens. A combinação de aspectos como uma velocidade cada vez maior nos desenvolvimentos tecnológicos, novos modelos de negócios, globalização expandida e maiores demandas por produtividade, criatividade e flexibilidade estimularam ainda mais o interesse da pesquisa em empregabilidade no século XXI (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; De Vos et al., 2021; Rentería, 2019).

Como fenômeno que enfoca a dinâmica de acesso, permanência e mobilidade das pessoas no mundo do trabalho, a empregabilidade tem sido historicamente estudada no mundo acadêmico, organizações e por órgãos que desenvolvem políticas governamentais, tendo esta trajetória de investigação ocupado espaço desde o início do século XX (Adam, Atfield & Green, 2017; Botero & Rentería 2019; Botero et al., 2020; De Vos et al., 2021; Forrier, Verbruggen & De Cuyper, 2015; Gazier, 2001; Peixoto, Janissek & Aguiar, 2015; Rentería, 2019; Rentería & Malvezzi, 2008; Villar & Mourão, 2018;).

Neste estudo, a empregabilidade será abordada através de uma perspectiva multidimensional, que engloba as interconexões das pessoas no mundo do trabalho. A pesquisa também apresentará as dimensões contextuais de construção, que aludem às condições de ordem socioeconômica, cultural, política, educacional e organizacional, considerando também a dimensão individual, que inclui o pessoal, relacional e psicológico, a partir das quais os indivíduos interagem em diversos contextos sociais e históricos com diferentes atores sociais que constituem, e configuram, o mundo do trabalho (Forrier & Sels, 2003, Forrier et al., 2015; Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019).

Serão apresentados, analisados e discutidos os resultados correspondentes ao estudo, que compreendeu a utilização de um instrumento internacional de mensuração da empregabilidade de egressos do ensino superior de (Rentería et. al, (2018), que foi traduzido, adaptado e aplicado, considerando o contexto de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional no Brasil, buscando estimar a empregabilidade destes a partir de um modelo multidimensional proposto como base (Rentería et al., 2019). Também serão trazidas percepções acerca da indagação qualitativa, que compreendeu a realização de entrevistas - semiestruturadas – com jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional específico, seus empregadores e professores da instituição formadora de aprendizagem, de forma a apresentar elementos para a compreensão da empregabilidade e caracterizar as particularidades das experiências destes.

Outra importante contribuição que essa pesquisa poderá oferecer é a possibilidade da ampliação das pesquisas sobre esse grupo de trabalhadores, com base em discussões em relação às políticas públicas, suas necessidades e particularidades, considerando-se as realidades sociais, políticas e econômicas atuais e perspectivas futuras do mercado de trabalho no Brasil (Costa & Paiva, 2021; Miranda & Brettas, 2023; Villar & Mourão, 2018).

Com base no exposto, são geradas discussões e conclusões em torno da empregabilidade como recurso explicativo para compreender a inserção, permanência e mobilidade dos egressos de um programa de aprendizagem no mundo do trabalho, convidando à reflexão sobre a empregabilidade destes associada às políticas de formação profissional, a partir da interação com diferentes atores sociais que constituem o mundo do trabalho. Assim, o presente estudo poderá possibilitar a apresentação aos formuladores de políticas públicas, Estado, sociedade, organizações - incluindo as relações de trabalho -, Academia e para os jovens, de que forma estes programas de inclusão produtiva através do trabalho impactam na empregabilidade de um grupo objetivo como o escolhido, tendo em vista que a empregabilidade de jovens no mundo

do trabalho atualmente é uma questão crucial e compreendendo que esta população representa - para além da sua própria subsistência e qualidade de vida - a principal parcela de garantia da manutenção dos sistemas previdenciários dos países e ao mesmo tempo representa uma parcela com um dos maiores índices de desemprego entre a população.

É importante destacar a relevância do estudo do fenómeno da empregabilidade através dos tempos e na contemporaneidade, que não se esgota, por ser um conceito que abarca as relações de inclusão social através do trabalho, buscando romper um modelo de estudo, localizado predominantemente no nível individual, a fim de considerar o contexto e os atores sociais com seus papéis e posições específicas, neste caso, especificamente no contexto de jovens que participaram de programas de aprendizagem profissional, assumindo a empregabilidade como um fenómeno multidimensional.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1. Marco Teórico Conceitual

A seguir serão apresentados de forma mais ampliada o marco teórico conceitual do presente estudo, a partir da conceituação do modelo multidimensional de empregabilidade (Botero & Rentería, 2019), bem como as políticas públicas - a maneira de referencial contextual do assunto no caso específico trabalhado - de inclusão produtiva de jovens através do trabalho.

1.1 Empregabilidade

Este estudo se suporta na concepção da empregabilidade a partir de uma perspectiva multidimensional, buscando um enfoque nas dimensões socioeconômica, cultural e política; institucional e dos dispositivos de formação; organizacionais e das relações de trabalho, e individual. Estas dimensões empiricamente compreendem, além dos contextos amplos - no caso estudado -, a instituição formadora de aprendizagem, os empregadores e jovens, que compõem o escopo desta pesquisa.

A importância da empregabilidade é ampliada diante das transformações no mundo, nas organizações e relações de trabalho que comprometeram a ideia de garantia e segurança no emprego, bem como a probabilidade de obtê-lo, em meio a condições de imprevisibilidade nas relações de trabalho. Estas transições impulsionaram as pessoas a se moverem e mudarem de empregos mais vezes, almejando uma maior independência na busca e permanência no trabalho, o que pode ser compreendido como empregabilidade (Botero et al., 2020; De Vos et al., 2021; Forrier et al., 2015; Gazier, 2006; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2016, 2019; Rothwell & Rothwell, 2017; Tomlinson, 2017).

Por outro lado, estas modificações conduzem à ampliação da disputa entre os trabalhadores, que precisam apresentar especialização, competências, habilidades, títulos, conhecimento e desenvolvimento, como estratégias competitivas para se destacarem em meio à instabilidade da demanda de serviço, possibilitando assim seu acesso, continuidade e movimentação no mercado de trabalho (Botero et al., 2020; De Vos et al., 2021; Gazier, 2006; Retería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Rothwell & Rothwell, 2017; Tomlinson, 2017).

Já dentro das configurações atuais do mundo do trabalho, a empregabilidade se apresenta como meio de abarcar tudo o que envolve uma potencial inclusão social por meio do trabalho, seja na forma de emprego, ou de trabalho em qualquer de suas formas de reinstitucionalização dentro da economia formal (Gazier 2001; Forrier & Sels, 2003; Retería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019). Assim, a empregabilidade como probabilidade de obter um trabalho passa a ser encarada, como resultado dos investimentos dos diferentes segmentos, como: os indivíduos que passam a assumir a responsabilidade pela própria carreira; às instituições de ensino que precisam estar atentas às exigências do mundo do trabalho; as organizações com a promoção de possibilidades de desenvolvimento profissional aos seus empregados; e o Estado, com políticas públicas que contribuam para a formação e qualificação profissional, e passando a empregabilidade a ser uma preocupação permanente para todos estes atores (Adam et al., 2017; Botero et al., 2020; De Vos et al., 2021; Direnzo & Greenhaus, 2011; Forrier & Sels 2003; Forrier et al., 2015; Gazier, 2001; Holmes, 2013; McQuaid & Lyndsey 2005; Peixoto et al., 2015; Rentería, 2019; Villar & Mourão, 2018; Thijssen et al., 2008).

As dimensões associadas à empregabilidade possibilitaram a compreensão deste fenômeno a partir de diferentes perspectivas, embasadas em diversos estudos e conceituações que propuseram uma abordagem multidimensional, respaldada em aspectos contextuais e individuais, bem como o envolvimento de diversos atores e agentes sociais. Se o fato de ter um trabalho ou emprego pode estar associado às habilidades e competências de uma pessoa, essa

hipótese só pode ser evidenciada ao se levar em conta toda a conjuntura, que abarca o momento, as características e o lugar do indivíduo no mundo do trabalho (Clarke, 2008; Forrier et al., 2009; Guilbert et al., 2015; Haasler, 2013; McQuaid & Lindsay, 2005; Rentería & Malvezzi, 2008; Rothwell & Rothwell, 2017; Sin & Neave, 2014; Thijssen et al., 2008; Tholen, 2013; Tomlinson, 2010, 2017; Van der Klink et al., 2016; Williams et al., 2015).

Todas as dimensões trazidas nesta pesquisa compreendem a empregabilidade como estimativa que abarca as oportunidades de renda e requisitos para a entrada, manutenção e movimentação dos atores no mundo do trabalho.

A primeira dimensão a ser apresentada trata-se da dimensão socioeconômica, cultural e política, que reforça esse viés da empregabilidade ser compreendida a partir de uma conjuntura que envolve todos estes contextos. Isto pode ser percebido em diversos observatórios do mercado de trabalho, mediado por indicadores associados às estimativas de ocupação, modalidades de trabalho, renda média, condições de trabalho, caracterização do desemprego etc. Assim, a mensuração da estimativa da empregabilidade nesta dimensão pode proporcionar intervenções que possibilitam a expansão do sistema de oportunidades de trabalho. Evidenciam-se as políticas públicas de inclusão social e estímulo à empregabilidade, programas de qualificação/desenvolvimento profissional, de incentivo à aquisição do primeiro emprego, orientação de carreira, subsídios para desempregados etc. Nesse aspecto são consideradas a prática econômica, a intervenção do governo e dos formuladores de políticas públicas, bem como as compreensões públicas, acadêmicas e técnicas que enfocam o assunto (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Holmes, 2013; Lindsay et al., 2007; McQuaid et al., 2005; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Riascos, 2012; Sin & Neave, 2014; Thijssen et al., 2008).

Já na dimensão institucional da educação e dos dispositivos de formação a empregabilidade é vista como responsabilidade social das Instituições de Ensino Superior ou

de qualificação técnica, incumbidas de estarem atentas às exigências do mundo do trabalho, viabilizando a produtividade e a formação de pessoas aptas a responder a estas demandas do contexto que articulam a educação, a economia e o mundo da educação. Nesta perspectiva, a empregabilidade aparece como parâmetro para mensurar principalmente o impacto, legitimidade, relevância e qualidade das instituições de ensino. Assim, estas instituições são impulsionadas a estarem atentas às demandas do contexto e identificar as principais competências para o trabalho, promovendo a articulação de currículos, a formação de professores, e a aplicação de técnicas pedagógicas e avaliativas para o aperfeiçoamento destas competências, de forma a adaptar estas ao fenômeno da empregabilidade. Por esta perspectiva, as instituições, os professores e estudantes se apresentam como objeto de interesse de várias pesquisas (Alves 2017; Barrow et al., 2010; Boden & Nedeva, 2010; Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Green et al., 2009; Mccowan, 2015; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Storen e Aamodt 2010).

Nesta dimensão devem ser consideradas também outras dinâmicas de formação ou de socialização que permitem aprendizados e conhecimentos para o trabalho. Também fazem parte destes, os dispositivos de formação não necessariamente escolarizados, porém, não menos importantes, e, particularmente, os programas de formação profissional como o considerado na pesquisa.

Quanto à dimensão organizacional e das relações de trabalho: a empregabilidade é concebida como consequência de processos, critérios e práticas de recursos humanos que afetam a relação pessoa-trabalho, para responder à ordem social, que compreendem as formas de atração, desenvolvimento e retenção de pessoas. O destaque é buscar compreender as lacunas entre as demandas das organizações e as condições de preparação e desenvolvimento de pessoas no mundo do trabalho. Sendo assim, apresentam-se estratégias direcionadas ao desenvolvimento de empregadores e candidatos às oportunidades de trabalho ou emprego,

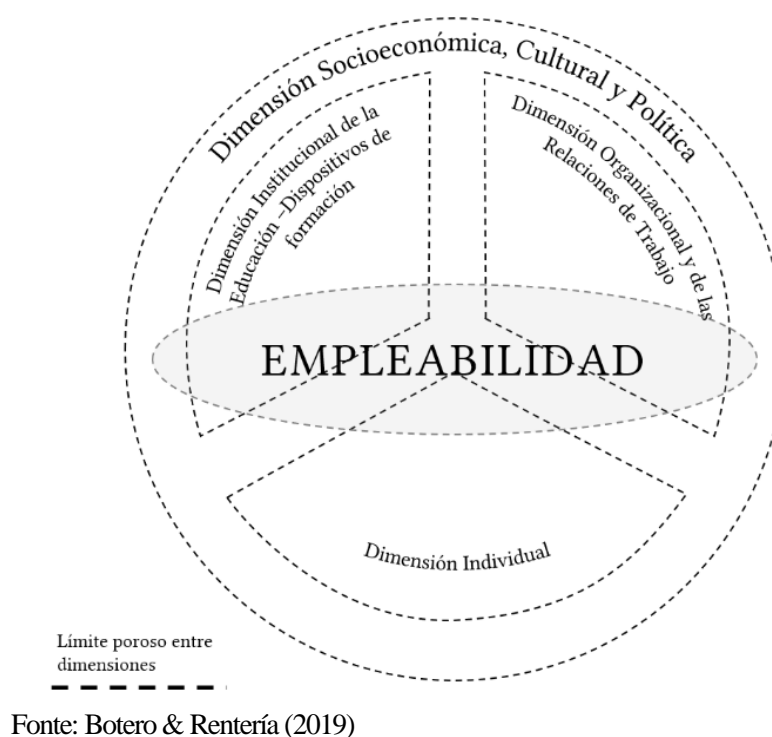
compreendendo orientação de carreira, preparação e análise para adequação de currículos, recolocação, assessoria de redes sociais, desenvolvimento de entrevistas, dentre outros. Desta forma, a importância dos processos, critérios e práticas de recursos humanos para o desenvolvimento da empregabilidade dos indivíduos viria a possibilitar a competitividade, levando a um equilíbrio entre os objetivos organizacionais e as necessidades das pessoas de desenvolvimento, empregabilidade e carreira. A relevância dos agentes que estão à frente das ações da gestão de recursos humanos é trazida por diversos autores (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Forrier et al., 2015; Guilbert et al., 2015; Nauta et al., 2009; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Rothwell & Rothwell, 2017; Thijssen et al., 2008).

E, por fim, a dimensão individual: destaca a inserção, permanência e mobilidade das pessoas no mundo do trabalho e as consequências destas para os indivíduos, a partir dos recursos pessoais, subjetivos e relacionais que estes lidam com as demandas do contexto. Nesta dimensão é atribuída aos indivíduos a responsabilidade pela sua empregabilidade, tendo estes que se adaptarem e reinventarem para dar conta do seu autodesenvolvimento, autodeterminação, da autogestão da carreira, autoeficácia, de suas redes de interação e grupos de referência, tendo em vista a necessidade de serem flexíveis, se reinventarem e ganharem visibilidade no mundo do trabalho. A partir desta concepção, os atributos pessoais que promovem a empregabilidade são definidos a partir de quatro tipos de “capital”, a saber: capital humano, capital social, capital psicológico, e capital cultural e todos estes aspectos associados envolvem pesquisas que destacam o papel dos candidatos às oportunidades de trabalho ou emprego como fundamentais para a compreensão da empregabilidade (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Dacre Pool & Sewell, 2007; Forrier et al., 2018; Fugate et al., 2004; Hillage e Pollard 1998; McQuaid et al., 2005; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Rothwell & Arnold, 2007; Thijssen et al., 2008; Tomlinson, 2017).

A partir destes pressupostos multidimensionais que precisam ser compreendidos de

forma integrada, a empregabilidade manifesta-se como estimativa que emerge da conexão entre diversos aspectos que fornecem a esta um status complexo, relativo e situacional, que precisa ser levado em conta na análise deste fenômeno. Enfatiza-se as linhas tênues que demarcam os espaços entre as dimensões da empregabilidade, que dependem tanto da conjuntura quanto do indivíduo. Assim, a empregabilidade precisa abarcar em seu cerne uma possibilidade de desenvolver pessoas aptas a darem conta das demandas do ambiente e do mundo do trabalho, possibilitando o reconhecimento de aspectos que influenciam na integração, permanência e no trânsito dos trabalhadores no mundo do trabalho (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Rentería, 2019), conforme modelo representado na Figura 1.

Figura 1
Dimensões Constituintes da Empregabilidade



1.2 Políticas públicas de inclusão produtiva de jovens através do trabalho

A inserção precária de jovens no mercado de trabalho é marcada por inúmeras

adversidades como baixa remuneração, desafios de conciliar trabalho, estudo e outros encargos, índices elevados de rotatividade, dentre outras que impactam na trajetória pessoal, profissional e na vida produtiva destes. Estes aspectos associados a fatores como altos índices de desemprego, políticas públicas ineficazes, empregos insuficientes, carência de experiência profissional, transformações tecnológicas que ampliam as exigências por um nível de instrução mínimo e múltiplas competências, podem dificultar particularmente a entrada de jovens no mercado de trabalho, e principalmente aqueles em situação de maior vulnerabilidade (Antunes 2020; Barber-Madden & Saber, 2016; Miranda & Brettas, 2023; OIT, 2022; Reis, 2015; Schwandt & Von Wachter, 2019).

Diante deste cenário de precarização as políticas públicas, que estão situadas na dimensão que alude às condições de ordem socioeconômica, cultural e política do modelo multidimensional de empregabilidade, têm um papel fundamental para a geração de oportunidades e para a melhoria das condições destes jovens, seja em termos de educação, formação profissional, ou inserção e participação no mercado de trabalho (OIT, 2022). A partir desta perspectiva, políticas públicas de inclusão produtiva através do trabalho, visam promover o acesso, ou retorno, de jovens ao mercado de trabalho. Em diversos países, estas políticas para a juventude podem ser ativas ou passivas e vão desde o apoio ao rendimento, subsídio e seguro-desemprego, programas de acesso ao emprego, formação profissional, incentivo à contratação, empreendedorismo e outras ações voltadas a situações e grupos específicos.

Nesse sentido, uma política de aprendizagem profissional seria uma forma significativa de acesso ao mercado de trabalho quando comparada a outras formas de emprego temporário, pois agrega um elemento distintivo que é o treinamento sistemático associado à experiência prática no local de trabalho (Corseuil et al., 2019; Picchio & Staffolani, 2017). Esta característica de agregar prática profissional a treinamento teórico torna a aprendizagem o tipo mais eficaz de educação e formação profissional (EFP) que pode também favorecer a transição

de jovens da escola para o mercado de trabalho (Biavaschi et al., 2013; Eichhorst et al., 2015; Reis, 2015; Wolter & Ryan, 2011).

A aprendizagem profissional pode ser definida como uma forma singular de educação/formação que tem como público alvo os jovens, combinando o treinamento sistemático no local de trabalho e o aprendizado escolar para competências e processos de trabalho bem definidos, sendo regulamentadas por lei com base em contratos de trabalho entre o aprendiz e o empregador, com pagamento compensatório e cobertura de proteção social seguindo padrões estabelecidos para uma ocupação reconhecida (Corseuil et al., 2019; Gonzalez, 2009; OIT, 2012; 2022).

Destacando as dimensões socioeconômica, cultural e política; educacional; organizacional e individual do modelo da pesquisa, a aprendizagem, quando executada com qualidade, seria um mecanismo sofisticado baseado na confiança mútua e na colaboração entre as partes interessadas, isto é, entre empregadores, trabalhadores, governos e instituições de formação, possibilitando também a socialização do jovem no mundo do trabalho, podendo ser o meio em que estes podem identificar noções de direitos e deveres em uma relação de trabalho (Almeida e Packard, 2018; Corseuil et al., 2019; Ibararán et al., 2014; Marin, 2006; Parey, 2016; Reis, 2015).

Os programas de aprendizagem se diferenciam entre os países de variados níveis de desenvolvimento, refletindo a dispersão das instituições relevantes e os variados contextos do mercado destes países, que têm colocado a aprendizagem como uma das prioridades de suas agendas políticas, reconhecendo seu potencial para suavizar a transição dos jovens da escola para o mundo do trabalho, facilitando a entrada destes no primeiro emprego no mercado formal de trabalho (Corseuil et al., 2019; OIT, 2022; Gonzalez, 2009; Reis, 2015; Souza, 2015).

No Brasil, as legislações iniciais que fundamentaram a Lei de Aprendizagem surgem a partir de 1940, tendo em vista regulamentar o acesso do jovem ao mercado de trabalho e o

programa de aprendizagem no Brasil, surge a partir da necessidade de qualificação da mão de obra em decorrência do processo de industrialização. A criação dos Serviços Nacionais de Aprendizagem Profissional da Indústria e do Comércio, SENAI e SENAC respectivamente, financiados com 1,5% sobre a folha de pagamento dos recursos humanos destes segmentos, ocorre juntamente com o surgimento do programa de aprendizagem no Brasil, tendo em vista uma estratégia do Estado de compartilhar com os empresários a responsabilidade na criação de um novo modelo em Educação Profissional (Buiar & Garcia, 2008; Corseuil et al., 2019; Gonzalez, 2009; Reis, 2015; Souza, 2015; SENA, 2024).²

A aprendizagem profissional trata-se de uma política pública de formação profissional para ingresso no mercado de trabalho e a primeira regulamentação da aprendizagem profissional no Brasil surge a partir da Consolidação das Leis do Trabalho [CLT], Decreto - Lei 5.452 (1943) e pelo Decreto-Lei 8.622, 1946, que formalizaram a obrigatoriedade da participação em cursos de aprendizagem de menores entre 12 e 18 anos que ingressassem no segmento industrial e comercial brasileiro respectivamente, determinando também o registro em carteira de trabalho e remuneração de no mínimo meio-salário. Ao longo de sua vigência estes decretos passaram por diversas alterações como a idade limite fixada de 12 para 14 anos, idade que configura no Brasil a potencial entrada no plano do economicamente ativo ou produtivo, e a proibição do pagamento abaixo do piso do salário mínimo, sendo substituídos posteriormente por outras leis e decretos como a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000 - “Lei de Aprendizagem” e decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, dentre outros (Corseuil et al., 2019; Gonzalez, 2009; Miranda & Brettas, 2023; Souza, 2015).

De acordo com as regulamentações brasileiras sobre aprendizagem profissional, através de contrato de trabalho por prazo determinado, jovens de 14 a 24 anos são admitidos por estabelecimentos que possuam 7 ou mais empregados que exerçam funções que demandem

² Processo similar ocorre na Colômbia com o SENA (Serviço Nacional de Aprendizagem), e em outros países da América Latina na mesma época e com regras similares.

formação profissional. Além da contratação por um prazo máximo de dois anos, o empregador precisa garantir aos jovens, matrícula em instituições formadoras legalmente qualificadas que ofereçam formação técnico-profissional, em programas de aprendizagem constituídos por “atividades teóricas e práticas compatíveis com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico”, podendo o contrato ser extinto por desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada ou a pedido do aprendiz (Decreto - lei 9579, 2018).

O pagamento destes jovens deve ser de pelo menos o salário-mínimo por hora. Para as empresas que contratam aprendizes há um subsídio da folha de pagamento na forma de uma menor exigência de depósito na conta do fundo de desemprego do trabalhador FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). As empresas devem depositar apenas 2% do salário básico mensal neste fundo, em vez da taxa de 8% ou 8,5% aplicada a outros trabalhadores (Corseuil et al., 2019; Decreto - lei 5.598, 2005)

Se levarmos em conta o que foi apresentado nas dimensões educacional e individual do modelo da pesquisa, identificamos que o aprendiz que finaliza o contrato de aprendizagem no Brasil recebe um certificado de qualificação profissional que pode ser reconhecido no mercado de trabalho (Acemoglu e Pischke, 2000), existindo também evidências de que os contratos temporários que fornecem treinamento têm maior probabilidade de levar a empregos permanentes (Picchio e Staffolani, 2017; Berton et al., 2011).

A aprendizagem profissional pode apresentar-se como um tipo de inserção no mercado de trabalho em que há fortes indícios de benefícios para a carreira do jovem no médio prazo, observando-se efeitos deste programa no aumento da empregabilidade em empregos permanentes e na diminuição rotatividade de trabalhadores que tiveram seu primeiro emprego em grandes empresas, o que vem a corroborar com a possibilidade que os contratos de aprendizagem podem levar a empregos mais estáveis atuando como uma forma de trampolim

para empregos permanentes, quando comparados a outros empregos temporários (Autor e Houseman, 2010; Booth et al., 2002; Corseuil et al., 2019, 2021; Ichino et al., 2008; Berton et al., 2011; Picchio e Staffolani, 2017).

As informações em relação à empregabilidade e à participação do jovem no mercado de trabalho, na condição de aprendizes profissionais, indicam a contratação de um total de 461.548 jovens em 2021 até o mês de julho (MTE, 2021). Deste modo, infere-se que esta política pública contempla um número razoável de jovens, mas percebe-se que muitas vezes esta tem sido cumprida por estarem atreladas às fiscalizações dos dispositivos legais que asseguram o cumprimento de cotas (Franco, et. al., 2018; Corseuil, et. al. 2020; Costa & Paiva, 2021; Reis, 2015).

Há possibilidade de que a inserção nestes programas de aprendizagem pode não estar diretamente associada a uma garantia de acesso, mobilidade e permanência no mundo do trabalho, considerando aspectos como a não obrigatoriedade de contratação de jovens aprendizes pelas empresas, bem como a não assimilação de todo este contingente por outras organizações. Assim, parte destes jovens viria a deparar-se com possíveis limitações de alternativas de inclusão e permanência no mundo do trabalho, bem como obstáculos para encontrar oportunidades, o que poderia vir a postergar as suas chances de estabilidade, garantia de renda e alcance de objetivos (Miranda & Brettas, 2023).

Sabe-se que o desafio de uma inserção promissora no mercado de trabalho enfrentado pelos jovens é difícil até mesmo em períodos em que a atividade econômica e, conseqüentemente, o mercado de trabalho estão aquecidos. A assimetria de informação sobre a produtividade potencial de um trabalhador jovem torna a contratação mais arriscada e, assim, menos atrativa, já que não pode ser inferida a partir de experiências anteriores. Portanto, em conjunturas de recessão, com processos mais seletivos em termos de educação e experiência, os jovens não só sofrem impactos intensos como também duradouros (Corseuil et al., 2019,

2021; Gonzalez, 2009; Reis, 2015;).

De acordo com todo o exposto, a empregabilidade apresenta-se como algo que além de conhecimentos individuais demanda a utilização de estratégias e a leitura do contexto de segmentos específicos de mercados de trabalho, alinhados às demais dimensões do modelo da pesquisa (socioeconômica, cultural e política, organizacional e educacional). Assim, torna-se necessário abarcar aspectos deste fenômeno que possibilitem o acesso ao mundo do trabalho, diminuindo a crescente exclusão, tendo em vista o agravamento das condições psicossociais e socioeconômicas que afetam a qualidade de vida e o desenvolvimento quando negadas as condições básicas aos atores sociais (Antunes, 2008, 2018, 2020, 2021; Offe, 1991).

A busca por um emprego tem uma duração muito maior entre os jovens que tentam o seu primeiro emprego e estes tendem a apresentar características precárias no que se refere ao salário, informalidade e estabilidade. Associado a isso, as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho desta população são escassas em virtude da carência de experiências prévias, e, diante desta realidade, passam a aceitar postos de menor qualidade vislumbrando a possibilidade de experiências, resultando em uma alta concentração de jovens no setor informal e em empregos precários, sendo grande parte destes vínculos empregatícios de curta duração, conduzindo-os novamente ao desemprego (Corseiul, 2021; Miranda & Brettas, 2023; Reis, 2015).

O estado de desemprego ou a ausência de um trabalho, gera um efeito bloqueador do desenvolvimento psicossocial das pessoas, retardando a transição normal da adolescência e juventude para a idade adulta e, partindo de um nível básico médio de saúde mental, medido no final do período escolar obrigatório, o emprego aumenta esse nível e o desemprego o diminui (Blanch, 2003, 2014; Jahoda, 1987). O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea e a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2020) em um estudo sobre os jovens e o mercado de trabalho na pandemia, destacam que neste contexto, que teve como uma das consequências

a elevação dos índices de desemprego entre os jovens, formular políticas que visem a inclusão produtiva de jovens, geração de renda e apoio para saúde mental seria importante para evitar maiores prejuízos.

Assim, dentro do contexto das políticas públicas para inserção dos jovens no mercado de trabalho, um estudo desta natureza contribui para estimar a empregabilidade destes jovens, possibilitando a ampliação das pesquisas sobre esse grupo de trabalhadores com base em discussões em relação às políticas públicas, suas necessidades e particularidades, considerando-se as realidades sociais, políticas e econômicas atuais e perspectivas futuras do mercado de trabalho no Brasil, bem como na América Latina (Costa & Paiva, 2021; Miranda & Brettas, 2023; Villar & Mourão, 2018).

Sendo assim, uma abordagem multidimensional para a compreensão do fenômeno da empregabilidade de jovens constitui-se como fundamental, associada a ações que englobem o crescimento do emprego digno, por meio de políticas macroeconômicas e de formação, que contribuam para atenuar os impactos das crises e possibilitar a sustentabilidade financeira e fiscal, buscando assim estimular a empregabilidade dos jovens em posições que estes possam assegurar oportunidades dignas e propícias, que contribuam para a inclusão produtiva destes com todas as suas habilidades e competências (OIT, 2012).

O estudo de políticas públicas voltadas à empregabilidade de jovens, neste momento de precarização das políticas públicas torna-se necessário, sobretudo no que diz respeito ao acesso, permanência e mobilidade destes jovens após a participação nestes programas de aprendizagem. Este fato justifica a importância de estudos sobre a empregabilidade de sujeitos jovens, tendo em vista que uma Psicologia Organizacional e do Trabalho vinculada ao compromisso ético da prática profissional de psicólogas e psicólogos, precisa se apropriar deste campo de pesquisa e intervenção identificando e produzindo práticas que tragam possibilidades de desenvolvimento de políticas públicas voltadas à inserção e manutenção dos jovens no mercado de trabalho e a

garantia de que estes sejam trabalhos decentes.

Em meio a este contexto, surgiu o interesse em investigar, a partir de uma abordagem multidimensional da empregabilidade, a configuração da empregabilidade de jovens a partir do estudo de um programa de aprendizagem profissional. Para tanto a investigação foi conduzida a partir da análise das implicações da participação em um programa de aprendizagem profissional para a empregabilidade de jovens através dos aspectos socioeconômicos, culturais, políticos, educacionais, organizacionais e individuais. No que se refere aos três últimos, foram caracterizadas as particularidades das experiências em programas de aprendizagem profissional para a empregabilidade de jovens a partir da perspectiva dos empregadores, dos professores das instituições formadoras e dos próprios jovens. Com base no exposto, foram geradas contribuições em torno da empregabilidade como recurso explicativo para compreender a inserção, permanência e mobilidade dos egressos de programas de aprendizagem no mundo do trabalho, o que faz emergir a delimitação do objeto de estudo desta pesquisa.

2. DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

A pergunta norteadora desta pesquisa é: Em que medida a empregabilidade de jovens pode ser estimada numa perspectiva multidimensional, considerando a participação destes em um programa de aprendizagem profissional?

OBJETIVOS

2.1 Objetivo geral

Estimar a partir de uma perspectiva multidimensional a empregabilidade de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional.

2.2 Objetivos específicos:

1. Apresentar elementos para a compreensão da empregabilidade de jovens, considerando a perspectiva de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional, seus empregadores e professores da instituição formadora de aprendizagem;
2. Caracterizar as particularidades das experiências em um programa de aprendizagem profissional para a empregabilidade de jovens, a partir da perspectiva dos professores da instituição formadora, dos empregadores e dos jovens aprendizes egressos.

3. DELINEAMENTO METODOLÓGICO

3.1 Desenho Geral da Pesquisa

A presente investigação tratou-se de um estudo descritivo partindo de uma abordagem mista explanatória, realizado em etapas sequenciais e paralelas compreendendo estratégias metodológicas quantitativas e qualitativas de forma concomitante (Creswell, 2010).

A partir de uma perspectiva quantitativa, buscou-se estimar a empregabilidade de jovens aprendizes egressos, a partir de um modelo multidimensional (Rentería et. al, 2019), por meio da adaptação da versão reduzida de uma medida já existente denominada “Inserción y Movilidad en Mercados de Trabajo Egresados de la Universidad del Valle” (Rentería et al., 2018). Este instrumento internacional de mensuração da empregabilidade de egressos do ensino superior foi traduzido do espanhol para a língua portuguesa, analisado e adaptado (teórica, linguística e culturalmente), em conjunto e com a autorização do autor do instrumento original, de forma a corresponder ao perfil e à realidade de egressos de programas de aprendizagem profissional no Brasil.

Para abarcar a possibilidade de uma análise qualitativa, foi utilizada uma entrevista semiestruturada, que para Minayo (2014), é uma técnica de coleta de informações que possibilita enumerar, de forma mais abrangente possível, as questões que o pesquisador quer abordar, ou aprofundar, no campo, a partir de suas hipóteses ou pressupostos, advindos da definição do objeto de investigação.

3.2 Procedimentos Éticos Gerais

Previamente ao início da coleta de dados concretos para este estudo, o projeto da presente pesquisa teve a sua submissão apresentada ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia, tendo o seu parecer aprovado sob o CAAE 67468722.3.0000.5686. Para a resposta do questionário eletrônico e entrevista semiestruturada, os participantes admitiram anuência ao termo de consentimento livre e esclarecido que especificava todos os dados relativos ao estudo, forma de uso dos dados coletados, garantia do sigilo, dentre outras informações. Este estudo, em todas as suas etapas, seguiu as premissas éticas de pesquisa.

3.3 Participantes

Os participantes do estudo quantitativo foram indicados de forma não aleatória por conveniência, através de contato com a organização coparticipante em que os jovens desenvolveram a prática do programa de aprendizagem profissional. Através de envio de e-mail com o questionário online, obteve-se as respostas de 126 jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem profissional da organização coparticipante deste estudo na faixa etária entre 18 e 29 anos de idade. Este recorte etário se dá, sobretudo pelo fato que a partir de 18 anos estes jovens, no contexto brasileiro, já atingiram maioridade legal e pelo Estatuto da Juventude (Lei 12.852, 2013), onde jovens são aqueles com idade entre 15 e 29 anos.

Quanto à investigação qualitativa, as entrevistas semiestruturadas foram realizadas

individualmente com cinco professores da instituição formadora, cinco empregadores da organização coparticipante e cinco jovens aprendizes egressos do programa de aprendizagem profissional destas instituições. Os participantes foram definidos por conveniência, através da indicação das instituições coparticipantes e dos próprios empregadores da organização, bem como dos professores da instituição formadora de aprendizagem.

3.4 Instrumentos

O instrumento de estimativa de empregabilidade utilizado foi a adaptação de uma versão reduzida e validada da medida “Inserción y Movilidad en Mercados de Trabajo Egresados de La Universidad Del Valle” (Rentería et al., 2018), com estrutura fatorial composta por cinco fatores (Mercado, Universidade, Inserção, Oportunidades, Busca e Formação), com o objetivo de estimar a empregabilidade, considerando quatro dimensões: (1) socioeconómica, cultural e política, (2) dispositivos institucionais e de formação, (3) relações organizacionais e de trabalho e (4) individual. Sua estrutura apresenta dimensões que compõem a Empregabilidade, a saber: Dimensão Contextual: que contém os aspectos (1) Sócio-Cultural, (2) Relações Organizacionais e de Trabalho e (3) Dispositivos de Formação; e uma Dimensão Individual: que é composta por Recursos, características pessoais e condições relacionais. Detalhes da estrutura deste instrumento são apresentados nos apêndices deste estudo.

A primeira sessão da medida adaptada compreende as características sociodemográficas, com variáveis como idade, sexo, nível socioeconômico, totalizando seis assertivas.

A segunda sessão compreende sete perguntas referentes às condições de trabalho com as variáveis de modalidades, renda, tempo e tipo de contrato com a caracterização do setor econômico de ocupação.

A terceira sessão abarca vinte e uma perguntas sobre a empregabilidade nas dimensões

individual e contextual relacionadas à inserção e mobilidade no mundo do trabalho, apresentadas através de uma escala derivada de uma forma tipo diferencial semântico de 1 a 9 pontos referente a ser característico ou não característico com a questão apresentada, onde 1 representa o posicionamento "não característico no meu caso", e 9 representa "totalmente característico no meu caso".

A quarta sessão engloba nove perguntas sobre os aspectos facilitadores e dificultadores da empregabilidade, cujas seções apresentam-se através de uma escala de 1 a 9 pontos referente a dificuldade ou facilidade frente ao questionamento proposto, onde 1 representa "isso dificultou muito para mim" e 9 "facilitou muito para mim".

A quinta sessão corresponde a mudanças na situação de trabalho decorrente da Pandemia Covid-19, também utilizando uma escala de 1 a 9 pontos compreendendo as alternativas não característico e totalmente característico, onde 1 representa "não característico no meu caso", e 9 "totalmente característico no meu caso" totalizando três assertivas.

Por fim, a sexta sessão trata-se de duas questões acerca da formação recebida no programa de aprendizagem a partir de uma escala de 1 a 9 pontos, onde 1 representa "totalmente característico no meu caso", e 9 "nada característico no meu caso". Cabe salientar que as sessões de três a seis também incluem a opção adicional – não contabilizada como os posicionamentos de 1 para 9 – de resposta "não sei / não pensei nisso / não se aplica ao meu caso ou área". Isto deixa ao respondente na liberdade de se posicionar em função do seu campo psicológico (Lewin, 1973), e não obriga respostas – erro comum - em muitas pesquisas que utilizam enquetes.

Ainda como forma de abarcar o modelo multidimensional de empregabilidade e alcançar os objetivos propostos, utilizou-se também a técnica de entrevista semiestruturada, que serão apresentados nos apêndices deste trabalho, buscando obter elementos complementares para a compreensão da empregabilidade, e caracterizar as particularidades das experiências em

programas de aprendizagem profissional para a empregabilidade a partir da perspectiva dos jovens egressos, empregadores e professores do programa de aprendizagem profissional.

Assim como com o questionário, o roteiro de perguntas da entrevista foi elaborado a partir das dimensões compreendidas no modelo multifuncional de empregabilidade utilizadas neste trabalho (Dimensão Contextual: que abarca o aspecto Sociocultural, Organizacional e das Relações Trabalho, e, Dispositivos de Formação, e uma Dimensão Individual composta por recursos, condições características pessoais e relacionais). Foram elaboradas 08 perguntas para os jovens egressos do programa de aprendizagem e 9 perguntas para os empregadores e professores. Esta nona pergunta, buscou investigar um tópico a partir do ponto de vista apenas das duas últimas categorias de participantes citada. As perguntas referiam-se à tópicos relativos aos jovens e ao programa, perpassando por assuntos como preparo, financiamento, experiência, dificuldades, conhecimentos, discriminação e competências.

3.5 Procedimentos

A coleta dos dados quantitativos foi o primeiro passo do estudo, considerando a sequência da abordagem mista exploratória, sendo realizada no formato online via questionário eletrônico através da utilização da plataforma E-enquesta.com (2023). O convite e o *link* de acesso à pesquisa foram encaminhados para os participantes através de e-mail, por meio do endereço virtual dos jovens aprendizes egressos disponibilizado pela organização coparticipante.

A segunda etapa foi a realização de entrevistas online individuais por meio da ferramenta Microsoft Teams e tiveram duração média 30 minutos. O convite e o *link* de acesso à entrevista foram encaminhados aos participantes (jovens egressos, professores da instituição formadora e empregadores), através de e-mail e plataformas de mídia social. As entrevistas foram gravadas, armazenadas, transcritas e os dados analisados a partir das declarações dos

participantes.

Os participantes, antes de responderem aos instrumentos, autorizaram a participação no estudo, a realização da gravação (entrevista semiestruturada) e o uso dos dados coletados por meio do termo de consentimento livre e esclarecido, tendo a pesquisa sido autorizada pelo Instituto de Psicologia da Universidade Federal da Bahia através de parecer aprovado sob o CAAE 67468722.3.0000.5686.

Análise de dados

No que tange à etapa quantitativa, em primeiro lugar, obteve-se a informação com os participantes que representavam as categorias de sujeitos de interesse através do instrumento de empregabilidade, que encontra-se nos apêndices, buscando estimar a empregabilidade de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional, a partir de um modelo multidimensional. Para a análise destes dados foi utilizada a estrutura de cinco fatores do instrumento internacional validado (Rentería, 2021), com dimensões e itens que em detalhe correspondem a blocos ou unidades temáticas, a saber: Mercado, Programas de Aprendizagem, Inserção, Oportunidades, Busca e Formação. Cabe salientar que no instrumento base, a nomenclatura do fator correspondente à “Universidade” foi adaptada neste estudo para “Programas de Aprendizagem”, de forma a atender às características da pesquisa. Processaram-se as respostas dos questionários através de estatística descritiva, por meio do software Statistical Package for Social Science (SPSS v.25).

A interpretação e categorização dos dados decorrentes das entrevistas semiestruturadas complementaram as impressões obtidas através do instrumento de medida, onde as questões deste foram os objetos de análise. Estes dados foram tratados através da Análise de Conteúdo, um conjunto de técnicas de análise de relatos que visa obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição dos conteúdos das mensagens, indicadores que permitam a inferência de

conhecimentos relativos às condições de produção destas mensagens (Bardin, 2016).

A modalidade “temática” de Análise de Conteúdo foi utilizada neste estudo, pois esta busca compreender núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença ou frequência de aparição, pode significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido. Todo o material coletado passou pela pré-análise, onde foi definido o seu objetivo de análise, o eixo do conteúdo analisado, as hipóteses relacionadas ao conteúdo e indicadores que embasariam a interpretação final da análise. Posteriormente foram definidas as partes dos materiais válidas e utilizáveis, a partir dos objetivos do estudo e das categorias definidas, sendo os dados segmentados e categorizados. Para a análise do conteúdo das entrevistas foi utilizado o software *Atlas.ti*, software de análise qualitativa desenvolvido para facilitar a organização e interpretação de grandes volumes de dados textuais e visuais, que permite ao pesquisador identificar e categorizar temas recorrentes em grandes conjuntos de dados, facilitando uma análise detalhada e sistemática dos conteúdos (Silva Junior & Leão, 2018).

Com o auxílio do software *Atlas.ti*, versão 23 para *Mac*, os dados foram analisados a partir dos temas pré-estabelecidos que geraram categorias identificáveis, associadas à quantidade de ocorrências e a regra de enumeração, ou seja, suas frequências e direções, a saber: a) positivo (quando havia indicação de resposta positiva àquele quesito; b) relativo (quando a indicação não era exclusivamente positiva, nem negativa acerca da temática perguntada) e, c) negativa (quando havia indicação de resposta negativa acerca daquele quesito). Por fim, foi realizada a averiguação da estruturação dos conteúdos, para identificação de discrepâncias ou erros nas categorias após análise, e, por fim, a interpretação dos resultados obtidos.

O objetivo da análise do material foi apresentar elementos para a compreensão da empregabilidade e caracterizar as particularidades das experiências de jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem, considerando a perspectiva destes jovens, seus

empregadores e professores da instituição formadora de aprendizagem. Considerando o tema da empregabilidade de jovens como unidade de registro, foram definidas as seguintes categorias: Preparo, Financiamento, Experiência comprovada, Dificuldades, Conhecimentos, Discriminação, Competências fundamentais, Elementos dificultadores e Competências necessárias.

4. RESULTADOS

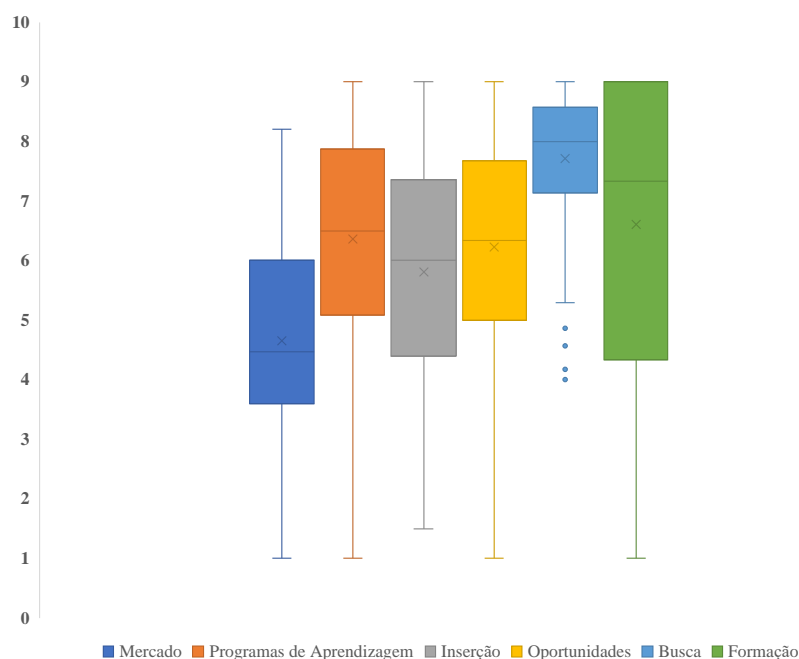
Serão apresentados inicialmente os resultados após a segmentação dos dados dos instrumentos quantitativo, abrangendo assim os objetivos de estimar a empregabilidade de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional a partir de um modelo multidimensional.

As características sociodemográficas obtidas através do instrumento quantitativo, a partir da estatística descritiva, indicam que os participantes possuem idade entre 18 e 29 anos, correspondendo a 92 mulheres (73%), e 34 homens (27%). Dos 126 participantes 85,8% se declararam pretas ou pardas, 11,9% brancas e 0,8% amarela. A maior parte dos participantes residem no estado da Bahia - Brasil (96%). Quanto a escolaridade 69% indicaram possuir graduação. Acerca da renda, 54,4% dos participantes informaram que recebem até 1 salário-mínimo. No que tange à quantidade de ofertas de emprego ou trabalho recebidas ou identificadas no último ano pelos respondentes 30,2% receberam ou identificaram uma oferta de emprego, 32,8% duas ofertas, seguidas de 16,4% com três, 6,9% quatro e 13,8% relataram não terem recebido ou identificado nenhuma oferta de emprego ou trabalho no último ano. Os participantes também foram perguntados sobre o tempo que em que estiveram desempregados, ou não tenham trabalhado involuntariamente, desde o término do programa de aprendizagem profissional, tendo 46,22% respondido que ficaram menos de 1 mês desempregados, 10,92% menos de 2 meses, 16,81% entre 2 e 6 meses, 10,08 % entre 6 e 12 meses, e 15,97% mais de um ano desempregados.

Na perspectiva de uma adaptação do instrumento utilizado para a realidade dos jovens egressos de programas de aprendizagem profissional, e como forma de contemplar as dimensões do modelo teórico, a saber: dimensões contextuais de construção, que aludem às condições de ordem socioeconômica, cultural, política, educacional e organizacional, bem como a dimensão individual, que inclui o pessoal, relacional e psicológico, foram utilizadas as categorias relacionadas ao modelo mencionado, a saber: Mercado, Programas de Aprendizagem, Inserção, Oportunidades, Busca e Formação, cujas médias seguem abaixo:

Figura 2

Médias das categorias



Fonte: Elaboração própria

4.1 Mercado

“Mercado” abarca as opções, ofertas, remuneração, restrições e outros aspectos relacionados à inserção, permanência e mobilidade em uma área profissional ou mercado de trabalho.

Tabela 1

Médias de Mercado e dos itens que compõem

	MÉDIA	DP
Mercado	4,65	1,57
A maioria dos empregos na minha área profissional são intermediados através de empresas temporárias ou subcontratadas.	3,75	2,40
Na minha área, a maioria das opções de trabalho que que são oferecidas vão além do emprego efetivo.	5,87	2,48
Na região onde estou, não há muitas ofertas de emprego na minha área profissional.	4,55	2,84
As opções que tenho para me desenvolver profissionalmente no mercado de trabalho (na área) que me interessa são muito limitadas.	4,62	2,76
As opções de trabalho na minha área profissional são caracterizadas por salários muito baixos.	5,35	2,63
Existem maiores restrições na inserção, permanência e mobilidade no mercado de trabalho em minha área profissional.	4,60	2,83
Tive uma diminuição da minha remuneração ou rendimento econômico devido à situação atual.	3,65	3,21
Houve uma deterioração ou decadência das minhas condições de trabalho (Tipo de contrato, duração, recursos disponíveis).	4,34	2,96

Fonte: Elaboração própria

Conforme tabela, os itens com maiores médias e desvio padrão foram “Na minha área, a maioria das opções de trabalho que que são oferecidas vão além do emprego efetivo.” e “As opções de trabalho na minha área profissional são caracterizadas por salários muito baixos.

Aspectos relacionados a estes itens, podem ser vistos através das respostas obtidas através do instrumento, na resposta dos jovens egressos à questão “encontram-se desenvolvendo atividades laborais”. Destes, 22 informaram que atualmente estão em empregos formais, 05 autônomos, 01 empreendedor, 01 terceirizado e 17 estagiários. Os demais são 02 voluntários, 04 buscando emprego e 01 estudante. Quanto à resposta à questão do instrumento “encontram-se desenvolvendo atividades laborais remuneradas”, 25 participantes disseram que ganham até 1 salário-mínimo, 13 indicaram receberem até 2 salários-mínimos, 07 entre três e quatro salários-mínimos e 01 participante mais de cinco salários-mínimos.

4.2 Programas de Aprendizagem

“Programas de Aprendizagem” no contexto deste estudo, compreende a reputação atribuída à instituição formadora e empregadora responsáveis pelo desenvolvimento das atividades teóricas e práticas do programa de aprendizagem profissional, previstas na Lei 10.097/2000 e desenvolvidas pelos jovens aprendizes contratados.

Tabela 2

Médias de Programas de Aprendizagem e dos itens que compõem

	MÉDIA	DP
Programas de Aprendizagem	6,36	1,92
Ser egresso de um programa de aprendizagem profissional foi fundamental quando se trata de ser selecionado para um trabalho na minha carreira.	6,01	2,91
Os egressos do programa de aprendizagem profissional têm uma reputação muito boa no mercado de trabalho.	7,25	1,99
Os egressos do programa de aprendizagem profissional são bem valorizados no mercado de trabalho em minha área profissional.	5,87	2,61
O prestígio do programa de aprendizagem profissional do qual participei é fundamental quando se trata de conseguir um bom emprego.	6,99	2,17
Distinções, reconhecimentos e méritos de excelência acadêmica.	6,69	2,35
Apoio institucional do programa de aprendizagem (Instituição formadora e Empresa contratante) na procura de emprego.	5,56	3,12

Fonte: Elaboração própria

Destacam-se com as maiores médias em “Programas de Aprendizagem” os itens “Os egressos do programa de aprendizagem profissional têm uma reputação muito boa no mercado de trabalho.” e “O prestígio do programa de aprendizagem profissional do qual participei é fundamental quando se trata de conseguir um bom emprego.” Ainda em “Programas de Aprendizagem”, o item “Apoio institucional do programa de aprendizagem (Instituição formadora e Empresa contratante) na procura de emprego.” chama atenção, por estar abaixo da

média de “Programas de Aprendizagem”, além de ser o item com menor média.

4.3 Inserção

“Inserção” compreende as experiências, aprendizados, redes de contatos, dentre outros aspectos que possibilitaram a inserção dos sujeitos no mercado de trabalho.

Tabela 3

Médias de Inserção e dos itens que compõem

	MÉDIA	DP
Inserção	5,81	1,81
Gerenciar outros idiomas me ajudou a ter mais opções de trabalho.	4,39	3,16
Meu primeiro trabalho como profissional depois do programa de aprendizagem profissional foi através de contatos, redes ou indicações pessoais.	4,78	3,58
O que aprendi em contextos ou situações não relacionadas ao programa de aprendizagem profissional me ajudou a conseguir, manter ou mudar de emprego.	6,54	2,60
Ter experiência de trabalho relacionada à área profissional em que atuo facilitou minha entrada no mercado de trabalho que me interessa.	6,52	2,78
Depois de terminar um projeto de trabalho ou ficar desempregado, foi fácil para mim encontrar um novo emprego.	5,39	2,94
Experiência de trabalho anterior em áreas relevantes para a minha área profissional.	7,05	2,54
Experiência internacional e intercultural (intercâmbio, estágios, domínio de outros idiomas etc.)	4,44	3,17
Contatos, redes e relacionamentos sociais.	6,77	2,75

Fonte: elaboração própria

Em “Inserção” os itens “Experiência de trabalho anterior em áreas relevantes para a minha área profissional.” e “Contatos, redes e relacionamentos sociais.” superam até mesmo a média de “Inserção”. Outro item que se destaca, neste caso por apresentar médias bem abaixo de “Inserção”, bem como menores que os outros itens é o “Experiência internacional e intercultural (intercâmbio, estágios, domínio de outros idiomas, etc.).”

4.4 Oportunidade

“Oportunidade” engloba as ofertas e opções de trabalho, emprego e formação complementar na área profissional dos indivíduos.

Tabela 4

Médias de Oportunidade e dos itens que compõem

	MÉDIA	DP
Oportunidades	6,22	1,83
Na região onde me encontro, existem bastante ofertas de formação complementar na área profissional em que atuo.	5,65	2,62
As opções de trabalho na minha área profissional caracterizam-se por serem muito competitivas.	7,08	2,10
Em geral, considero que existem muitas ofertas de emprego na minha área profissional.	6,02	2,53

Fonte: Elaboração própria

Os itens de maior destaque em “Oportunidade” foram respectivamente a “As opções de trabalho na minha área profissional caracterizam-se por serem muito competitivas.” e “Em geral, considero que existem muitas ofertas de emprego na minha área profissional.” Os dados obtidos através do instrumento de empregabilidade destacados abaixo, complementam os aspectos deste item, trazendo através das tabelas, informações acerca do tempo em que estes jovens ficaram desempregados e a quantidade de oferta que receberam no último ano.

Tabela 5

Caracterização ocupacional dos participantes - Tempo Desempregado (n = 126)

Variáveis	N	%
Tempo desempregado		
0 meses	55	46,22
Menos de 2 meses	13	10,92
Entre 2 e 6 meses	20	16,81
Entre 6 e 12 meses	12	10,08
Mais de um ano	19	15,97

Fonte: Elaboração própria

No que tange a aspectos da caracterização ocupacional dos participantes, a tabela 5 ilustra que aproximadamente 84,03% dos participantes ficaram menos de 12 meses

desempregados ou sem trabalho involuntariamente desde o término do programa de aprendizagem profissional.

Ainda no que diz respeito à caracterização profissional relativa à quantidade de ofertas de emprego, a tabela 6 nos traz evidências ao indicar a quantidade de ofertas ou opções de trabalho/emprego, nas quais os jovens egressos de um programa de aprendizagem receberam no último ano e escolheram ou decidiram aceitar. Cerca de 86,3% receberam até 04 (quatro) ofertas de emprego no último ano.

Tabela 6

Caracterização ocupacional dos participantes - Quantidade de ofertas de emprego no último ano (n = 126)

Variáveis	N	%
Quantidade de ofertas de emprego no último ano		
Nenhuma	16	13,8
Uma	35	30,2
Duas	38	32,8
Três	19	16,4
Quatro	8	6,9

Fonte: Elaboração própria

4.5 Busca

“Busca” enfoca as relações, mecanismos, habilidades, recursos, perspectivas pessoais, relacionais e psicológicas que os indivíduos utilizam para administrar a própria empregabilidade.

Tabela 7

Médias de Busca e dos itens que compõem

	MÉDIA	DP
Busca	7,71	1,89
Faço uso de recursos virtuais para me tornar visível e melhorar minhas perspectivas de carreira.	7,16	2,25

Identifico onde quero me projetar profissionalmente, e faço o necessário para alcançá-lo.	8,07	1,57
Administro bem os critérios e estratégias de procura e obtenção de emprego (por exemplo, apresentar currículos, projetos, fazer entrevistas etc.).	7,51	1,91
Gerencio muito bem o processo de busca de ofertas ou opções de trabalho, ou a gestão e realização de projetos profissionais.	7,41	1,71
Habilidades interpessoais (qualidade humana, comunicação, trabalho em equipe, orientação para o serviço etc.).	8,06	1,55
Otimismo, perseverança e confiança em mim mesmo.	8,01	1,61
Competências para participar em processos seletivos (critérios de avaliação, testes técnicos e psicotécnicos, entrevistas etc.)	7,84	1,85

Fonte: Elaboração própria

Em “Busca”, observa-se os itens “Identifico onde quero me projetar profissionalmente, e faço o necessário para alcançá-lo.” e “Habilidades interpessoais (qualidade humana, comunicação, trabalho em equipe, orientação para o serviço, etc.).” como aqueles que mais se destacaram. Complementando aspectos de “Busca” com os dados obtidos no questionário, observa-se que dentre os respondentes 86,8% relataram durante a pesquisa estarem desenvolvendo atividades laborais remuneradas.

4.6 Formação

“Formação”, contempla os aspectos referentes à formação complementar e do programa de aprendizagem obtida pelos sujeitos.

Tabela 8

Médias de Formação e dos itens que compõem

	MÉDIA	DP
Formação	6,60	2,39
Formação complementar (cursos de atualização, cursos técnicos, cursos de pós-graduação etc.)	7,52	2,32
A formação que recebi no programa de aprendizagem profissional tem sido adequada à minha inserção e mobilidade no trabalho.	5,80	3,18
Estou satisfeito com a formação que recebi no programa de aprendizagem profissional.	6,44	3,21

Fonte: Elaboração própria

Em “Formação”, os itens “Formação complementar (cursos de atualização, cursos técnicos, cursos de pós-graduação etc.)” e “Estou satisfeito com a formação que recebi no programa de aprendizagem profissional.” se sobressaem entre os aspectos. No instrumento aplicado, os dados abaixo reiteram as informações do item com maior média desta dimensão, que se refere à escolaridade dos participantes:

Tabela 9

Caracterização dos participantes por escolaridade (n = 126)

Variáveis	N	%
Curso de Curta Duração	8	6,3
Curso de Ensino Médio	14	11,1
Curso de Ensino Técnico	13	10,3
Curso de Graduação Tecnológica	9	7,1
Curso de Graduação	78	61,9
Curso de Especialização	13	10,3
Curso de Mestrado	3	2,4

Fonte: Elaboração própria

Quanto a escolaridade dos respondentes, 69% indicavam possuir graduação ou graduação tecnológica. Já 10,3% afirmaram possuir curso de especialização e 2,4% informaram possuir curso de mestrado.

No que se referem aos dados do instrumento qualitativo, entrevista semiestruturada, serão apresentados os resultados decorrentes dos dados obtido na análise de conteúdo, dando conta dos objetivos de apresentar elementos para a compreensão da empregabilidade de jovens e caracterizar as particularidades das experiências destes em programas de aprendizagem profissional para a sua empregabilidade, a partir da perspectiva de jovens egressos, dos professores da instituição formadora e dos empregadores de um programa de aprendizagem

profissional. Considerando as categorias Preparo, Financiamento, Experiência comprovada, Dificuldades, Conhecimentos, Discriminação, Competências fundamentais, Elementos dificultadores e Competências necessárias, serão apresentadas a direção, ou seja, o sentido em que a pessoa falou sobre estes, definidos como positivo, relativo e negativo, e a frequência, quantidade de ocorrências deste nos enunciados dos empregadores, jovens e professores.

4.7 Preparo

“Preparo” refere-se à percepção sobre o quanto os jovens estão preparados para começar a trabalhar em uma área profissional, ao completar o programa de aprendizagem profissional.

Tabela 10

Direção e frequências de Preparo

Preparo	Empregadores	Jovens	Professores
Positivo	2	5	6
Relativo	10	5	5
Negativo	0	7	0

Fonte: Elaboração própria

No que tange ao preparo dos jovens para começarem a trabalhar em sua área profissional, foram identificadas 02 ocorrências da direção Positivo no enunciado dos Empregadores participantes do estudo, onde estes sinalizam a importância das experiências adquirida no primeiro emprego, enfocando que estas podem vir a beneficiar também futuros empregadores. A direção Relativo ocorre em 10 enunciados para estes mesmos sujeitos, que podem ser observados em suas falas acerca da necessidade de um preparo dos jovens, da pressuposição da necessidade de uma formação básica e de um encaminhamento destes em trajetória mais abrangente. Identifica-se também o destaque de aspectos como a desenvoltura, iniciativa e proatividade de alguns jovens, mas, percebe-se a existência de outros aprendizes que possuem maiores dificuldades de relacionamento com o público e em eventuais processos administrativos, o que pode ser observado nos trechos:

E3: *“Preparado, ainda não na sua totalidade, mas eles já têm uma, uma experiência naquilo ali, se for pra, se eles decidirem seguir na parte administrativa, eles já têm, sim um conhecimento básico.”*

E1: *“...eu não posso colocar assim como se todos estivessem preparados, por mais que a gente tente fazer, trocar eles de setores, mostrar rotinas diferentes né, tentar assim que eles, aprendam situações diferentes, passem por todo tipo de situações, mas se não tiver a iniciativa deles em querer aprender, em querer se desenvolver, o mercado não vai aceitar eles.”*

Ressalta-se que nos conteúdos expressos pelos Empregadores não houve ocorrências negativas relacionadas a “Preparo”.

No que se refere à atribuição de sentido Positivo, observou-se 05 registros de menções de Jovens relacionadas à “Preparo”, onde eles consideram-se estarem preparados, atribuindo esta habilitação à diversidade de setores experimentados por estes na instituição empregadora onde desenvolveram a prática do programa de aprendizagem, bem como a possibilidade de serem efetivados em outras áreas. Ainda em “Preparo”, os enunciados de 05 jovens foram interpretados como Relativo, onde estes enfatizaram positivamente os aspectos de comportamento e ética, mas também colocaram em xeque aqueles associados à prática nos diferentes contextos de trabalho. Já as 07 percepções do preparo como negativo por parte dos Jovens, relacionam-se ao fato destes considerarem a carga horária do programa insuficiente para o mercado de trabalho, e a falta de incentivo e oportunidade por parte do programa para os participantes, exemplificado a partir das falas:

J3: *“É, eu não acho que o, o aprendizado ele te dá carga suficiente para entrar no mercado de trabalho.”*

J5: *Eu acho que isso faltou no, no Sesc, quando eu, eu trabalhei no*

sentido de dar mais incentivo aos aprendizes a crescer ali. Por exemplo, de dar prioridade mesmo a uma pessoa que já sabe, que já está dentro da organização.”

Ainda sobre “Preparo”, os Professores trouxeram em suas falas 06 declarações com sentido identificado como Positivo, onde através de análise, observa-se que estes acreditam que são desenvolvidas competências necessárias para a habilitação dos jovens, sobretudo para atividades no início da vida profissional, ilustradas através de histórias consideradas experiências de sucesso, justificando para isso a forma como o programa de aprendizagem se estrutura, sendo exemplificado no trecho a seguir:

P3: “Sim, os jovens, no meu ponto de vista, tanto pessoal enquanto professora da instituição, pedagoga, a maior parte dos jovens saem preparados para o mercado do trabalho e até além do mercado do trabalho, para o mundo do trabalho.”

P5: “Inclusive aqui na nossa unidade tem vários jovens né, que ao sair daqui entraram em outras áreas de trabalho e hoje são gerentes e gestores de outras empresas também.”

No que concerne à direção Relativo, observam-se 05 ocorrências desta nas falas dos Professores, onde estes consideram que a preparação ocorre, mas que não necessariamente ou definitivamente para uma empresa em si, mas para diversas organizações, a partir de competências que englobam a carreira profissional. Não foram apresentados registros negativos relacionados aos enunciados dos Professores acerca da habilitação dos jovens para ingresso no mercado de trabalho.

4.8 Financiamento

Refere-se a existência de financiamentos, atividades de atualização na área profissional, ou em outras áreas, para jovens aprendizes oferecidas pelo programa de aprendizagem.

Tabela 11*Direção e frequências de Financiamento*

Financiamento	Empregadores	Jovens	Professores
Positivo	0	12	6
Relativo	1	1	0
Negativo	6	1	0

Fonte: Elaboração própria

Quanto à existência de financiamento, não foram observadas ocorrências relacionadas ao sentido Positivo. Identifica-se 01 registro Relativo por parte dos Empregadores, onde é sinalizado a participação esporádica e indireta de jovens em atividades de treinamento que porventura ocorram na empresa. Seis registros de Empregadores apontam o fator Negativo acerca do financiamento, a partir da compreensão por alguns destes de que o papel de fornecer estes subsídios é da instituição formadora, atribuindo a esta possíveis responsabilidades pelo desenvolvimento de competências dos jovens, sem sinalizar necessariamente a existência de financiamento por parte da empresa, identificadas nos conteúdos abaixo:

E1: *“O Sesc ele, o Sesc e o Senac eles desenvolvem essa atividade né, de início com o Senac e depois passam pelo Sesc, eu acho essa, é a única forma de atualização do mercado né, não existe nada posterior a isso né. Então eu vejo dessa forma.”*

E2: *“Então é o curso do Senac e a atuação no Sesc. Então fica meio esse bate bola. Para além disso, eu não vi.”*

Grande parte dos enunciados dos Jovens, 12, apresentam-se como positivo, ou seja, estes identificam incentivos e ações de atualização por parte do programa de aprendizagem do qual participaram. Observa-se a partir dos conteúdos, que tais percepções acerca da existência de financiamento se dão pelas oportunidades advindas de experiências práticas, técnicas ou socioemocionais, bem como pelo aprendizado proporcionado pelo programa, associados a questões como a possibilidade de passarem por etapas de um processo seletivo ao adentrarem

no programa, de exercerem diferentes atividades e de terem desenvolvido requisitos que também podem úteis em outras empresas. São evidenciadas também o incentivo através do desempenho adquirido frente às experiências em condições específicas, como aquelas sob pressão, em situações em grupo, dentre outras, podendo ser vistas nos discursos que seguem:

J2: *“Então é depois do programa inclusive até trabalhar com, com documentos no Excel acabou sendo mais fácil né, é, é pra mim principalmente onde eu consegui é pegar algumas práticas que eu peguei do, do, do programa de jovem aprendiz como por exemplo, é, atalhos é, pra poder fazer somas é, melhores né, e tal aplicar fórmulas.”*

J3: *“...eu acho que é em grande parte em questão a, é administrativa, é o aprendizado é profissional, impactou, sim, é. Mas eu acho que, principalmente em questões, é, não, técnica, assim, habilidades socioemocionais e o comportamento em grupo, é sob pressão.”*

Na direção Relativo observa-se a existência de 01 enunciado de Jovens, identificado em uma fala onde o sujeito relativiza a contribuição e possíveis incentivos, tendo em vista que atualmente experimenta outra realidade de trabalho. Já a percepção de Negativo foi apontada em 01 enunciado dos Jovens e os motivos para esta percepção estão associados à fragilidade das políticas de retenção das organizações.

Ainda no que concerne à existência de financiamentos ou atividades de atualização para jovens aprendizes, são identificados 06 trechos relacionados à direção Positivo nas falas do Professores. Estes trechos enfatizam as atividades que ocorrem dentro da instituição de ensino, sem afirmar diretamente a presença de financiamentos e atualizações, asserções que podem ser vistas em:

E3: “*Sim, né? Porque nós temos diversos cursos de, não só o de aprendizagem, que é o programa do primeiro emprego, jovem aprendiz, mas outros cursos de capacitação, outros cursos técnicos, em que eles são estimulados, né, a participar desses cursos.*”

E5: “*Sim, né. Além do, da dinâmica de sala de aula, a gente dentro do contexto de aprendizagem, a gente tem vários outros trabalhos com outros profissionais né, desde psicólogos, e outros profissionais da área que vem agregar mais valor para o jovem né.*”

Não foram identificados trechos no discurso dos professores com teor Relativo ou Negativo acerca do tema financiamento.

4.9 Experiencia comprovada

Apresenta a relação entre experiência comprovada, associada à participação dos jovens aprendizes no programa de aprendizagem e sua entrada no mercado de trabalho.

Tabela 12

Direção e frequências de Experiência Comprovada

Experiência Comprovada	Empregadores	Jovens	Professores
Positivo	6	13	15
Relativo	1	0	2
Negativo	0	0	0

Fonte: Elaboração própria

No que concerne a associação entre experiência comprovada e a entrada dos jovens no mercado de trabalho, foram identificados 06 conteúdos de caráter Positivo na fala dos Empregadores, onde estes encaram positivamente a relação entre experiência comprovada e

ingresso no mercado de trabalho, alegando a boa receptividade e muitas experiências de absorção profissional em empregos e estágios tida pelos jovens, que pode ser ilustrado nas manifestações a seguir:

E3: *“Sim, facilita mesmo, que a gente tem tido essa experiência dos jovens que já participaram com a gente e saíram, eles já estão trabalhando.”*

E5: *“Sim, nós temos vários feedbacks de jovens, né, que depois que saem daqui que retornam até para nos visitar, e aí muitos relatam que quando saem daqui muito já conseguem logo em entrevistas, já conseguem logo um trabalho, outros, é, conseguem assim, até mesmo estágios fora daqui e sempre com a referência de ter sido jovem aprendiz aqui do Sesc.”*

Observa-se 01 registro dos Empregadores concernente à “Experiência Comprovada” como Relativo, sendo apontada a existência de facilidade de absorção deste jovem pelo mercado, mas que esta irá depender do desenvolvimento individual do jovem. Não foram identificados registros considerados Negativo pelos Empregadores.

Ainda acerca do impacto da experiência comprovada na entrada dos jovens no mercado de trabalho, foram levantados 13 registros como positivo nas falas dos Jovens entrevistados. Estes relatos associam-se à influência da experiência do programa de aprendizagem para acesso destes a regimes de trabalhos formais, a oportunidades de participação em processos seletivos e até mesmo à variabilidade de setores que estes jovens experimentam durante o contrato de trabalho. Podemos identificar estes aspectos nas passagens a seguir:

J3: *“...eu já tenho um alinhamento para outro trabalho. Na verdade, eu começo amanhã. É, e assim foi razoavelmente tranquilo, né? Para ingressar em um novo, uma nova oferta de*

trabalho.”

J4: “Eu sou de Santo Antônio de Jesus, é uma cidade daqui do interior da Bahia, é, pra algumas áreas são necessárias, necessário não é exigível a experiência, então isso foi um diferencial sim.”

Não foram identificados registros Relativo e Negativo nos conteúdos das entrevistas dos Jovens.

Os Professores declararam em seus discursos 15 aspectos relacionados à direção Positivo no que se refere à contribuição da experiência comprovada para a inserção de jovens em um emprego ou trabalho. Estes aspectos englobam desde exemplos de jovens que alçaram altos cargos e níveis hierárquicos elevados em empresas a feedbacks positivos advindos de outras empresas, bem como a postura profissional e as competências desenvolvidas pelos jovens, aspectos estes evidenciados nas afirmações que seguem:

P1: “Tanto as empresas têm efetivado muitos jovens, como também as empresas procuram pra que a gente possa fazer essa pré-seleção para eles e encaminhar para futuras vagas efetivas.”

P2: “É as empresas, elas é gostam e elas falam, não é? A gente tem o feedback das empresas de que os jovens aprendizes eles chegam, né? Quando eles chegam na empresa, quando eles são, é tem essa, essa formação anterior do jovem aprendiz, quando eles chegam para fazer entrevistas, ele tem outra postura. Quando eles começam a trabalhar nas empresas, quando eles já passaram por um programa de aprendizagem, ele tem outra postura e ele tem outra, e ele tem competências que já desenvolveu...”

Ainda sobre a experiência comprovada, observa-se 02 registros de caráter Relativo nas asserções dos Professores, onde estes relativizam a relação entre experiência comprovada e

inserção no mercado, devido aspectos de investimentos em questões individuais dos jovens para o ingresso no mercado de trabalho. Não foram identificados registros considerados Negativo nas assertivas relacionadas aos Professores.

4.10 Dificuldades

Refere-se à percepção da existência de dificuldades para a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho.

Tabela 13

Direção e frequências de Dificuldades

Dificuldades	Empregadores	Jovens	Professores
Positivo	5	10	20
Relativo	0	0	1
Negativo	7	4	9

Fonte: Elaboração própria

Quanto a identificação de barreiras referentes à busca de oportunidades pelos jovens, foram identificadas 05 manifestações nos enunciados dos Empregadores com característica de cunho Positivo, onde estes sinalizavam a presença de dificuldades relativas a eventuais frustrações advindas das diferenças entre o trabalho real e aquele aprendido no programa de aprendizagem, sobretudo aquelas associadas a carga horária de trabalho reduzida. Não houve menção do item Relativo por parte dos Empregadores. Quanto ao aspecto Negativo, houve declarações por parte de 07 Empregadores, onde estes trazem a percepção de que não há dificuldades, para a inserção, mas, pelo contrário, que os jovens encontram facilidades frente ao ingresso no mercado de trabalho, podendo ser vistos em:

E3: “... a gente já teve esse momento de experiências de jovens que já saíram do período de jovem aprendiz direto para uma, um emprego em uma outra firma em uma outra instituição, é com a carteira assinada. Então, não dificulta. Não dificulta, pelo

contrário ajuda...”

E4: “Não, não dificulta, mesmo porque pela experiência que a gente tem tido, eles conseguem de uma forma muito mais rápida esse feito pela experiência já registrada.”

Em 10 enunciados de Jovens compreende-se como positivo a presença de obstáculos para a sua inserção no mercado de trabalho após a conclusão do programa de aprendizagem. Estas dificuldades estão associadas ao equilíbrio com outras atividades da vida - como o estudo, às oportunidades para pessoas que não tem experiência, em especial pessoas jovens, exemplificados nas falas:

J1: “Se eu fosse considerar alguma coisa, seria a questão da, na minha área, por exemplo, de auxiliar administrativo não encontrei. Já tentei, ou quando eu encontrei era uma coisa que tomava todo o meu dia e para mim não seria interessante”.

J2: “...em questão de estrutura mesmo, é as, todas as vagas, vagas de estágio, é, necessitam, às vezes, experiência de 6 meses em determinada função, tudo mais. Não deveria ser assim. Mas é, né?”

Não ocorreram menções de caráter Relativo pelos Jovens sobre este mesmo aspecto, mas no que tange ao ponto de vista Negativo, 04 Jovens indicaram a não ocorrência de dificuldades na entrada no trabalho ou emprego como egressos de um programa de aprendizagem.

Ainda acerca do percepção da existência de dificuldades para a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho, 20 Professores expressaram em seus relatos o posicionamento Positivo, assinalando que a presença de dificuldades podem estar associadas à aspectos endógenos dos jovens, que podem ser psicológicos (vulnerabilidade emocional e psicopatologias), aspectos familiares, financeiros (socioeconômicos), aspectos de

saúde (como sono), bem como costumes contemporâneos (uso de dispositivos celulares), que podem estar associados a possíveis erros e falta de concentração. Aspectos de ética profissional, como atrasos, faltas e a postura profissional, bem como o sigilo e dificuldades no trabalho em equipe e relacionamentos interpessoais, também são apresentados como pontos dificultadores. A indicação aparece como um aspecto exógeno, que dificulta as inserções. Alguns trechos destes aspectos levantados podem ser identificados nas falas:

P3: *“...um exemplo da área administrativa, sendo um excelente digitador, saber o que é um protocolo, como funciona as suas particularidades, saber todas as questões relacionadas a um arquivo, todas as técnicas de arquivo. Mas se ele não tiver o sigilo, se ele não te, se relacionar bem, se ele não tiver a postura ativa de querer fazer bem-feito o que se faz, nada vai para a frente. Então, para mim a postura é o qualitativo, e não quantitativo.”*

P4: *“...o primeiro deles, que eu lhe falei, no meu caso específico, aqui é, é a indicação, né? Se ele não tiver nenhum conhecido, se não tiver ninguém a eles chamam, né? Aqui que eles falam, se não tiver um brother na, na, na empresa, é muito, muito difícil ele entrar, muito difícil.”*

O aspecto Relativo acerca da existência de dificuldades foi observado em 01 relato de Professor, relativizando as dificuldades frente a visão de que os jovens precisam fazer jus ao conteúdo disponibilizado pela instituição educacional e conseguirem aprovação em processos seletivos. Nota-se em 09 trechos de conteúdo dos Professores a orientação Negativo, apontando a inexistência da percepção de dificuldades destes jovens para ingresso no mercado de trabalho.

4.11 Conhecimentos

Refere-se a percepção sobre a contribuição dos conhecimentos aprendidos através da

participação no programa de aprendizagem, para a entrada dos jovens egressos no mercado de trabalho.

Tabela 14

Direção e frequências de Conhecimentos

Conhecimentos	Empregadores	Jovens	Professores
Positivo	13	11	9
Relativo	0	3	0
Negativo	1	1	0

Fonte: Elaboração própria

Em 13 trechos de falas de Empregadores estes assinalaram como positivo o entendimento acerca da importância dos conhecimentos adquiridos por meio da participação no programa de aprendizagem, para a inserção dos jovens egressos no mercado de trabalho. Estas considerações positivas, estão associadas com as experiências advindas da atuação destes no programa, mesmo quando ocorrem dificuldades de adaptação, que podem ser vistas nas falas

E1: *“...e então tem jovens que eles têm influência, que tem atuação na área de nutrição, e tem outros que podem atuar junto com a área cultural, com a área de lazer, com a área educacional. Então isso se torna até um fator de decisão para eles e justamente incidir até na carreira profissional né, eu vejo dessa forma.”*

E3: *“Acredito que sim. É por conta dessa situação mesmo, eles já saem, é... Com essa, essa vivência, né? Então, acaba de uma certa forma, fazendo com que eles consigam se aprimorar da... dessas demandas de uma forma mais fácil.”*

Não houve registro de concepções de cunho Relativo pelos Empregadores e 01 Empregador destacou como negativo a relevância dos conhecimentos adquiridos pelos jovens para conseguirem um trabalho ou emprego, sinalizando aspectos da dimensão individual dos jovens como limitadora de desempenho.

A partir da observação de 11 enunciados de caráter Positivo, verifica-se que os Jovens se referiram positivamente à percepção da contribuição dos conhecimentos aprendidos, através da participação no programa de aprendizagem para a sua entrada no mercado de trabalho. Foram identificados nos conteúdos aspectos como a possibilidade de aplicação dos aprendizados em outros contextos, que compreendem desde a forma de comportar-se eticamente em ambientes de trabalho, relações interpessoais, atendimento ao público, gerenciamento de conflitos, bem como habilidades técnicas com ferramentas tecnológicas, que podem ser vistas nos trechos

J1: *“...antes de trabalhar com call center trabalhei na farmácia. E às vezes tinha muitos clientes estressados. Como sempre, né? E assim me ajudou bastante saber como lidar com o cliente, estar preparado para isso. Então para mim, tanto a parte do Senac quanto a parte do Sesc foram muito benéficas.”*

J4: *“...todo aquele aprendizado, tanto do, de formação do Senac, como o do período de aplicação no Sesc me servem até hoje, inclusive, foi a partir dele que eu fiz, cursei RH, a partir dele, trabalho até hoje na área.”*

Foram identificados 03 itens de aspectos Relativo nas falas dos Jovens, onde estes apontam a limitações dos requisitos fornecidos para conseguir ou movimentar-se em um trabalho a partir dos aprendizados em um programa de aprendizagem profissional. Estes propõem a necessidade de busca de fontes suplementares e maior autonomia para alcançar espaço e competências. Identificou-se 01 registro nos discursos dos Jovens com sentido Negativo, referindo-se a requisitos descritos como negativos para estes conseguirem ou movimentar-se em um trabalho a partir dos aprendizados em um programa de aprendizagem profissional, especificamente associados a pouca usabilidade ou inutilidade de eventuais

conteúdos aprendidos.

Sobre a compreensão acerca da relevância dos saberes obtidos pelos jovens egressos ao participarem do programa de aprendizagem para a entrada no mercado de trabalho, identificou-se 09 argumentos de cunho Positivo de Professores, que trouxeram em suas declarações a contribuição dos saberes para o desenvolvimento de competências como autoconfiança, autoestima, autonomia digital, sustentabilidade, bem como conhecimentos técnicos que abrem portas para a empregabilidade, o que leva a estes serem absorvidos por empresas ao concluírem o programa, aspectos estes que podem ser vistos nas passagens que seguem:

P1: *“Sim, com certeza. Independente do curso que ele está fazendo, isso abre a mente dele, porque, como eu falei anteriormente, a gente trabalha a questão do, da autoconfiança, autoestima, a questão do protagonismo, a questão de abrir um pouquinho mais a mente sobre as possibilidades, o poder que ele tem, a questão do empoderamento.”*

P5: *“Sim, com certeza. Porque assim, o que acontece na verdade, quando o jovem ele vem aqui para o Senac né, ele não vai aprender só da área profissional dele, é um curso extenso que tem diversos conhecimentos, que podem ampliar pra diversas áreas né, desde que esse jovem ele possa ser um empreendedor, ele possa investir, é outras habilidades também que eles aprendem dentro do curso né, como comunicação, como postura, como ética.”*

Não foram identificados tópicos de caráter Relativo ou Negativo nas manifestações dos Professores.

4.12 Discriminação

Refere-se a pressuposição acerca da ocorrência de discriminação em relação aos jovens

egressos do programa de aprendizagem.

Tabela 15

Direção e frequências de Discriminação

Discriminação	Empregadores	Jovens	Professores
Positivo	1	0	10
Relativo	0	0	0
Negativo	9	5	5

Fonte: Elaboração própria

No que diz respeito à identificação dos Empregadores de que jovens egressos do programa de aprendizagem sofrem discriminação no mercado de trabalho, observou-se 01 registro Positivo, associado a identificação de aspectos legais que mediam as contratações pelas empresas. Não houve registro de conteúdo nomeado como Relativo pelos Empregadores. Quanto à orientação Negativa, os Empregadores expressaram em 09 menções indicação de ausência de percepções sobre discriminação, apontadas nas falas:

E1: *“Até onde eu percebo não, porque inclusive nos tivemos aqui vários casos né, de egressos do programa de aprendizagem, que se destacaram no mercado de trabalho.”*

E2: *“Nesse contato nunca, nunca tive nenhum tipo de, de depoimento de é empregador se queixando de que o problema é que o menino veio de um, de um programa de jovem aprendiz.”*

E3: *“Não, eu não, nunca vi assim, nenhum relato e não, nunca tive nenhuma experiência desse tipo, então eu acredito que não. Não tenha nenhuma, nenhum preconceito, nenhum problema, não.”*

Os Jovens não mencionaram em seus discursos aspectos Positivo ou Relativo que indicassem ou relativizassem a ocorrência de discriminação por serem egressos de um programa de aprendizagem. Foram identificadas 05 manifestações de caráter Negativo na fala do Jovens, ou seja, não perceberam discriminação atrelada ao fato de serem egressos de programas de

aprendizagem no mercado de trabalho em que se encontram, vistos abaixo:

J3: *“Não, com certeza não. Eu acredito na verdade que é os egressos do programa tem, são até bem quistos.”*

J5: *“Não, não, acho que não há nenhum tipo de discriminação no meu mercado de trabalho atual, não.”*

Os Professores apresentaram em suas declarações 10 indicações do aspecto Positivo no tocante à ocorrência de discriminação em relação aos jovens egressos do programa de aprendizagem. Estes identificam a existência de preconceito em relação ao jovem aprendiz egresso, seja pelo desconhecimento do programa, seja pela expectativa de imaturidade dos jovens. Sentimentos como ciúme e preocupação por parte de outros trabalhadores com os postos de trabalho também são identificados. Enfatiza-se também o aspecto territorial na avaliação de preconceito. Alguns destes pontos podem ser ilustrados através dos trechos:

P1: *“Algumas pessoas acham que o jovem está em muito imaturo, mas o programa de aprendizagem ele traz essa maturidade.”*

P4: *“Existe, claro. No meu caso específico da ilha Itaparica é isso, é isso, é, é, é bem gritante.”*

P4: *“Há muita preocupação de que esses meninos venham tomar os seus lugares no trabalho.”*

Não há ocorrência de alegações do tipo Relativo nas falas dos Professores. Já os argumentos de sentido Negativo, foram apontados por 05 Professores em seus discursos, indicando a inexistência de percepção de discriminação, mas que ao contrário, percebe-se “abertura de portas” no mercado de trabalho para os jovens egressos.

4.13 Competências Fundamentais

Sinaliza elementos como conhecimentos, habilidades e atitudes - competências fundamentais - para a inserção dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado

de trabalho.

Tabela 16

Direção e frequências de Competências Fundamentais

Competências fundamentais	Empregadores	Jovens	Professores
Elementos	15	12	32

Fonte: Elaboração própria

Os Empregadores elencaram 15 elementos imprescindíveis para a inserção dos jovens egressos no mercado de trabalho, que partem de competências fundamentais relacionadas à atitude proativa, conhecimento prático e técnico, habilidade interpessoal, cumprimento de regras e atitude ética com o trabalho, que podem ser constatadas nos trechos:

E3: *“...a questão da pontualidade da responsabilidade, da gestão de conflitos, da experiência e da vivência da prática.”*

E5: *“...um bom nível de relacionamento interpessoal.”*

Na percepção dos Jovens destacaram-se 12 elementos substanciais para o seu ingresso em um trabalho ou emprego, ilustrando competências associadas às habilidades comunicacionais, de apresentação e interação social, bem como aquelas associadas a atitudes no trabalho como responsabilidade, dentre outras técnicas como utilizar softwares além das socioemocionais, identificadas nos enunciados que seguem:

J1: *“Eu acho que a questão da dicção é muito importante, você saber conversar, saber argumentar contra-argumentar, se posicionar e se apresentar, onde eu trabalho é muito importante.”*

J3: *“...habilidades técnicas de informática, pesam bastante nesse, nesse mercado.”*

J5: *“Então esses elementos, comunicação, assertividade, pragmatismo, determinação, resiliência, vários elementos.”*

Os Professores listaram 32 itens entre competências e habilidades fundamentais como autoconhecimento, lealdade tomada de decisões, colaboratividade, tolerância, respeito, diversidade, capacidade de trabalhar em equipe, cidadania, ética, conhecimento técnico e autonomia digital. Estes pontos podem ser encontrados nas falas:

P1: *“Nós trabalhamos com várias ferramentas tecnológicas, vários softwares, programas, aplicativos, e isso abre muito também a mente e isso vai agregando ao currículo dos jovens e conhecimento.”*

P5: *“Eu acredito que não só é a questão do domínio técnico né, mas principalmente essa parte socioemocional que eles trabalham, na questão da ética.”*

4.14 Elementos Dificultadores

Refere-se à pressuposição acerca da ocorrência de elementos que poderiam ter dificultado a entrada em um trabalho ou emprego de jovens egressos do programa de aprendizagem.

Tabela 17

Direção e frequências de Elementos Dificultadores

Elementos dificultadores	Empregadores	Professores
Positivo	21	20
Relativo	0	1
Negativo	0	9

Fonte: Elaboração própria

Identificou-se nos discursos dos Empregadores 21 menções de sentido Positivo, afirmando a existência de elementos que viriam a ter dificultado o acesso aos egressos do

programa de aprendizagem ao mercado de trabalho. Nos dados identificados, os sujeitos enfatizaram características dos jovens como interesse e disposição, por vezes associadas às características da idade, bem como aquelas associadas a habilidades interpessoais. Características como ética no trabalho, compromisso e horários também estão entre os aspectos preponderantes, exemplificadas nos trechos a seguir:

E1: *“Essa falta de desenvolvimento, de iniciativa, a falta de interesse.”*

E3: *“Essa coisa da adolescência muitas vezes dificulta um pouquinho. Porque ele passa por aquela experiência tão rigorosa de cumprir um horário determinado de não poder faltar, de não poder estar usando o celular, de ter que cumprir uma jornada de trabalho que depois ele pode dizer assim, “hã, eu não vou querer trabalhar mais tão cedo porque eu tenho que seguir muitas regras”. Isso talvez dificulte, né essa questão da maturidade mesmo.”*

E5: *“Faltam compromisso, é, falta de cumprimento de horário.”*

Ainda sobre os possíveis elementos que poderiam ter vindo a dificultar a entrada dos jovens egressos em um trabalho ou emprego, 20 enunciados dos Professores foram identificados como positivo, apontando para a existência de elementos dificultadores da empregabilidade dos jovens egressos.

Os desafios indicados estão relacionados a diferentes aspectos: psicológicos (vulnerabilidade emocional, psicopatologias etc.), familiares, financeiros (socioeconômicos), de saúde (como padrões de sono) e até mesmo a hábitos modernos como o uso de dispositivos móveis. Esses fatores podem resultar na falta de concentração e na ocorrência frequente de erros. Fatores como ética profissional, atrasos, faltas, postura, sigilo, dificuldades no trabalho

em equipe e nos relacionamentos interpessoais também são apresentados. A indicação aparece como obstáculo para a empregabilidade dos jovens egressos. Alguns destes elementos podem ser vistos nos trechos a seguir:

P1: “*Vulnerabilidade emocional, alguns jovens com depressão, síndrome do pânico, é, dificuldade de concentração, atrasos, de faltas, é falta de foco, falta de concentração, às vezes erros recorrentes, pode ser, podem ser alguns indicadores que atrapalha esse jovem.*”

P2: “*O relacionamento interpessoal e o trabalhar em equipe.*”

P3: “*A postura, a postura, ela dificulta.*”

Observou-se 01 aspecto tido como relativo nas assertivas dos Professores, no qual as dificuldades são relativizadas ao encarar que isso vai depender se o jovem irá corresponder ao conteúdo disponibilizado pela instituição educacional. Observa-se que 09 trechos dos discursos dos Professores direcionam para o aspecto Negativo, ou seja, apontam a inexistência de percepção de dificuldades.

4.15 Competências Necessárias

Sinaliza elementos como conhecimentos, habilidades e atitudes – competências - consideradas necessárias para os jovens egressos de um programa de aprendizagem exercerem sua profissão ou um trabalho.

Tabela 18

Direção e frequências de Competências Necessárias

Competências necessárias	Empregadores	Jovens	Professores
Elementos	20	20	21

Fonte: Elaboração própria

Os Empregadores levantaram em seus enunciados 20 elementos necessários para os jovens egressos de um programa de aprendizagem exercerem sua profissão ou um trabalho, como gostar do que se faz e ter compromisso e interesse com as atividades. A atitude proativa de autodesenvolver-se, estar conectado aos conhecimentos diversos, ao cenário atual dos processos da humanidade e ao mercado e economia aparece em destaque nas declarações do Empregadores. Habilidades técnicas, de planejamento, visão de futuro e conhecimento prático, também são pontuadas como necessárias. A ética no trabalho, pontualidade, responsabilidade e as habilidades relacionais e comunicacionais, também são trazidas pelos Empregadores. Algumas destas podem ser vistas abaixo:

E1: *“Primeiro de tudo gostar do que faz né, daquela profissão, daquela carreira que ele escolheu e querer se desenvolver, querer aprender sempre mais, querer estar antenado com o cenário atual, com o mercado, com as notícias. Tudo isso vai ser um diferencial para ele dentro da carreira com certeza né. Acho que justamente gostar daquilo que está fazendo, seja lá qual for a área de formação.”*

E5: *“Disponibilidade para o aprender, é pontualidade, frequência, responsabilidade, um bom relacionamento, uma boa comunicação, que isso também é importante. Conhecimentos na área de informática e dedicação, né, ao que se propõe fazer.”*

Quanto aos Jovens, foram elencados em seus discursos 20 elementos necessários para exercerem sua profissão ou um trabalho, associados às habilidades comunicacionais, de atenção e interação com o público, dentre outras de caráter técnico - como utilizar softwares, gerenciar documentos e procedimentos na área de informática, além de aspectos socioemocionais. Alguns

destes pontos podem ser vistos a seguir:

J1: “... *receptionar, atender pessoas, mediar, conflito, é. A questão da ética. E agilidade também, é proficiência. E a proatividade.*”

J3: “*Um conjunto de comunicação, de ética. É, além de habilidades técnicas.*”

Nas falas dos Professores foram identificados 21 elementos necessários aos jovens egressos para exercerem sua profissão ou um trabalho, estando estes associados às habilidades comunicacionais, de atenção e interação com o público, respeito, dentre outras técnicas - como utilizar softwares, gerenciar documentos e procedimentos na área de informática, além de aspectos socioemocionais, alguns destes trazidos a seguir:

P2: “*É pensar criticamente, trabalhar, colaborativamente, pensar de uma maneira sustentável, porque isso é fundamental na nossa atualidade, né? É... Ter domínio tecnológico. Ter autonomia digital, ele precisa saber lidar com a tecnologia. É... E ele precisa estar o tempo inteiro em qualificação, é uma, uma é formação continuada, precisa estar em formação continuada, porque o mercado de trabalho ele é muito exigente. Ele está o tempo inteiro em evolução.*”

P4: “... *comportamento, a postura, o respeito às instituições, o respeito a cultura organizacional da empresa é, o respeito ao trabalho em equipe. É, o respeito às diferenças, a diversidade, né.*”

A seguir, serão apresentadas as discussões dos resultados correspondentes às análises quantitativas e qualitativas, a partir das categorias do instrumento quantitativo, a saber: Mercado, Programas de Aprendizagem, Inserção, Oportunidades e Formação associadas às do

instrumento qualitativo que são: Preparo, Financiamento, Experiência comprovada, Dificuldades, Conhecimentos, Discriminação, Competências fundamentais, Elementos dificultadores e Competências necessárias, buscando relações que os mesmos venham a estabelecer entre si. A discussão e as análises serão realizadas por blocos e não por cada item detalhado, sendo que a interpretação e discussão destes dar-se-á pelos itens mais destacados acerca dos posicionamentos dos sujeitos, dentre outros aspectos.

5. DISCUSSÃO

5.1 Mercado

“Mercado” compreende as opções, ofertas, remuneração, restrições e outros aspectos relacionados à inserção, permanência e mobilidade em uma área profissional ou mercado de trabalho,

Dos itens que compõem “Mercado”, pode-se destacar “Na minha área, a maioria das opções de trabalho que são oferecidas vão além do emprego efetivo”, que obteve média 5,87 e desvio padrão 2,48. Esses dados relacionados a configurações diversas de formas de trabalho ou emprego podem ser corroborados através das respostas obtidas através do instrumento, que indicam que dos jovens egressos que responderam à questão “encontram-se desenvolvendo atividades laborais”, 22 informaram que atualmente estão em empregos formais, 05 autônomos, 01 empreendedor, 01 terceirizado e 17 estagiários. Os demais são 02 voluntários, 04 buscando emprego e 01 estudante.

Partindo da análise destes dados e da conjuntura socioeconômica, observa-se que a busca por um emprego tem uma duração muito maior entre os jovens e estes tendem a apresentar características precárias no que se refere ao salário, informalidade e estabilidade. Associado a isso, as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho desta população são escassas em virtude da insuficiência de experiências prévias, e, diante desta realidade, passam a aceitar postos de menor qualidade vislumbrando a possibilidade de experiências, resultando em uma

alta concentração de jovens no setor informal e em empregos precários, sendo grande parte destes vínculos empregatícios de curta duração, conduzindo-os novamente ao desemprego (Corseuil, 2019; Reis, 2015).

Outro item que se destaca é “As opções de trabalho na minha área profissional são caracterizadas por salários muito baixos”, com média 5,35 e desvio padrão 2,63. Aspectos desta baixa remuneração podem ser exemplificados através da resposta obtida através do instrumento à questão “encontram-se desenvolvendo atividades laborais remuneradas”, onde 25 participantes disseram que ganham até 1 salário-mínimo, 13 responderam receberem até 2 salários-mínimos, 07 entre três e quatro salários-mínimos e 01 participante mais de cinco salários-mínimos. Pode-se inferir inicialmente que o fato de as respostas apontarem para o recebimento por boa parte dos jovens de um salário mínimo, este aspecto também pode estar relacionado ao elevado número de participantes que desempenham a função de estagiários, 17, conforme apontado acima.

Observa-se também que os arranjos atuais de trabalho refletem desafios para o ingresso e manutenção destes jovens no mercado de trabalho, dada as precárias condições de trabalho, remuneração, expansão do trabalho informal e outros aspectos o que levam também à fragilização de vínculos sociais, direitos, proteção trabalhista dentre outros pontos, mesmo estes jovens possuindo níveis avançados de escolarização e qualificação (Druck, 2014; Franco et al., 2018; Gazier, 2006; Corseuil et al., 2019; OIT, 2020).

Estas informações apresentadas corroboram com os dados apreendidos a partir da análise do conteúdo das entrevistas no que concerne à “Dificuldades”, que se refere a percepção da existência de barreiras para a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho. A partir dos aspectos assinalados pelos jovens, há o entendimento da existência de dificuldades para o ingresso destes jovens egressos no mercado de trabalho, referidas por estes através de menções acerca dos obstáculos em conciliar trabalho, estudo e

outras esferas da vida, a dificuldade de inserção atribuída à exigência do mercado de trabalho de experiência mais específica na área em que pretendem ingressar, além dos estigmas atribuídos a pessoas jovens.

Já os dados dos Empregadores apontam para uma equiparação entre aspectos positivos e negativos acerca da existência de dificuldades, uma vez que a experiência de aprendizagem pode se afastar da prática diária nas organizações, devido à proteção dos jovens através de dispositivos legais que regulam a carga horária, tipo de atividade, formação, etc., ao mesmo tempo em que esta experiência pode vir a possibilitar que estes jovens ocupem um lugar de destaque ao ingressarem em um trabalho ou emprego.

Depreende-se também por meio das argumentações dos professores entrevistados, afirmações sobre a não existência de dificuldades para os jovens aprendizes, mas há uma prevalência de pontuações sobre a existência de obstáculos para os jovens ingressarem em um trabalho ou emprego ao término do programa de aprendizagem, relacionadas em sua maioria a aspectos individuais dos jovens, sejam psicológicos, familiares, financeiros, saúde, além de uso excessivo de tecnologias resultando em falhas e falta de concentração. A assiduidade, pontualidade, o sigilo e relacionamentos interpessoais são identificados também como dificultadores. Um aspecto externo, que também poderia vir a impactar negativamente no ingresso dos egressos, é a indicação às oportunidades.

De acordo com a análise das declarações dos professores, jovens e empregadores sobre a percepção de que os jovens egressos do programa de aprendizagem enfrentam dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho, apesar de serem identificados aspectos da não existência de dificuldades, sobressaíram-se os entendimentos acerca da prevalência de obstáculos, expressos nos enunciados das três categorias de entrevistados. Os Empregadores atribuem os empecilhos encontrados pelos jovens à questão da distância entre o programa e a vivência real nas empresas, tido que a aprendizagem é regulada por leis que protegem estes

jovens. Os jovens reiteram o fato de haver empecilhos, ao trazerem os desafios em conciliarem trabalho e outros aspectos de suas vivências, cobranças do mercado de trabalho por experiências mais especializadas na área desejada, juntamente à descrença das organizações por estes serem jovens. Já os professores relacionam grande parte das dificuldades a aspectos individuais dos jovens, como questões psicológicas, familiares, financeiras, de saúde, ou pelo uso excessivo de tecnologias, que resulta em falhas e falta de concentração. Faltas, atrasos, questões de confidencialidade e dificuldades nos relacionamentos interpessoais também são apontados como obstáculos, além das indicações, consideradas um aspecto externo que pode prejudicar a entrada dos egressos em um trabalho ou emprego.

Observa-se nos aspectos pontuados pelos jovens envolvendo as dificuldades enfrentadas, que estes reforçam ainda mais uma inserção precária no mercado de trabalho, considerando as adversidades enfrentadas como: desafios de conciliar trabalho, estudo e outros encargos, altos índices de desemprego, políticas públicas ineficientes, empregos insuficientes, pouca experiência profissional, transformações tecnológicas que aumentam as exigências por níveis de instrução, além da exigência de múltiplas competências, que podem dificultar sobretudo a entrada destes jovens no mercado de trabalho, e mais ainda os que se encontram em situações de maior vulnerabilidade (Antunes 2020; Barber-Madden & Saber, 2016; OIT, 2022; Reis, 2015; Schwandt & Von Wachter, 2019).

Quanto aos empregadores, aspectos relacionados às regras do programa criadas para uma proteção legal dos aprendizes, são considerados empecilhos, não considerando que a aprendizagem profissional se trata de uma forma específica de educação/formação, que associa o treinamento no local de trabalho e a formação teórica para competências e processos de trabalho bem definidos, sendo regulamentadas por lei, com base em contratos de trabalho, com pagamento compensatório e cobertura de proteção social (Corseuil et al., 2019; OIT, 2022; Souza, 2015).

Já os professores compreendem que estas dificuldades estão relacionadas diretamente com aspectos individuais dos jovens, ou seja, entendem que os recursos pessoais favoreceriam a empregabilidade, estando estes, dentro do modelo teórico, relacionados ao capital humano, que compreende elementos como a formação, conhecimentos prévios, competências profissionais, características individuais, experiência, dentre outros aspectos endógenos como facilitadores da empregabilidade (Botero, 2019; Dacre Pool & Sewell, 2007; Forrier et al., 2018; Fugate et al., 2004; Hillage e Pollard 1998; Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006; Williams et al., 2015)..

Estes dados apresentados refletem a situação atual dos mercados de trabalho, onde a grande disputa e a escassez de vagas vêm tornando estes espaços ainda mais inchados e competitivos, levando à prática de vínculos mais frágeis e salários mais baixos. Tendo em vista que os dados da pesquisa apontam que o programa de aprendizagem estudado é composto em sua maioria por mulheres que se declaram negras, observa-se aspectos relacionados a uma manutenção das classes baixas em lugares de subemprego, e que apesar do programa de aprendizagem contribuir para a entrada destes jovens no mercado de trabalho, o mesmo não implica necessariamente em garantia de modificação da situação social destes, tendo em vista os cargos e os baixos salários recebidos observados nos dados, que podem levar à reprodução da lógica capitalista e a redução de possibilidades de mudanças de classe.

5.2 Programas de Aprendizagem

“Programas de Aprendizagem” diz respeito reputação atribuída à instituição formadora e empregadora responsáveis pelo desenvolvimento das atividades teóricas e práticas do programa de aprendizagem profissional, previstas na Lei 10.097/2000 e desenvolvidas pelos jovens aprendizes contratados.

Dentro de “Programas de Aprendizagem”, o item “Os egressos do programa de aprendizagem profissional têm uma reputação muito boa no mercado de trabalho” com média

7,25 e desvio padrão 1,99, e o item “O prestígio do programa de aprendizagem profissional do qual participei é fundamental quando se trata de conseguir um bom emprego” com média 6,99 e desvio padrão 2,17, apresentaram uma relevância significativa.

A partir da análise das entrevistas aplicadas aos sujeitos envolvidos no programa de aprendizagem profissional, podemos ilustrar a relação entre o prestígio do programa de aprendizagem no mercado de trabalho à categoria “Discriminação”, que se trata da pressuposição acerca da ocorrência de discriminação em relação aos jovens egressos do programa de aprendizagem. Os resultados apontam para o fato de que os jovens participantes não percebem discriminação no mercado de trabalho pelo fato destes serem egressos de um programa de aprendizagem. Na percepção dos empregadores, em sua maioria, também não foram identificados aspectos que evidenciem discriminação de egressos de um programa de aprendizagem no mercado de trabalho. Os professores trazem a constatação da existência de discriminação destes jovens no mercado de trabalho, associada ao desconhecimento do programa por parte dos empregadores e pelo estigma de imaturidade atribuído pela sociedade às pessoas jovens. Uma parte dos enunciados de professores, trazem em seu discurso a não existência de discriminação. Assim, percebe-se uma prevalência de elementos que se referem à não ocorrência de discriminação em relação aos jovens egressos do programa de aprendizagem, que pode estar relacionada ao prestígio do programa de aprendizagem estudado e a boa reputação dos egressos deste no mercado de trabalho.

Os programas de aprendizagem também estão associados à dimensão socioeconômica, cultural e política, reforçando a compreensão de que a empregabilidade pode ser compreendida a partir de uma conjuntura que envolve todos estes contextos. Intervenções nesta dimensão, possibilitam a expansão do sistema de oportunidades de trabalho, estando os programas de aprendizagem dentro das políticas públicas de inclusão social e estímulo à empregabilidade, programas de qualificação/desenvolvimento profissional e de incentivo à aquisição do primeiro

emprego a partir da prática econômica, intervenção do governo e dos formuladores de políticas públicas (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Holmes, 2013; Lindsay et al., 2007; McQuaid et al., 2005; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Riascos, 2012; Sin & Neave, 2014; Thijssen et al., 2008).

Por outro lado, no caso dos Professores, observa-se que o preconceito em relação aos jovens após o término do programa de aprendizagem, e se dá devido à falta de informação sobre o programa de aprendizagem, associado ao mito acerca da imaturidade e inexperiência de jovens. Além disso, observa-se o receio e a apreensão por parte de outros funcionários em relação às possíveis substituições de seus postos de trabalho por egressos do programa. A partir destas impressões trazidas pelos professores destes aspectos, que mesmo externos ao programa de aprendizagem trazem impactos para os jovens, é importante destacar os desafios para uma inserção promissora no mercado de trabalho enfrentado pelos jovens, onde mesmo em épocas em que a economia e o mercado de trabalho estão aquecidos são impactados pela falta de informações sobre o potencial de produtividade de um trabalhador jovem, o que torna a contratação menos atrativa porque esta não pode ser deduzida de diversas experiências anteriores. Portanto, os jovens sofrem impactos ainda mais intensos e duradouros em conjunturas de recessão com processos mais seletivos em termos de educação e experiência. (Corseuil et al., 2019, 2021; Gonzalez, 2009; Reis, 2015).

Observa-se que apesar dos dados apontarem para a inexistência ou baixa possibilidade de discriminação dos jovens egressos no mercado de trabalho, e, conseqüentemente, a boa reputação do programa de aprendizagem apontada pelos respondentes, o preparo que este proporciona aos jovens é considerado relativo, a partir da observação de aspectos da categoria obtida na análise de conteúdo das entrevistas semiestruturadas, denominada “Preparo”, que compreende à percepção sobre o quanto os jovens estão preparados para começarem a trabalhar em uma área profissional ao completarem o programa de aprendizagem profissional.

As percepções dos jovens acerca de estarem preparados para ingressarem no mercado de trabalho após a finalização do programa de aprendizagem enfocam paralelamente aspectos positivos, relativos e negativos, tendo estes últimos um registro em maior número. Isso pode indicar que apesar destes indivíduos considerarem-se instrumentalizados, ainda assim existem aspectos do programa como a prática, a carga horária, oportunidades e incentivos que são insuficientes, dificultando uma efetiva preparação.

A percepção dos Empregadores sobre o quanto os jovens estão preparados para começarem a trabalhar em uma área profissional ao completarem o programa de aprendizagem profissional, perpassam pela relativização deste possível preparo e estão focadas, em sua maior parte, na dimensão individual, tida como variável fundamental para o alcance de desempenhos satisfatórios. Nos pontos levantados pelos Professores, nota-se um equilíbrio entre afirmações positivas e relativas que reforçam a existência de um preparo, mas com ressalvas deste não ser integral e específico, englobando aspectos mais generalistas.

Assim, a partir da percepção dos sujeitos envolvidos na pesquisa, nota-se que nas alegações dos Empregadores o preparo dos jovens é relativizado, sendo atribuídos a estes de forma individual a responsabilidade por sua formação, conhecimentos prévios, competências para o trabalho, atributos pessoais, experiências, dentre outros. Estes aspectos perpassam pela dimensão individual de empregabilidade e são denominados capital humano por diversos autores (Botero, 2019; Dacre Pool & Sewell, 2007; Forrier et al., 2018; Fugate et al., 2004; Hillage e Pollard 1998; Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006; Williams et al., 2015).

Observa-se no discurso dos Jovens o equilíbrio entre os aspectos Positivos, Relativos e Negativos e nas falas dos Professores a presença de aspectos Positivos e Relativos acerca da efetividade do preparo. Isso pode indicar que, apesar da instrumentalização destes indivíduos para a entrada no mercado de trabalho após a conclusão do programa, ainda existem aspectos como a prática, a carga horária, o viés generalista e a insuficiência de oportunidades e incentivos

que dificultam uma efetiva preparação. Os pontos referentes a carga horária e o viés generalista do programa levantados pelos sujeitos, envolve principalmente aspectos que deveriam ser proporcionados pela instituição formadora, que encontra-se dentro da dimensão institucional da educação e dos dispositivos de formação, onde a empregabilidade é vista como responsabilidade social das instituições de qualificação que precisam estar atentas às demandas do contexto apontadas, e identificar as principais competências para o trabalho, promovendo a articulação de currículos e a aplicação de técnicas pedagógicas de forma a adaptar-se ao fenômeno da empregabilidade (Alves 2017; Barrow et al., 2010; Boden & Nedeva, 2010; Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Green et al., 2009; Mccowan, 2015; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Storen e Aamodt 2010).

Neste caso observa-se também aspectos da dimensão organizacional e das relações de trabalho, onde a empregabilidade é concebida como consequência de processos, critérios e práticas de recursos humanos que afetam a relação pessoa-trabalho para responder à ordem social, que compreendem as formas de atração, desenvolvimento e retenção de pessoas, de forma a compreender as lacunas entre as demandas das organizações e as condições de preparação e desenvolvimento de pessoas no mundo do trabalho. Assim, aspectos apontados pelos Jovens e Professores como a necessidade de prática e a insuficiência de oportunidades e incentivos, poderiam ser desenvolvidos pela empresa de forma a possibilitar a competitividade destes jovens no mercado de trabalho, levando a um equilíbrio entre os objetivos organizacionais e as necessidades das pessoas de desenvolvimento, empregabilidade e carreira. (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Forrier et al., 2015; Guilbert et al., 2015; Nauta et al., 2009; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Rothwell & Rothwell, 2017; Thijssen et al., 2008).

É importante ressaltar que estando resolvida a formalização da primeira oportunidade laboral, não é garantia que tal sujeito estivesse formado e pronto aos desafios latentes do mundo

do trabalho, tendo em vista que esta política pode não estar sendo cumprida de forma igualitária no país, uma vez que as organizações de trabalho a desconhecem ou até mesmo negam-se a cumpri-la, seja por insuficiência de fiscalização ou a ineficiência das autuações (Miranda & Brettas, 2023).

Isso reforça também o fato de a menor média em “Programas de Aprendizagem” ter sido atribuída ao item do instrumento “Apoio institucional do programa de aprendizagem (Instituição Formadora e Empresa Contratante) na procura de emprego” com média 5,56 e desvio padrão 3,12, corroborando com a percepção dos jovens de que não há no programa de aprendizagem mecanismos que os auxiliem na busca de oportunidades de trabalho ou emprego ao seu término. Tendo em vista que o programa de aprendizagem possui um período restrito de no máximo dois anos, ele dificulta um planejamento a longo prazo, pois não fornece garantias de uma possível retenção do jovem pela empresa ao término do seu contrato. Uma forma de possibilitar esta reinserção passaria pela criação de ações como a retenção destes jovens dentro da própria organização, visando uma continuidade do trabalho, a realização pela entidade formadora de ações que visem a recolocação destes e até mesmo a alocação de recursos pelo Estado em prol desta reinserção, uma vez que o programa investe, qualifica, possibilita a prática, mas não assegura o retorno destes jovens para o mercado de trabalho.

5.3 Inserção

“Inserção” compreende as experiências, aprendizados, redes de contatos, dentre outros aspectos que possibilitaram a inserção dos sujeitos no mercado de trabalho. Em “Inserção” podemos destacar os itens com as maiores médias e desvio padrão que foram: “Experiência de trabalho anterior em áreas relevantes para a minha área profissional” com $M = 7,05$ e $DP = 2,54$ e “Contatos, redes e relacionamentos sociais.” com $M = 6,77$ e $DP = 2,75$ respectivamente. Estes aspectos podem indicar que a experiência comprovada e o *network* destes jovens egressos do programa de aprendizagem foram importantes para a entrada no mercado de trabalho.

Podemos associar o item do questionário “Experiência de trabalho anterior em áreas relevantes para a minha área profissional” com a categoria “Experiencia comprovada”, obtida através da análise do conteúdo das entrevistas, indicando a relação entre experiência comprovada associada com a participação dos jovens aprendizes no programa de aprendizagem e sua entrada no mercado de trabalho. No relato dos jovens entrevistados prevaleceram afirmações acerca do impacto positivo da experiência comprovada após a participação no programa. Estes relatos associam-se à influência da experiência do programa de aprendizagem para acesso destes a regimes de trabalhos formais, a oportunidades de participação em processos seletivos e até mesmo à variabilidade de setores que experimentam durante o contrato de trabalho.

Prevalecem aspectos positivos também nas falas dos empregadores que acreditam que a experiência formal registrada dos jovens egressos contribuí para que eles entrem no mercado de trabalho, além destes serem bem-vistos pelas organizações contratantes. Os pontos levantados nas percepções dos Professores direcionam possíveis associações entre experiência comprovada e a entrada de jovens egressos em um trabalho ou emprego, tendo em vista que conseguem trazer fatos que ilustram esta relação, apontando situações concretas de alcance de empregos e mudança comportamental dos próprios jovens, além de feedbacks das organizações.

Assim, na análise das afirmações dos Jovens, Empregadores e Professores acerca da experiência comprovada registrada contribuir para que os aprendizes egressos entrem no mercado de trabalho, prevaleceu a presença do sentido Positivo, associado a aspectos como o fato destes jovens terem uma boa reputação e visibilidade frente às empresas contratantes, de oportunizar à participação em processos seletivos e possibilitar o acesso a empregos formais que demandam experiência anterior. Outros pontos como a possibilidade de uma familiaridade com diversos setores e áreas, desenvolvimento de competências, dentre outros aspectos também foram levantados.

Estas impressões associam-se ao fato da aprendizagem profissional se manifestar como uma oportunidade em que há fortes indícios de benefícios para a trajetória profissional do jovem a médio prazo, tendo em vista os impactos desse programa na melhoria da empregabilidade com chances de conseguir empregos duradouros, além da redução da rotatividade de funcionários que ingressaram no primeiro emprego em grandes empresas. Isso reforça a ideia de que os contratos de aprendizagem podem levar a empregos mais sólidos, servindo como um trampolim para posições permanentes quando comparados a outros empregos temporários (Autor e Houseman, 2010; Booth et al., 2002; Corseuil et al., 2019, 2021; Ichino et al., 2008; Berton et al., 2011; Picchio e Staffolani, 2017).

Cabe ressaltar que em relação ao ingresso no mercado de trabalho após a experiência de aprendizagem profissional, todos os entrevistados relataram estar trabalhando em empregos formais. Assim, a partir dos resultados encontrados associados à “Inserção” podemos observar que diante de um cenário de precarização das políticas públicas, que estão situadas na dimensão do modelo multidimensional de empregabilidade utilizado neste estudo, que alude às condições de ordem socioeconômica, cultural e política, a aprendizagem profissional têm um papel fundamental para a geração de oportunidades e para a melhoria das condições destes jovens, seja em termos de educação, formação profissional ou inserção e participação no mercado de trabalho (OIT, 2022), existindo também evidências de que os contratos temporários que fornecem treinamento têm maior probabilidade de levar a empregos permanentes (Picchio e Staffolani, 2019; Berton et al., 2011).

Ainda em “Inserção”, destaca-se o item “Contatos, redes e relacionamentos sociais” que obteve média 6,77 e desvio padrão 2,75. Neste item, foi apontado pelos jovens a relevância dos contatos, redes e relacionamentos sociais para a inserção destes no mercado de trabalho, através do *networking*, que pode se dar entre empregadores, colegas da empresa, instituição formadora e entre os próprios jovens. Não foram observadas características associadas ao item mencionado

nas categorias obtidas através da análise de conteúdo, assim, para ilustrar aspectos da relevância dos contatos, redes e relacionamentos sociais para os jovens egressos entrevistados, optou-se por exemplificá-lo através de trechos de algumas respostas dos participantes às perguntas da entrevista, abaixo apresentadas:

J.4: *“É quando, quando, durante o, a esse período em que eu fui jovem aprendiz, fiz muitas amizades no Senac que inclusive se estendem até hoje. Então é, tenho contato com essas pessoas e, por exemplo, tem um colega que, quando ele ingressou no, no programa de aprendiz, ele descobriu que, que se identificava com a área de TI. Hoje, ele atua na área de TI, inclusive ele presta serviço para a empresa que eu trabalho.”*

P3: *“Então essa, essa percepção de mundo do que querem fazer para a vida, de como eles se sentiram na prática, de como foram as relações deles com outras pessoas de diversas idades, de condições socioeconômicas diferentes”.*

P1: *“Então, nesses momentos, o jovem tem a oportunidade de partilhar conhecimento com outros colegas de outras empresas diferentes e outras áreas, é adquirindo, enriquecendo mais ainda o seu conhecimento.”*

P3: *“Quando o jovem, adentra a instituição, é, quando ele ainda não, não participa, não participou, ainda não teve nenhum emprego, nenhuma experiência, nenhuma vivência no mercado de trabalho. Ele, aqui com a, não só com a contribuição, né dos, dos conteúdos programáticos, mas também a troca de experiência entre si, a vivência deles eles, ele, passam a ter uma postura diferenciada,*

eles passam a se perceber de uma forma diferente em relação a esse momento de transição deles, né.”

Isso pode trazer a perspectiva de que a aprendizagem profissional pode ser um espaço de construção de redes de relacionamentos, tanto em prol de trocas de informações, conhecimentos, experiências e aprendizados, quanto como forma de colaboração recíproca, a fim de estreitar e potencializar as oportunidades de busca, inserção e movimentação no mercado de trabalho.

Outro aspecto que chama atenção em “Inserção”, são os itens, “Gerenciar outros idiomas me ajudou a ter mais opções de trabalho com média 4,39 e desvio padrão 3,16 e “Experiência internacional e intercultural (intercâmbio, estágios, domínio de outros idiomas etc.) apresentando média 4,44 e desvio padrão 3,17, ambos abaixo da média geral de “Inserção” e significativamente abaixo dos itens com maiores médias e desvio padrão já mencionados.

Isso pode apontar para o fato de que o acesso à outras línguas e a internacionalização, possibilitadas por meio de intercâmbios, estágios internacionais, domínio de outros idiomas etc., não aparecem como alternativas para os jovens aprendizes dentro do programa de aprendizagem profissional estudado. Este ponto possibilita a reflexão da necessidade de fomento por parte do programa de aprendizagem, tanto da empresa empregadora, quanto da instituição formadora, do financiamento de ações e capacitações mais alinhadas à realidade atual do mercado de trabalho, que demanda além do conhecimento de outras línguas e culturas, o acesso e o domínio de tecnologias.

5.4 Oportunidade

“Oportunidade” engloba as ofertas e opções de trabalho, emprego e formação complementar na área profissional dos indivíduos. No que tange à “Oportunidade”, podemos destacar o item “As opções de trabalho na minha área profissional caracterizam-se por serem muito competitivas”, que obteve média 7,08 e desvio padrão 2,10. Ainda em “Oportunidade”,

outro item relevante foi “Em geral, considero que existem muitas ofertas de emprego na minha área profissional”, com média 6,02 e desvio padrão 2,53.

Podemos observar nos itens acima, que apresentaram as médias mais expressivas dentro de “Oportunidade”, que apesar das opções de trabalho serem caracterizadas como “muito competitivas” pelos respondentes, também são trazidos por estes elementos que indicam a existência de muitas ofertas de emprego em sua área profissional. Podemos atribuir esta competitividade às transformações no mundo e nas organizações, que comprometeram a ideia de garantia e segurança no trabalho ou emprego, bem como a probabilidade de obtê-lo, em meio a condições de imprevisibilidade nas relações de trabalho.

Estas modificações conduzem à ampliação da disputa entre os trabalhadores, que precisam apresentar especialização, competências, habilidades, títulos, conhecimento e desenvolvimento, como estratégias competitivas para se destacarem em meio à instabilidade da demanda de serviço, possibilitando assim seu acesso, continuidade e movimentação no mercado de trabalho (Botero et al., 2020; De Vos et al., 2021; Gazier, 2006; Retería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Rothwell & Rothwell, 2017; Tomlinson, 2017).

Na caracterização ocupacional dos participantes por tempo desempregado observa-se que aproximadamente 84,03% dos participantes ficaram menos de 12 meses desempregados ou sem trabalho involuntariamente desde o término do programa de aprendizagem profissional, o que indica que a experiência no programa pode vir a ter acelerado o surgimento de oportunidades, proporcionado a inserção destes no mercado de trabalho após a conclusão do programa.

No que diz respeito a quantidade de ofertas ou opções de trabalho ou emprego, nas quais os jovens egressos de um programa de aprendizagem receberam no último ano e escolheram ou decidiram aceitar, observa-se através das respostas à enquete que cerca de 86,3% receberam até quatro ofertas de emprego no último ano, o que indica a possível relevância do programa de

aprendizagem, no que se refere à ampliação na quantidade de ofertas de emprego recebidas em meio à competitividade do mercado de trabalho. No que se refere aos jovens entrevistados, todos os cinco entrevistados afirmaram estarem trabalhando atualmente em empregos formais.

Segundo os dados mais recentes recopilados pela Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2021), a taxa média de desemprego de jovens teria atingido 23,8% no primeiro trimestre de 2021, o nível mais alto registrado desde que esta média começou a ser elaborada no ano de 2006 e, dada a lenta recuperação dos mercados de trabalho, as políticas de fomento ao emprego ainda são muito pertinentes, e o desafio é avançar tanto na criação de novos empregos quanto para evitar a destruição das atuais fontes de emprego (OIT 2021).

A empregabilidade de jovens no mundo do trabalho atualmente é uma questão crucial, tendo em conta que esta população representa a principal parcela de garantia da manutenção do sistema previdenciários dos países e ao mesmo tempo representa uma parcela com um dos maiores índices de desemprego entre a população. Assim, os dados apontam que os participantes do estudo tiveram uma quantidade de ofertas de emprego bastante significativa, e que mesmo em meio ao desemprego, os jovens aprendizes egressos do programa de aprendizagem profissional se inseriram rapidamente no mercado de trabalho.

Estabelecendo uma relação com o item “Na região onde me encontro, existem bastante ofertas de formação complementar na área profissional em que atuo”, com $M = 5,65$ e $DP = 2,62$ com “Financiamento”, que compreende a existência de financiamentos, atividades de atualização na área profissional, ou em outras áreas, para jovens aprendizes oferecidas pelo programa de aprendizagem, observou-se a preponderância das percepções positivas dos jovens acerca do financiamento, atividades de atualização na área profissional, ou em outras áreas oportunizadas pelo programa de aprendizagem profissional. Observa-se que este entendimento está atrelado não necessariamente à existência de financiamentos ou investimentos, mas pelas experiências e aprendizados possibilitados pelo programa.

Quanto aos Professores, suas afirmações apontam para a existência de incentivo financeiro e atualizações para desenvolvimento integral dos jovens aprendizes, enfatizando que este ocorre dentro da própria instituição de ensino, sem afirmar diretamente a presença de financiamentos e atualizações paralelas ao que já está proposto no programa de aprendizagem.

Os Empregadores não identificam subsídios financeiros, ou ações de desenvolvimento profissional ou integral voltados para os jovens na organização, atribuindo, em alguns casos, este papel às instituições responsáveis pelo processo de formação teórica dos jovens. Isto pode ocorrer devido às empresas acreditarem que a carga teórica oferecida pela instituição formadora por si só já seja suficiente ou até mesmo pela visão das empresas de adesão ao programa de aprendizagem unicamente por este ser obrigatório e estar passível de sanções legais, não atentando para a dimensão organizacional e das relações de trabalho do modelo de empregabilidade, que preconiza que as metas da empresa precisam estar alinhada às necessidades individuais de crescimento dos sujeitos (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Forrier et al., 2015; Guilbert et al., 2015; Nauta et al., 2009; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Rothwell & Rothwell, 2017; Thijssen et al., 2008)..

Já nos aspectos trazidos nas falas dos Jovens e Professores entrevistados acerca do Financiamento, nota-se em suas alegações a preponderância das percepções positivas dos jovens acerca do financiamento, atividades de atualização na área profissional, ou em outras áreas oportunizadas pelo programa de aprendizagem profissional, onde ambos compreendem que o programa por si só já se trata de um investimento para os jovens. Observa-se no caso dos jovens que o entendimento deste conceito não depende estritamente da presença de financiamentos ou investimentos, mas sim das vivências e conhecimentos que o programa em si mesmo proporciona. As afirmações do Professores indicam a presença de ações de aprimoramento visando o desenvolvimento completo dos jovens aprendizes, ressaltando que isso acontece dentro da estrutura do programa de aprendizagem e no próprio ambiente

educacional da entidade formadora a qual pertencem, sem mencionar explicitamente a existência de financiamentos, atualização e melhorias adicionais além do que já está previsto no escopo programa de aprendizagem.

5.5 Busca

A “Busca” enfoca as relações, mecanismos, habilidades, recursos, perspectivas pessoais, relacionais e psicológicas que os indivíduos utilizam para administrar a própria empregabilidade.

Em “Busca”, que se baseia na identificação a nível individual dos objetivos profissionais e empenho para o alcance destes, o item “Identifico onde quero me projetar profissionalmente, e faço o necessário para alcançá-lo.” alcançou bastante expressividade apresentando média 8,07 e desvio padrão 1,57. Ainda dentro de “Busca”, destaca-se também o item “Habilidades interpessoais (qualidade humana, comunicação, trabalho em equipe, orientação para o serviço, etc.)” que obteve média 8,06 e desvio padrão 1,55.

Sabe-se que o desafio de uma inserção promissora no mercado de trabalho enfrentado pelos jovens é difícil até mesmo em períodos em que a atividade econômica e, conseqüentemente, o mercado de trabalho estão aquecidos. A assimetria de informação sobre a produtividade potencial de um trabalhador jovem torna a contratação mais arriscada e, assim, menos atrativa, já que não pode ser inferida a partir de experiências anteriores. Portanto, em conjunturas de recessão, com processos mais seletivos em termos de educação e experiência, os jovens não só sofrem impactos intensos como também duradouros (Corseuil et al., 2019; Gonzalez, 2009; Reis, 2015;).

Em meio a este cenário, podemos perceber através dos dados obtidos no questionário, que dentre os respondentes 86,8% encontram-se desenvolvendo atividades laborais remuneradas. No que se referem às entrevistas, todos os participantes relataram estarem trabalhando em empregos formais, ratificando o alcance da projeção profissional deles, o que

reforça a ideia de que os mecanismos de busca utilizados pelos jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional, possibilitaram inserção deles no mercado de trabalho.

Na análise dos enunciados dos participantes da pesquisa, estes foram indagados acerca das ‘Competências fundamentais’, ou seja, elementos, conhecimentos, habilidades e atitudes, para a inserção dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho. Na percepção dos Jovens destacaram-se elementos substanciais para o seu ingresso em um trabalho ou emprego, ilustrando competências associadas a habilidades comunicacionais, de apresentação e interação social, bem como aquelas associadas a atitudes no trabalho como responsabilidade, dentre outras competências técnicas, como utilizar softwares, além das socioemocionais identificadas nos enunciados. Os Empregadores elencaram 15 elementos imprescindíveis para a inserção dos jovens egressos no mercado de trabalho, que partem de competências fundamentais relacionadas à atitude proativa, conhecimento prático e técnico, habilidade interpessoal, cumprimento de regras e atitude ética com o trabalho. Os Professores listaram itens entre competências e habilidades fundamentais como autoconhecimento, lealdade tomada de decisões, colaboratividade, tolerância, respeito, diversidade, capacidade de trabalhar em equipe, cidadania, ética, conhecimento técnico e autonomia digital.

Esses dados podem ser associados à categoria “Busca”, que envolve as relações, mecanismos, habilidades, recursos, perspectivas pessoais, relacionais e psicológicas que os sujeitos utilizam para administrar a própria empregabilidade. Os participantes mencionaram em seus discursos, competências sociais, comportamentais, interpessoais, práticas e técnicas, que sinalizam para o capital humano, além da presença de elementos associados ao capital psicológico, que compreende características como a identidade, inteligência emocional, confiança pessoal, flexibilidade, adaptabilidade, bem como a capacidade de criar estratégias que possibilitem a inclusão em um trabalho ou emprego, capitais estes que fazem parte da dimensão individual do modelo de aprendizagem (Dacre- Pool & Sewell, 2007; Fugate &

Kinicki, 2008; Williams et al., 2015).

Também foram perguntados aos jovens, empregadores e professores quais seriam os elementos, conhecimentos, habilidades e atitudes – competências - consideradas necessárias para os jovens egressos de um programa de aprendizagem exercerem sua profissão ou um trabalho, que compreendem a categoria “Competências necessárias”.

Em seus discursos os jovens elencaram elementos necessários para exercerem sua profissão ou um trabalho, associados às habilidades comunicacionais, de atenção e interação com o público, dentre outras de caráter técnico - como utilizar softwares, gerenciar documentos e procedimentos na área de informática, além de aspectos socioemocionais. Os Empregadores levantaram em seus enunciados elementos necessários para os jovens egressos de um programa de aprendizagem exercerem sua profissão ou um trabalho, como gostar do que se faz e ter compromisso e interesse com as atividades. A atitude proativa de autodesenvolver-se, estar conectado aos conhecimentos diversos, ao cenário atual dos processos da humanidade e ao mercado e economia, aparece em destaque nas declarações do Empregadores. Habilidades técnicas, de planejamento, visão de futuro e conhecimento prático, também são pontuadas como necessárias. A ética no trabalho, pontualidade, responsabilidade e as habilidades relacionais e comunicacionais, também são trazidas pelos Empregadores. Nas falas dos Professores foram identificados elementos necessários aos jovens egressos para exercerem sua profissão ou um trabalho, estando estes associados às habilidades comunicacionais, de atenção e interação com o público, dentre outras técnicas - como utilizar softwares, gerenciar documentos e procedimentos na área de informática, além de aspectos socioemocionais.

Os aspectos apontados pelas três classes de participantes focaram em elementos individuais, que perpassam pelo capital humano e capital psicológico, associados à dimensão individual. Nota-se que em grande parte dos discursos que, a partir do momento em que o jovem já adquiriu a primeira experiência formal de trabalho, é transferido ao mesmo uma parcela

significativa de responsabilidade por ações que levem à sua empregabilidade, inclusive na percepção dos próprios jovens egressos, desconsiderando o papel do contexto e dos atores sociais - Estado, organizações, dispositivos de formação, etc., - com seus papéis e posições específicas para a promoção da empregabilidade destes jovens. Desta forma, para que este programa conquiste o nível esperado, vários agentes devem trabalhar em conjunto para atingir determinado fim (Magalhães & Granja, 2021; Miranda & Brettas, 2023).

Ainda com relação à “Busca”, foram perguntados aos empregadores e professores se estes pressupõem a ocorrência de elementos que poderiam ter dificultado a entrada em um trabalho ou emprego de jovens egressos do programa de aprendizagem, compreendendo este questionamento à categoria “Dificuldades relativas às competências”. Os Empregadores em seus discursos, trouxeram apenas elementos que atestam a existência de empecilhos para o ingresso de aprendizes egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho, prevalecendo a existência de elementos relacionados mais uma vez à dimensão individual do modelo de empregabilidade. Apesar da ocorrência de manifestações de professores acerca da inexistência de elementos que dificultam a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho, observa-se que grande parte destes identificam elementos que dificultam, prevalecendo também a existência de elementos relacionados ao capital humano e social, presentes na dimensão individual do modelo de empregabilidade.

A partir destas perspectivas constata-se que os elementos levantados pelos empregadores e professores, no que tange aos fatores que dificultam a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem, perpassam pelas características individuais dos aprendizes egressos, correspondendo mais uma vez à dimensão individual do modelo de pesquisa, que evidencia a responsabilidade do indivíduo pela inserção, manutenção e movimentação no mercado de trabalho, uma vez que consideram aspectos endógenos dos jovens como promotores de possíveis dificuldades para a empregabilidade destes.

Na dimensão individual, é atribuída aos indivíduos a responsabilidade pela sua empregabilidade, tendo estes que se adaptarem e reinventarem para dar conta do seu autodesenvolvimento, autodeterminação, da autogestão da carreira, autoeficácia, de suas redes de interação e grupos de referência, tendo em vista a necessidade de serem flexíveis, se reinventarem e ganharem visibilidade no mundo do trabalho (Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Dacre Pool & Sewell, 2007; Forrier et al., 2018; Fugate et al., 2004; Hillage e Pollard 1998; McQuaid et al., 2005; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Rothwell & Arnold, 2007; Thijssen et al., 2008; Tomlinson, 2017).

Nota-se neste ponto a desconsideração dos fatores relacionados à própria organização de trabalho, à instituição formadora ou até mesmo da própria política pública promovida pelo Estado, tendo em vista que a empregabilidade deveria ser uma preocupação permanente, passível de ações e engajamento por parte de todos estes atores.

5.6 Formação

“Formação” contempla os aspectos referentes a formação complementar e do programa de aprendizagem obtida pelos sujeitos. Nesta, observa-se que o item “Formação complementar (cursos de atualização, cursos técnicos, cursos de pós-graduação etc.)” obteve uma relevância considerável apresentando média 7,52 e desvio padrão 2,32.

Por meio da aplicação do instrumento quantitativo, destaca-se que quanto a escolaridade, 69% dos respondentes indicavam possuir graduação ou graduação tecnológica. Já 10,3% afirmam possuir curso de especialização e 2,4% informam possuir curso de mestrado. A partir destes dados, pressupõe-se que o papel da formação vai além do programa de aprendizagem trazendo impactos relacionados à escolaridade, tendo em vista que os participantes deram continuidade aos estudos, em sua maioria ao ensino superior, após o término do programa de aprendizagem profissional.

Ainda em “Formação” destaca-se o item “Estou satisfeito com a formação que recebi

no programa de aprendizagem profissional que obteve média 6,44 e desvio padrão 3,21. A formação está associada à dimensão institucional da educação e dos dispositivos de formação, onde a empregabilidade é vista como responsabilidade social das Instituições de Ensino Superior ou de qualificação técnica, incumbidas de estarem atentas às exigências do mundo do trabalho, viabilizando a produtividade e a formação de pessoas aptas a responder a estas demandas do contexto que articulam a educação, a economia e o mundo da educação. Nesta perspectiva, a empregabilidade aparece como parâmetro para mensurar principalmente o impacto, legitimidade, relevância e qualidade das instituições de ensino, tendo estas que estarem atentas às demandas do contexto e identificarem as principais competências para o trabalho, promovendo a articulação de currículos, a formação de professores, e a aplicação de técnicas pedagógicas e avaliativas para o aperfeiçoamento destas competências, de forma a adaptar estas ao fenômeno da empregabilidade (Alves 2017; Barrow et al., 2010; Boden & Nedeva, 2010; Botero & Rentería, 2019; Botero et al., 2020; Green et al., 2009; Mccowan, 2015; Rentería & Malvezzi, 2008; Rentería, 2019; Storen e Aamodt 2010).

No instrumento qualitativo aspectos da “Formação” aparece na categoria “Conhecimentos”, que se refere a percepção sobre a contribuição dos conhecimentos aprendidos através da participação no programa de aprendizagem, para a entrada dos jovens egressos no mercado de trabalho.

A partir dos dados coletados nos discursos dos jovens, observa-se a existência de aspectos de cunho relativo acerca de uma efetividade na contribuição dos conhecimentos adquiridos no programa de aprendizagem para a inserção, movimentação e manutenção dos jovens no mercado de trabalho, uma vez que estes conhecimentos são considerados limitados, sendo necessário para estes a busca outros caminhos para o alcance de novos conhecimentos e desenvolvimento de outros repertórios. Por outro lado, percebe-se o predomínio de tendências dos jovens a apontarem para a existência de uma efetiva contribuição dos conhecimentos

aprendidos no programa para a empregabilidade, uma vez que são assinaladas possibilidades de aplicação dos conhecimentos em outras esferas, além de competências relacionadas à ética no trabalho, relacionamentos interpessoais, gerenciamento de conflitos e habilidades na utilização de ferramentas tecnológicas.

As crenças dos Empregadores perpassam pelo entendimento de que os conhecimentos adquiridos pelos jovens ao longo do programa de aprendizagem, bem como as experiências e vivências compartilhadas por estes, contribuem positivamente para a entrada deles no mercado de trabalho, uma vez que estes possibilitam que alcancem direcionamento de carreira, entendimento do funcionamento de uma organização, desenvolvimento de relações interpessoais, conhecimentos técnicos, dentre outros aspectos.

Através destas manifestações dos sujeitos, podemos compreender que ainda que alguns os jovens relativizem pontos como as limitações dos conhecimentos adquiridos, apontando para a necessidade de uma busca por estes através de outros caminhos para o autodesenvolvimento e oportunidades, grande parte dos aspectos trazidos nos discursos dos personagens, implicam no entendimento de que os conhecimentos adquiridos no programa de aprendizagem pelos jovens egressos contribuem para a empregabilidade destes. Esta contribuição compreende aspectos como habilidades e competências, experiências e vivências compartilhadas, direcionamento profissional, vivência em um ambiente organizacional, desenvolvimento de conexões e relacionamentos interpessoais, conhecimentos técnicos, ética no ambiente de trabalho, gestão de conflitos, confiança, autoestima, autonomia digital, sustentabilidade e habilidades em tecnologia.

Os professores ponderam positivamente o conhecimento desenvolvido pelos jovens egressos no programa de aprendizagem, e acreditam que estes sejam facilitadores para o alcance de um trabalho ou emprego. Destacam que estes saberes auxiliam no desenvolvimento de competências como autoconfiança, autoestima, autonomia digital, sustentabilidade, bem como

proporcionam fundamentos para a obtenção de conhecimentos técnicos que auxiliam na empregabilidade, levando-os a serem contratados pelas organizações ao finalizarem o contrato de aprendizagem.

Este entendimento dos sujeitos acerca do impacto dos conhecimentos adquiridos pelos jovens egressos ao participarem de um programa de aprendizagem perpassam pelas dimensões socioeconômica, cultural e política; educacional; organizacional e individual do modelo da pesquisa, uma vez que a aprendizagem, ao ser executada dentro dos moldes previstos em legislação, apresenta-se como um dispositivo de confiança mútua contribuindo para a colaboração entre as partes interessadas - aprendizes, empregadores, governos e instituições formadoras, possibilitando também aos jovens a sua socialização no mundo do trabalho, sendo também uma forma na qual os mesmos consigam identificar noções de direitos e deveres em uma relação de trabalho (Almeida e Packard, 2018; Corseuil et al., 2019; Ibararán et al., 2014; Marin, 2006; Parey, 2016; Reis, 2015).

Nesta perspectiva, é possível identificar a satisfação dos jovens egressos com a formação recebida no programa de aprendizagem profissional, considerando-se preparados para começarem a trabalhar em sua área profissional após a conclusão do mesmo, evidenciando que a qualificação para o trabalho oferecida pelos dispositivos de formação relacionados à aprendizagem profissional, possibilitou o desenvolvimento de competências e habilidades destes jovens para aceder, mobilizar-se e sustentar-se no mercado de trabalho.

Associado a isto, identificamos também outro fator significativo, uma vez que o aprendiz que finaliza o contrato de aprendizagem no Brasil recebe um certificado de qualificação profissional que pode ser reconhecido no mercado de trabalho (Acemoglu e Pischke, 2001), apresentando indícios de que os contratos temporários que fornecem treinamento podem levar ao alcance de empregos permanentes (Picchio e Staffolani, 2019; Berton et al., 2011).

Identifica-se, como forma de aprimoramento da formação e certificação dos jovens, a instauração de mudanças que perpassam pela possibilidade do curso superior de graduação, de educação profissional técnica e a graduação tecnológica virem a ser reconhecidos como atividades teóricas do contrato de aprendizagem profissional, tendo em vista que na atualidade os aprendizes já desenvolvem uma vasta carga horária teórica estabelecida em legislação (mínimo de 600 horas), para obtenção de um certificado de conclusão de um curso de assistente administrativo (no caso específico do programa pesquisado). Esta possibilidade de formação técnica, tecnológica ou superior, além de funcionar como um direcionamento de carreira, viria a possibilitar uma mudança social, em termos de obtenção de futuras oportunidades de trabalho qualificado e, conseqüentemente, com melhores salários proporcionadas pelo ensino especializado.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou apresentar a contribuição de uma abordagem multidimensional para a compreensão do fenômeno da empregabilidade de jovens, dado que visou estimar a empregabilidade de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional. A análise deste modelo de compreensão da empregabilidade é essencial, tendo em vista a possibilidade de ampliação das pesquisas sobre esse grupo de trabalhadores com base em discussões em relação às políticas públicas, macroeconômicas e de formação, visando ações que englobem o crescimento do emprego digno, buscando assim estimular a empregabilidade dos jovens em posições que possam assegurar oportunidades dignas e propícias, que contribuam para a inclusão produtiva destes com todas as suas habilidades e competências (OIT, 2012).

Foi possível identificar a preponderância de um foco dos participantes na dimensão individual da empregabilidade, onde é atribuída aos jovens a responsabilidade pela sua empregabilidade. Assim, a relevância deste estudo compreende a percepção contemporânea da empregabilidade como fenômeno multidimensional que não se esgota, por ser um conceito que abarca as relações de inclusão social através do trabalho, buscando romper um modelo, localizado predominantemente no nível individual, a fim de considerar o contexto e os atores sociais com seus papéis e posições específicas, neste caso, o contexto de jovens que participaram de programas de aprendizagem profissional.

Assim, o presente estudo possibilitou a apresentação dos impactos da política pública de aprendizagem profissional em um programa de aprendizagem específico e como esta contribuiu para os jovens aprendizes egressos se posicionarem frente à busca, oportunidades, formação e inserção no mercado de trabalho, possibilitando a inclusão produtiva destes. Associado a isto, foi possível observar a percepção dos atores envolvidos nesta política acerca das características e particularidades relacionadas a mesma.

O estudo também possibilitou a tradução de um instrumento internacional de

mensuração da empregabilidade de egressos do ensino superior, bem como a adaptação deste para o contexto de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional no Brasil. Nesse sentido a pesquisa apresenta limitações, uma vez que, apesar do questionário de ter sido adaptado (teoricamente, linguisticamente e culturalmente), não foi possível a sua validação. A verificação da estabilidade fatorial do instrumento não pode ser realizada em função do quantitativo de participantes (N=126), ser considerado insuficiente para a condução da análise fatorial. Desta forma, fazem-se necessários estudos futuros para avaliar as propriedades psicométricas do instrumento para o público e contexto específicos.

O modelo teórico se aplica à discussão, mas percebe-se nas vivências dos sujeitos da pesquisa, que existem peculiaridades nessa experiência, que compreendem aspectos de ordem territorial, implicando em diferenças entre as expectativas e necessidades dos indivíduos oriundos de distintos locais, que apresentam diferentes aspectos culturais e sociais em relação à dimensão organizacional do programa de aprendizagem.

A agenda futura de pesquisa deve prezar por mais investigações sobre a empregabilidade de jovens aprendizes em um contexto mais amplo de programas de aprendizagem, buscando compreender o fenômeno no contexto de outras instituições de aprendizagem profissional e outras organizações de trabalho.

As contribuições do presente estudo residem, sobretudo na visualização da função social do programa de aprendizagem, que além de possibilitar uma renda e ser uma porta de entrada dos jovens para o mercado de trabalho formal com possibilidade de vivência prática nas organizações, apresentam a possibilidade dos jovens exercerem a cidadania através da compreensão de direitos e deveres, com oportunidade de descobertas sobre carreira, escolhas, formação acadêmica, conhecimento técnico e prático do trabalho, além de convívio intergeracional, visando o desenvolvimento pessoal neste momento de transição para a vida profissional.

Outro fator importante reside na constatação da escassez de estudos que apontem qual a efetiva contribuição dos programas de aprendizagem profissional para a empregabilidade de jovens, bem como a carência de dados acerca do desenvolvimento de atividades produtivas, formações, inserção no mercado de trabalho formal ou informal, tempo médio de inserção, dentre outras informações sobre estes jovens.

Compreende-se também que o programa possui sérias limitações, uma vez que tendo prazo limite de duração, no máximo dois anos, não apresenta alternativas concretas para os jovens, em termos de preparação, financiamento, subsídio, formação ou intermediação da empregabilidade após o programa, uma vez que a legislação não fomenta qualquer prática de retenção pelas empresas, intermediação de uma reinserção pelas instituições formadoras nem qualquer outra forma de auxílio por parte do Estado para estes jovens egressos.

Observa-se também a necessidade de uma maior atenção para que o programa de aprendizagem profissional não reproduza o papel de uma política que leve à manutenção das classes baixas em lugares de subemprego, uma vez que o recorte do presente estudo destaca que o programa contempla mulheres negras em sua maioria, que mesmo após a participação no programa se mantêm em situações sociais em que ainda recebem salários baixos e ocupam cargos incompatíveis com a sua formação. O programa além de auxiliar a entrada no mercado de trabalho, precisa favorecer uma melhora na situação social, assim, sugere-se que a formação se dê por meio de cursos técnicos, tecnológicos ou de nível superior, bem como a inclusão da possibilidade do estudo de línguas, intercâmbios e de novas tecnologias, estando os formuladores de políticas, organizações e instituições formadoras atentos às necessidades do mercado de trabalho e sobretudo dos sujeitos.

REFERENCIAS

- Acemoglu, D., & Pischke, J.-S. (2001). Changes in the wage structure, family income, and children's education. *European Economic Review*, 45(4–6), 890–904. [https://doi.org/10.1016/s0014-2921\(01\)00115-5](https://doi.org/10.1016/s0014-2921(01)00115-5)
- Adam, D., Atfield, G., & Green, A. E. (2017). What works? Policies for employability in cities. *Urban Studies (Edinburgh, Scotland)*, 54(5), 1162–1177. <https://doi.org/10.1177/0042098015625021>
- Almeida, R., Packard, T., (2018). Skills and Jobs in Brazil. World Bank Publications The World Bank.
- Alves, G. (2017). Graduate's Learning Across Educational and Professional Settings: Outlining an Approach. In: Tomlinson, M. & Holmes. (Eds.) Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate (pp.171-194). Palgrave. Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7_2
- Antunes, R. (2008). Desenhando a nova morfologia do trabalho: As múltiplas formas de degradação do trabalho. *Revista crítica de ciências sociais*, 83, 19–34. <https://doi.org/10.4000/rccs.431>
- Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. Boitempo.
- Antunes, R. (2020). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. Boitempo.
- Antunes, R. (2021). Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Cortez.
- Autor, D. H., & Houseman, S. N. (2010). Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from “work first”. *American Economic Journal. Applied Economics*, 2(3), 96–128. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.96>
- Barber-Madden, R. & Saber, B. (2016). A situação dos jovens no mundo. In: Barber-Madden, R & Santos, T. (Orgs.). *A juventude brasileira em contexto atual e em cenário futuro*. (pp. 17-39). Universidade de Brasília http://www.unfpa.org.br/Arquivos/livro_juventude.pdf.
- Bardin, L. (2016). Análise de conteúdo. Edições 70.
- Barrow, R., Behr, C., Deacy, S., Mchardy, F., & Tempest, K. (2010). Embedding Employability into a Classics Curriculum. *Arts and Humanities in Higher Education*, 9(3), 339–352. <https://doi.org/10.1177/1474022209350294>
- Berton, F., Devicienti, F., & Pacelli, L. (2011). Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee. *International Journal of Manpower*, 32(8), 879–899. <https://doi.org/10.1108/01437721111181651>
- Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., Zimmermann, K. (2013). Youth unemployment and vocational training. *Found. Trends Microecon.* 9 (1–2), 1–157. <https://docs.iza.org/dp6890.pdf>
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. In J. M. Blanch (Orgs.). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos* (pp. 19-148). UOC.

- Blanch, J. M. (2014). La juventud NINI, un agujero negro psicosocial. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 14(4), 355-366.
<http://psic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n4/v14n4a03.pdf>
- Boden, R. & Nedeava, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate 'employability'. *Journal of Education Policy*, 25(1), 37-54.
<http://doi.org/10.1080/02680930903349489>
- Booth, A. L., Dolado, J. J., & Frank, J. (2002). Symposium on Temporary Work: Introduction. *The Economic Journal*, 112(480), F181-F188.
<http://www.jstor.org/stable/798371>
- Botero, J. (2019). Empleabilidad del profesorado universitario: Un fenómeno multidimensional del mundo del trabajo. [Tesis de doctorado en Psicología. Universidad del Valle. Colombia].
https://www.researchgate.net/publication/354199012_Empleabilidad-Profesorado-Universitario-Multidimensionalidad-Fenomeno-de-Trabajo
- Botero, J., & Rentería, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario: Una revisión de la última década. *Athenea Digital Revista de pensamiento e investigación social*, 19(3), 1-27. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2140>
- Botero, J., Rentería, E., & Malvezzi, S. (2020). Dinámicas contextuales, recursos individuales y empleabilidad: El caso del profesorado universitario. *Psicoperspectivas*, 19(1).
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol19-issue1-fulltext-1741>
- Buiar, C.J. & Garcia, N.M.D. (2008). Lei do Jovem Aprendiz: as séries metódicas e suas implicações na formação técnico-profissional do trabalhador. In: I Seminário Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, 1, Belo Horizonte- MG. Anais do I SENEPT. Belo Horizonte: CEFET, 2008.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258-284.
<http://doi.org/10.1108/03090590810871379>
- Corseuil, C. H. L., Franca, M. P., & Poloponsky, K. (2020). A Inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. *Novos Estudos CEBRAP*, 39(3), 501-520. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030003>
- Corseuil, C. H., Foguel, M. N., & Gonzaga, G. (2019). Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: Evidence from Brazilian matched employer-employee data. *Labour Economics*, 57, 177-194. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.02.002>
- Costa, S. D. M. & Paiva, K. C. M. (2021). Juventude e Trabalho: um Estudo Bibliométrico com Pesquisas Brasileiras sobre Jovens Aprendizes. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 1-17.
<http://hig.unihorizontes.br/index.php/Hig/article/view/110>
- Creswell, J. W. (2010). Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277-289.
<https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475>
- Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. (1943). Aprova a Consolidação das Leis do trabalho. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm.
- Decreto-Lei nº 9579, de 22 de novembro de 2018. (2018). Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e ao Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm.
- Decreto-Lei nº 11.061, de 4 de maio de 2022. (2022). Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e o Decreto nº 10.905, de 20 de dezembro de 2021, para dispor sobre o direito à profissionalização de adolescentes e jovens por meio de programas de aprendizagem profissional. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11061.htm
- Decreto-Lei nº 11.496 de 19 de abril de 2023. (2023) Dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e o Fórum Nacional de Microcrédito. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20232026/2023/Decreto/D11496.htm#art51
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567–589. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0333>
- Druck, G. [TV UFBA conecta] (2014, junho 30). Graça Druck discute o "Mundo do Trabalho". [Vídeo]. https://www.youtube.com/watch?v=-n_3hInB0P0
- Eichhorst, W., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., Zimmermann, K., (2015). A road map to vocational education and training in industrialized countries. *Ind. Labor Relat. Rev.* 68 (2), pp. 314–337. <https://doi.org/10.1177/0019793914564963>
- E-encuesta.com (2023). <https://encuesta.com/>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2003.002414>
- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56–64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>
- Franco, D. S., Magalhães, A. F., Paiva, K. C. M. de, & Saraiva, L. A. S. (2018). Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de

- jovens trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 43–61.
<https://doi.org/10.5752/p.1984-6606.2017v17n48p43-61>
- Franco, T., Druck, G., & Seligmann-Silva, E. (2010). As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35 (122), 229–248. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572010000200006>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gazier B. (2001) Employability: The complexity of a policy notion. In P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapègne, & U. Walwei (Eds.) *Employability: From Theory to Practice*. New Brunswick, Transaction Publishers.
- Gazier, B. (2006). Promoting employability in the context of globalisation in the EU and Japan. In 11th EU-Japan Symposium, European Commission, Japanese Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan Institute for Labour Policy and Training, Brussels, Belgium, 20-21.
- Gonzalez, R. (2009). “Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída?”. In: J. A. Castro., L. M. Aquino; C. Andrade (orgs.). *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Ipea.
<https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9094/1/Juventude%20e%20pol%C3%ADticas%20sociais%20no%20Brasil.pdf>
- Green, W., Hammer, S., & Star, C. (2009). Facing up to the challenge: why is it so hard to develop graduate attributes? *Higher Education Research & Development*, 28(1), 17–29. <https://doi.org/10.1080/07294360802444339>
- Guilbert, L., Bernaud, J.L., Gouvernet, B. & Rossier, J. (2015). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69–89. <http://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Haasler, S. R. (2013). Employability skills and the notion of “self”. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 233–243. <http://doi.org/10.1111/ijtd.12012>
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*. 85(107). 83–84. https://www.researchgate.net/profile/Jim-Hillage/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis/links/0c96052b01b541c139000000/Employability-Developing-a-framework-for-policy-analysis.pdf
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554.
<http://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
- Ibarrarán, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J.M., García, B., (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: evidence from a randomized evaluation design. *IZA J. Labor Dev.* 3 (10), pp. 1–24. <https://doi.org/10.1186/2193-9020-3-10>

- Ichino, A., Mealli, F., Nannicini, T., (2008). *From temporary help jobs to permanent employment: what can we learn from matching estimators and their sensitivity?* *Journal of Applied Econometrics*, 23 (3), 305–327. <https://www.jstor.org/stable/25144550>
- Jahoda, M. (1987). *Emprego y desempleo: Un análisis sociopsicológico*. Madrid: Ediciones Morata.
- Lei n. 12.852, de 5 de agosto de 2013. (2013). Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm.
- Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. (2000). Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm.
- Lewin, K (1973). *Princípios de psicologia topológica*. Culturix.
- Lindsay, C., McQuaid, R. & Dutton, M. (2007). New Approaches to Employability in the UK: Combining ‘Human Capital Development’ and ‘Work First’ Strategies? *Journal of Social Policy*, 36(04), 539. <http://doi.org/10.1017/S0047279407001171>
- Magalhães, C. R. & Granja, E. M. S (2021). Programa de aprendizagem e suas implicações ao acesso e continuidade no mercado de trabalho: um estudo com jovens aprendizes. *Revista de psicologia*, 15(540), 73-91. <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/download/2865/4621/11720>
- Marin, J. O. B. (2006). *Trabalho infantil: necessidade, valor e exclusão social*. Brasília: Plano Editora.
- Mccowan, T. (2015). Should universities promote employability? *Theory and Research in Education*, 13(3), 267–285. <http://doi.org/10.1177/1477878515598060>
- McQuaid, R. W. & Lindsay, C. D. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. <http://doi.org/10.1080/0042098042000316100>
- Minayo, M.C.S (2014). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Hucitec.
- Ministério do Trabalho e Emprego (2021). *Boletim da Aprendizagem Profissional*. MTE <http://www.mds.gov.br>
- Miranda, A.B.P., & Brettas, A.C.F. (2023). Narrativas protagonizadas pelo jovem aprendiz: uma revisão das publicações em periódicos [2017/2022]. *Revista observatório de la economia latinoamericana*, 21(12) 25598-25614. <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/2246/1742>
- Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., Dam, K. & Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251. <http://doi.org/10.1348/096317908X320147>
- Navarro, V. L., Maciel, R. H. & Matos, T. G. R. (2018). A questão do trabalho no Brasil: uma perspectiva histórica a partir do Desenvolvimento industrial. In Coutinho, M. C. Bernardo, M. H. & Sato, L. (Orgs). *Psicologia Social do Trabalho*. Petropolis: Vozes. (pp. 26-54).

- Offe, C. (1991). Trabalho & Sociedade: Problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho. Tempo Brasileiro.
- OIT. (2012). Overview of apprenticeship systems and issues: ILO contribution to the G20 task force on employment. Technical Report.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2283123
- OIT. (2020). Desemprego, informalidade e desocupação afetam jovens na América Latina e no Caribe. Tendências Globais para o Emprego Juvenil 2020.
https://www.ilo.org/brasilianoticias/WCMS_738633/lang--pt/index.htm
- OIT. (2021). OIT Brasília > Notícias > Crise do emprego juvenil: desarmando a bomba-relógio ativada pela pandemia.
https://www.ilo.org/brasilianoticias/WCMS_816644/lang--pt/index.htm
- OIT. (2022). OIT Brasília > Temas > Emprego Juvenil > Aprendizagem.
https://www.ilo.org/brasilianoticias/WCMS_618424/lang--pt/index.htm
- Parey, M., (2016). Vocational Schooling Versus Apprenticeship Training: Evidence from Vacancy Data. Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2016: Demographischer Wandel - Session: *Labor Markets and Institutions*, F20-V1.
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/145655/1/VfS_2016_pid_6604.pdf
- Paulino, D. S. (2016). Os significados do trabalho para jovens nem-nem e suas estratégias de inserção no mercado de trabalho. [Dissertação de Mestrado em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil].
<https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/21624?mode=full>
- Peixoto, A. de L. A.; Janissek, J., & Aguiar, C. V. N. (2015). Autopercepção de Empregabilidade. In: K. Puente-Palacios; A de L. A. Peixoto. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia*. (pp. 175-186). Artmed Editora.
- Picchio, M. & Staffolani, S., (2019.) Does apprenticeship improve job opportunities? A regression discontinuity approach. *Empirical Economics*, 56(1), 23-60.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00181-017-1350-2>
- Reis, M.C. (2015). Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. *Rev. Brasileira Econ.* 69 (1), 125–143. <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20150006>
- Rentería, E. (2021). Construcción y validación de un instrumento de medición de la empleabilidad profesional en Colombia. [Em processo de registro de reserva de uso e de direitos de autor na Universidad Dell Vale na Colômbia]. No prelo
- Rentería, E. (2019). Psicología(s) organizacional(es) y del (de los) trabajo(s): Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción. Programa Editorial Universidad Del Valle. <https://doi.org/10.2307/j.ctv15pjzc4>
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200002&lng=pt&tlng=es.
- Rentería, E., García, E., Malvezzi, S. & Botero, J. (2018). Informe Técnico final de proyecto: Empleabilidad: Inserción y movilidad en el mercado de trabajo de profesionales recién egresados de la universidad del valle: sede Cali y sedes regionales 2013 – 2017.

- Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle.
<https://doi.org/10.25100/peu.634>
- Rentería, E.; García, E.; Malvezzi, S. & Botero, J. (2022). Empleabilidad profesional: Inserción y movilidad em mercados de trabajo de egresados (as) de la Universidad Del Valle. Programa Editorial da Universidad del Valle.
- Riascos, W. A. (2012). Trabajo: inclusión y exclusión. Aproximación a los discursos y posicionamientos de representantes de sectores sociales. [Disertación de Maestría en Psicología. Universidad del Valle. Colombia].
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/18fb732f-8725-4098-8e71-2362ceea0f>
- Rothwell, A. & Rothwell, F. (2017). Graduate Employability: A Critical Oversight. In: Tomlinson, M. & Holmes. (Eds.), *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*, 41-64. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7_2
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. <http://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Schwandt, H. & Von Wachter, T. (2019) “Unlucky Cohorts: Estimating the Long-Term Effects of Entering the Labor Market in a Recession in Large Cross Sectional Data Sets”. *Journal of Labor Economics*, 37(1), 161-198. <http://www.nber.org/papers/w25141>
- SENA (Serviço Nacional de Aprendizagem). (2024) SENA > Inicio > SENA. Quiénes somos. <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>
- Silva Junior, L. A., & Leão, M. B. C. (2018). O software Atlas.ti como recurso para a análise de conteúdo: analisando a robótica no Ensino de Ciências em teses brasileiras. *Ciência & Educação (Bauru)*, 24(3), 715–728. <https://doi.org/10.1590/1516-731320180030011>
- Sin, C. & Neave, G. (2014). Employability deconstructed: perceptions of Bologna stakeholders. *Studies in Higher Education*, 41(8), 1447–1462.
<http://doi.org/10.1080/03075ali079.2014.977859>
- Souza, J. P. de. (2015). Apontamentos históricos da educação profissional brasileira: a Lei de Aprendizagem nº10.097/2000 e suas influências. *Revista HISTEDBR On-Line*, 15(63), 45–63. <https://doi.org/10.20396/rho.v15i63.8641171>
- Storen, L. A., & Aamodt, P. (2010). The quity of higher education and the employability of graduates. *Quality in Higher Education*, 16(3), 297–313.
<http://doi.org/10.1080/13538322.2010.506726>
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B. I., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability - Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.<https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Tholen, G. (2013). What can research into graduate employability tell us about agency and structure? *British Journal of Sociology of Education*, 36(5), 766–784.
<http://doi.org/10.1080/01425692.2013.847782>
- Tomlinson, M. (2017). Introduction: Graduate Employability in Context: Charting a Complex, Contested and Multi-Faceted Policy and Research Field. In: M. Tomlinson. & L. Holmes. (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*, (pp.1-40). https://doi.org/10.1057/978-1-137-57168-7_1

- Tribalistas. (2017). *Trabalivre [Música]*. Tribalistas. Universal Music.
- Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 156–164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.009>
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., ... van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability - definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 42*(1), 71–9. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3531>
- Villar, M.C.O; Mourão, L. (2018). Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um Estudo Quase-Experimental. *Trends in Psychology, 26*(4), 1999-2014. <https://doi.org/10.9788/tp2018.4-11pt>
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work, 1*–25. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2015.1102210>
- Wolter, S., Ryan, P., (2011). Apprenticeship. In: *Handbook of the Economics of Education*, vol.3. Elsevier, 521–576. Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work, 1*–25. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13639080.2015.1102210>

APÊNDICE 1

TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO (TCLE)

Olá, meu nome é Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sou mestranda responsável pela pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, que tem por objetivo investigar a empregabilidade de jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem profissional, sob orientação do Professor Dr. Erico Rentería Pérez.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio de um questionário online, com duração média de 10 minutos.

Para participar é necessário ter sido egresso do Programa de Aprendizagem Profissional (Jovem Aprendiz) do Sesc Bahia e ter entre 18 e 29 anos de idade. Sua participação será voluntária, e as respostas serão tratadas de forma confidencial e anônima para fins de pesquisa. Agradecemos desde já a sua disponibilidade para responder o questionário.

Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.

1. Por gentileza, leia com atenção o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e caso aceite participar do estudo, este documento será emitido em duas vias assinadas por você e pelo pesquisador, e você receberá uma cópia assinada do mesmo por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na última pergunta do questionário. É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

1. 1. Esse questionário* faz parte de uma investigação da linha de Pesquisa Indivíduo e Trabalho: Processos Micro Organizacionais, Psicologia Organizacional e do Trabalho, do Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI da Universidade Federal da Bahia, e compõe a pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, realizada pela mestranda Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sob orientação do professor Dr. Erico Rentería Pérez (UFBA).

O estudo que conta com a coparticipação do Sesc - Administração Regional no Estado da Bahia e do Senac - Administração Regional no Estado da Bahia, tem como objetivo investigar em que medida a participação de jovens em programas de aprendizagem profissional traz implicações para a empregabilidade, a partir da perspectiva dos jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em uma empresa de grande porte, seus empregadores e professores das instituições formadoras.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio do preenchimento de um questionário online (Plataforma E-enquesta.com), com duração média de 10 minutos.

2. A participação é voluntária e não haverá nenhum tipo de pagamento ou gratificação financeira por esta. Você tem total liberdade para não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa ou para retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo. Caso queira entrar em contato com Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, responsável pela pesquisa, isto poderá ser feito no endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia, CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

3. Os procedimentos nessa pesquisa obedecem aos Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme as Resoluções n. 510/2016 e n. 466/2012 do Conselho Nacional de

Saúde, bem como do Ofício 02/2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Os procedimentos utilizados oferecem riscos mínimos para o participante como desconforto, cansaço ou dano emocional associados à lembrança de alguns eventos diante da temática abordada. Como medida para minimizar estes riscos, será garantido, além do sigilo em relação às suas respostas, o acesso a uma plataforma online especializada em coleta de dados, possibilitando um maior conforto e perspectiva mais humanizada, visando obtenção de informações, apenas no que diz respeito àquelas necessárias para a pesquisa, sendo garantido ainda, no caso em que a participação desperte algum desconforto, que possa parar de responder a qualquer momento.

Caso se sinta incomodado (a) em decorrência da pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, no endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia, CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br, que lhe dará toda a assistência e acompanhamento necessário para a resolução de eventos adversos, caso ocorram, incluindo aqui encaminhamento médico, psicológico, ou de outra ordem, se necessário, durante ou mesmo após conclusão da pesquisa. Você pode pleitear junto ao pesquisador responsável, o ressarcimento de possíveis despesas decorrentes de sua participação na pesquisa. Você também tem o direito de pleitear indenização a que tenha direito, em caso de danos decorrentes de sua participação na pesquisa.

Por se tratar de pesquisa em ambiente virtual (envolve a utilização da internet, e-mails, WhatsApp, formulários disponibilizados por programas etc.) existem riscos característicos deste ambiente, como vazamento de informações, dentre outros riscos em função das limitações das tecnologias utilizadas, ocorrendo limitações da pesquisadora para assegurar total confidencialidade e potencial risco de violação de dados dos participantes. Para minimizar estes riscos, a pesquisadora responsável utilizará plataforma especializada para este tipo de pesquisa

(E-encuesta) e fará o download imediato dos registros e dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", tendo acesso aos dados apenas os envolvidos com a pesquisa.

4. Confidencialidade: todas as informações coletadas nesse estudo são estritamente sigilosas e confidenciais. O aceite do Termo de Consentimento Livre Esclarecido é uma condição para participação na pesquisa. As respostas ao questionário não serão identificadas com o seu nome. Apenas membros do grupo de pesquisa terão conhecimentos dos dados. Após o período de 5 anos, os dados serão destruídos. Também será garantido o anonimato e preservação da imagem da instituição.

5. Benefícios: ao contribuir com esta pesquisa você não deverá ter nenhum benefício direto, mas esperamos que os resultados do estudo possibilitem apresentar aos formuladores de políticas públicas, Estado, sociedade, organizações, Academia e para os jovens, de que forma estes programas de inclusão produtiva através do trabalho impactam na empregabilidade de um grupo objetivo como o escolhido.

6. Pagamento: você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Concordo em participar do presente estudo, bem como autorizo a utilização dos dados fornecidos para fins dessa pesquisa e publicações associadas a ela. Entendo que todo o material desta pesquisa será mantido em sigilo sob a guarda da pesquisadora responsável por este estudo, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia – PPGPSI da Universidade Federal da Bahia. Caso queira entrar em contato com a pesquisadora responsável Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, poderá ser feito no endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia, CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFBA (CEPIPS), que poderá ser contatado no endereço Rua Aristides Novis, Campus São Lázaro, 197, Federação, CEP 40.170-055, Salvador, Bahia; Tel. (71)3283-6457, cepips@ufba.br

Se você concorda com os termos deste estudo e deseja participar, clique na guia "Seguinte" no canto inferior direito desta tela para acesso ao conteúdo do questionário.

Esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será emitido em duas vias assinadas por você e pelo pesquisador, e você receberá uma cópia assinada do mesmo por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na última pergunta do questionário. É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

Assinatura do pesquisador

Assinatura do participante

*Tradução e adaptação autorizada do instrumento “Medição da Empregabilidade Profissional de Graduados Universitários” de Aitoria de Rentería et al., (2018). Grupo de Pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho - Universidad del Valle - Colombia.

APÊNDICE 2

ROTEIRO TEMÁTICO DE ENTREVISTA JOVENS APRENDIZES EGRESSOS DE UM PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Olá, meu nome é Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sou mestrandia responsável pela pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, que tem por objetivo investigar a empregabilidade de jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem profissional, sob orientação do Professor Dr. Erico Rentería Pérez.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio de uma entrevista online, com duração média de 1 hora.

Para participar é necessário ter sido egresso do Programa de Aprendizagem Profissional (Jovem Aprendiz) do Sesc Bahia e ter entre 18 e 29 anos de idade. Sua participação será voluntária, e as respostas serão tratadas de forma confidencial e anônima para fins de pesquisa. Agradecemos desde já a sua disponibilidade para autorizar a gravação e responder a entrevista.

Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.

1. Por gentileza, escute com atenção as informações sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e caso aceite participar do estudo você receberá uma cópia assinada deste documento por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na última pergunta da entrevista. É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

1. 1. Essa entrevista faz parte de uma investigação da linha de Pesquisa Indivíduo e Trabalho: Processos Micro Organizacionais, Psicologia Organizacional e do Trabalho, do Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI da Universidade Federal da Bahia, e compõe a pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, realizada pela mestranda Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sob orientação do professor Dr. Erico Rentería Pérez (UFBA).

O estudo que conta com a coparticipação do Sesc - Administração Regional no Estado da Bahia e do Senac - Administração Regional no Estado da Bahia, tem como objetivo investigar em que medida a participação de jovens em programas de aprendizagem profissional traz implicações para a empregabilidade, a partir da perspectiva dos jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em uma empresa de grande porte, seus empregadores e professores de uma instituição formadora.

2. A participação é voluntária e você tem total liberdade para não responder qualquer pergunta, sem necessidade de explicação ou justificativa ou para retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo. Caso queira entrar em contato, isto poderá ser feito pelo telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

3. Os procedimentos nessa pesquisa obedecem aos Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme as Resoluções n. 510/2016 e n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, bem como do Ofício 02/2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Os procedimentos utilizados oferecem riscos mínimos para o participante como desconforto, cansaço ou dano emocional associados à lembrança de alguns eventos diante da temática abordada. Caso se sinta incomodado (a) durante esse procedimento, o participante poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável através do contato de telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br, que lhe dará toda a assistência e atendimento necessário.

No caso em que a participação desperte algum desconforto, o participante poderá parar de responder a qualquer momento.

Por se tratar de pesquisa em ambiente virtual (envolve a utilização da internet, gravação em plataformas etc.) existem riscos característicos deste ambiente, como vazamento de informações, imagem e voz, dentre outros riscos em função das limitações das tecnologias utilizadas, ocorrendo limitações da pesquisadora para assegurar total confidencialidade e potencial risco de violação de dados dos participantes. Para minimizar estes riscos, a pesquisadora responsável fará o download imediato dos registros e dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", tendo acesso aos dados apenas os envolvidos com a pesquisa.

4. Confidencialidade: todas as informações coletadas nesse estudo são estritamente confidenciais. O aceite da gravação e do Termo de Consentimento Livre Esclarecido é uma condição para participação nas entrevistas, sendo as respostas identificadas com suas iniciais, e não com o seu nome. Apenas membros do grupo de pesquisa terão conhecimentos dos dados. Após o período de 5 anos, os dados serão destruídos.

5. Benefícios: ao contribuir com esta pesquisa você não deverá ter nenhum benefício direto, mas esperamos que os resultados do estudo possibilitem apresentar aos formuladores de políticas públicas, Estado, sociedade, organizações, Academia e para os jovens, de que forma estes programas de inclusão produtiva através do trabalho impactam na empregabilidade de um grupo objetivo como o escolhido.

6. Pagamento: você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Concordo em participar do presente estudo de acordo com os termos apresentados, bem como autorizo a gravação e utilização dos dados fornecidos para fins dessa pesquisa e

publicações associadas a ela. Entendo que todo o material desta pesquisa será mantido em sigilo sob a guarda da pesquisadora responsável por este estudo, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia – PPGPSI da Universidade Federal da Bahia. Caso queira entrar em contato, isto poderá ser feito pelo telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFBA (CEPIPS), que poderá ser contatado no endereço Rua Aristides Novis, Campus São Lázaro, 197, Federação, CEP 40.170-055, Salvador, Bahia; Tel. (71)3283-6457, cepips@ufba.br

Se você concorda com os termos deste estudo e deseja ter acesso e participar da entrevista, nos dê autorização para a gravação e para a sua respectiva realização respondendo da seguinte forma assim que a gravação for iniciada: "Sim, concordo com os termos apresentados sobre este estudo, aceito participar da entrevista e autorizo a sua gravação".

1. Você considera que os requisitos para conseguir ou movimentar-se em um trabalho estão de acordo com o que você aprendeu em um programa de aprendizagem profissional?

2. Você considera ter sido promovido ou transferido para outras posições em empresas ou organizações onde trabalha ou trabalhou, por ser um egresso de programa de aprendizagem profissional?

3. Você considera que quando completou o programa de aprendizagem profissional, estava preparado para começar a trabalhar em sua área profissional?

4. Você considera que ter experiência comprovada relacionada com a sua participação no programa de aprendizagem, facilitou sua entrada no mercado de meu trabalho?

5. Você considera que no mercado de trabalho em que se encontra, existe algum tipo de discriminação em relação aos egressos de programas de aprendizagem?

6. Quais elementos que você considera fundamental para a sua inserção no mercado de trabalho onde tem pretendido entrar?

7. Quais os elementos que você considera terem dificultado a sua entrada no trabalho/emprego como um egresso de um programa de aprendizagem?

8. Quais os elementos que você considera necessários em sua experiência como egresso de um programa de aprendizagem para exercer sua profissão/trabalho são?

Por favor, informe um endereço de e-mail ou outra forma de contato para receberá uma cópia assinada do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

APÊNDICE 3

ROTEIRO TEMÁTICO DE ENTREVISTA EMPREGADORES DOS JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Olá, meu nome é Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sou mestranda responsável pela pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, que tem por objetivo investigar a empregabilidade de jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem profissional, sob orientação do Professor Dr. Erico Rentería Pérez.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio de uma entrevista online, com duração média de 1 hora.

Para participar é necessário ser funcionário do Sesc Bahia e ter sido monitor/gestor de jovens aprendizes egressos do programa de aprendizagem (Jovem Aprendiz) desta organização. Sua participação será voluntária, e as respostas serão tratadas de forma confidencial e anônima para fins de pesquisa. Agradecemos desde já a sua disponibilidade para autorizar a gravação e responder a entrevista.

Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.

1. Por gentileza, escute com atenção as informações sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e caso aceite participar do estudo você receberá uma cópia assinada deste documento por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na

última pergunta da entrevista. É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

1. 1. Essa entrevista faz parte de uma investigação da linha de Pesquisa Indivíduo e Trabalho: Processos Micro Organizacionais, Psicologia Organizacional e do Trabalho, do Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI da Universidade Federal da Bahia, e compõe a pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, realizada pela mestranda Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sob orientação do professor Dr. Erico Rentería Pérez (UFBA).

O estudo que conta com a coparticipação do Sesc - Administração Regional no Estado da Bahia e do Senac - Administração Regional no Estado da Bahia, tem como objetivo investigar em que medida a participação de jovens em programas de aprendizagem profissional traz implicações para a empregabilidade, a partir da perspectiva dos jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em uma empresa de grande porte, seus empregadores e professores de uma instituição formadora.

2. A participação é voluntária e você tem total liberdade para não responder qualquer pergunta, sem necessidade de explicação ou justificativa ou para retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo. Caso queira entrar em contato, isto poderá ser feito pelo telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

3. Os procedimentos nessa pesquisa obedecem aos Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme as Resoluções n. 510/2016 e n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, bem como do Ofício 02/2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Os procedimentos utilizados oferecem riscos mínimos para o participante como desconforto, cansaço ou dano emocional associados à lembrança de alguns eventos diante da temática abordada. Caso se sinta incomodado (a) durante esse procedimento, o participante poderá entrar

em contato com a pesquisadora responsável através do contato de telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br, que lhe dará toda a assistência e atendimento necessário. No caso em que a participação desperte algum desconforto, o participante poderá parar de responder a qualquer momento.

Por se tratar de pesquisa em ambiente virtual (envolve a utilização da internet, gravação em plataformas etc.) existem riscos característicos deste ambiente, como vazamento de informações, imagem e voz, dentre outros riscos em função das limitações das tecnologias utilizadas, ocorrendo limitações da pesquisadora para assegurar total confidencialidade e potencial risco de violação de dados dos participantes. Para minimizar estes riscos, a pesquisadora responsável fará o download imediato dos registros e dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", tendo acesso aos dados apenas os envolvidos com a pesquisa.

4. Confidencialidade: todas as informações coletadas nesse estudo são estritamente confidenciais. O aceite da gravação e do Termo de Consentimento Livre Esclarecido é uma condição para participação nas entrevistas, sendo as respostas identificadas com suas iniciais, e não com o seu nome. Apenas membros do grupo de pesquisa terão conhecimentos dos dados. Após o período de 5 anos, os dados serão destruídos.

5. Benefícios: ao contribuir com esta pesquisa você não deverá ter nenhum benefício direto, mas esperamos que os resultados do estudo possibilitem apresentar aos formuladores de políticas públicas, Estado, sociedade, organizações, Academia e para os jovens, de que forma estes programas de inclusão produtiva através do trabalho impactam na empregabilidade de um grupo objetivo como o escolhido.

6. Pagamento: você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Concordo em participar do presente estudo de acordo com os termos apresentados, bem como autorizo a gravação e utilização dos dados fornecidos para fins dessa pesquisa e publicações associadas a ela. Entendo que todo o material desta pesquisa será mantido em sigilo sob a guarda da pesquisadora responsável por este estudo, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia – PPGPSI da Universidade Federal da Bahia. Caso queira entrar em contato, isto poderá ser feito pelo telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFBA (CEPIPS), que poderá ser contatado no endereço Rua Aristides Novis, Campus São Lázaro, 197, Federação, CEP 40.170-055, Salvador, Bahia; Tel. (71)3283-6457, cepips@ufba.br

Se você concorda com os termos deste estudo e deseja ter acesso e participar da entrevista, nos dê autorização para a gravação e para a sua respectiva realização respondendo da seguinte forma assim que a gravação for iniciada: "Sim, concordo com os termos apresentados sobre este estudo, aceito participar da entrevista e autorizo a sua gravação".

1. Você considera que ao completar o programa de aprendizagem profissional, os jovens estão preparados para começar a trabalhar em uma área profissional?
2. A empresas ou organização na qual trabalho, financia programas ou atividades de atualização na área profissional ou em outras áreas para jovens aprendizes?
3. Você considera que ter experiência comprovada relacionada com a participação no programa de aprendizagem facilita a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho?
4. Você considera que ser egresso de um programa de aprendizagem profissional dificulta a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho?

5. Você considera que os conhecimentos aprendidos a participação no programa de aprendizagem contribuíram para a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho?

6. Você considera que no atual mercado de trabalho existe algum tipo de discriminação em relação aos egressos do programa de aprendizagem?

7. Quais elementos que você considera fundamental para a inserção dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho?

8. Quais os elementos que você considera terem dificultado a entrada no trabalho/emprego de um jovem egresso de um programa de aprendizagem?

9. Quais os elementos que você considera necessários para um egresso de um programa de aprendizagem exercer sua profissão/trabalho?

Por favor, informe um endereço de e-mail ou outra forma de contato para receber uma cópia assinada do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

APÊNDICE 4

ROTEIRO TEMÁTICO DE ENTREVISTA PROFESSORES DAS INSTITUIÇÕES FORMADORAS DOS JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Olá, meu nome é Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sou mestranda responsável pela pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, que tem por objetivo investigar a empregabilidade de jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem profissional, sob orientação do Professor Dr. Erico Rentería Pérez.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio de uma entrevista online, com duração média de 1 hora.

Para participar é necessário ser professor da instituição formadora de aprendizagem Senac Bahia e ter ministrado aulas teóricas à jovens egressos do Programa de Aprendizagem Profissional (Jovem Aprendiz) do Sesc Bahia. Sua participação será voluntária, e as respostas serão tratadas de forma confidencial e anônima para fins de pesquisa. Agradecemos desde já a sua disponibilidade para autorizar a gravação e responder a entrevista.

Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.

1. Por gentileza, escute com atenção as informações sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e caso aceite participar do estudo você receberá uma cópia assinada deste documento por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na

última pergunta da entrevista. É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

1. 1. Essa entrevista faz parte de uma investigação da linha de Pesquisa Indivíduo e Trabalho: Processos Micro Organizacionais, Psicologia Organizacional e do Trabalho, do Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI da Universidade Federal da Bahia, e compõe a pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, realizada pela mestranda Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sob orientação do professor Dr. Erico Rentería Pérez (UFBA).

O estudo que conta com a coparticipação do Sesc - Administração Regional no Estado da Bahia e do Senac - Administração Regional no Estado da Bahia, tem como objetivo investigar em que medida a participação de jovens em programas de aprendizagem profissional traz implicações para a empregabilidade, a partir da perspectiva dos jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em uma empresa de grande porte, seus empregadores e professores de uma instituição formadora.

2. A participação é voluntária e você tem total liberdade para não responder qualquer pergunta, sem necessidade de explicação ou justificativa ou para retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo. Caso queira entrar em contato, isto poderá ser feito pelo telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

3. Os procedimentos nessa pesquisa obedecem aos Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme as Resoluções n. 510/2016 e n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, bem como do Ofício 02/2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Os procedimentos utilizados oferecem riscos mínimos para o participante como desconforto, cansaço ou dano emocional associados à lembrança de alguns eventos diante da temática abordada. Caso se sinta incomodado (a) durante esse procedimento, o participante poderá entrar

em contato com a pesquisadora responsável através do contato de telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br, que lhe dará toda a assistência e atendimento necessário. No caso em que a participação desperte algum desconforto, o participante poderá parar de responder a qualquer momento.

Por se tratar de pesquisa em ambiente virtual (envolve a utilização da internet, gravação em plataformas etc.) existem riscos característicos deste ambiente, como vazamento de informações, imagem e voz, dentre outros riscos em função das limitações das tecnologias utilizadas, ocorrendo limitações da pesquisadora para assegurar total confidencialidade e potencial risco de violação de dados dos participantes. Para minimizar estes riscos, a pesquisadora responsável fará o download imediato dos registros e dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", tendo acesso aos dados apenas os envolvidos com a pesquisa.

4. Confidencialidade: todas as informações coletadas nesse estudo são estritamente confidenciais. O aceite da gravação e do Termo de Consentimento Livre Esclarecido é uma condição para participação nas entrevistas, sendo as respostas identificadas com suas iniciais, e não com o seu nome. Apenas membros do grupo de pesquisa terão conhecimentos dos dados. Após o período de 5 anos, os dados serão destruídos.

5. Benefícios: ao contribuir com esta pesquisa você não deverá ter nenhum benefício direto, mas esperamos que os resultados do estudo possibilitem apresentar aos formuladores de políticas públicas, Estado, sociedade, organizações, Academia e para os jovens, de que forma estes programas de inclusão produtiva através do trabalho impactam na empregabilidade de um grupo objetivo como o escolhido.

6. Pagamento: você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Concordo em participar do presente estudo de acordo com os termos apresentados, bem como autorizo a gravação e utilização dos dados fornecidos para fins dessa pesquisa e publicações associadas a ela. Entendo que todo o material desta pesquisa será mantido em sigilo sob a guarda da pesquisadora responsável por este estudo, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, mestranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia – PPGPSI da Universidade Federal da Bahia. Caso queira entrar em contato, isto poderá ser feito pelo telefone (71) 99161-6841 e e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFBA (CEPIPS), que poderá ser contatado no endereço Rua Aristides Novis, Campus São Lázaro, 197, Federação, CEP 40.170-055, Salvador, Bahia; Tel. (71)3283-6457, cepips@ufba.br

Se você concorda com os termos deste estudo e deseja ter acesso e participar da entrevista, nos dê autorização para a gravação e para a sua respectiva realização respondendo da seguinte forma assim que a gravação for iniciada: "Sim, concordo com os termos apresentados sobre este estudo, aceito participar da entrevista e autorizo a sua gravação".

1. Você considera que ao completar o programa de aprendizagem profissional, os jovens estão preparados para começar a trabalhar em uma área profissional?
2. A empresas ou organização na qual trabalho, financia programas ou atividades de atualização na área profissional ou em outras áreas para jovens aprendizes?
3. Você considera que ter experiência comprovada relacionada com a participação no programa de aprendizagem facilita a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho?
4. Você considera que ser egresso de um programa de aprendizagem profissional dificulta a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho?

5. Você considera que os conhecimentos aprendidos a participação no programa de aprendizagem contribuíram para a entrada dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho?

6. Você considera que no atual mercado de trabalho existe algum tipo de discriminação em relação aos egressos do programa de aprendizagem?

7. Quais elementos que você considera fundamental para a inserção dos jovens egressos do programa de aprendizagem no mercado de trabalho?

8. Quais os elementos que você considera terem dificultado a entrada no trabalho/emprego de um jovem egresso de um programa de aprendizagem?

9. Quais os elementos que você considera necessários para um egresso de um programa de aprendizagem exercer sua profissão/trabalho?

Por favor, informe um endereço de e-mail ou outra forma de contato para receberá uma cópia assinada do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

APÊNDICE 5

QUESTIONÁRIO DO ESTUDO TRADUZIDO E ADAPTADO - JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM

Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes de um programa de aprendizagem profissional.

INFORMAÇÕES GERAIS

Olá, meu nome é Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sou mestranda responsável pela pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, que tem por objetivo investigar a empregabilidade de jovens aprendizes egressos de um programa de aprendizagem profissional, sob orientação do Professor Dr. Erico Rentería Pérez.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio de um questionário online, com duração média de 10 minutos.

Para participar é necessário ter sido egresso do Programa de Aprendizagem Profissional (Jovem Aprendiz) do Sesc Bahia e ter entre 18 e 29 anos de idade. Sua participação será voluntária, e as respostas serão tratadas de forma confidencial e anônima para fins de pesquisa. Agradecemos desde já a sua disponibilidade para responder o questionário. Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.

1. Por gentileza, leia com atenção o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e caso aceite participar do estudo, este documento será emitido em duas vias assinadas por você e pelo

pesquisador, e você receberá uma cópia assinada do mesmo por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na última pergunta do questionário. É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

1. 1. Esse questionário* faz parte de uma investigação da linha de Pesquisa Indivíduo e Trabalho: Processos Micro-Organizacionais, Psicologia Organizacional e do Trabalho, do Programa de Pós-graduação em Psicologia - PPGPSI da Universidade Federal da Bahia, e compõe a pesquisa “Empregabilidade: um estudo com jovens aprendizes em um programa de aprendizagem profissional.”, realizada pela mestranda Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, sob orientação do professor Dr. Erico Rentería Pérez (UFBA).

O estudo que conta com a coparticipação do Sesc - Administração Regional no Estado da Bahia e do Senac - Administração Regional no Estado da Bahia, tem como objetivo investigar em que medida a participação de jovens em programas de aprendizagem profissional traz implicações para a empregabilidade, a partir da perspectiva dos jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em uma empresa de grande porte, seus empregadores e professores das instituições formadoras.

Estamos entrando em contato com você para solicitar sua valiosa colaboração no estudo, com o intuito de conhecer sua experiência e impressões sobre temas associados com esta pesquisa, fornecendo-nos informações importantes por meio do preenchimento de um questionário online (Plataforma E-enquesta.com), com duração média de 10 minutos.

2. A participação é voluntária e não haverá nenhum tipo de pagamento ou gratificação financeira por esta. Você tem total liberdade para não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa ou para retirar seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto traga prejuízo. Caso queira entrar em contato com Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, responsável pela pesquisa, isto poderá ser feito no endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia,

CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

3. Os procedimentos nessa pesquisa obedecem aos Critérios da Ética na Pesquisa com Seres Humanos conforme as Resoluções n. 510/2016 e n. 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, bem como do Ofício 02/2021 da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa. Os procedimentos utilizados oferecem riscos mínimos para o participante como desconforto, cansaço ou dano emocional associados à lembrança de alguns eventos diante da temática abordada. Como medida para minimizar estes riscos, será garantido, além do sigilo em relação as suas respostas, o acesso a uma plataforma online especializada em coleta de dados, possibilitando um maior conforto e perspectiva mais humanizada, visando obtenção de informações, apenas no que diz respeito àquelas necessárias para a pesquisa, sendo garantido ainda, no caso em que a participação desperte algum desconforto, que possa parar de responder a qualquer momento.

Caso se sinta incomodado (a) em decorrência da pesquisa, você poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, no endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia, CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br, que lhe dará toda a assistência e acompanhamento necessário para a resolução de eventos adversos, caso ocorram, incluindo aqui encaminhamento médico, psicológico, ou de outra ordem, se necessário, durante ou mesmo após conclusão da pesquisa. Você pode pleitear junto ao pesquisador responsável, o ressarcimento de possíveis despesas decorrentes de sua participação na pesquisa. Você também tem o direito de pleitear indenização a que tenha direito, em caso de danos decorrentes de sua participação na pesquisa.

Por se tratar de pesquisa em ambiente virtual (envolve a utilização da internet, e-mails, WhatsApp, formulários disponibilizados por programas, etc.) existem riscos característicos deste ambiente, como vazamento de informações, dentre outros riscos em função das limitações

das tecnologias utilizadas, ocorrendo limitações da pesquisadora para assegurar total confidencialidade e potencial risco de violação de dados dos participantes. Para minimizar estes riscos, a pesquisadora responsável utilizará plataforma especializada para este tipo de pesquisa (E-encuesta) e fará o download imediato dos registros e dados coletados para um dispositivo eletrônico local, apagando todo e qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", tendo acesso aos dados apenas os envolvidos com a pesquisa.

4. Confidencialidade: todas as informações coletadas nesse estudo são estritamente sigilosas e confidenciais. O aceite do Termo de Consentimento Livre Esclarecido é uma condição para participação na pesquisa. As respostas ao questionário não serão identificadas com o seu nome. Apenas membros do grupo de pesquisa terão conhecimentos dos dados. Após o período de 5 anos, os dados serão destruídos. Também será garantido o anonimato e preservação da imagem da instituição.

5. Benefícios: ao contribuir com esta pesquisa você não deverá ter nenhum benefício direto, mas esperamos que os resultados do estudo possibilitem apresentar aos formuladores de políticas públicas, Estado, sociedade, organizações, Academia e para os jovens, de que forma estes programas de inclusão produtiva através do trabalho impactam na empregabilidade de um grupo objetivo como o escolhido.

6. Pagamento: você não terá nenhum tipo de despesa por participar desta pesquisa, bem como nada será pago por sua participação.

Concordo em participar do presente estudo, bem como autorizo a utilização dos dados fornecidos para fins dessa pesquisa e publicações associadas a ela. Entendo que todo o material desta pesquisa será mantido em sigilo sob a guarda da pesquisadora responsável por este estudo, Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, mestranda do Programa de Pós Graduação em Psicologia – PPGPSI da Universidade Federal da Bahia. Caso queira entrar em contato com a pesquisadora responsável Suzana Pilar Lopes Cardoso Santos Gutierrez, poderá ser feito no

endereço Rua Varandas da Serra, nº 97, Novo Horizonte, Salvador – Bahia, CEP 41.218-168, telefone (71) 99161-6841, e-mail: suzanapilar@yahoo.com.br.

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Psicologia da UFBA (CEPIPS), que poderá ser contatado no endereço Rua Aristides Novis, Campus São Lázaro, 197, Federação, CEP 40.170-055, Salvador, Bahia; Tel. (71)3283-6457, cepips@ufba.br

Se você concorda com os termos deste estudo e deseja participar, clique na guia "Siguinte" no canto inferior direito desta tela para acesso ao conteúdo do questionário.

Esse Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será emitido em duas vias assinadas por você e pelo pesquisador, e você receberá uma cópia assinada do mesmo por e-mail ou por outra forma de contato que deverá ser informada por você na última pergunta do questionário. É importante que esta cópia seja guardada por você em seus arquivos.

*Tradução e adaptação autorizada do instrumento “Medição da Empregabilidade Profissional de Graduados Universitários” de Aatoria de Rentería et al.,(2018). Grupo de Pesquisa em Psicologia Organizacional e do Trabalho - Universidad del Valle - Colombia.

Esclarecimento: a seguir serão apresentados itens e blocos temáticos com indicações gerais de opções de resposta. No questionário digital, estas opções apareceram detalhadas para cada respondente.

1. Idade (faixa entre 18 e 29)
2. Sexo (quatro opções de posicionamento)
3. Cor/raça (seis opções de posicionamento)
4. Estado e Município de residência (lista derivada do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE)
5. Período de conclusão do programa de aprendizagem (anterior a 2011 e até 2022)

6. Se você finalizou ou está realizando algum curso, graduação, pós-graduação, especialização ou outro, por favor, informe (níveis estabelecidos pelo MEC, incluindo pós-graduação)

7. Quantas ofertas ou opções de trabalho/emprego você recebeu no último ano, nas quais você teve a opção de escolher ou decidir aceitar? (0 a mais de 5)

8. Quanto tempo você tem estado desempregado ou não tem trabalhado involuntariamente desde o término do programa de aprendizagem profissional? (0 meses, até 2 meses, entre 2 e 6 meses, entre 6 meses e 12 meses e mais de 1 ano)

9. Nome da atividade, cargo ou trabalho que você desempenha atualmente.

10. Indique se neste momento você exerce uma segunda ou terceira atividade, cargo ou emprego simultaneamente que também gera renda. (Se você não trabalhou até agora, pule para a próxima pergunta)

Trabalho ou atividade 1

Trabalho ou atividade 2

Trabalho ou atividade 3

11. Marque em cada caixa a opção que melhor corresponde a cada um dos trabalhos ou atividades que você mencionou na pergunta anterior.

Trabalho ou atividade 1

Tipo/Modalidade de trabalho (apresentaram-se 13 opções de modalidades de forma de contratação)

Dedicação de trabalho (apresentaram-se 4 opções de tempo de dedicação ao trabalho)

Tipo de contrato (apresentaram-se 8 opções de tipo de contrato)

Salário ou rendimento do trabalho (Até 1 SM, até 2 SM, entre 3 e 4 SM e 5 SM ou mais)

Trabalho ou atividade 2

Tipo/Modalidade de trabalho (apresentaram-se 13 opções de modalidades de forma de

contratação)

Dedicação de trabalho (apresentaram-se 4 opções de tempo de dedicação ao trabalho)

Tipo de contrato (apresentaram-se 8 opções de tipo de contrato)

Salário ou rendimento do trabalho (Até 1 SM, até 2 SM, entre 3 e 4 SM e 5 SM ou mais)

Trabalho ou atividade 3

Tipo/Modalidade de trabalho (apresentaram-se 13 opções de modalidades de forma de contratação)

Dedicação de trabalho (apresentaram-se 4 opções de tempo de dedicação ao trabalho)

Tipo de contrato (apresentaram-se 8 opções de tipo de contrato)

Salário ou rendimento do trabalho (Até 1 SM, até 2 SM, entre 3 e 4 SM e 5 SM ou mais).

12. Indique o tipo de empresa, organização ou tipo de contratante com quem trabalha, bem como o estado e município em que trabalha (se não trabalha atualmente, passe para a próxima pergunta).

Estado (lista derivada do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE)

Município (lista derivada do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE)

Tipo de organização (apresentaram-se 4 opções de tipo de organização)

Atividade Econômica (21 subclasses de acordo com o Cadastro Nacional de Atividades Econômicas - CNAE)

Se você trabalha em um país diferente do Brasil, indique qual é.

Segue abaixo uma série de questões relacionadas à sua inserção e mobilidade no mundo do trabalho. Por favor, indique o grau em que estas descrevem a sua situação pessoal ou a sua área profissional. Para responder, você pode marcar uma das nove opções de resposta disponíveis em cada afirmação. Essas opções representam um continuum de possibilidades que variam de 1 "não característico no meu caso" (primeira opção à esquerda) a 9 "totalmente característico no meu caso" (nona opção à direita). Você também pode marcar a opção separada

no final de cada linha se "não sei, não pensei nisso, ou não se aplica ao meu caso ou área" em relação ao que é proposto em cada declaração.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 ou Não sei / Não pensei nisso / Não se aplica ao meu caso ou área

1. A maioria dos empregos na minha área profissional são intermediados através de empresas temporárias ou subcontratadas.

2. Ser egresso de um programa de aprendizagem profissional foi fundamental quando se trata de ser selecionado para um trabalho na minha carreira.

3. Gerenciar outros idiomas me ajudou a ter mais opções de trabalho.

4. Na região onde me encontro, existem bastante ofertas de formação complementar na área profissional em que atuo.

5. Faço uso de recursos virtuais para me tornar visível e melhorar minhas perspectivas de carreira.

6. Identifico onde quero me projetar profissionalmente, e faço o necessário para alcançá-lo.

7. Na minha área, a maioria das opções de trabalho que são oferecidas vão além do emprego efetivo.

8. Administro bem os critérios e estratégias de procura e obtenção de emprego (por exemplo, apresentar currículos, projetos, fazer entrevistas, etc.).

9. Meu primeiro trabalho como profissional depois do programa de aprendizagem profissional foi através de contatos, redes ou indicações pessoais.

10. Na região onde estou, não há muitas ofertas de emprego na minha área profissional.

11. As opções que tenho para me desenvolver profissionalmente no mercado de trabalho (na área) que me interessa são muito limitadas.

12. As opções de trabalho na minha área profissional caracterizam-se por serem

muito competitivas.

13. As opções de trabalho na minha área profissional são caracterizadas por salários muito baixos.

14. Os egressos do programa de aprendizagem profissional têm uma reputação muito boa no mercado de trabalho.

15. Em geral, considero que existem muitas ofertas de emprego na minha área profissional.

16. Os egressos do programa de aprendizagem profissional são bem valorizados no mercado de trabalho em minha área profissional.

17. O que aprendi em contextos ou situações não relacionadas ao programa de aprendizagem profissional me ajudou a conseguir, manter ou mudar de emprego.

18. Ter experiência de trabalho relacionada à área profissional em que atuo facilitou minha entrada no mercado de trabalho que me interessa.

19. Gerencio muito bem no processo de busca de ofertas ou opções de trabalho, ou na gestão e realização de projetos profissionais.

20. Depois de terminar um projeto de trabalho ou ficar desempregado, foi fácil para mim encontrar um novo emprego.

21. O prestígio do programa de aprendizagem profissional do qual participei é fundamental quando se trata de conseguir um bom emprego.

Por favor, indique abaixo em que medida ter as seguintes características tornou mais fácil (ou mais difícil) para você se conectar e se movimentar no mundo do trabalho. Para isso, use a escala que vai de 1 "Isso dificultou muito para mim" (primeira opção à esquerda) a 9 "Facilitou muito para mim" (nona opção à direita). Você também pode marcar a opção separada no final de cada linha se "não sei, não pensei nisso, ou não se aplica ao meu caso ou área" em relação ao que é proposto em cada declaração.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 ou Não sei / Não pensei nisso / Não se aplica ao meu caso ou área

1. Experiência de trabalho anterior em áreas relevantes para a minha área profissional.
2. Distinções, reconhecimentos e méritos de excelência acadêmica.
3. Experiência internacional e intercultural (intercâmbio, estágios, domínio de outros idiomas, etc.)
4. Formação complementar (cursos de atualização, cursos técnicos, cursos de pós-graduação, etc.)
5. Habilidades interpessoais (qualidade humana, comunicação, trabalho em equipe, orientação para o serviço, etc.).
6. Otimismo, perseverança e confiança em mim mesmo.
7. Competências para participar em processos seletivos (critérios de avaliação, testes técnicos e psicotécnicos, entrevistas, etc.)
8. Contatos, redes e relacionamentos sociais.
9. Apoio institucional do programa de aprendizagem (Instituição formadora e Empresa contratante) na procura de emprego.

Tendo em conta a situação decorrente da Pandemia Covid-19, ocorreram mudanças importantes no mundo do trabalho, indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, sendo 1 "Nada característico no meu caso" e 9 "Totalmente característico no meu caso".

1 2 3 4 5 6 7 8 9 ou Não sei / Não pensei nisso / Não se aplica ao meu caso ou área

1. Existem maiores restrições na inserção, permanência e mobilidade no mercado de trabalho em minha área profissional.
2. Tive uma diminuição da minha remuneração ou rendimento econômico devido à situação atual.

3. Houve uma deterioração ou decadência das minhas condições de trabalho (Tipo de contrato, duração, recursos disponíveis).

Por fim, indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, sendo 1 "Totalmente característico no meu caso" e 9 "Nada característico no meu caso".

1 2 3 4 5 6 7 8 9 ou Não sei / Não pensei nisso / Não se aplica ao meu caso ou área

1. A formação que recebi no programa de aprendizagem profissional tem sido adequada à minha inserção e mobilidade no trabalho.

2. Estou satisfeito com a formação que recebi no programa de aprendizagem profissional.