

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO SUPERIOR EM SAÚDE –
CEDESS - CAMPUS SÃO PAULO

MESTRADO PROFISSIONAL

MARIA JOSE DA SILVA

A INFLUÊNCIA DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NA QUALIDADE DE VIDA DE
SEUS PARTICIPANTES: UM ESTUDO NO HOSPITAL SÃO PAULO

Dissertação apresentada à Universidade Federal de São Paulo – Unifesp, para obtenção do título de Mestre Profissional em Ensino em Ciências da Saúde.

São Paulo

2020

MARIA JOSE DA SILVA

**A INFLUÊNCIA DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NA QUALIDADE DE VIDA DE
SEUS PARTICIPANTES: UM ESTUDO NO HOSPITAL SÃO PAULO**

Dissertação apresentada a Universidade Federal de São Paulo – Unifesp, para obtenção do título de Mestre Profissional em Ensino em Ciências da Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Nildo Alves Batista

São Paulo

2020

SILVA, Maria Jose da

A Influência do Programa Jovem Aprendiz na Qualidade de Vida de Seus Participantes: Um Estudo No Hospital São Paulo / Maria Jose da Silva. – São Paulo, 2020

111 ff.

Dissertação (Mestrado Profissional) – Universidade Federal de São Paulo, Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde – CEDESS.

Título em inglês: *The Influence of the Young Apprentice Program on the Quality of Life of its Participants: A Study at the Hospital São Paulo.*

1. Educação. 2. Jovem aprendiz. 3. Qualidade de vida. 4. Aprendizagem profissional.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
CENTRO DE DESENVOLVIMENTO DO ENSINO SUPERIOR EM SAÚDE
MESTRADO PROFISSIONAL

**Diretor do Centro de Desenvolvimento de Ensino Superior em Saúde –
CEDESS.**

Prof. Dr. Nildo Alves Batista

**Coordenadora do Programa de Pós-Graduação de Ensino em Ciências da
Saúde – CEDESS.**

Profa. Dra. Sylvia Helena Souza da Silva Batista

Vice Coordenador do Programa.

Prof. Dr. Leonardo Carnut

MARIA JOSE DA SILVA

**A INFLUÊNCIA DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NA QUALIDADE DE VIDA
DE SEUS PARTICIPANTES: Um Estudo no Hospital São Paulo**

Presidente da Banca:

Prof. Dr. Nildo Alves Batista

Banca Examinadora:

Titulares

Prof.^a Dra. Ively Guimarães Abdalla

Prof.^a Dra. Ivanete Pereira da Silva

Prof.^a Dra. Ieda Aparecida Carneiro

Suplente

Prof.^a Dra. Rosangela Helena Pezoti

[...] saber que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção.

Paulo Freire

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos...

Primeiramente a Deus por me dar sabedoria, capacidade de aprender, perseverança, persistência e tolerância para atingir meus ideais. Agradeço minha família, irmãos e sobrinhos que, mesmo distantes, torceram por mim.

Especialmente ao meu orientador, Prof. Dr. Nildo Alves Batista, pela confiança, paciência, dedicação e incentivo na elaboração desta pesquisa em todo decorrer do processo, sendo o maior incentivador na minha aprendizagem.

A todos os meus professores do mestrado que, com paciência durante todo o curso, me agraciaram com seus conhecimentos; aproveitando, estendo estes agradecimentos aos colegas de sala, com os quais aprendi muito na troca de experiências mútuas.

À minha banca, com carinho à Prof.^a Dra. Ively, Prof.^a Dra. Ivanete e Prof.^a Dra. Ieda, Prof.^a Dra. Rosangela, pela disponibilidade de seu tempo e colaboração.

Aos meus amigos Yara Marques, Sueli Pedroso e Elaine Zanarotti pela generosidade e incentivo. Como também ao Daniel, à Prof.^a Sylvia Helena pela imensa colaboração.

A todos os colegas dos setores de Recursos Humanos do Hospital São Paulo e da SPDM/Convênio Saúde Indígena pela confiança e incentivo nesta minha conquista.

SUMÁRIO

Resumo	1
<i>Abstract</i>	2
<i>Resumen</i>	3
Apresentação	4
1. Introdução.....	6
1.1 Justificativa	8
1.2 Questões de pesquisa	9
2. Objetivos.....	9
2.1 Objetivo geral.....	9
2.2 Objetivos específicos	9
3. Referencial teórico.....	10
3.1 Um breve relato sobre a educação profissional e tecnológica no Brasil e suas legislações.....	10
3.2. O Programa Jovem Aprendiz	21
3.3. O Programa Jovem Aprendiz do Hospital São Paulo e a SPDM/ Convênio Saúde Indígena.....	26
3.4 - Qualidade de Vida: aproximação conceitual	31
4. Metodologia	34
4.1 - Tipo de estudo	34
4.2 - Contexto de Pesquisa	34
4.3 Participantes da pesquisa	35
4.4 Critérios de Inclusão e exclusão.....	36
4.5 Instrumentos de Coleta de Dados	36
4.6 Etapas da coleta dos dados	38
4.7 Análise dos dados.....	38
4.8 Procedimentos éticos	40
5. Resultados e Discussão.....	41
5.1 O Jovem Aprendiz no Hospital São Paulo: características socioeconômicas e sociodemográficas	41
5.2 Qualidade de vida e sua relação com a educação profissional do jovem aprendiz	55
6. Conclusões/Considerações finais	71
7. Referências.....	74
8. Apêndices.....	86
8.1. Apêndice 1	86
8.2. Apêndice 2.....	87
8.3 - Apêndice 3.....	90
8.4 - Apêndice 4.....	92
9. Anexo 1	94
9.1 Anexo 2.....	98

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Relação entre os objetivos, os núcleos direcionadores da análise e subcapítulos de resultados.	42
Quadro 2 - Dimensões relativas ao Programa Jovem Aprendizizes.....	51
Quadro 3 - Classificação das atividades desenvolvidas pelos Jovens Aprendizizes.....	54

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição comparativa dos aprendizes admitidos no período de 2005 a setembro/2018, de acordo com a RAIS/CAGED.....	24
Tabela 2 - Quantidade de Aprendizes Admitidos de janeiro a junho de 2018 e Potencial de Contratação por Estados, de acordo com a RAIS/CAGED.....	25
Tabela 3 - Classificação relativa aos números e o percentual a participação dos jovens com referência a situação econômica familiar.....	47
Tabela 4- Distribuição em números absolutos e percentual referente ao grau de instrução dos pais.....	50
Tabela 5 – Distribuição dos percentuais e números relativos à situação conjugal dos pais dos jovens aprendizes.....	50
Tabela 6 - Classificação das médias simples relacionadas às facetas dos respectivos domínios do Whoqol Bref que avalia a Qualidade de Vida dos Jovens Aprendizes do Hospital São Paulo.....	59

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos jovens aprendizes de acordo com a faixa etária.....	43
Gráfico 2 - Distribuição dos jovens aprendizes de acordo com a etnia declarada.....	443
Gráfico 3 - Distribuição do Percentual relativo às deficiências.....	454
Gráfico 4 e 5 – Distribuição relacionada aos percentuais de moradia e quantidade de pessoas que moram junto com o jovem aprendiz.....	46
Gráfico 6 - Distribuição dos percentuais relacionados à renda familiar dos jovens aprendizes.....	47
Gráfico 7 - Distribuição dos percentuais relativa à renda familiar.....	48
Gráfico 8 - Distribuição dos percentuais relacionados ao grau de instrução dos jovens aprendizes.....	49
Gráfico 9 - Preferência dos jovens em relação à instituição formadora ou à empresa.....	53
Gráfico 10 - Distribuição das médias aos domínios do WHOQOL-BREF com base na escala de 0 a 100.....	60
Gráfico 11 - Distribuição dos escores das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 1 – Físico – Whoqol Bref.....	61
Gráfico 12 - Distribuição dos escores das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 2 – Psicológico – Whoqol Bref.....	61
Gráfico 13 - Distribuição dos escores das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 3 – Relações Sociais – Whoqol Bref.....	62
Gráfico 14 - Distribuição dos escores das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 4 – Meio Ambiente – Whoqol Bref.....	63

LISTA DE SIGLAS

BCP – Benefício de Prestação Continuada

CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CEBRAE – Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa

CF – Constituição Federal

CIEE – Centro de Integração Empresa Escola

CLT – Consolidação da Legislação Trabalhista

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

EPM – Escola Paulista de Medicina

ETEC/SP – Escola Técnica Estadual de São Paulo

FNS – Fundo Nacional de Saúde

HSP – Hospital São Paulo

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LDB – Lei de Diretrizes de Base

MEC – Ministério da Educação e Cultura

MS – Ministério da Saúde

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OMS – Organização Mundial de Saúde

PROEP – Programa de Expansão da Educação Profissional

QV – Qualidade de vida

QVT – Qualidade de vida no trabalho

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR – Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SENAT – Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte

SESAI – Secretaria Especial de Saúde Indígena

SESC – Serviço Social do Comércio

SESI – Serviço Social da Industrial

SEST – Serviço Social do Transporte

SETEC – Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica

SINASE – Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo

SPDM – Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UC's – Unidades de Contextos

UNIFAI – Centro Universitário Assunção

UNIFESP – Universidade Federal de São Paulo

UNINOVE – Universidade Nove de Julho

UC's – Unidades de Registros

RESUMO

Este estudo investiga o Programa Jovem Aprendiz no ambiente de trabalho do Hospital São Paulo a partir da visão de seus participantes, considerando a possível influência desse programa na melhoria de vida dos jovens aprendizes. Trata-se de uma pesquisa transversal, de caráter exploratório, com abordagem qualitativa e quantitativa, que se propõe a avaliar a influência da educação profissional oferecida pelo Programa Jovem Aprendiz sobre os jovens integrantes no tocante à qualidade de vida. Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram: questionários socioeconômico e sociodemográfico expressos em tabelas; o questionário WHOQOL-BREF utilizado para medir a qualidade de vida, ordenado e acomodado em uma planilha eletrônica no software Excel® versão 2010; entrevistas semiestruturadas, gravadas em áudio e transcritas na íntegra. Os recursos metodológicos foram analisados de acordo com as temáticas correspondentes à luz do referencial teórico, com base nos objetivos específicos da pesquisa e dos núcleos direcionadores da análise. De forma geral, para os jovens, a participação no Programa Jovem Aprendiz significou uma oportunidade de evolução pessoal como experiência de vida e possibilidade de superação, como também, possibilidade de independência, correção de rumos e perspectivas de crescimento profissional e aproximação ao mercado de trabalho.

Palavras chaves: Educação. Jovem Aprendiz. Qualidade de vida. Aprendizagem profissional.

ABSTRACT

This study intends to investigate the Young Apprentice Program in the working environment of the Hospital São Paulo departing from the view of its participants, as well as its influence in the improvement of life of these young people. The method used is an exploratory cross-sectional research, with a qualitative and quantitative approach, which proposes to evaluate the influence of the professional education offered by the Young Apprentice Program on the young members, regarding also questions of life quality. The instruments used for the data collection were: socioeconomic questionnaire and demographic partner that were expressed in tables; WHOQOL-BREF quality of life questionnaire, ordered and accommodated in a spreadsheet in Excel® software version 2010; semi-structured interview script, recorded in audio and transcribed in full. The methodological resources were analyzed according to the themes in the light of the theoretical reference, based on the specific objectives of the research and the nuclei conducting the analysis. In general, for young people, participation in the Young Apprentice Program meant an opportunity for personal evolution as a life experience and possibility of overcoming, as well as the possibility of independence, correction of directions and perspectives of professional growth and approach to the labor market.

Keywords: Education. Young apprentices. Quality of life. Professional learning.

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo investigar el Programa de Jóvenes Aprendices en el entorno laboral del Hospital São Paulo en opinión de sus participantes y su influencia en la mejora de la vida de estos jóvenes. El método utilizado es una investigación exploratoria transversal, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, que propone evaluar la influencia de la educación profesional que el Programa de Jóvenes Aprendices ofrece a los miembros jóvenes con respecto a la calidad de vida. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron: cuestionario socioeconómico y sociodemográfico que se expresó en tablas; Cuestionario de calidad de vida WHOQOL-BREF, clasificado y acomodado en una hoja de cálculo en la versión 2010 del software Excel®; guión de entrevista semiestructurada, grabado en audio y totalmente transcrito. Los recursos metodológicos se analizaron de acuerdo con la temática a la luz del marco teórico, con base en los objetivos específicos de la investigación y los núcleos guía del análisis. En general, para los jóvenes, la participación en el Programa de Jóvenes Aprendices significó una oportunidad para la evolución personal, como la experiencia de vida y la posibilidad de superación, así como la posibilidad de independencia, corrección de direcciones y perspectivas de crecimiento profesional y proximidad al mercado laboral.

Palabras clave: Educación. Joven aprendiz. Calidad de vida. Aprendizaje profesional.

APRESENTAÇÃO

Minhas atividades profissionais tiveram início em 1996 no setor de Recursos Humanos do Hospital São Paulo (HSP). Este setor se divide em Administração de Pessoal (que envolve a parte cadastral e financeira), Treinamento, Capacitação e Seleção de Pessoal. Sempre tive vontade de cursar Licenciatura em Pedagogia, o que fiz em 1999, mas por motivos financeiros não fui capaz de concluí-la.

Em 2000, surgiu a oportunidade de fazer um curso sequencial de dois anos voltado à área de Administração e Saúde na Unifesp, intitulado Curso Superior de Formação Específica Gestão em Saúde.

Em 2006, passei a atuar como analista de recursos humanos na área de Treinamento e Desenvolvimento em uma equipe multidisciplinar, focada em programas de aprendizagem — em especial, no Programa Jovem Aprendiz. Fiz parte do programa de integração de novos colaboradores e da equipe do Programa Jovem Cidadão. Atualmente participo da equipe multidisciplinar no setor da Saúde Indígena localizado no complexo SPDM – Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina, HSP – Hospital São Paulo, Unifesp – Universidade Federal de São Paulo.

Em 2012, concluí minha graduação em Pedagogia. Posteriormente, em 2014 e 2015, fiz dois cursos de pós-graduação, em Psicopedagogia Clínica e Educacional pela UNINOVE (Universidade Nove de Julho) e Educação Especial com Ênfase na Pessoa com Deficiência Física pela Unifesp (Universidade Federal de São Paulo). Ainda no ano de 2015, fiz um estágio de doze meses voltado a psicopedagogia pelo UNIFAI (Centro Universitário Assunção).

Muitos dos colaboradores com quem interajo são jovens a procura do primeiro emprego. As instituições SPDM, HSP e UNIFESP estão inseridas nas políticas públicas de educação e saúde, mostrando-se, assim, preocupadas com a inclusão do público jovem nos programas de aprendizagem. Porém, durante minha trajetória como analista de recursos humanos nesse contexto, foi possível observar certas dificuldades, preconceito, despreparo e desinteresse em se

receber, no ambiente de trabalho, jovens com pouca com ou nenhuma experiência profissional.

Os jovens selecionados para o Programa Jovem Aprendiz têm grande capacidade de aprendizagem e desenvolvimento, mas, muitas vezes, não são valorizados, principalmente os que apresentam algum tipo de deficiência. A autoestima e o estado emocional são altamente influenciados por opiniões e estigmas, os quais têm reflexo direto sobre o conceito de saúde de cada indivíduo.

Dessa forma, senti a necessidade de compreender como as relações sociais envolvidas no processo de inserção do jovem aprendiz, nas instituições SPDM, HSP e UNIFESP, impactam a qualidade de vida destes jovens, para então propor intervenções que tragam atitudes positivas na reversão do quadro problemático.

1. INTRODUÇÃO

Historicamente, o país tem passado por diversas mudanças devido à constante instabilidade apresentada pelos setores políticos e econômicos. A atual crise econômica mundial teve muitos reflexos, sendo que os brasileiros enfrentam uma das maiores recessões em nível de desemprego dos últimos tempos (CARLEIAL, 2015, p. 201). Observa-se que o espaço no mercado de trabalho está cada vez mais escasso para pessoas com menor escolaridade, maior idade e falta de experiência. Neste cenário, o jovem também tem enfrentado grande dificuldade para conseguir um primeiro emprego ao sair do ensino médio ou técnico.

Assim, o crescimento e a competição acirrada no mercado, a busca incessante do jovem pelo primeiro emprego, sua adaptação, inserção e integração dentro do ambiente de trabalho fazem com que cada vez mais ele tente se aperfeiçoar e se adequar aos avanços tecnológicos que tanto almejam as instituições (SANTOS; GIMENEZ, 2015, p. 153).

Segundo Deitos & de Barros (2016, p. 160), a situação de incapacidade educacional e a capacitação ineficaz do público jovem no mercado de trabalho têm notavelmente sido grandes referenciais para nortear a implementação de políticas educacionais no segmento. De acordo com o Ministério da Educação – MEC, a partir de uma perspectiva histórica,

[...] a educação profissional no Brasil tem várias experiências registradas nos anos de 1800 com a adoção do modelo de aprendizagem dos ofícios manufatureiros que se destinava ao “amparo” da camada menos privilegiada da sociedade brasileira. As crianças e os jovens eram encaminhados para casa onde, além da instrução primária, aprendiam ofícios de tipografia, encadernação, alfaiataria, tornearia, carpintaria, sapataria, entre outros (BRASIL, 2009).

Desde então, tem-se percebido uma evolução crescente na educação profissional no Brasil. Legalmente, as políticas da educação no país representadas pela Constituição Federal/CF de 1988, como também a Lei de Diretrizes de Base/LDB nº 9394/96, tentam vincular o mercado de trabalho, a educação, mais a prática social, recorrendo a Consolidação da Legislação Trabalhista/CLT (BRASIL, 1997).

Assim, surge em 2000 o Programa Jovem Aprendiz, criado pelo Governo Federal Brasileiro em parceria com o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego),

juntamente com algumas empresas privadas e públicas, com objetivo de inserir os jovens no mercado de trabalho.

A Lei de Aprendizagem nº 10.097 (BRASIL, 2000), ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, “determina que empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes com ou sem deficiência equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários, atribuindo-lhes funções correspondentes a sua formação profissional”. Ainda citando a mesma lei, art. 428, Decreto Federal nº 5.598/2005:

O jovem de 14 a 24 anos tem direito a um contrato de aprendizagem de modelo especial, escrito em carteira de trabalho e de prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar-lhe formação técnico-profissional, respeitando seu desenvolvimento moral, físico e psíquico. Isso se estende também ao aprendiz com deficiência. Ao jovem aprendiz por sua vez, cabe mostrar responsabilidade na execução de suas tarefas.

Apesar de a composição emprego e educação estar intrinsecamente ligada às políticas da CF/88, há de se refletir sobre a importância da qualidade de vida do ponto de vista dos jovens atuantes no Programa Jovem Aprendiz, evidenciando questões socioeconômicas associadas às circunstâncias por eles vividas.

A Organização Mundial da Saúde definiu “qualidade de vida” como:

A percepção de um indivíduo sobre sua posição na vida no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais eles vivem e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito abrangente afetado de forma complexa, pela saúde física, estado psicológico, crença pessoal, relação social e sua relação com as características salientes de seu ambiente (FLECK, 2000).

Nesse contexto, as empresas precisam se adequar à nova realidade para se posicionarem no mercado de trabalho, readaptando-se, reinventando-se por meio das tendências que surgem em seu segmento (BORGES, 2016, p. 206). Partindo do princípio da necessidade de atendimento desses indivíduos dentro do âmbito da Saúde e da Educação, os profissionais responsáveis por esses serviços devem estar preparados para intervir mediante comunicação e integração.

Para tanto, torna-se primordial conhecer as percepções desses jovens quanto à educação no trabalho, o que servirá de referencial para melhorias de sua qualidade de vida. Estudos com tal enfoque trazem informações cruciais que possibilitam aos educadores traçar estratégias e metodologias para uma formação mais humanizada, crítica e cidadã.

O presente trabalho se propõe a contribuir para o aprimoramento da qualidade de vida dos sujeitos envolvidos nos programas de aprendizagem em questão, visando estratégias educacionais direcionadas ao desenvolvimento profissional do jovem aprendiz do Hospital São Paulo e melhoria em sua qualidade de vida.

1.1 JUSTIFICATIVA

A aprendizagem é o principal objetivo quando se trata de treinamento e desenvolvimento do capital humano. Partindo dessa premissa, o trabalho se pauta na importância da capacitação profissional do jovem desde seu primeiro emprego, por meio de um programa de aprendizagem e ações capazes de gerar um diferencial no mercado de trabalho. É nesse sentido que foram e são formuladas as leis que incentivam essa prática.

O quadro de aprendizes do Hospital São Paulo é formado por jovens com diversos tipos de deficiências, jovens indígenas, assim como jovens que estão no Ensino Médio e no curso técnico da ETEC/SP (Escola Técnica Estadual de São Paulo). A Associação Paulista para o Desenvolvimento da Medicina-SPDM/Hospital São Paulo adota como requisitos para participação no programa que estes jovens estejam cursando ou tenham terminado o Ensino Médio, Básico e/ou estejam cursando alguma forma de ensino técnico. É importante que a educação profissional não se limite apenas à formação básica voltada à prática, mas que englobe outras instâncias como formação social, crítica e cidadã. A construção do conhecimento profissional deve ser pautada por questões que favoreçam o desenvolvimento pessoal, qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho. Diante disso, fazem-se necessários estudos que colaborem para um entendimento mais aprofundado sobre programas de capacitação como o Programa Jovem Aprendiz.

1.2 QUESTÕES DE PESQUISA

Assim, as questões que norteiam este estudo são as seguintes:

- a) Qual o perfil (socioeconômico e sociodemográfico) dos participantes do Programa Jovem Aprendiz no Hospital São Paulo?
- b) Qual o nível de qualidade de vida dos jovens participantes do Programa Jovem Aprendiz?
- c) Qual a percepção dos jovens sobre o Programa Jovem Aprendiz e seu reflexo em sua qualidade de vida?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

- Analisar o Programa Jovem Aprendiz no ambiente de trabalho do Hospital São Paulo, partindo da visão de seus participantes e sua influência na melhoria vida desses jovens.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conhecer o perfil (socioeconômico e sociodemográfico) dos participantes do Programa Jovem Aprendiz no Hospital São Paulo;
- Avaliar a qualidade de vida dos jovens aprendizes inseridos no Hospital São Paulo;
- Apreender a percepção dos jovens aprendizes sobre o programa e seu reflexo em sua qualidade de vida.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 Um breve relato sobre a educação profissional e tecnológica no Brasil e suas legislações

Historicamente, no Brasil, a educação profissional teve seu início no período colonial.

A formação do trabalhador no Brasil começou a ser feita desde os tempos mais remotos da colonização, tendo como os primeiros aprendizes de ofícios os índios e os escravos [...] habituou-se o povo de nossa terra a ver aquela forma de ensino como destinada somente a elementos das mais baixas categorias sociais (FONSECA *apud* BRASIL, 2009/2010).

A agroexportação, modelo que sustentava a economia da época, introduzia mão de obra escrava com ofícios manuais pelo uso da força física, exercida por negros e indígenas.

Em meados de 1800, a trajetória histórica da educação profissional no Brasil foi registrada mediante diversas experiências, quando foi aderido um modelo de aprendizagem dos ofícios manufatureiros destinado aos poucos protegidos pela burguesia emergente (CUNHA, 2005, p. 2).

Devido à carência de mão de obra, jovens e crianças excluídos socialmente — órfãos e pobres que vieram de Portugal — eram os principais alvos; “recolhidos como cães e gatos”, eram encaminhados a espaços de ensino e trabalho da época para serem alfabetizados (no ensino primário) e para aprenderem um ofício, como tipografia, encadernação, alfaiataria, tornearia, carpintaria, sapataria etc. (*idem*).

Os anos seguintes foram determinantes para a área da educação técnica profissional; ocorreram mudanças importantíssimas relacionadas à área, que sumarizamos abaixo:

O ano de 1909, (após a morte de Afonso Pena), oficialmente, foi o ano em que Nilo Peçanha assumiu a Presidência do Brasil; ele assinou em 23 de setembro de 1909 o Decreto nº 7.566, criando inicialmente em diferentes unidades federativas, sob a jurisdição do Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e

Comércio, dezenove escolas de aprendizes artífices, destinadas ao ensino profissional, primário e gratuito.

A declaração do Presidente da República, Afonso Pena, em seu discurso de posse no dia 15 de novembro de 1906, reforça essa disposição dos governos de investirem no ensino profissionalizante:

A criação e multiplicação de institutos de ensino técnico e profissional muito podem contribuir também para o progresso das indústrias, proporcionando-lhes mestres e operários instruídos e hábeis (BRASIL, 1906).

Em 1927, o Decreto nº 5.241 de 27 de agosto clarifica que o ensino profissional se tornava obrigatório nas escolas primárias, do mesmo modo que o Collegio Pedro II e outros estabelecimentos a estes equivalentes, mantidos pela União (BRASIL, 1927).

Art. 6º - Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o Governo elevará ao número que julgar conveniente os Aprendizados Agrícolas, Escolas de Aprendizes Artífices e de Artes e Offícios já existentes e fundará os demais estabelecimentos técnicos que entenda necessários.

Os anos subsequentes foram consolidados por mudanças de crescimento na industrialização, de forma que o país passou por um grande processo pautado por reconceptualizações da área do ensino e aprendizagem.

Outras ações importantes relacionadas ao ensino técnico-industrial no Brasil aconteceram no mesmo ano: menciono a realização do Congresso de Instrução, que apresentou ao Congresso Nacional um projeto de promoção do ensino prático industrial, agrícola e comercial, a ser mantido com o apoio conjunto do governo da União e dos estados. O projeto previa a criação de campos e oficinas escolares onde os alunos dos ginásios seriam habilitados como aprendizes no manuseio de instrumentos de trabalho (KUENZER, 1991, p. 6).

A Comissão de Finanças do Senado aumentou a dotação orçamentária para os estados instituírem escolas técnicas e profissionais elementares. Assim, foi criada, na estrada de ferro Central do Brasil, a Escola Prática de Aprendizes das Oficinas do Engenho de Dentro, no Rio de Janeiro. De acordo com a legislação brasileira, o ensino profissional passou a ser obrigatório no país.

Em 1930, criou-se o Ministério da Educação e Saúde Pública, com a finalidade de inspecionar e supervisionar as Escolas de Aprendizes Artífices,

anteriormente ligadas ao Ministério da Agricultura. Ocorreram mudanças nas políticas públicas da época, e novas instituições industriais foram criadas com novas espécies de aprendizados (MEC, 2009, p. 1).

Com o advento da Lei n.º 378, de 13 de janeiro de 1937, art. 37, lemos:

A Escola Normal de Artes e Offícios Wencesláo Braz e as escolas de aprendizes artífices, mantidas pela União, serão transformadas em lyceus, destinados ao ensino profissional, de todos os ramos e grãos.

Parapho unico. Novos lyceus serão instituídos, para propagação do ensino profissional, dos varios ramos e grãos, por todo o territorio do Paiz (BRASIL, 1937).

Em 1942, então, institui-se o Decreto-lei nº 4.073, de 30 de janeiro, denominado de Lei Orgânica do Ensino Industrial. No mesmo ano, o Decreto/Lei nº 4.042, de 22 de janeiro de 1942, foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), instituindo no artigo 1º:

Esta lei estabelece as bases de organização e de regime do ensino industrial, que é o ramo de ensino, de grau secundário, destinado à preparação profissional dos trabalhadores da indústria e das atividades artesanais, e ainda dos trabalhadores dos transportes, das comunicações e da pesca.

Nessa época passaram a vigorar inúmeras leis como decreto-lei nº 4.244, de 09 de abril de 1942, a partir do que foi então denominada a “Reforma Capanema”, medida que modificou todo o ensino brasileiro pela reforma do sistema educacional durante o governo Vargas no período 1930-1945, na gestão do então ministro da Educação e Saúde Gustavo Capanema (BRASIL, 1942).

Posteriormente, com o Decreto/lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946, criou-se o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); no mesmo decreto regulamentou-se a aprendizagem relacionada aos comerciários conforme o artigo 1º:

Fica atribuído à Confederação Nacional do Comércio o encargo de organizar e administrar, no território nacional, escolas de aprendizagem comercial.

Parágrafo único. As escolas de aprendizagem comercial manterão também cursos de continuação ou práticos e de especialização para os empregados adultos do comércio, não sujeitos à aprendizagem.

Ademais, no mesmo ano, com o Decreto-lei nº 9.613, de 20 de agosto de 1946, denominado Lei Orgânica do Ensino Agrícola, designou-se no artigo 3º:

O ensino agrícola, no que respeita especialmente à preparação profissional do trabalhador agrícola, tem as finalidades seguintes:

1. Formar profissionais aptos às diferentes modalidades de trabalhos agrícolas.
2. Dar a trabalhadores agrícolas jovens e adultos não diplomados uma qualificação profissional que lhes aumente a eficiência e produtividade.
3. Aperfeiçoar os conhecimentos e capacidades técnicas de trabalhadores agrícolas diplomados.

Então, com o Decreto-Lei nº 9.403, de 25 de junho de 1946, surgiu o Serviço Social da Indústria (SESI), alavancando o processo no âmbito educacional e profissional dos jovens. No mesmo ano, o Decreto-Lei de nº 9.853, de 13 de setembro, atribuiu à Confederação Nacional do Comércio a responsabilidade de criar e organizar o Serviço Social do Comércio - SESC.

Anos depois, com a Lei de Nº 3.552 de 16 de fevereiro de 1959, instituíram-se as escolas técnicas federais, de maneira autônoma, iniciadas pelas escolas técnicas e industriais, ambas veladas pelo Governo Federal, de acordo com Art. 2º:

As escolas de ensino industriais federais poderão manter cursos de aprendizagem, curso básico e cursos técnicos.

Parágrafo único. É facultado às escolas manter cursos extraordinários para menores ou maiores, com duração e constituição apropriadas.

Em 1961 foi proclamada a Lei n.º 4.024, de 20 de dezembro, a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação brasileira (LDB). Nesta lei, o artigo 47 dispõe que o ensino técnico de grau médio, abrangendo os seguintes segmentos de cursos: industrial, agrícola e comercial.

Art. 51. As empresas industriais e comerciais são obrigadas a ministrar, em cooperação, aprendizagem de ofícios e técnicas de trabalho aos menores seus empregados, dentro das normas estabelecidas pelos diferentes sistemas de ensino.

A Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, por conseguinte, complementa as anteriores ao fixar normas de organização e funcionamento do Ensino Superior, já articulado com Ensino Médio, como vemos no Art. 21:

O concurso vestibular, referido na letra a do artigo 17, abrangerá os conhecimentos comuns às diversas formas de educação do segundo grau sem ultrapassar este nível de complexidade para avaliar a formação recebida pelos candidatos e sua aptidão intelectual para estudos superiores.

Em 1971, a Lei n.º 5.692 determina, por meio do artigo 2, a formação especial, conforme as alíneas:

§ 2º A parte de formação especial de currículo:

- a) terá o objetivo de sondagem de aptidões e iniciação para o trabalho, no ensino de 1º grau, e de habilitação profissional, no ensino de 2º grau;
- b) será fixada, quando se destina a iniciação e habilitação profissional, em consonância com as necessidades do mercado de trabalho local ou regional, à vista de levantamentos periodicamente renovados.

1975, a Lei nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975, determina que, para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional, conforme Art. 1º:

As pessoas jurídicas poderão deduzir do lucro tributável, para fins do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas, no período-base, em projetos de formação profissional, previamente aprovado pelo Ministério do Trabalho.

A Lei nº 6.545, de 30 de junho de 1978, transforma as Escolas Técnicas Federais do Estado de Minas Gerais, do Paraná, em Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets). De acordo com o Art. 2º, elas têm por objetivo:

I - Ministras em grau superior: a) de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu, visando à formação de profissionais e especialistas na área tecnológica; b) de licenciatura com vistas à formação de professores especializados para as disciplinas específicas do ensino técnico e tecnológico;

II - Ministras cursos técnicos, em nível de 2º grau, visando à formação de técnicos, instrutores e auxiliares de nível médio;

III - ministras cursos de educação continuada visando à atualização e ao aperfeiçoamento de profissionais na área tecnológica.

Em 1982 ocorre uma reformulação na trajetória do antigo projeto educacional; a Lei nº 7.044, de 18 de outubro de 1982 substitui a Lei nº 5692/71, determinando a desobrigação da habilitação no ensino de segundo grau, conforme Art. 1º, § 2º:

À preparação para o trabalho, no ensino de 2º grau, poderá ensejar habilitação profissional, a critério do estabelecimento de ensino.

Na década seguinte surge o Decreto nº 99.570, de 09 de outubro de 1990, criando o Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa (CEBRAE), que, em seguida, passa a ser denominado Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e

Pequenas Empresas (SEBRAE). A instituição declara como seu intuito assistir na capacitação e treinamento, proporcionando crescimento e competitividade junto às pequenas empresas, na consolidação de uma íntegra estrutura econômica brasileira, tendo como a finalidade adicional programar novas medidas no ensino profissionalizante.

Art. 2º Compete ao SEBRAE planejar, coordenar e orientar programas técnicos, projetos e atividades de apoio às micro e pequenas empresas, em conformidade com as políticas nacionais de desenvolvimento, particularmente as relativas às áreas industrial, comercial e tecnológica.

Em 1991, com a Lei nº 8.315, de 23 de dezembro, cria-se o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), no mesmo formato do SENAI e SENAC, com o intuito de ofertar vagas a jovens ofertar vagas aos usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), de acordo com o Artigo 1º, parágrafo único:

Os programas de formação profissional rural do Senar poderão ofertar vagas aos usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os operadores do Senar e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais.

Em 1993, a Lei nº 8.706, de 14 de setembro cria o Serviço Social do Transporte - SEST, e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – SENAT, com intuito de responsabilidade da promoção social e educacional, conforme artigos 2º e 3º:

Compete ao Sest, atuando em estreita cooperação com os órgãos do Poder Público e com a iniciativa privada, gerenciar, desenvolver, executar, direta ou indiretamente, e apoiar programas voltados à promoção social do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, notadamente nos campos da alimentação, saúde, cultura, lazer e segurança no trabalho.

Compete ao Senat, atuando em estreita cooperação com os órgãos do Poder Público e com a iniciativa privada, gerenciar, desenvolver, executar, direta ou indiretamente, e apoiar programas voltados à aprendizagem do trabalhador em transporte rodoviário e do transportador autônomo, notadamente nos campos de preparação, treinamento, aperfeiçoamento e formação profissional.

Em 1994, a Lei no 8.948, de 08 de dezembro, instituiu o Serviço Nacional de Educação Tecnológica, incorporado a Rede Federal entre outras, idênticas existente nos Municípios, Estados e Distrito Federal, onde gradativamente foram se transformando em Centros Federais de Educação Tecnológica – Cefets, conforme Art. 3º, alínea 1º:

A implantação dos Centros Federais de Educação Tecnológica de que trata este artigo será efetivada gradativamente, mediante decreto específico para cada centro, obedecendo a critérios a serem estabelecidos pelo Ministério da Educação e do Desporto, ouvido o Conselho Nacional de Educação Tecnológica.

Em 1996, implantou-se a Lei n.º 9.394 (BRASIL, 1996), a segunda Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Art. 36, alínea 6º determina a oferta de formação técnica e profissional:

I - a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional.

II - a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade.

Em 1997, o Decreto n.º 2.208, (BRASIL, 1997) regulamenta a alínea 2º do art. 36, e os artigos 39 a 42 da Lei 9.394 (BRASIL, 1996), acordo com os artigos abaixo:

Art. 1º. A educação profissional tem por objetivos:

IV – Qualificar, reprofissionalizar e atualizar jovens e adultos trabalhadores, com qualquer nível de escolaridade, visando à inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

II – Técnico - destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados e egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este decreto;

Art. 2º. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou em modalidades que contemplem estratégias de educação continuada, podendo ser realizada em escolas do ensino regular, em instituições especializadas ou nos ambientes de trabalho.

Art. 3º. A educação profissional compreende os seguintes níveis:

I – Básico - destinado à qualificação e profissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia;

II – Técnico - destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados e egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este decreto;

III – Tecnológico - correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados aos egressos do ensino médio e técnico.

Art. 4º. A educação profissional de nível básico e modalidade de educação não formal educação variável, destina-se a proporcionar ao cidadão trabalhador conhecimentos que lhe permitam profissionalizar-se, qualificar-se e atualizarem-se para o exercício de funções demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau de conhecimento técnico e o nível de escolaridade do aluno, não estando sujeita à regulamentação curricular.

Neste seguimento, a iniciativa MEC, com o objetivo de implantar um novo modelo de Educação Profissional, buscou desenvolver ações que constituísse a educação com o trabalho, a ciência e a tecnologia, criando o Programa de Expansão da Educação Profissional – PROEP, de acordo com as inovações introduzidas pela LDB, Decreto 2.208 e Portaria 646:

O Programa de Expansão da Educação Profissional - PROEP busca, precisamente, a ampla democratização da oferta da educação vinculada ao setor produtivo. Para tanto, conceitua a Educação Profissional na perspectiva do Art. 22 da nova LDB que diz que a educação básica tem por finalidade assegurar, ao educando, a formação comum indispensável para o exercício da cidadania. Esta formação comum tem como características o domínio do conhecimento básico e a capacidade de aprender a aprender, o que supõe, evidentemente, a capacidade de saber pensar (BRASIL, 1997).

No ano seguinte é a vez da Medida provisória nº 1.715-2, de 29 de outubro de 1998, autorizar a criação do Serviço Nacional de Apoio ao Cooperativismo (SESCOOP), conforme art. Art. 7º:

Fica autorizada a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP, com personalidade jurídica de direito privado, sem prejuízo da fiscalização da aplicação de seus recursos pelo Tribunal de Contas da União, com o objetivo de organizar, administrar e executar em todo o território nacional o ensino de formação profissional, desenvolvimento e promoção social do trabalhador em cooperativa e dos cooperados.

Nos anos seguintes, de 1998 a 2002, o MEC definiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico, pela Resolução CNE/CEB nº 04/99, com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 16/99. No final do período, foram definidas as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional de Nível Tecnológico pela Resolução CNE/CP nº 03/2002, com fundamento no Parecer CNE/CP nº 29/2002 (BRASIL, MEC, 2018).

Em 2000, implantou-se a Lei 1.097, denominada “Lei da Aprendizagem”, que determina, conforme Art. 428 da CLT:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O período entre 2004 e 2008 é marcado por intervenções do MEC relativas a resoluções diversas voltadas ao tema, conforme lemos abaixo:

A Resolução CNE/CEB nº 1/2004, de 21 de janeiro de 2004, definiu diretrizes nacionais para estágios supervisionados de estudantes de educação profissional e de ensino médio.

A Resolução CNE/CEB nº 1/2005, de 03 de fevereiro de 2005, com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 39/2004, de 8 de dezembro de 2004, atualizou as Diretrizes Curriculares Nacionais definidas para o Ensino Médio e para a Educação Profissional Técnica de nível médio.

A Resolução CNE/CEB nº 3/2008, de 09 de julho de 2008, com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 11/2008, de 16 de junho de 2008, disciplinou a instituição e a implantação do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos de Nível Médio – CNCT nas redes públicas e privadas de Educação Profissional.

Em 2005, o decreto nº 5.622, introduziu dentro da Educação profissional a modalidade a distância para impulsionar maior oferta neste âmbito, conforme artigo 1º:

Para os fins deste Decreto, caracteriza-se a educação à distância como modalidade educacional na qual a mediação didático-pedagógica nos processos de ensino e aprendizagem ocorre com a utilização de meios e tecnologias de informação e comunicação, com estudantes e professores desenvolvendo atividades educativas em lugares ou em tempos diversos (BRASIL, 2005).

Ainda nesse sentido, o capítulo 3º do decreto nº 5.622, relacionada à oferta de educação de jovens e adultos, educação especial e educação profissional na modalidade a distância, na educação básica, determina de acordo com os artigos 18 e 19:

Os cursos e programas de educação a distância criados somente poderão ser implementados para oferta após autorização dos órgãos competentes dos respectivos sistemas de ensino.

A matrícula em cursos à distância para educação básica de jovens e adultos poderá ser feita independentemente de escolarização anterior, obedecida à idade mínima e mediante avaliação do educando, que permita sua inscrição na etapa adequada, conforme normas do respectivo sistema de ensino (BRASIL, 2005).

Quando revogada a Lei nº 11.195 por meio de Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec/MEC), lançou-se a primeira fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, com o intuito de estender mais as instituições por todo o Brasil.

Na primeira fase do plano de expansão, o projeto previu a criação de 5 (cinco) escolas técnicas federais e de 4 (quatro) escolas agro técnicas federais, bem como a implantação de 33 novas unidades de ensino descentralizadas, contemplando 23 unidades da federação com a instalação de pelo menos uma instituição federal de educação tecnológica (BRASIL, 2005).

Em 2007, deu-se a segunda fase do Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, com meta de, em quatro anos, instituir 150 novas instituições federais de educação tecnológica em vinte e seis estados.

Em 2008, a Lei nº 11.741, de acordo com o Art. 39 determina:

A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia (BRASIL, 2008).

Com a Lei nº 12.513 (BRASIL, 2011), criou-se Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC, criado pelo Governo Federal tem o propósito de disseminar a proposta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) através de programas, além de ações assistenciais e financeiras.

Em 2012, foram definidas as atuais Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio, pela Resolução CNE/CEB nº 6/2012 com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 11/2012 (MEC, 2012). A Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE nº 723 de 23.04.2012, conforme o Art. 1º cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional - CNAP, atribuído ao cadastramento das entidades qualificadas em formação técnico-profissionais metódicas.

A Lei nº 12.816 (BRASIL, 2013) ampliou o leque de oferta Bolsa Formação, com as ações de política pública de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) relacionada ao Programa Brasil Profissionalizado; Rede e-Tec Brasil; Plano de Expansão da Rede Federal de Educação Profissional; Científica e Tecnológica e Acordo de Gratuidade com os Serviços Nacionais de Aprendizagem. No ano seguinte, pela Lei nº 13.005 de 25 de junho de 2014, o governo aprova o novo Plano Nacional de Educação, prevendo:

Oferecer, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) das matrículas de educação de jovens e adultos, nos ensinos fundamental e médio, na forma integrada à educação profissional. E, “triplicar as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e pelo menos 50% (cinquenta por cento) da expansão no segmento público”.

A Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017, estabeleceu diversas alterações na LDB (Lei nº 9394/1996), acrescentando um percurso esclarecedor voltado à formação técnica e profissional no ensino médio, conforme artigo 6º:

Fica a critério dos sistemas de ensino, a oferta de formação com ênfase técnica e profissional considerará:

I - a inclusão de vivências práticas de trabalho no setor produtivo ou em ambientes de simulação, estabelecendo parcerias e fazendo uso, quando aplicável, de instrumentos estabelecidos pela legislação sobre aprendizagem profissional;

II - a possibilidade de concessão de certificados intermediários de qualificação para o trabalho, quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade.

Em 2017, dentre todas estas legislações o Governo Federal, o Parecer CNE/CEB Nº: 3/2018, pag. 11, (LDB pela Lei nº 13.415/2017) clarifica alguns conceitos e termos tais quais:

I – **Ambientes Simulados:** são ambientes pedagógicos que possibilitam o desenvolvimento de atividades práticas da aprendizagem profissional quando não puderem ser elididos riscos que sujeitem os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade nos ambientes reais de trabalho.

II – **Formações Experimentais:** são formações autorizadas pelos respectivos sistemas de ensino, nos termos de sua regulamentação específica, que ainda não constam no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT).

III – **Aprendizagem Profissional:** é a formação técnico-profissional compatível com o desenvolvimento físico, moral, psicológico e social do jovem, de 14 a 24 anos de idade, previsto no § 4º do Art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em legislação específica, caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva, conforme respectivo perfil profissional.

IV – **Qualificação Profissional:** é o processo ou resultado de formação e desenvolvimento de competências de um determinado perfil profissional, definido no mercado de trabalho.

V – **Habilitação Profissional Técnica de Nível Médio:** é a qualificação profissional formalmente reconhecida por meio de diploma de conclusão de curso técnico, o qual, quando registrado, tem validade nacional.

VI – **Programa de Aprendizagem:** compreende arranjos e combinações de cursos que, articulados e com os devidos aproveitamentos curriculares, possibilitam um itinerário formativo. A oferta de programas de aprendizagem tem por objetivo apoiar trajetórias formativas, que tenham relevância para os jovens e favoreçam sua inserção futura no mercado de trabalho. Observadas as normas vigentes relacionadas à carga horária mínima e ao tempo máximo de duração do contrato de aprendizagem, os programas de aprendizagem podem compreender distintos arranjos.

VII – **Certificação Intermediária:** é a possibilidade de emitir certificação de qualificação para o trabalho quando a formação for estruturada e organizada em etapas com terminalidade.

VIII – **Certificação Profissional:** é o processo de avaliação, reconhecimento e certificação de saberes adquiridos na educação profissional, inclusive no trabalho, para fins de prosseguimento ou conclusão de estudos nos termos do art. 41 da LDB.

Nesse sentido, o Governo Federal estipula o prazo para implantação do Novo Ensino Médio, definidos pela Lei nº 13.415/2017, no período de 2017 a 2022, desde a aprovação da lei supracitada, ampliando-o pelo menos para 1000h anuais até 02/03/2022.

Em 2018, a Instrução Normativa Sit Nº 146 De 25/07/2018 ordena a fiscalização do cumprimento das normas relativas à aprendizagem profissional:

Art. 1º Estabelecer diretrizes e disciplinares a fiscalização da aprendizagem prevista no Capítulo IV do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, em conformidade com o disposto no Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005 e com a Portaria nº 723, de 23 de abril de 2012 (BRASIL, 2018).

Em 2019, o governo municipal de São Paulo cria o Programa Municipal de Aprendizagem Pro-Aprendiz, por meio do Decreto Nº 59.120, de 04/12/2019.

Ainda em 2019, o governo Federal, do acordo com a medida provisória nº 905, de 11/11/2019,

Art. 1º Fica instituído o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, modalidade de contratação destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Diante deste cenário, a criação de postos de trabalho para o público jovem e adolescente visa incentivar o jovem aprendiz na construção de uma formação profissional contínua, traçando uma trajetória profissional que garanta sua atuação no futuro, além de reduzir o desemprego no país e, principalmente, atribuir oportunidades e experiência ocupacional na inclusão social dos jovens.

3.2. O Programa Jovem Aprendiz

O Brasil tem investido em inúmeros modelos de políticas públicas relacionados à inserção do jovem no mercado de trabalho. No entanto, essas

iniciativas são marcadas na esfera da benevolência, da caridade; ele cria um cenário com poucas mudanças efetivas para o jovem com ou sem deficiência.

O Programa Jovem Aprendiz é um projeto desenvolvido pelo Governo Federal amparado pela Lei da Aprendizagem de nº 10.097 (BRASIL, 2000), que estabelece às empresas a contratação de jovens aprendizes com idade entre 14 e 24 anos. No entanto, para o jovem com deficiência não há limite de idade. A iniciativa tem como objetivo preparar jovens para o futuro profissional e para a construção de cidadania, desenvolvendo suas habilidades por meio de ações interativas e integrando-os ao mercado de trabalho.

O Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005) - artigo 2º - reitera a definição do aprendiz como alguém maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não se aplicando a idade máxima prevista no caput deste artigo a aprendizes portadores de deficiência. O artigo continua:

Parágrafo Único - Para fins do contrato de aprendizagem, comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 3º - Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico - profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Essa lei nasceu com o intuito de favorecer o ingresso do jovem no mercado de trabalho, permitindo-lhe formação profissional sem comprometer seus estudos e desenvolvimento pessoal.

A Lei da aprendizagem 10.97/2000 (BRASIL, 2000) afirma que o programa de aprendizagem é o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com atividades práticas coordenadas pelo próprio empregador. Essas atividades devem ter a supervisão da entidade qualificadora, sendo necessária a observação de uma série de fatores, tais quais:

- O público-alvo, indicando o número máximo de aprendizes por turma;
- Perfil socioeconômico e justificativo para seu atendimento; objetivos do programa de aprendizagem com especificação do propósito das ações a serem realizadas e sua relevância para o público participante, a sociedade e o mundo do trabalho;
- Conteúdo a ser desenvolvido, incluindo conhecimentos, habilidades e competências, sua pertinência em relação aos objetivos do programa, público participante a ser atendido e potencial de aplicação no mercado de trabalho;
- Estrutura do programa de aprendizagem e sua duração total em horas, observando a alternância das atividades teóricas e práticas, bem como a proporção entre uma e outra em função do conteúdo a ser desenvolvido e do perfil do público participante;
- Mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem e mecanismos de inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem;
- Período de duração – carga horária teórica – observando a concomitância e os limites mínimos e máximos das atividades práticas, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 723, de 23 de abril de 2012.

A legislação trabalhista (BRASIL, 2014) exige que a contratação só seja validada com confirmação de frequência do jovem à escola, cumprindo as normas do art. 227 da Constituição Federal de 1988, assegurada também no ECA (Estatuto da Criança e do Adolescente) na faixa etária entre 14 e 18 anos, preferencialmente na contratação do jovem na função de aprendiz, salvo quando:

I – As atividades práticas de aprendizagem ocorrer no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa ilidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado [...] (BRASIL, *Manual Aprendizagem*, 2013, p.16).

Conforme a legislação trabalhista, as empresas dispõem de absoluta autonomia na seleção do aprendiz, desde que constatado nos princípios constitucionais de igualdade, estando vetado qualquer tipo de discriminação aos direitos e às liberdades fundamentais dele, além de observados os dispositivos legais pertinentes à aprendizagem (BRASIL, 2014). Quanto à obrigação da contratação desses indivíduos, os estabelecimentos de qualquer natureza que tenham pelo menos sete empregados são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT; BRASIL, 2014).

Além disso, dentro do estabelecimento, no exercício das atividades práticas e seu acompanhamento, cabe à empresa indicar definitivamente um monitor em

acordo com a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O profissional indicado ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa, de fato, contribuir para o seu desenvolvimento integral de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05). Não obstante, a entidade qualificadora acompanhará as atividades práticas dos aprendizes nas empresas por meio de profissionais por ela indicados (BRASIL, 2014).

Nesse sentido, entende-se por aprendizagem segundo a Lei nº. 8.069/90 Art. 62 e CLT Art. 428:

Aprendizagem é o instituto destinado à formação técnico-profissional metódica de adolescentes e jovens, desenvolvida por meio de atividade teórica e práticas e que são organizadas em tarefas de complexidade progressiva. Tais atividades são implementadas por meio de um contrato de aprendizagem, com base em programas organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades habilitadas (BRASIL, 2013, *Manual Aprendizagem*, p. 13).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2018), no “Boletim Informativo da Aprendizagem Profissional”, Decreto 5.598/2005 de janeiro a junho de 2018, foram admitidos 227.626 jovens como aprendizes. O propósito do boletim informativo é disseminar as informações entre o Governo Federal e os participantes na melhoria da aprendizagem profissional dentro do território brasileiro.

A tabela abaixo dimensiona a distribuição comparativa dos aprendizes admitidos no período de 2005 a junho de 2018, de acordo com a RAIS/CAGED.

Tabela 1 - Distribuição comparativa dos aprendizes admitidos no período de 2005 a setembro/2018, de acordo com a RAIS/CAGED

Ano	Aprendizes admitidos
JAN a JUN 2018	227.626
2017*	386.791
2016	386.773
2015	401.951
2014	404.376
2013	348.381
2012	310.387

2011	264.866
2010	201.097
2009	150.001
2008	134.001
TOTAL	3.460.904

Fonte: RAIS 2005 - 2016 / CAGED JAN 2017 a JUN 2018 com ajustes.

Apesar de conter números expressivos de contratações nessa modalidade, há de se percorrer ainda um longo caminho nas contratações de jovens com ou sem deficiência, como se observa na **tabela 2**.

Tabela 2 - Quantidade de Aprendizes Admitidos de janeiro a junho de 2018 e Potencial de Contratação por Estados, de acordo com a RAIS/CAGED.

Aprendizes admitidos de JAN a JUN 2018

UF	Potencial	admitidos	%
Acre	1.708	395	23,13
Alagoas	8.655	1.366	15,78
Amapá	1.402	208	14,84
Amazonas	11.299	2.933	25,96
Bahia	39.717	9.393	23,65
Ceará	27.612	7.969	28,86
Distrito Federal	18.827	4.958	26,33
Espírito Santo	16.927	4.640	27,41
Goiás	27.124	7.897	29,11
Maranhão	11.013	1.637	14,86
Mato Grosso	17.409	3.486	20,02
Mato Grosso do Sul	13.034	2.539	19,48
Minas Gerais	93.973	21.198	22,56
Pará	17.457	4.491	25,73
Paraíba	8.936	3.056	34,20
Paraná	60.953	13.985	22,94

Pernambuco	31.443	6.031	19,18
Piauí	6.895	1.534	22,25
Rio de Janeiro	82.638	21.746	26,31
Rio Grande do Norte	9.433	2.091	22,17
Rio Grande do Sul	65.662	18.724	28,52
Rondônia	5.145	1.561	30,34
Roraima	1.122	424	37,79
Santa Catarina	51.091	16.643	32,58
São Paulo	313.212	65.634	20,96
Sergipe	6.909	2.077	30,06
Tocantins	4.125	1.010	24,48
Total	953.721	227.626	23,87

Fonte: CAGED JAN a JUN 2018 com ajustes

O governo federal ainda faz inferência à quantidade de contratação de jovens aprendizes na grande maioria dos Estados brasileiros, o que para esses jovens em vias de inserção no mercado de trabalho é de extrema importância, devido à grande escassez de vagas com que são confrontados.

3.3. O Programa Jovem Aprendiz do Hospital São Paulo e a SPDM/Convênio Saúde Indígena

O Programa Jovem Aprendiz do Hospital São Paulo/Saúde indígena é uma ação de política pública regulamentada pelo Governo Federal com apoio do Ministério do Trabalho que une o ensino formal a cursos de qualificação. Ele cumpre a Lei nº 10.097/00, a qual prevê a cota de 5% a 15% de contrato de jovens aprendizes em seu quadro de funcionários (BRASIL, 2014).

Alonso *et al* (2016, p. 80) ressaltam que:

É evidente que a estrutura interna das empresas contratantes pode impactar de maneira positiva ou negativa no processo de formação do jovem trabalhador e no entendimento do mundo do trabalho. A organização que vê o jovem aprendiz somente como um cumpridor de cotas, tem menos capacidade de formar um jovem. Por outro lado, existem empresas que conseguem visualizar nos programas de

aprendizagem uma maneira de formar e preparar o jovem para o mundo do trabalho e para a vida e, por conseguinte, acabam sendo responsáveis socialmente.

Assim, o Programa Jovem Aprendiz foi instituído no Hospital São Paulo no ano de 2008 até o momento. Ele compartilha o mesmo CNPJ com o Convênio da Saúde Indígena, criado em 2012, e opera sob responsabilidade do setor de Recursos Humanos, já que ambos têm a finalidade de adotar procedimentos que visam a realização de uma ação socioeducativa, desenvolvendo o potencial do jovem através de orientação, conhecimentos, métodos, disciplinas e valores, promovendo a cidadania, a interação e a responsabilidade social. De acordo com a legislação, por fim, o tempo de contrato por prazo determinado para o jovem permanecer na empresa é de, no máximo, dois anos (BRASIL, 2014).

O Programa Jovem Aprendiz do Hospital São Paulo/Saúde indígena tem o objetivo de desenvolver um programa educacional para jovens indígenas, com ou sem deficiência, como em outros segmentos em situação de vulnerabilidade que articule de forma criativa a educação básica ou técnica com as qualificações social e profissional. Visa-se, assim, promover sua inclusão social, contribuindo para sua melhor inserção no mercado do trabalho (SPDM, 2018).

De acordo com o mesmo documento, seus objetivos específicos são: acompanhar o rendimento do jovem na capacitação, na empresa e na escola; contribuir para melhoria na qualidade de seus aprendizados; desenvolver competências e habilidades que levem esses jovens aprendizes a autoaprendizagem, tendo em vista sua inserção no mundo do trabalho; estimular e fortalecer a rede local de geração de renda e trabalho, contribuindo com o seu desenvolvimento sustentável; promover a formação dos jovens com foco nas potencialidades do mercado local de trabalho (SPDM, 2018).

A contratação de pessoas com deficiência na condição de aprendizes possibilita um processo de sua inserção no mercado de trabalho acompanhado por uma formação de qualidade. Infelizmente, as estatísticas apontam um número reduzido de pessoas com deficiência incluídas no mercado de trabalho através deste programa.

Para participar do Programa Jovem Aprendiz tanto no Hospital São Paulo, quanto no Convênio da Saúde indígena, os candidatos deverão ter idade entre 16

a 22 anos; para jovens com deficiência não há limite de idade. Os jovens devem estar cursando ou ter concluído o ensino médio e/ou técnico; caso o jovem sem deficiência complete 24 anos durante o contrato, este será interrompido. Algumas questões são priorizadas para o processo seletivo: escolaridade, renda familiar, etnias, grau de deficiência, acessibilidade, entre outros critérios que contribuem para o aumento do grau de vulnerabilidade social do jovem.

Ao serem contratados, alguns aprendizes atuarão no Estado de São Paulo no complexo Hospital São Paulo/Saúde Indígena/SPDM/Unifesp, como também em outros Estados, Pará e Mato Grosso (no caso de aprendizes indígenas). O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial por tempo determinado, com duração do período que varia de acordo com legislação de cada instituição capacitadora, por exemplo:

O CIEE – Centro de Integração Empresa Escola – tem contrato com período de 16 meses ininterruptos. A jornada de trabalho do aprendiz é de seis horas diárias, de segunda a sexta-feira. A aprendizagem é desenvolvida em dois ambientes: a teórica com 1.288 horas, e seis encontros mensais nas dependências do CIEE, e a prática com 552 horas nas dependências da empresa com atividade profissional compatível com sua idade, ambas voltadas à área administrativa, com carga horária total de 1.840 horas, de acordo com as portarias 723/2012 e 1005/2013.

No caso do SENAC, atuam apenas jovens indígenas no Estado do Mato Grosso, com um contrato de período de 12 meses. A duração da jornada do empregado-aprendiz é de quatro horas, de segunda a sexta-feira, com carga horária total de 1.560 horas, estando nela incluídas atividades teóricas e/ou práticas voltadas à área administrativa.

Na Etec/SP – Escola Técnica Estadual de São Paulo – Centro Paula Souza, o contrato abrange o período de dezoito meses, e a jornada de trabalho diária de oito horas de segunda a sexta-feira. Deste, quatro horas diárias são formadas por aulas teóricas, acrescidas a mais quatro horas diárias para prática profissional simultânea, com carga horária total de 1.200 horas. Ambos os períodos são voltados à área administrativa. É vedada a prorrogação e a compensação da

mesma jornada, incluindo nos termos das hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 413 da CLT.

A remuneração do jovem aprendiz deve ser equivalente ao salário mínimo/hora vigente ou superior. A remuneração do mesmo é depositada em conta corrente, que implica automaticamente em recibo. O pagamento é efetuado no quinto dia útil de cada mês, e o demonstrativo (holerite), o mesmo recebe por meio de sua chefia. Os aprendizes têm direitos aos benefícios concedidos aos funcionários celetistas da empresa de acordo com a convenção coletiva; por exemplo, vale transporte, cartão alimentação, salário-família, auxílio-creche etc.

O setor requerente que estiver interessado em contratar um jovem aprendiz deve enviar ao RH um ofício solicitando a possibilidade da contratação do jovem, seja no caso de substituição ou de aumento de quadro de funcionários. Nesse documento deve constar assinatura da chefia imediata e da Gerência de RH. Ademais, o aprendiz, ao término do contrato, pode concorrer à vaga para efetivação se estiver de acordo com os requisitos referentes à mesma.

Tanto no Hospital São Paulo quanto no Convênio da Saúde Indígena, existe um profissional responsável pelo Programa Jovem Aprendiz. Seu intuito é o de acompanhar as atividades práticas e teóricas do jovem no ambiente de trabalho, como também nas entidades capacitadoras, de acordo com o programa de aprendizagem (decreto nº 5898/05, art. 23). No caso de aprendizes indígenas, as atividades do Convênio Saúde Indígena/SPDM em outros Estados se iniciam com visitas às sedes da SPDM para o processo de seleção. Isso acontece, por exemplo, na cidade de Barra do Garças/MT, Canarana/MT, Cuiabá/MT, entre outras. A partir dessas visitas, são feitas reuniões, oficinas de planejamentos com os gestores/prepostos responsáveis e participação de lideranças indígenas nas sedes da SPDM para alinhamento das atividades, seleções e demais procedimentos nas contratações destes jovens.

O processo de seleção em questão compreende as seguintes etapas: divulgação nas entidades capacitadoras, locais propícios e visíveis aos jovens como escolas etc.; inscrições; entrevistas individuais ou coletivas; análise dos candidatos; resultado da seleção.

Em relação à divulgação, as vagas são solicitadas às entidades capacitadoras como ETECS, CIEE, SENAC, onde será verificado o perfil de cada candidato para a vaga do cargo de aprendiz. O período de inscrição inicialmente acontece com dois meses de antecedência, de acordo com os contratos dos jovens prestes a vencer. Sua divulgação também é feita através de e-mails ou telefonemas para as entidades capacitadoras, as quais enviam ao empregador os currículos ou fichas com os dados dos candidatos, outra maneira é o candidato se inscrever no site da SPDM.

No momento da triagem de currículos, o selecionador entra em contato com o candidato e agenda sua entrevista individual ou coletivamente. Na entrevista, são utilizados materiais como: currículos, formulários em que o candidato preenche com seus dados, papel sulfite para redação; provas de conhecimentos básicos que são utilizadas como análise técnica, caneta e lápis grafite, além de lista de presença. Caso o processo seletivo aconteça em outro estado, utiliza-se uma ata.

No final da entrevista, o profissional elabora um parecer técnico (a dita “avaliação do candidato”), destacando algumas questões relevantes percebidas na entrevista. A entrevista coletiva dura cerca de três horas e a entrevista individual dura aproximadamente de trinta minutos a uma hora, dependendo de cada caso, principalmente se tratando do jovem com deficiência.

Após a realização do processo seletivo, o resultado é comunicado aos gestores do setor para ciência. O jovem selecionado é convocado, por meio de telefonema, a comparecer na sede. Ali, é entregue ao candidato uma lista de documentos para providenciar, um encaminhamento para exame médico, uma carta para abertura de conta corrente etc.

Quando o jovem entrega todos os documentos, será comunicado o dia em que iniciará na empresa; então ele recebe informações sobre a instituição por meio de palestra de integração dos novos funcionários, na qual se discorre sobre direitos e deveres. Sequencialmente lhe é apresentado o setor e a equipe da qual fará parte, assim como suas atribuições e responsabilidades.

Ao longo de todo projeto, os jovens devem participar dos cursos de qualificação profissional, realizados nas unidades do CIEE, SENAC e ETEC. No

decorrer de cada ano, são realizados atendimentos individuais e coletivos (como reuniões externas) com o objetivo de ampliar o acesso a seus conhecimentos profissionais e pessoais.

O programa voltado aos aprendizes indígenas é recente; seus objetivos e metodologias são diferenciados. Faz-se um acompanhamento da evolução destes jovens com relação a seu desenvolvimento e sua autoestima, seja na escola ou em sua comunidade, incentivando-os ao respeito à sua cultura, costumes e combate ao preconceito e, conseqüentemente, a maior autonomia na construção de seus conhecimentos.

Com relação aos aprendizes indígenas, tomando por base as diretrizes da Convenção 169/OIT, o processo seletivo para esses jovens se inicia por meio de visita e consulta às comunidades mediante reuniões com jovens e lideranças e consultas as escolas indígenas:

Para que essa experiência pioneira tenha maior alcance foi elaborado pela SPDM encaminhado à Câmara dos Deputados um projeto, no mesmo modelo do Jovem Aprendiz, para atender as especificidades e as realidades dos jovens indígenas. (SPDM Saúde Indígena, 2019).

Dentre as estratégias desenvolvidas podemos citar as realizações de oficinas, palestras, rodas de conversas com o intuito de promover a interculturalidade e a organização para o trabalho destes jovens.

3.4 - Qualidade de Vida: aproximação conceitual

A Organização Mundial da Saúde define qualidade de vida como:

A percepção de um indivíduo sobre sua posição na vida no contexto da cultura e dos sistemas de valores nos quais eles vivem e em relação a seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações. É um conceito abrangente afetado de forma complexa pela saúde física, estado psicológico, crenças pessoais, relações sociais e sua relação com as características salientes de seu ambiente. (FLECK, 2000, p. 179).

Azevedo (2016 p. 38) afirma que a qualidade de vida (QV) relacionada à saúde do adolescente vem sendo estudada e, aos poucos, ganhando espaço na literatura científica.

Campos *et alli* (2014, p. 239) afirmam que, de acordo com as políticas públicas, deve-se cuidar da qualidade de vida desde a infância, o que traz para

esse público adolescente comprometimento legitimado e documentado tanto no âmbito nacional, quanto internacional.

Os autores, em sua pesquisa, adicionam:

A adolescência é uma fase marcada por intensas transformações biopsicossociais sendo que alguns aspectos como o estado de saúde, qualidade de vida e acesso à educação e ao trabalho devem ser constantemente avaliados nessa população.

Pires *et alli* (2012 p. 71) entendem que a qualidade de vida nas inúmeras esferas - físicas, emocionais e sociais - transmite a essência do ser como um todo, inerente a seus sonhos e oportunidades. Segundo esses autores, a escassez na qualidade de bem-estar produz determinadas interferências, tanto no campo profissional, quanto pessoal, estendendo-se aos que estão à sua volta.

Minayo (2000 p. 8) faz a seguinte inferência à qualidade de vida:

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo, portanto, uma construção social com a marca da relatividade cultural.

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem ganhando grande expressão no decorrer dos anos devido às transformações no ambiente de trabalho. Assim, muitos autores têm abordado a qualidade de vida com maior ênfase, enfatizando esse tema com outros modelos de instrumentos para medir a percepção da qualidade de vida dos funcionários de um determinado ambiente.

Segundo Chiavenato (*apud* Martins, 2017),

Não são apenas as condições físicas de trabalho que importam; as condições sociais e psicológicas também fazem parte do ambiente de trabalho. As organizações precisam ser dotadas de pessoas participantes e motivadas nos trabalhos que executam e recompensadas adequadamente por sua contribuição.

Alves (2019 *apud* FERNANDES, 1996) resume a QVT como,

Ideias associadas às melhorias nas condições físicas, menor jornada de trabalho e maiores salários. Contudo, ainda afirma que o enfoque principal é a reformulação da relação do trabalho em si com o empregado, gerando mais eficácia, produtividade e satisfação das necessidades básicas.

Ainda, no ponto de vista do autor, existem diversos modelos que podem medir a QVT,

Tendo em vista a importância do assunto QVT para as organizações, conforme expõe Queiroz (2014) vários autores desenvolveram ferramentas e modelos que pudessem mensurar os níveis de qualidade de vida no trabalho (QVT) nas empresas e instituições, dentre eles destacam-se Walton (1973), Hackman e Oldhan (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Fernandes (1996).

Para Pereira *et alli* (2012),

[...] é importante salientar que muitos estudos se limitam exclusivamente a descrição de indicadores sem fazer relações diretas com a qualidade de vida, ou seja, tomam características como escolaridade, ausência dos sintomas das doenças, condições de moradia unicamente como indicadores de qualidade de vida sem investigar o objetivo disso para as pessoas envolvidas. Se, de um lado isso contribui para as possibilidades de investigações em grandes grupos, deixa de considerar a subjetividade particular de cada ser humano na questão de poder avaliar a quão boa é sua própria vida.

Do ponto de vista dos autores,

Os instrumentos para avaliação da qualidade de vida variam de acordo com a abordagem e objetivos do estudo. Instrumentos específicos como o Medical Outcomes Study Questionnaire 36-Item Short Form Health Survey (SF-36) para avaliação da qualidade de vida relacionada à saúde e do WHOQOL para avaliação da qualidade de vida geral são tentativas de padronização das medidas permitindo comparação entre estudos e culturas.

O referido WHOQOL-BREF (WHO Quality of Life-BREF) é um instrumento de avaliação que consta de 26 questões, sendo duas gerais sobre qualidade de vida e as demais representando cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento original, em seus quatro domínios: físico, psicológico, de relação social e de relação com o meio ambiente. O instrumento tem por finalidade medir e analisar os dados estatísticos quanto à percepção de qualidade de vida. As respostas seguem uma escala de Likert (de 1 a 5), os resultados são apresentados em porcentagem de 0 a 100, sendo que quanto maior a porcentagem (mais perto de 100%) melhor a qualidade de vida (FLECK, 2000).

Tendo isso em vista, Fleck (2000) complementa que a qualidade de vida foi definida como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto, da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405).

4. METODOLOGIA

4.1 - Tipo de estudo

Trata-se de uma pesquisa transversal de caráter exploratório, com abordagem qualitativa e quantitativa, que propõe avaliar a influência da educação profissional oferecida pelo Programa Jovem Aprendiz aos jovens integrantes sobre a qualidade de vida.

4.2 - Contexto de Pesquisa

O Programa Jovem Aprendiz do Hospital São Paulo tem por objetivo desenvolver um programa educacional inovador voltado a jovens, com ou sem deficiência, em situação de vulnerabilidade social; isto é, jovens de famílias em processo de exclusão social, sobretudo no que diz respeito a aspectos socioeconômicos. O programa tem como princípio articular de forma criativa a educação básica ou técnica, com as qualificações social e profissional, visando promover inclusão social e contribuir para melhor inserção dos jovens no mundo do trabalho.

De acordo com o sítio institucional do Hospital São Paulo (<http://www.hospitalsaopaulo.org.br/>, acessado em março de 2018):

O Hospital São Paulo (HSP) é o Hospital Universitário da Escola Paulista de Medicina da Universidade Federal de São Paulo (EPM-Unifesp) e tem por objetivo desenvolver, em nível de excelência, a assistência à saúde, com ênfase nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A missão do HSP é prestar assistência à saúde da população com qualidade, visando seu bem-estar e oferecendo condições ótimas para a pesquisa. Os valores se baseiam em equidade, respeito, ética e qualidade.

A política da instituição tem como conceito buscar excelência de qualidade, resolutividade e segurança do atendimento prestado, promovendo a satisfação dos clientes, priorizando a qualidade como parte integrante de qualquer atividade, visando à melhoria contínua dos processos internos e do sistema de gestão, maximizando o comprometimento de nossos colaboradores e funcionários com os padrões de qualidade estabelecidos.

Em atividade desde 1938, o Hospital São Paulo sempre esteve a frente do seu tempo, oferecendo o que há de mais avançado em tecnologia e tornou-se um dos melhores centros formadores de médicos, enfermeiros e outros profissionais de saúde, ocupando essa posição há mais de 40 anos.

A Estrutura Física do HSP está distribuída em: Ambulatorial com 17 salas cirúrgicas, 584 consultórios médicos, 150 salas de procedimentos, 109

end. De atendimento com 19 salas cirúrgicas, 712 leitos de internação sendo: 346 leitos cirúrgicos, 108 leitos de UTIs, 258 leitos clínicos (Dados De Produção Assistencial Agrupado-2014).

De acordo com o sítio do convênio da Saúde indígena (<http://www.saudeindigena.spdm.org.br/>, acessado em 29/10/2018):

A atuação da SPDM/Hospital São Paulo na Saúde Indígena, em conjunto com a Escola Paulista de Medicina, atual UNIFESP, no Parque do Xingu, acontece desde 1965, desenvolvendo trabalhos assistenciais, formação profissional, promoção de saúde e pesquisas. O trabalho abrange o Ambulatório do Índio e o Hospital São Paulo, referência nacional em atenção à saúde das populações indígenas.

A SPDM possui experiência em projetos de intervenção, avaliação e promoção da saúde com indígenas do Rio Negro (AM), São Paulo (Guarani) e Mato Grosso (Parque indígena do Xingu, Aldeia Wederã – TI Pimentel Barbosa do povo Xavante).

Nesse sentido, em novembro de 2011, a SPDM e a Secretaria Especial de Saúde Indígena (SESAI) / Fundo Nacional de Saúde (FNS) / Ministério da Saúde, afixaram acordo com 14 convênios validado até dezembro/2013, com o intuito de executar atividades complementares voltadas as ações de atenção à saúde indígena. Foi contratado um total 4.200 colaboradores, a maioria funcionários indígenas, que exercem atividades em suas comunidades, localizadas nos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Tocantins, Acre, Mato Grosso e Pará (SPDM, 2018).

Ainda nesse âmbito, em setembro/2013 a SPDM fez parte de um novo chamamento público. Foi escolhida para a realização de ações com nove convênios, vigorando no período de dezembro de 2013 a dezembro de 2018, abrangendo apenas os Estados do Pará e Mato Grosso com um contingente de 2.500 profissionais. Essa parceria vem sendo renovada desde janeiro de 2019 (SAÚDE INDÍGENA, 2018).

4.3 Participantes da pesquisa

Optou-se por realizar esse estudo **com 73 jovens atuantes** no Programa Jovem Aprendiz incluído em diversos setores na área administrativa do Hospital São Paulo e SPDM/Saúde indígena, visto que tal programa conta com uma ampla demanda desse público com faixa etária de 16 a 29 anos. Tratando-se de aprendiz com deficiência, não há limite de idade.

Para caracterização da qualidade de vida dos jovens aprendizes, trabalhou-se com o universo cultural dessa população. Para avaliar a percepção sobre a influência do programa na qualidade de vida dos aprendizes, foi utilizada uma amostra de saturação das informações, calculada com uma média de vinte jovens.

4.4 Critérios de Inclusão e exclusão

Consideraram-se como critério de inclusão os jovens que ingressaram no Programa Jovem Aprendiz de 2016 e 2017 que atuam no Hospital São Paulo e convênio da Saúde Indígena. Como critério de exclusão foram considerados os jovens aprendizes que moram e trabalham em outros estados e de outras filiais da SPDM; igualmente, foram excluídos aqueles que não contemplaram os critérios de inclusão.

4.5 Instrumentos de Coleta de Dados

As coletas de dados foram realizadas no período de 2016 a 2017 em setores específicos do HSP/Saúde Indígena. Os instrumentos de coleta foram os seguintes: questionário socioeconômico (**Apêndice 1**) e sociodemográfico (**Apêndice 2**); questionário de qualidade de vida (**Anexo 1**) e Entrevista semiestruturada (**Apêndice 3**). No início foi efetuado um pré-teste com três jovens para validar os instrumentos acima citados.

a) Questionário socioeconômico

O questionário supracitado teve por objetivo coletar informações sobre aspectos relacionados à vida escolar, cultural e condições socioeconômicas dos sujeitos da pesquisa IBGE (2010).

b) Questionário sociodemográfico

O questionário em questão teve por finalidade levantar dados sobre o perfil sociodemográfico dos sujeitos participantes da pesquisa, sendo que os dados coletados serviram de base para obtenção dos resultados voltados à pesquisa, IBGE (2010).

c) Questionário de qualidade de vida

Neste estudo foi utilizado o WHOQOL-BREF (WHO Quality of Life-BREF), instrumento de avaliação que consta de 26 questões, sendo duas questões gerais de qualidade de vida e as demais representando cada uma das 24 facetas que compõem o instrumento original, em seus quatro domínios: físico, psicológico, de relação social e de relação com o meio ambiente. O instrumento tem por finalidade medir e analisar os dados estatísticos quanto à percepção de qualidade de vida. As respostas seguem uma escala de Likert (de 1 a 5), os resultados são apresentados em porcentagem de 0 a 100, sendo que quanto maior a porcentagem (mais perto de 100%) melhor a qualidade de vida. (FLECK, 2000, p. 179).

Segundo o autor, a qualidade de vida foi definida pelo Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde como “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto, da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405).

Inicialmente, foi desenvolvido um instrumento de avaliação de qualidade de vida com 100 questões, o WHOQOL-100. O desenvolvimento do WHOQOL-100 seguiu a metodologia descrita em outras publicações envolvendo a participação de vários países, representando diferentes culturas. Nesse contexto foi desenvolvida uma versão brasileira.

Nesse sentido, a necessidade de instrumentos curtos que demandem pouco tempo para seu preenchimento, mas com características psicométricas satisfatórias, fez com que o Grupo de Qualidade de Vida da OMS desenvolvesse uma versão abreviada do WHOQOL-100, o WHOQOL-BREF. (FLECK, 2000, p. 179).

d) Entrevista semiestruturada

Segundo Minayo (2001, p. 58), a entrevista não estruturada combina perguntas fechadas e abertas em que o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender a indagação formulada. Assim, o método qualitativo aqui utilizado é capaz de comparar a realidade social e de

nível subjetivo, correlacionado por intermédio das crenças, culturas e valores dos sujeitos em questão.

4.6 Etapas da coleta dos dados

Primeiro momento: Composição da amostra. Em um primeiro momento foi feito um levantamento de dados junto aos setores específicos do Hospital São Paulo. Nele identificou-se aqueles que apresentavam jovens aprendizes com e sem deficiências, inseridos no ambiente de trabalho. Posteriormente estes setores foram visitados para um primeiro contato, com encaminhamento de formulário de *Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 4)*, mediante o qual a participação foi aceita. Tal participação foi analisada pelo responsável do setor e autorizada conforme a possibilidade de acesso ao questionamento proposto.

Segundo momento: Foram aplicados os questionários socioeconômicos, sociodemográfico e de qualidade de vida aos jovens aprendizes com e sem deficiência, inseridos no Hospital São Paulo e convênio da Saúde indígena.

Terceiro momento: Foram realizadas as entrevistas semiestruturadas com uma amostra qualitativa de 20 jovens aprendizes participantes do Programa.

Os núcleos direcionadores da entrevista foram os seguintes:

1. Relação entre qualidade de vida e a participação no Programa Jovem Aprendiz;
2. Dificuldades encontradas pelos aprendizes que interferem na qualidade de vida dos mesmos;
3. Sugestões para o aprimoramento do programa no tocante a qualidade de vida dos participantes.

4.7. Análise dos dados

A análise dos dados realizou-se em conformidade com o modelo de dados gerado pelos instrumentos de pesquisa. Após o uso dos instrumentos de coleta

dos dados, executou-se uma leitura flutuante dos mesmos com o propósito de salientar os fundamentos que pudessem responder de maneira mais clara as questões de pesquisa. Com base em Franco (2008, p. 12), considerou-se o caráter multifacetado da mensagem: ela pode ser verbal, gestual, silenciosa, figurativa, documental.

Após a leitura, todo material foi organizado por categorias com o intuito de detectar as informações que melhor expressam, de forma clara e satisfatória, como os jovens aprendizes entendem a questão da qualidade de vida. Procurou-se não descartar nenhum dos conteúdos, destacando aqueles de maior relevância nas respostas obtidas.

Um primeiro momento foi dedicado à elaboração dos gráficos, quadros e tabelas descritivos, os quais contém informações coletadas com perguntas abertas e fechadas nos questionários socioeconômicos sobre os aspectos relacionados idade, estado civil, números de filhos, etnias, grau de instrução, renda familiar etc., referentes aos sujeitos da pesquisa.

Um segundo momento envolveu a elaboração dos gráficos, quadros e tabelas descritivos com as informações coletadas mediante perguntas abertas e fechadas nos questionários sociodemográficos sobre os aspectos relacionados.

Em um terceiro momento, os dados referentes aos questionários de qualidade de vida foram tabulados por meio do WHOQOL-BREF; as respostas foram coletadas em uma escala de Likert de cinco pontos (1 a 5) e os resultados serão apresentados após o cálculo das médias de cada assertiva, com a média de domínio e das facetas do WHOQOL-BREF. Essas informações foram apresentadas em gráficos, quadros e tabelas descritivos.

Em um quarto momento, envolvendo a análise das perguntas abertas, optou-se por descrever os depoimentos dos jovens aprendizes de acordo com suas opiniões.

Um quinto momento envolveu a análise dos conteúdos com base em Bardin (1977, p. 48), obtida por meio das entrevistas gravadas e foram transcritas na íntegra.

Os dados obtidos por meio dos questionários socioeconômicos e sociodemográficos foram expressos em tabelas, com intuito de computar a frequência ampla e relacionada às questões quantitativas e análise por estatística descritiva.

Os dados qualitativos obtidos por meio da entrevista e das questões abertas dos questionários foram submetidos a uma análise de conteúdo que, segundo Bardin (1977), situa-se na modalidade de análise temática.

Os dados foram ordenados e acomodados em uma planilha eletrônica no software Excel® versão 2010. Os resultados do WHOQOL-BREF foram dispostos conforme recomendações disponibilizadas pelo grupo de QV (Qualidade de Vida) da OMS (PEDROSO *et al.*, 2010, p. 24).

4.8 Procedimentos éticos

Este projeto está em conformidade com as normas éticas fixadas na Resolução nº 466/2012 e suas regulamentações, respeitando os princípios éticos e científicos necessários. Dessa forma, este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) (**Anexo 2**), por meio da plataforma Brasil sob o Número do Parecer: 2.137.300/Projeto CEP/UNIFESP n: 0566/2017 (parecer final). Quanto aos documentos intitulados “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” – (TCLE), os dados foram coletados após serem assinados pelos participantes da pesquisa com a segurança de sigilo absoluto e sem coesão.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com base nos objetivos específicos da pesquisa e nos núcleos direcionadores da análise, definiram-se os subcapítulos de resultados:

- “O Jovem Aprendiz no complexo Hospital São Paulo: *características socioeconômicas e sociodemográficas*” e

- “*Qualidade de Vida e sua relação com a educação profissional do jovem aprendiz*”.

O quadro abaixo mostra a correlação entre os objetivos específicos da pesquisa, o núcleo direcionador da análise e o subcapítulo correspondente de resultados.

Quadro 1 - Relação entre os objetivos, os núcleos direcionadores da análise e subcapítulos de resultados.

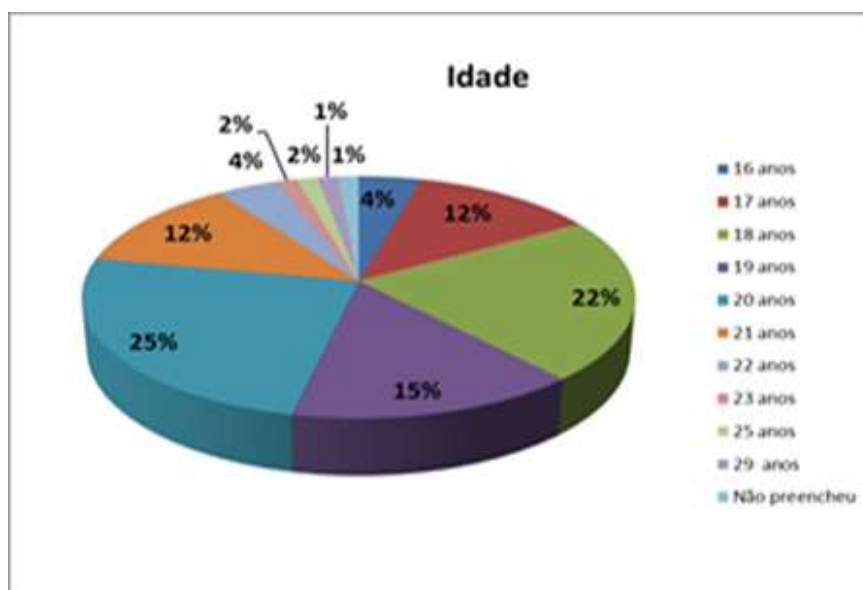
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	NÚCLEOS DIRECIONADORES DA ANÁLISE	SUBCAPÍTULOS – RESULTADOS
Conhecer o perfil (socioeconômico e sociodemográfico) dos participantes do Programa Jovem Aprendiz no Hospital São Paulo.	O perfil (socioeconômico e sócio demográfico) dos participantes do Programa Jovem aprendiz no Hospital São Paulo.	O Jovem aprendiz no Hospital São Paulo: características socioeconômicas e sócias demográficas
Avaliar a qualidade de vida dos jovens aprendizes inseridos no Hospital São Paulo.	O nível de qualidade de vida dos jovens participantes do Programa Jovens Aprendiz no Hospital São Paulo.	Qualidade de vida e sua relação com a educação profissional do jovem aprendiz
Apreender a percepção dos jovens aprendizes acerca do Programa e seu reflexo na sua qualidade de vida.	A percepção dos jovens aprendizes sobre sua qualidade de vida no Programa Jovem aprendiz	
Fonte: produzida pela própria pesquisadora.		

5.1 O Jovem Aprendiz no Hospital São Paulo: características socioeconômicas e sociodemográficas

Aos jovens do Programa Jovem Aprendiz do Hospital São Paulo/SPDM Saúde Indígena aplicaram-se dois questionários, os quais visaram conhecer seu perfil socioeconômico e sociodemográfico.

Em relação ao perfil socioeconômico, verificou-se que estes estão enquadrados na faixa etária entre 16 a 29 anos, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Distribuição dos jovens aprendizes de acordo com a faixa etária.



Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Quanto à procedência dos 73 jovens, três são do estado da Bahia (BA), um de Mato Grosso (MT), um de Brasília (DF), um da República do Congo/África, um de Minas Gerais (MG), sete de Pernambuco (PE), cinquenta e dois de São Paulo (SP). Sete não preencheram essa informação.

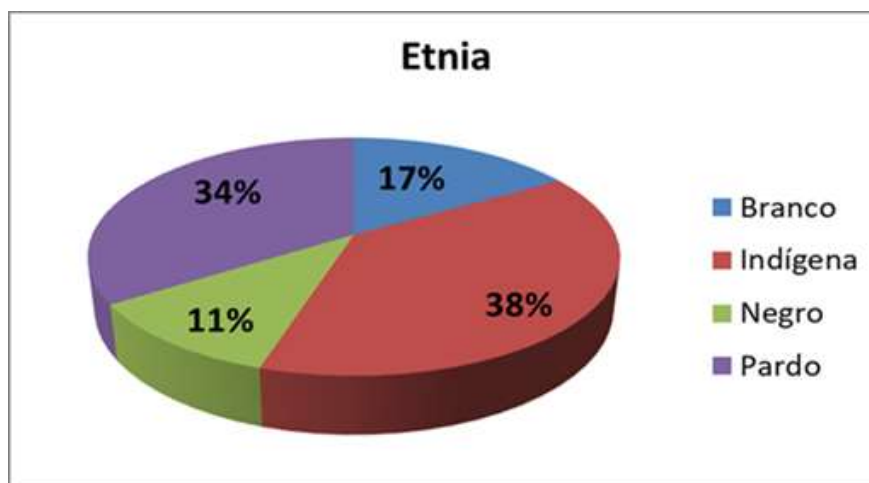
Dos 73 questionários respondidos, 66% dos jovens são do sexo feminino e 34% do sexo masculino, com uma maior concentração de mulheres, sendo que 93% afirmaram ser solteiros(as) e 7% viverem em união estável.

Garanhani (2014, p. 20), analisando a inserção de jovens aprendizes na busca do primeiro emprego no mercado de trabalho no município de Cacoal, estado de Rondônia, comenta que:

Quanto ao perfil dos participantes constatou-se que 58% possui idade entre 16 a 17 anos, sendo 90% solteiros. Os jovens possuem grau de escolaridade predominante médio incompleto, representado 94%, porém 3% concluíram o ensino médio completo. Na faixa etária de 18 a 21 anos onde 5% dos participantes tem idade acima dos 24 anos, e 93% não possuem filhos, sendo que 6% apenas 01 filhos e 1% possuem 02 filhos. Em relação ao gênero, 50% masculino e 50% feminino, desta forma os dois gêneros buscam através dos estudos melhores oportunidades de trabalho.

O **gráfico 2** mostra a distribuição étnica dos aprendizes: observa-se que 17% se autodeclaram brancos, 38% indígenas, 11% negros e 34% se consideram pardos.

Gráfico 2 - Distribuição dos jovens aprendizes de acordo com a etnia declarada.



Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Constatou-se que alguns jovens, de início, ficaram em dúvidas com relação a sua etnia. Campos *et alli* (2013, p 243), em seus estudos, alegam que, “a autoidentificação das pessoas inclui as categorias: branco, pardo, amarelo, indígena e preto, tais como aparecem nos censos populacionais”.

Mariani (2010, p. 72), buscando conhecer quem são os jovens participantes do Programa Jovem Aprendiz no município de Vitória, estado do Espírito Santo, comenta que,

A maioria absoluta dos jovens se auto identificaram de cor/raça parda (50%), preta (21,6%), branca (18,9%), amarela (4,1%), indígena (2%), e 3,4% dos jovens não responderam. A proporção dos jovens que se declararam como pardos é grande, em relação à cor/raça amarela e indígena respectivamente.

Nesse sentido, o site IBGE Educa (2015), faz inferência a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios que,

De acordo com dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2015, 45,22% dos brasileiros se declararam como brancos; 45,06% como pardos, 8,86% como pretos, 0,47% como amarelos e 0,38% como indígenas.

Neste estudo, a etnia de maior destaque foi a Indígena com 38% dos pesquisados. Trata-se de amostra de conveniência pelo fato de a pesquisadora trabalhar em um setor voltado especificamente aos indígenas, não refletindo a prevalência dos mesmos na população em geral.

Dos 73 aprendizes pesquisados, 21% declararam ter algum tipo de deficiência. O **gráfico 03** abaixo mostra a distribuição das deficiências declaradas.

Gráfico 3 - Distribuição do Percentual relativo às deficiências.



Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Silva (2014, p. 65), em estudo analisado sobre o jovem com deficiência, comenta que

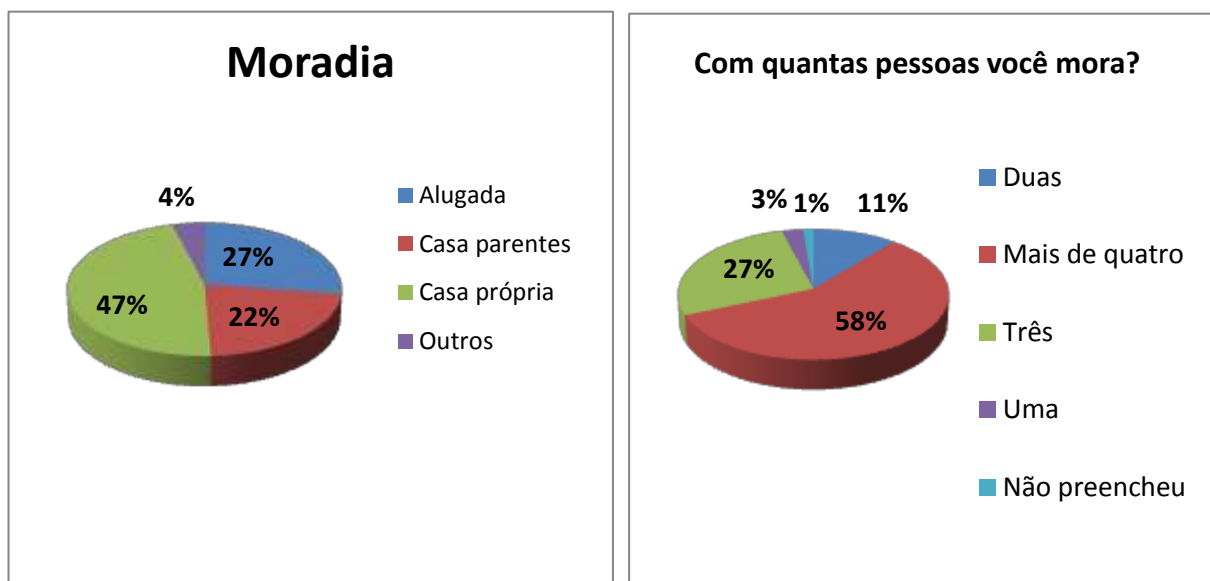
Quando falamos em deficiências podemos atribuí-las a quaisquer indivíduos que apresentem algum tipo de deficiência, seja física, mental, visual, auditiva ou múltipla. Podemos ainda observar que as barreiras e/ou dificuldades para a inclusão da pessoa com deficiência são bastante reais e estão muito além de nossa imaginação.

De acordo com a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, reserva-se no mínimo 2% a 5% das vagas a serem ocupadas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência, variando em conformidade com o número de colaboradores de cada empresa,

Art. 93 - a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência.

Com relação à moradia, os **gráficos 4 e 5** apontam que 47% dos jovens entrevistados declararam morar em casa própria; no entanto, mais da metade (58%) afirma que moram com mais de quatro pessoas na mesma casa, incluindo o próprio jovem.

Gráfico 4 e 5 – Distribuição relacionada aos percentuais de moradia e quantidade de pessoas que moram junto com o jovem aprendiz.



Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Dos Santos Silva *et alli* (2014, p.127), analisando a permanência dos jovens no mercado de trabalho no município de Pereira Barreto, estado de São Paulo, comentam que:

63,8% dos jovens entrevistados possuem residência própria; 27,7% moram em residência alugada; 6,4% informaram que moram em residência cedida; e 2,1% indicaram a opção outros, mas não especificaram.

Ao serem questionados sobre a quantidade de pessoas que residem na mesma casa, 35,4% dos entrevistados informaram que moram na mesma residência com mais 3 pessoas; 33,3% indicaram que na residência moram acima de 5 pessoas, incluindo eles; 25% indicaram que moram com mais 2 pessoas e 6,3% indicaram com moram com mais 1 pessoa na mesma residência.

Silva & Trindade (2013), em estudo realizado com jovens aprendizes na Grande Vitória/ES, destacam,

A maioria dos meninos e das meninas convive com pai e mãe e esse contexto familiar devem estar presentes na leitura dos dados, adolescentes oriundos de famílias monoparentais poderiam produzir dados diferentes.

No que diz respeito à situação econômica familiar, a **tabela 3** mostra o número e o percentual de respostas às três perguntas que foram feitas aos jovens. Nota-se que 68% responderam que participam da despesa da família; 23% afirmam que trabalham, porém não são responsáveis pelo sustento familiar; e 8% explicam que são responsáveis pelo sustento da família.

Tabela 3 - Classificação relativa aos números e o percentual a participação dos jovens com referência a situação econômica familiar

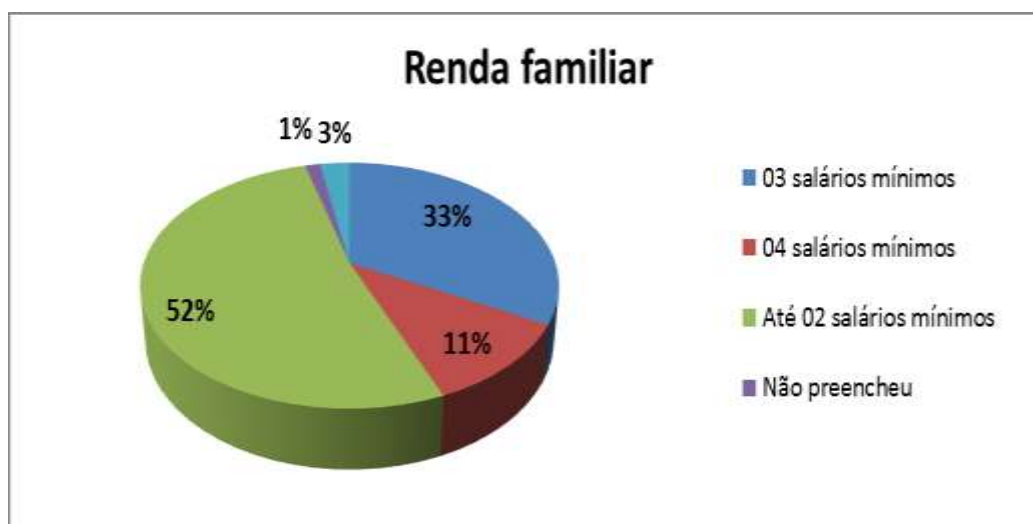
Situação econômica familiar	Total	%
Você participa das despesas da família?	50	68%
Você trabalha, porém não é responsável pelo sustento da família?	17	23%
Você é o único responsável pelo sustento da família?	06	8%
Total Geral	73	100%

Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Este dado vai ao encontro da pesquisa de Garanhani (2014, p.9), onde “a maioria dos participantes que se encontra trabalhando colabora com a renda da família, tornando essencial o programa na inserção no mercado de trabalho e na sociedade”.

O **gráfico 6** mostra que 52% das famílias recebem uma renda familiar de até dois salários mínimos; 33% até três 3 salários mínimos; 11% até quatro salários mínimos; 03% até cinco salários

Gráfico 6 - Distribuição dos percentuais relacionados à renda familiar dos jovens aprendizes



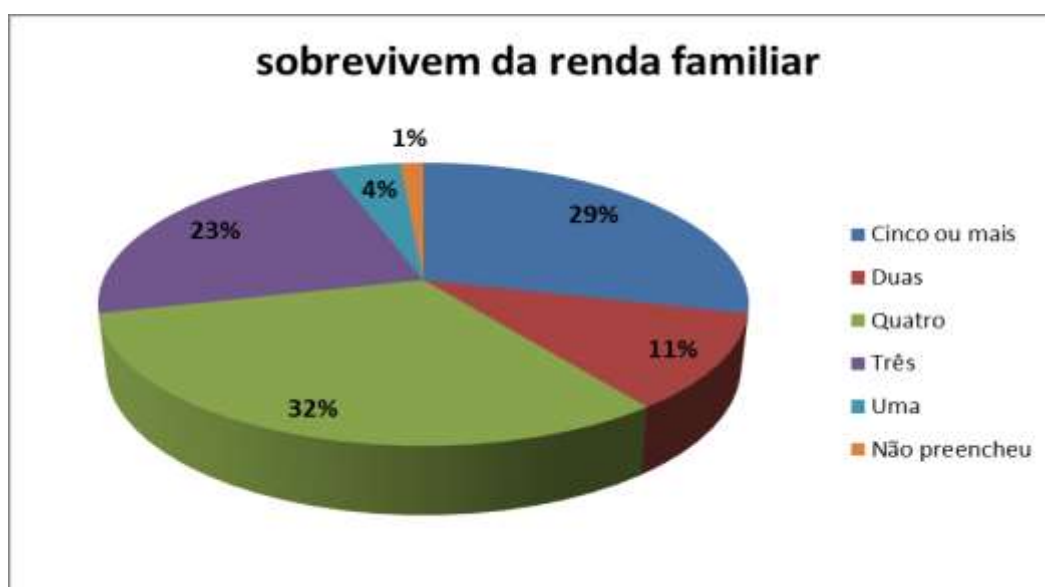
Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Ainda nesse sentido, Garanhani (2014, p.21), em sua investigação, aponta que:

A renda mensal das famílias dos participantes com menos de 01 salário mínimo totaliza 6%, na faixa de 01 a 02 salários registram 45%, de 03 a 05 salários 41%, ainda 5% na faixa de 06 a 10 salários e apenas 3% vivem acima de 10 salários mínimos.

Aos 73 jovens perguntou-se o seguinte: “quantas pessoas sobrevivem da renda de sua família, incluindo você?”. O **gráfico 7** mostra as respostas em percentuais.

Gráfico 7 - Distribuição dos percentuais relativa à renda familiar.



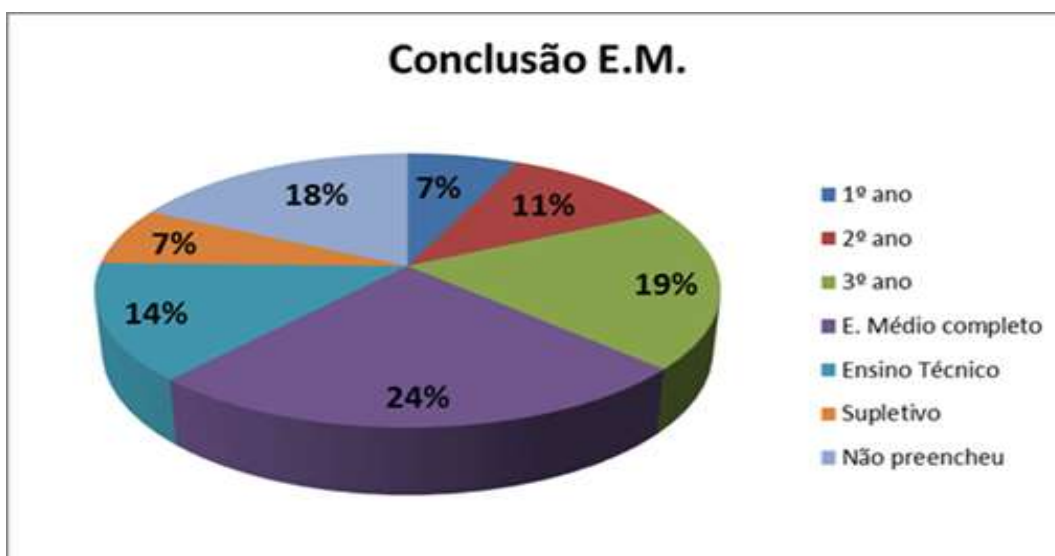
Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Para Garanhani, (2014, p.21),

A contribuição dos jovens com a renda da família quando empregados respondem 81% que participam ativamente na composição da renda e 19% declara que mesmo empregados não contribuem na renda de suas famílias.

O **gráfico 8** mostra a distribuição dos jovens em relação à escolaridade: 24% já concluíram o Ensino Médio, 14% cursam ou cursaram o Ensino Técnico, 11% estão no 2º ano do Ensino Médio, 7% cursam o 1º ano do Ensino Médio, 19% concluíram o 3º ano do Ensino Médio, outros 7% cursam supletivo e 18% não preencheram essa informação.

Gráfico 8 - Distribuição dos percentuais relacionados ao grau de instrução dos jovens aprendizes.



Fonte: produzi da pela própria pesquisadora, (2018)

A

inda neste contexto, 94% dos jovens estudaram ou estudam em escolas públicas, 5% em escolas particulares e 1% não preencheram essa informação.

Observamos uma maior escolaridade entre os jovens nesta pesquisa, comparando-a com a de Garanhani (2014), na qual os participantes são “jovens que possuem grau de escolaridade predominante médio incompleto, representando 94%, porém 3% concluíram o ensino médio completo”.

Da amostra total da pesquisa, os jovens afirmaram que não fizeram uso de bolsa escolar; porém, a maioria estuda no período da noite (69%), seguido do período da manhã (16%) e no período integral (4%). 11% dos jovens não preencheram esta informação. Observa-se ainda que 17% dos jovens têm filhos.

Com relação ao grau de instrução dos pais, a **tabela 4** mostra a distribuição em números absolutos e percentual.

Tabela 4 - Distribuição em números absolutos e percentual referente ao grau de instrução dos pais.

GRAU DE INSTRUÇÃO DOS PAIS	PAI		MÃE	
	N	%	N	%
Ensino fundamental completo	6	8%	9	12%
Ensino fundamental incompleto	30	41%	21	29%
Ensino médio completo	18	25%	21	29%
Ensino médio incompleto	12	16%	10	14%
Ensino superior completo	1	1%	2	3%
Ensino superior incompleto	3	4%	6	8%
Não preencheu	3	4%	4	5%
Total	73	100%	73	100%

Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Dos Santos Silva *et alli* (2014, p.127) apontam que

35,6% dos entrevistados indicaram que seus pais concluíram o Ensino Médio; 28,9% indicaram que seus pais possuem o Ensino Fundamental Incompleto; 26,7% indicaram que eles não concluíram o Ensino Médio; 6,7% disseram que os pais concluíram o Ensino Fundamental e 2,1% indicaram que seus pais possuem o Ensino Superior Completo.

Na **tabela 5** observa-se que em mais da metade da amostra investigada (53% dos jovens), os pais vivem juntos; 34% tem pais separados.

Tabela 5 – Distribuição dos percentuais e números relativos à situação conjugal dos pais dos jovens aprendizes.

SITUAÇÃO CONJUGAL DOS PAIS	N	%
Casados	1	1%
Separados	25	34%
Viúva	1	1%
Vivem juntos	43	59%
Não preencheu	3	4%
Total	73	100%

Fonte: produzida pela própria pesquisadora

Mariani (2010, p. 75) afirma em seus estudos que,

em relação à estrutura familiar, prevalecia o modelo tradicional de família (pai, mãe e filho): 51,4% responderam que seus pais eram casados, 6,7% responderam que seus pais eram juntados, 29,7% mencionaram que seus pais eram divorciados e 6,7% disseram que os pais eram separados (eram separados, sem o casamento oficial). Apenas 6 responderam, que suas mães eram viúvas o que corresponde a 4,1% do total de jovens.

Para melhor entendimento referentes às dimensões e categorias a seguir, que mostram aspectos importantes nas falas dos jovens, e para manter o sigilo de suas identidades, eles serão apresentados com aprendiz 1, aprendiz 2, aprendiz 3 e aprendiz 4.

O quadro abaixo mostra as quatro dimensões investigadas no questionário sociodemográfico.

Quadro 2 - Dimensões relativas ao Programa Jovem Aprendizes

DIMENSÕES		REQUISITOS INVESTIGADOS
Dimensão 1	O preparo prévio dos jovens no momento da inserção no Programa Aprendiz	Conclusão de cursos livres de capacitação
		Quais cursos participaram?
		Cursos concluídos
		A importância dos conhecimentos adquiridos na educação formal
Dimensão 2	O Processo de aproximação ao Programa	Como conheceu o Programa Jovem Aprendiz?
		Qual foi a motivação para participar do Programa Jovem Aprendiz?
		Relato entre as escolhas: teoria (instituição formadora) e prática (empresa)
Dimensão 3	A aprendizagem no Programa Jovem Aprendiz	Importância do curso e como foi a aprendizagem na teoria e na prática
		Em relação aos conteúdos práticos e teóricos, qual a importância no futuro profissional?
		Relevância das atividades no percurso profissional
		Desenvolvimento das atividades, experiências e aprendizados.
Dimensão 4	Avaliação do ensino e da aprendizagem no Programa	Importância dos conteúdos ministrados na teoria para aprendizagem na prática
		Qual a relevância entre a prática e a teoria no ponto de vista dos jovens na formação profissional?
		Significado do Programa em sua trajetória pessoal
		A importância do orientador durante seu percurso na realização das atividades profissionais

Fonte: produzida pela própria pesquisadora

A **dimensão 1** está relacionado ao preparo dos jovens no momento da inserção no programa, quando muitos afirmaram ter feito curso de informática

(34%), administração (23%), outros tipos de cursos (16%). 26% afirmaram não ter feito nenhum curso.

A **dimensão 2** faz referência ao processo de aproximação ao programa: 31% o conheceram por meio de atividades de capacitação, 27% por meio da família, 19% por meio das mídias sociais, 16% por meio de amigos e 7% por outros meios.

Dentre eles, 23% tiveram incentivos para participar do programa de aprendizagem; 19% afirmaram que queriam adquirir experiência, 23% se motivaram com o intuito de adquirir conhecimentos, 12% pela ajuda financeira, 11% não preencheram e em 12% dos questionários as respostas não foram compatíveis com a pergunta.

Analisando esta aproximação dos jovens ao Programa, Mariani (2010), em pesquisa realizada no município de Vitória Estado do Espírito Santos, comenta que,

Não existia um critério único de divulgação para a seleção dos jovens para participar do Programa Jovem Aprendiz. Segundo depoimentos dos jovens, a maioria ficou sabendo da seleção por parentes ou amigos que são funcionários das empresas contratantes, ou na escola de ensino regular.

A autora ainda traz uma referência ao procedimento de seleção em que tal processo se deu por:

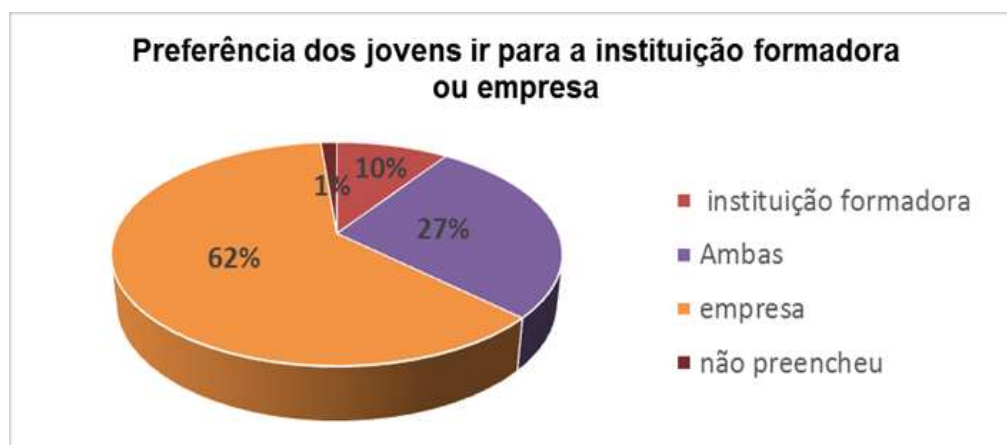
A participação no Programa Jovem Aprendiz aconteceu por meio de uma prova de Matemática e Português aplicada aos jovens, além de ser usado o critério da idade. Porém, essa seleção por meio da aplicação da prova estava em fase de teste, pois, anteriormente, quem fazia a seleção eram as empresas contratantes.

Santos (2017) aponta que a motivação dos jovens para participar no programa é de cunho familiar (ajuda de custo),

Quando perguntado sobre as motivações de inserção no programa de aprendizagem, muitos dos adolescentes e jovens identificaram que precisam ajudar suas famílias, que essa oportunidade viabilizará e contribuirão para seu futuro, sobretudo, os adolescentes apontaram que o programa JA irá auxiliar para preparação e inserção no mercado de trabalho.

O **Gráfico 9** mostra a distribuição percentual das respostas frente ao questionamento das preferências do jovem sobre ir para a instituição formadora no dia destinado a esse fim ou continuar na atividade prática na empresa.

Gráfico 9 - Preferência dos jovens em relação à instituição formadora ou à empresa.



Fonte:
produzida
pela
própria
pesquisad
ora

Al

guns jovens alegaram que ambas são importantes, embora a maioria afirme preferir as atividades na empresa. Dentre algumas respostas providas nos questionários, citamos:

Aprendiz 1 - “Ambas, cada uma tem sua importância no papel que desempenha”.

Aprendiz 2 - “Gosto de colocar em prática o que aprendi. (Na empresa) há mais prática e mais aprendizado”.

Aprendiz 3 - “Por que aqui (empresa) estou aprendendo a lidar com as coisas da vida”.

Pessoa & Alberto (2015), em seus estudos sobre as vivências dos jovens em um programa de aprendizagem em Londrina, estado do Paraná, afirmam:

A vivência na prática na empresa é, [...] a aprendizagem na empresa, o lidar com público, a responsabilidade e o contato com um mundo novo. Ainda apontam a prática na empresa como o que mais gostam no programa, pois, para eles, é um momento de aprendizagem, no qual os colegas trabalhadores passam ensinamentos acerca do serviço.

A **dimensão 3** diz respeito à aprendizagem no programa: 56% atribuem ser de muita importância, 25% atribuem ser importante, 16% atribuem ser

fundamental e 3% pouco importante. De acordo com as respostas dadas pelos jovens, alguns ressaltam temas que relacionados mais diretamente ao mercado de trabalho.

Aprendiz 1 - “Agora estou conhecendo o mercado de trabalho melhor”.

Aprendiz 2 - “Conhecimento pessoal e profissional. Desenvolvemos vários métodos para a comunicação, conhecimento, interação social e no mercado”.

Aprendiz 3 - “Grande parte das coisas aprendidas tanto nas aulas práticas, quanto teóricas podem me auxiliar futuramente”

Nesse contexto, Pessoa & Alberto (2015) fazem referência à percepção de alguns jovens pesquisados onde,

A vivência na formação é experimentada pelo ensino e aprendizagem de comportamentos a serem desempenhados na empresa e ausência de conhecimentos teóricos sobre a prática na empresa. As falas remetiam a: porque ensinam conhecimentos de direito e cidadania, usados na empresa e fora dela, no cotidiano; porque se aprende a lidar com os problemas do dia a dia, por exemplo, a aplicabilidade do que se aprende na instituição formadora; porque se aprende a se comportar na empresa; e porque se articulam prática e teoria.

Em contrapartida, os que apontam insatisfação com o programa afirmam que a formação não ministra conhecimentos utilizados na empresa, mas que ela possui serviços que não são passados nas aulas teóricas.

Ao serem questionados sobre *“Quais são as principais atividades que desenvolve(u) na empresa em que trabalha?”*, as respostas podem ser vistas no quadro abaixo.

Quadro 3 - Classificação das atividades desenvolvidas pelos Jovens Aprendizes

ATIVIDADES DESENVOLVIDAS	
Atendimento ao público	Atendimento telefônico
Arquivamento e organização de documentos	Entregas e recebimentos de documentos
Protocolos de documentos	Agendamento de consultas e exames médicos
Separação, fracionamentos, etiquetas e entregas de medicamentos.	Lançamentos de notas fiscais no sistema
Enviam e recebem e-mails,	Relatórios de viagens
Cotação de materiais e controle de planilhas	Entrega de processos e relatórios
Recursos humanos: triagem de currículos	Conferências, planilhas em geral.
Impressão de documentos	Comunicados, ofícios (memorandos).

Escaneamento de documentos e xérox	Auxílio na folha de pagamento, etc.
------------------------------------	-------------------------------------

Fonte: produzida pela própria pesquisadora, (2018)

Pessoa & Alberto (2015), ainda em observação relacionada a atividades executadas pelos jovens, declaram que:

Os aprendizes do setor de serviços administrativos desenvolviam atividades como: abertura de conta, informações sobre empréstimo, arquivos, financiamento de imóveis, contratos, auxiliavam no setor fiscal, na gerência, faziam cartões e empréstimos, tiravam xérox, digitavam, desempenhavam serviços de apoio e na retaguarda e ainda faziam o que mandavam ou o que fosse necessário.

A **dimensão 4** - concerne à avaliação do ensino e da aprendizagem – traz o dado que 52% consideram que a relação entre a teoria e a prática é de muita importância no aprendizado; 34% a consideraram importante. Observa-se que 14% consideram esta relação de fundamental importância, e a grande maioria (52%) enfatiza a importância do conteúdo ministrado no curso de capacitação teórica.

A maioria dos jovens (62%) declara ainda que ambas as formações (teórica e prática) têm relevância para sua formação pessoal, 18% consideram apenas a prática e 10% disseram ser mais relevante a formação teórica.

Pessoa & Alberto (2015) fazem inferência sobre a importância da articulação teoria-prática, comentando que “a vivência na formação é experimentada pelo ensino e aprendizagem de comportamentos a serem desempenhados na empresa”.

A totalidade dos jovens pesquisados considera que o papel do orientador na realização de suas atividades práticas na empresa tem extrema importância:

Aprendiz 1 - “Muita importância, porque ele te situa e dar o caminho melhor para prosseguir”.

Aprendiz 2 - “Sim, pois tem me ajudado a desenvolver melhor minhas funções”.

Aprendiz 3 - “Total importância, pois sem o orientador seria muito difícil desenvolver as atividades práticas”.

Isso é ratificado por Sousa *et alli* (2013), que comentam:

A importância que os supervisores exercem no desenvolvimento e na aprendizagem dos jovens é evidente a partir dos seus relatos, estes se sentem valorizados no ambiente de trabalho quando o supervisor é próximo, e a possibilidade de terem uma relação próxima com os supervisores indica a existência de maior abertura para conversar sobre diferentes assuntos, inclusive pessoais.

Ao serem questionados se teriam alguma crítica e/ou sugestão a fazer para a melhoria do Programa, a maioria (76%) dos jovens pesquisados declararam não ter nenhuma. Apenas 14% se manifestaram.

Aprendiz 1 - “Aulas teóricas com mais especificação. Em relação às aulas na instituição formadora é providenciar palestra com pessoas importante em áreas do conhecimento humano e melhoria na alimentação”.

Aprendiz 2 - “Não, o programa consegue cumprir com sucesso tudo que tem como objetivo”.

Aprendiz 3 – “O programa não é excelente, deveria ver se é necessária a questão do curso”.

De acordo com Pessoa & Alberto (2015),

Os entrevistados apontam a prática na empresa como um ponto a ser melhorado no curso oferecido pela instituição formadora no sentido de fornecer mais informações a respeito dela, isto é, cursos mais dinâmicos, conhecimentos relativos à prática, realização da capacitação durante a semana, renovação dos módulos, aumento do número dos capacitadores, módulos sobre inglês, mais rigor na hora da seleção dos aprendizes e exigência de mais atividades para fazer.

5.2 Qualidade de vida e sua relação com a educação profissional do jovem aprendiz

Frente à questão “O que significa para você qualidade de vida?”, a análise temática das falas dos jovens aprendizes permitiu o reconhecimento de 14 (UC's) e de 21 (UR's). Destas emergiram as categorias e subcategorias abaixo:

a) Estar bem

- Ter Saúde;
- Acesso às necessidades básicas;
- Paz interior no convívio com as pessoas amigas e familiares.

b) Bem-estar e união da família

c) Sensação de cumprimento de metas, objetivos na sua vida pessoal.

- Tempo para desenvolver as atividades do cotidiano.

d) Sensação de ter uma base, um alicerce.

e) Sensação de ter uma força, uma motivação de esperança para a vida.

Na categoria **Estar bem**, Qualidade de vida para a grande maioria dos jovens significa ter saúde, expressada de diferentes maneiras. Realçam também a possibilidade de acesso às necessidades básicas como educação, à saúde, à alimentação. Um dos entrevistados concebe a qualidade de vida como um estado de paz interior no convívio com as pessoas amigas e familiares.

Aprendizes 1, 2, 3 - “Qualidade de vida é você ter pelo menos, é o básico para você poder viver, ter acesso à educação, à saúde, o que você precisa é ter comida na mesa”.

Alonso *et alli* (2016), em sua pesquisa sobre as perspectivas de futuro profissional de jovens aprendizes na cidade de Três Rios, estado do Rio de Janeiro, afirmam que “Os jovens declararam que a qualidade das relações entre amigos e familiares melhorou em função da necessidade de comunicação dentro do ambiente de trabalho”.

Bem-estar e a união da família são também enfatizadas como aspectos fundamentais para que tenham uma boa qualidade de vida.

Aprendiz 1 - “É minha família estar bem, estar unida”.

Amazarray *et alli* (2009) inferem ainda que,

Aspectos como coesão familiar, comunicação, qualidade do relacionamento entre pais e filhos e práticas educativas envolvendo afeto, reciprocidade, estabilidade, confiança e equilíbrio de poder são considerados fatores de proteção no processo de desenvolvimento.

Para os autores, os adolescentes consideram que,

A família é fonte de apoio, afeto, orientação e compreensão. Diante dos conflitos que as mudanças dessa fase desenvolvimental provocam, a família foi percebida por boa parte dos entrevistados como um importante elemento da rede de apoio social e afetiva.

Por outro lado, os aprendizes afirmam que a sensação do cumprimento das metas e de objetivos na sua vida pessoal são condições nas quais os jovens reconhecem a qualidade de vida. Enfatizam, ainda, o aspecto de gerenciar o tempo para desenvolver as atividades no dia a dia.

Aprendiz 1 - “Conseguir cumprir as metas, os objetivos que temos na sua vida pessoal”.

Aprendiz 2 - “Ter tempo para tudo que é mais importante, tempo para desenvolver as atividades do cotidiano”.

Sousa *et alli* (2013), em estudo com relação aos aspectos sobre organização e planejamento pessoal, afirmam que para

Conseguir estabelecer prioridades, identificar os próprios limites e dividir as tarefas, e, embora esses aspectos possam ser considerados positivos, percebe-se que, inicialmente, os jovens aprendizes não tiveram suporte e encontraram dificuldades para estabelecer um equilíbrio entre as atividades.

Nessa percepção, os jovens apontam que para ter uma qualidade de vida é necessário ter “uma base”, “um alicerce” para sua evolução e, algumas vezes, compartilham desta mesma opinião:

Aprendiz 1 - “Não é ter só o dinheiro, a gente ter uma base, um alicerce, é ter uma qualidade de vida”.

Alonso *et alli* (2016) afirmam que

Para a maioria dos jovens, o que resume o trabalho é a experiência. Ser inserido no mundo do trabalho tão jovem, recebendo conhecimento e podendo aplicá-lo na prática, faz toda a diferença no profissional que o jovem se tornará.

Finalmente, os jovens aprendizes reconhecem que a qualidade de vida tem um significado ímpar, uma força, uma motivação de esperança e possibilidades de um futuro próspero.

Aprendiz 1 - “Qualidade de vida para mim significa tudo, significa uma força, uma motivação de esperança para minha de vida”.

Aprendiz 2 - “Qualidade de vida é viver bem, viver, viver uma vida mais social, uma vida de mais energia com as pessoas da minha vida”.

Alonso *et alli* (2016) apontam que:

Um aspecto destacado foi o olhar para o futuro profissional. Por conta da vivência no mundo do trabalho e as atividades vivenciadas nas capacitações, estes, por unanimidade, conseguem ter expectativas positivas quanto ao futuro profissional. Os jovens percebem que o estudo para a carreira é fundamental tanto para a permanência no mundo do trabalho quanto para alcançar salários mais altos.

A análise das respostas dos jovens aprendizes aos vinte e seis itens do questionário do WHOQOL-BREF nos leva às seguintes médias:

Tabela 6 - Classificação das médias simples relacionadas às facetas dos respectivos domínios do Whoqol Bref que avalia a Qualidade de Vida dos Jovens Aprendizes do Hospital São Paulo

Facetas	Médias	Classificação
Q01	3,97	Regular
Q02	3,93	Regular
Q03	4,15	Boa
Q04	3,86	Regular
Q05	3,86	Regular
Q06	4,14	Boa
Q07	3,89	Regular
Q08	3,67	Regular
Q09	3,33	Regular
Q10	3,95	Regular
Q11	4,12	Boa
Q12	3,16	Regular
Q13	3,74	Regular
Q14	3,16	Regular
Q15	4,23	Boa
Q16	3,52	Regular
Q17	4,08	Boa
Q18	4,30	Boa
Q19	4,07	Boa
Q20	4,00	Boa
Q21	3,77	Regular
Q22	3,86	Regular
Q23	3,81	Regular
Q24	3,52	Regular
Q25	3,18	Regular
Q26	3,77	Regular

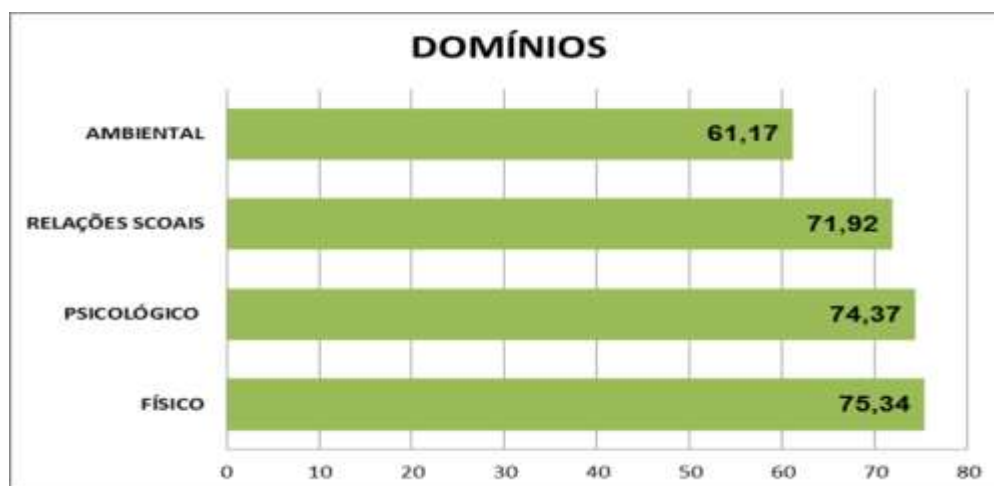
Fonte: produzida pela própria pesquisadora, (2018)

Fleck *et alli* (2000) consideram que, para a classificação do nível de qualidade de vida a partir de cada uma das facetas investigadas, médias entre 1 e 2,9 são indicativas de necessidade de melhorias; entre 3 e 3,9 são regulares; aquelas entre 4 e 4,9 são boas e 5 são muito boas. Assim, como apontado na tabela, todas as médias ficaram entre regulares e boas.

As duas assertivas gerais do questionário — *Como você avaliaria sua qualidade de vida?* E — *Quão satisfeito(a) você está com a sua saúde?* — tiveram como médias classificadas como regulares (respectivamente 3,97 e 3,93).

Em uma escala de 0 a 100, as médias das demais facetas investigadas, reunidas nos quatro domínios propostos, são apresentadas no gráfico abaixo:

Gráfico 10 - Distribuição das médias aos domínios do WHOQOL-BREF com base na escala de 0 a 100.

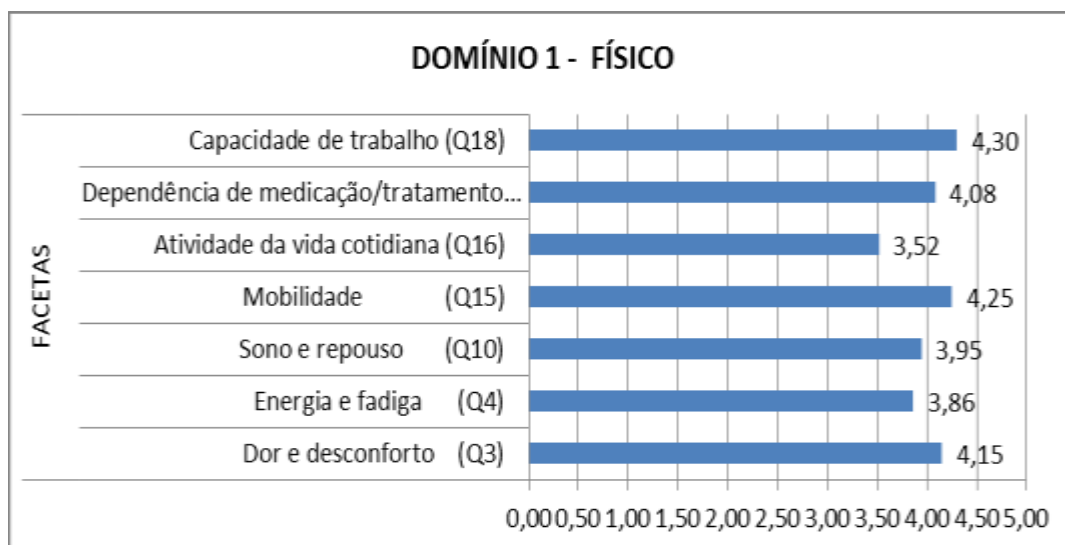


Fonte: produzida pela própria pesquisadora, (2018)

Para Gordia *et alii* (2009, p. 21), a qualidade de vida pode ser considerada satisfatória quando a maioria das médias dos domínios for superior a 70. Na população investigada observa-se que, apenas no domínio ambiental, a média foi considerada regular. Entendemos que a “media regular”, voltada ao domínio do meio ambiente, encontra-se relacionada às circunstâncias sociais de vida desses jovens aprendizes.

Analisando os domínios e respectivas facetas individualmente, o gráfico abaixo apresenta as médias aritméticas para o Domínio Físico.

Gráfico 11 - Distribuição dos escores das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 1 – Físico – WHOQOL-Bref.



Fonte: produzido pela própria pesquisadora, (2018)

Pelos parâmetros propostos por Fleck *et alli* (2000), as facetas ‘Atividade da vida cotidiana’, ‘Sono e repouso’ e ‘Energia e fadiga’ foram avaliados como regulares pelos jovens aprendizes. Os itens ‘Capacidades de trabalho’, ‘Dependência de medicamentos/tratamento’, ‘Mobilidade’ e ‘Dor e desconforto’ foram avaliados como bons.

O **gráfico 12** apresenta os escores médios das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 2 – Psicológico.

Gráfico 12 - Distribuição dos escores das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 2 – Psicológico – WHOQOL-Bref.

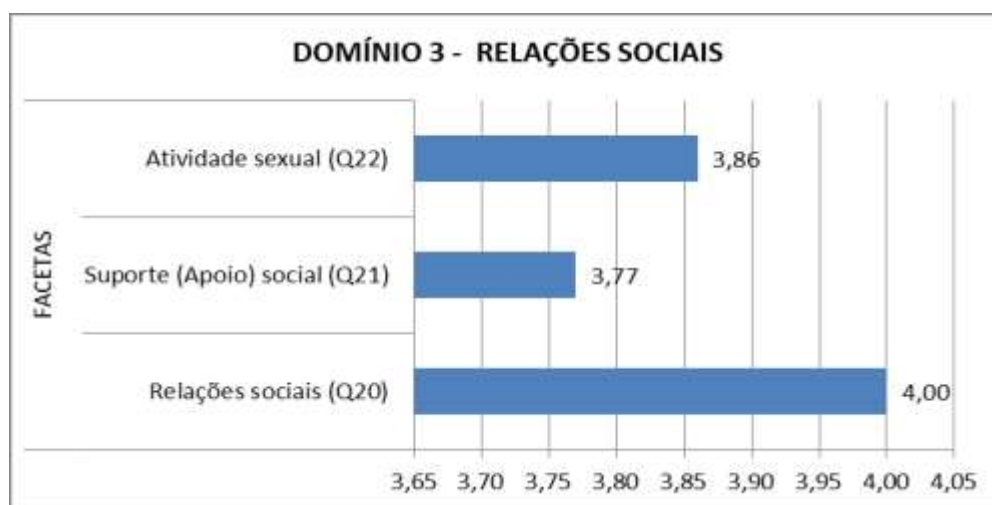


Fonte: produzido pela própria pesquisadora, (2018)

Nesse domínio, os jovens aprendizes apontaram como avaliação regular as facetas 'Espiritualidade/religião/crenças pessoais', 'Autoestima' e 'Sentimentos positivos'. Com relação à 'Sentimentos negativos', 'Imagem corporal e aparência', e 'Pensar, aprender, memória e concentração', as condições de trabalho foram avaliadas como boas.

O **gráfico 13** mostra os escores médios das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 3 – Relações Sociais

Gráfico 13 - Distribuição dos escores das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 3 – Relações Sociais – WHOQOL-Bref.

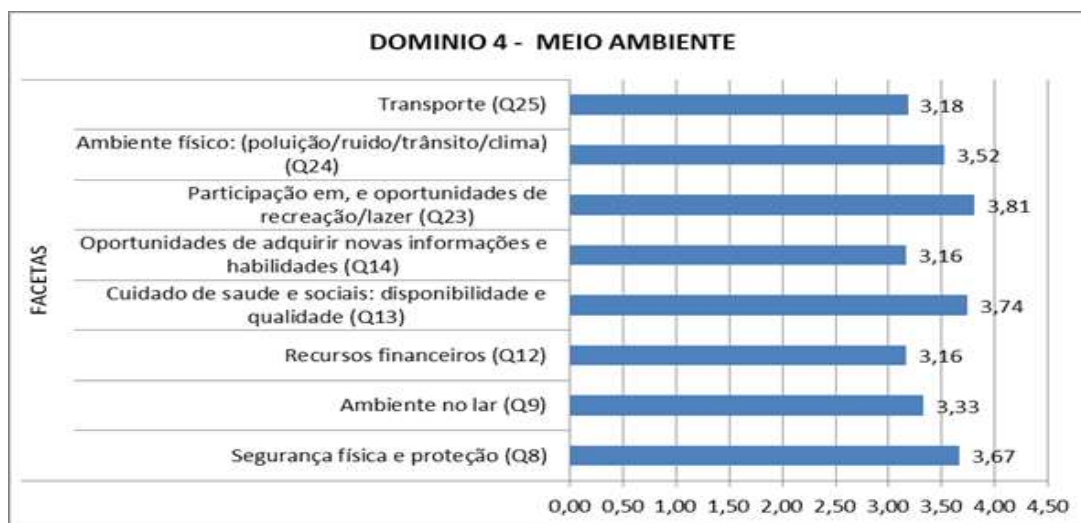


Fonte: produzido pela própria pesquisadora, (2018)

Nesse domínio, apenas a faceta 'Relações sociais' se enquadrou na categoria de avaliação boa. As facetas 'Atividade sexual' e 'Suporte (apoio) social' foram avaliadas como regulares.

Finalmente, o **gráfico 14** apresenta os escores médios das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 4 – Meio Ambiente.

Gráfico 14 - Distribuição dos escores das questões correspondentes a cada faceta relacionada ao Domínio 4 – Meio Ambiente – WHOQOL-Bref.



Fonte: produzido pela própria pesquisadora, (2018)

No quesito **Domínio**, todas as facetas apresentaram uma média entre 3,0 e 3,9, classificada por Fleck *et alli* (2000) como regulares.

Gordia *et alli* (2009, p. 2262) afirmam

que fatores ambientais, como o saneamento básico, segurança pública, cuidados de saúde e sociais, poluição, trânsito, transporte e clima interferem negativamente na QV da população brasileira.

As entrevistas semiestruturadas propiciaram o levantamento de algumas questões pertinentes.

Outra questão investigada nesta pesquisa foi *O que representa para você participar do Programa Jovem Aprendiz em sua trajetória profissional e pessoal?* A análise temática da entrevista possibilitou o reconhecimento de 18 UC's (Unidades de Contextos) e de 39 UR's (Unidades de registros), das quais emergiram as seguintes categorias:

- a) Evolução pessoal;
- b) Possibilidade de novas aprendizagens;
- c) Bases para o crescimento profissional;
- d) Conhecimento e aproximação ao mercado de trabalho;

e) Capacitação profissional.

Para os jovens, a evolução pessoal dentro do programa traduz uma oportunidade manifestada por diferentes depoimentos como experiências de vida e possibilidades de superação:

Aprendiz 1 - "Eu não "estava" tendo ânimo para nada no pessoal, isso me ajudou muito, isso representa muito. Uma experiência (...) de vida, um bom conhecimento.

Aprendiz 2 - Um aprendizado tanto para vida profissional, quanto para a vida pessoal".

Aprendiz 3 - "Participar do programa foi uma experiência gratificante para minha vida. Eu fazia certas coisas que não faço mais hoje. Consegui aprender várias coisas que não tinha noção".

Caciamani & Meneguzzi (2016, p.5), em sua pesquisa *Programas de Aprendizagem: evolução e desafios das políticas de emprego e a inserção dos jovens no mercado de trabalho* na cidade de Caxias do Sul, estado do Rio Grande do Sul, afirmam que,

[...] a participação do programa jovem aprendiz é uma forma dos jovens adquirirem alguma experiência no mercado de trabalho e que o primeiro emprego representa uma situação decisiva sobre a trajetória futura do jovem no mercado de trabalho, pois quanto melhores as condições de acesso ao primeiro emprego, proporcionalmente mais favorável deve ser a sua evolução profissional, levando em conta também, que é uma maneira de os jovens conseguirem uma fonte de renda para cobrir parte das despesas com o estudo ou mesmo com o lazer e de se desenvolverem intelectualmente e como pessoa.

Os jovens também sinalizam a *possibilidade de independência, correção de rumos e perspectivas de crescimento profissional.*

Aprendiz -1 "Para mim é uma grande importância por que tanto no meu pessoal que estou aprendendo bastante. Do lado pessoal a aprendizagem para ser levada para dentro de outros espaços futuramente".

Aprendiz 2 - "Tanto os cursos como aqui na empresa aprendendo bastante, crescimento pessoal, profissional e financeiro também, né! Minha independência e tudo mais."

Aprendiz 3 - "Este programa me trouxe uma experiência [...] de vida, um bom conhecimento. Bom a minha vida pessoal e profissional, ela mudou bastante."

Alonso et alli (2016, p.8) reiteram que:

Esta vivência é uma das bases para a construção de sua identidade, por estruturarem suas vidas a partir dos compromissos ideológicos, pessoais e laborais que assumem e presenciam em seu contexto de desenvolvimento.

E que:

As capacitações na aprendizagem são percebidas de forma distinta entre os jovens, porém como um espaço de crescimento profissional onde são desenvolvidas habilidades técnicas e comportamentais, essenciais para o mundo do trabalho, onde proporciona crescimento pessoal.

Na categoria **possibilidades de novas aprendizagens**, os jovens ainda sinalizam que:

Aprendiz 1 - “Ensinou-me muitas coisas desde o dia que entrei e para frente pode me trazer outros. Ensinou-me a ser mais comunicativa e respeitar mais as pessoas”.

Aprendiz 2 - “No lado pessoal, vou levar bastante coisa para minha vida que aprendi tanto na empresa, quanto nos cursos”.

Aprendiz 3 - “Estou aprendendo coisas novas, tendo novas experiências muito gratificantes”.

Alonso et alli (2016, p.8) referem que os jovens “relatam sua satisfação com as informações recebidas, declaram o crescimento pessoal adquirido em função das estratégias de ensino”.

A participação no Programa é apontada pelos jovens como **uma base para o conhecimento profissional**.

Aprendizes 1- “É uma porta para aprendermos coisas que em outros lugares a gente não teria oportunidades”.

Aprendiz 2 – “A gente sempre começa por uma base”.

Alonso et alli (2016, p.12) relatam que

O trabalho também é percebido pelos jovens como um ambiente de desenvolvimento de habilidades e competências, capazes de favorecer iniciativas. Dentre as competências adquiridas, apontam que os conhecimentos técnicos e ter melhor compreensão acerca do mundo profissional.

Os jovens enfatizam também a categoria ‘conhecimento e aproximação ao mercado de trabalho’ como razão para a participação no Programa Jovem Aprendiz.

Aprendiz 1 - "Uma oportunidade para entramos no mercado de trabalho".

Aprendiz 2 - "Termos a noção do que é mercado de trabalho lá fora".

Alonso *et alli* (2016) aferem que

Os depoimentos revelam que as capacitações na aprendizagem são percebidas de forma distinta entre os jovens, porém como um espaço de crescimento profissional onde são desenvolvidas habilidades técnicas e comportamentais, essenciais para o mundo do trabalho, onde proporciona crescimento pessoal.

Para Silva & Trindade (2013)

A entrada no programa de aprendizagem profissional pode ser vista, por esses jovens, como oportunidade de qualificação profissional, entrada no mercado de trabalho e uma possível ascensão profissional.

Por fim, a participação é reconhecida como uma possibilidade de capacitação profissional.

Aprendiz 1 - "Quando você se capacita, se sente capaz no que aprendendo".

Aprendiz 2 - "Capacitei-me muito na minha área profissional e pessoal".

Aprendiz 3 - "Do lado profissional a experiência decorrida, realizada no dia a dia".

Para Alonso *et alli* (2016),

Os jovens destacam a importância do programa na vida de um jovem como sendo necessário para a entrada no mundo do trabalho, pois este é um facilitador quando a sociedade impossibilita a contratação de um jovem seja pela falta de experiência, ou por preconceito.

Com relação à questão **como é/foi para você dividir seu tempo entre trabalho e estudo?**, a análise temática da entrevista possibilitou observar que 50% dos jovens aprendizes não tiveram dificuldades em conciliar o tempo de trabalho com o tempo de estudo.

Aprendiz - "Foi muito bom. O período foi de quatro horas na teoria e na empresa. O horário foi ótimo, por que dá para fazer essa divisão de tempo".

Aprendiz 3 - "Foi fácil, por que agora comecei a fazer uma faculdade no período noturno. Não tive nenhum problema em dividir, eu já estava acostumada".

Aprendiz 3 - "Foi bem tranquilo conseguir acompanhar os dois ao mesmo tempo. A gente conciliando dar, principalmente eu por que eu estudo faço cursos e ainda vou para escola".

Os outros 50% dos jovens tiveram dificuldades em **dividir o tempo entre o trabalho**, a escola e a residência. Nesse sentido, a conciliação no horário entre o

estudo e trabalho foi apontada pelos jovens como ocasionadora de conflitos e desafios a serem superados.

Aprendiz 1 - “Tive que mudar de horário, mais foi difícil, porque saio do serviço e vou direto para a escola, mas me acostumei já”.

Aprendiz 2 - “Para mim está sendo um pouco difícil por que eu estou trabalhando durante o dia e estou estudando durante a noite e eu moro um pouquinho longe”.

Oliveira & Godoy (2015), em sua pesquisa e sobre estratégias de conciliação estudo-trabalho, afirmam que

A conciliação trabalho-escola é vista por eles como muito complicada, estressante e difícil, principalmente, no início das atividades. O cotidiano desses jovens é visto como “*muito corrido*” (...) Um dos participantes relata que sai de sua casa às 6h30 da manhã para trabalhar, volta para a casa à tarde por 20 minutos e volta da escola para casa entre 22h30 e 00h30. Eles frequentam de três a quatro ambientes diferentes, todos com horários muito rígidos, durante todos os dias úteis da semana e para isso utilizam ônibus, vans disponibilizadas pelas fábricas ou são auxiliados pelos pais.

Ressaltam ainda a escassez de tempo para cumprirem com seus compromissos, incluindo a ida do trabalho para a escola e vice-versa, e, no que diz respeito às atividades pessoais, com a necessidade de se alimentarem.

Aprendiz 1 - “É difícil por que às vezes a gente nem tem tempo para estudar, o tempo é escasso”.

Aprendiz 2 - “Tive que mudar de horário, mais foi difícil, por que saio do serviço e vou direto para a escola, mas me acostumei já”.

Aprendiz 3 - “Foi um período bem difícil, é escola, trabalho, a capacitação, às vezes, não tenho nem tempo de me alimentar, como entre um período e outro”.

Silva & Trindade (2013) destacam que

Tempo muito corrido/cansaço foi à única categoria a mostrar aspectos negativos da entrada na Aprendizagem Profissional. São mais de oito horas diárias de atividade, contabilizando somente escola e aprendizagem profissional (que ocorre de segunda a sexta, intercalados entre atividades no espaço profissional e curso teórico), sendo que os participantes não podem descuidar do desempenho escolar, pois uma das exigências do Programa é que tenham um desempenho satisfatório na escola.

A pontualidade e assiduidade em suas tarefas fazem com que os jovens desenvolvam algumas estratégias para lidar com as adversidades do cotidiano.

Aprendiz 1 - “Eu criei um parâmetro, criando certas motivações para o meu dia a dia”. Eu chego pontualmente aonde eu quero chegar”.

Aprendiz 2 - “Defino meus horários para estudar, maior atenção durante aulas e entrega das atividades nos prazos”.

Sousa *et alli* (2013), em seus estudos, apontam que

Inicialmente, houve uma falta de clareza por parte dos aprendizes sobre o limite de horas que deveriam ser cumpridas, embora as leis do Programa de Aprendizagem estabeleçam claramente que a duração do trabalho do aprendiz não deve exceder seis horas diárias, podendo ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Quando questionados sobre **os pontos positivos e os pontos negativos sobre sua vida ocasionada pela sua participação no Programa Jovem Aprendiz**, a análise temática das entrevistas apontou 15 UC's e 27 UR's. Como pontos positivos os jovens elencaram: novos aprendizados, aproveitamento, conhecimento de novas informações, o papel diferencial do Programa, abertura de oportunidades, amizades e a independência.

Aprendiz 1 - "Consigo me manter eu aprendo coisas novas em tudo o que eu faço no meu trabalho. O positivo é a independência, é conhecimento".

Aprendiz 2 - "Coisa boa que o curso trouxe para mim foi um desenvolvimento em falar em público que eu tenho. Ensina-nos como se deve agir".

Pessoa & Alberto (2015) afirmam que

Ao abordarem os aspectos positivos, os jovens ressaltam a aquisição da experiência, a aprendizagem na empresa, o lidar com público, a responsabilidade e o contato com um mundo novo. Ainda apontam a prática na empresa como o que mais gostam no programa, pois, para eles, é um momento de aprendizagem, no qual os colegas trabalhadores repassam ensinamentos acerca do serviço.

A grande maioria dos jovens não aponta pontos negativos no Programa. Enfatizam, antes, a falta de interesse e desmotivação de alguns participantes, além de intrigas entre componentes do grupo como pontos negativos em algumas situações.

Aprendiz 1 - "Algum pessoal bastante desinteressado e desmotivado na sala".

Aprendiz 2 - "E os pontos negativos foram às intrigas ocorridas diante de alguns colegas".

A falta de pontos negativos encontrada nesta investigação não é o encontrado em outras pesquisas que abordaram esta questão. Para Oliveira & Godoy (2015),

O ponto negativo mais citado nas pesquisas se refere à falta de tempo, em função da concorrência entre trabalho, estudo, atividades extracurriculares, lazer e convívio com a família e pares na vida do jovem aprendiz. Toda essa corrida o deixa cansado, sonolento em suas atividades, o que compromete o processo de escolarização.

Pessoa & Alberto (2015) afirmam que

Quanto aos aspectos negativos, os jovens queixam-se da responsabilização atribuída a eles por tudo aquilo que acontece na empresa. Também enfatizam a sobrecarga, o estresse e algumas formas de relacionamentos estabelecidos envolvendo aprendizes e funcionários. A relação com a chefia é do que menos gostam no programa, afirmando que existe uma distância entre a chefia e os aprendizes, seja pelo pouco contato, seja por questões de estresse ou por falta de diálogo.

Frente à questão ***O que representa o salário recebido pelo Programa Jovem Aprendiz em seu orçamento familiar?*** a análise temática das entrevistas proporcionou a verificação de 20 UC's e 43 UR's. Um ponto muito realçado é a participação do salário na subsistência própria e de sua família.

Aprendiz 1 - "Está me ajudando muito e ajudando a minha casa". Eu não moro com minha mãe, eu tenho que me manter com a minha irmã".

Ainda, segundo os jovens, o salário representou suas conquistas pessoais e independência financeira, possibilitando a aquisição de bens de consumo, o que lhes trouxe amadurecimento.

Aprendiz 2 - "Representa bastante por que com esse dinheiro eu posso guardar uma boa parte para eu fazer a faculdade que eu quero muito".

Por fim, os jovens sinalizam a importância do salário na construção de seus projetos de vida, bem como no desenvolvimento tanto pessoal e profissional.

Aprendiz 1 - "Representou muito para mim, eu usei o dinheiro para estudar e para fazer cursinho".

Aprendiz 2 - "Investimentos futuros que eu guardo uma quantia todo mês".

Aprendiz 3 - "Eu consigo pagar minha faculdade e ter um dinheirinho para comprar minhas coisas."

Sousa *et alli* (2013) ainda apontam que

[...] ajudar a melhorar a situação financeira da família devido à remuneração recebida com as atividades de aprendizagem. É importante situar que se trata de jovens de classes populares, com renda familiar entre um a cinco salários mínimos. Por isso o salário recebido no programa de aprendizagem pode fazer diferença na melhora da situação financeira familiar, principalmente daquelas famílias com ganhos financeiros menores.

Questionados se *há alguma sugestão com relação ao Programa Jovem aprendiz para melhoria na qualidade de seus participantes?*, a análise temática das entrevistas identificou 15 UC's e 41 UR's, das quais emergiram as seguintes categorias:

- a) Ampliação e maior dinamismo das aulas teóricas;
- b) Maior dedicação e envolvimento dos colegas com relação ao programa;
- c) Implementação de vale refeição para os jovens;
- d) Maior divulgação do programa;
- e) Melhoria dos treinamentos em programas de informática.

Nas categorias acima podemos observar alguns depoimentos dos aprendizes abaixo:

Aprendiz - "Como eu disse, é mais aula, a capacitação teórica mais dinâmica, acho que é isso".

Aprendiz 2 - "Poderia ter mais eventos expondo o programa jovem aprendiz e deveria dar o VR - vale refeição".

Aprendiz - 3"Levar a gente para sala de informática pra praticar o Excel o Word que a gente mais usa nas empresas".

Aprendiz 4 - "Os gestores e colegas dar mais atenção ao jovem no desenvolvimento das tarefas".

Para Pessoa & Alberto (2015),

Os jovens afirmam que a prática na empresa como um ponto a ser melhorado no curso oferecido pela instituição formadora no sentido de fornecer mais informações a respeito dela, isto é, cursos mais dinâmicos, conhecimentos relativos à prática, realização da capacitação durante a semana, renovação dos módulos, aumento do número dos capacitadores, módulos sobre inglês, mais rigor na hora da seleção dos aprendizes e exigência de mais atividades para fazer.

Finalmente, os jovens responderam à questão *Enfim, houve alguma mudança em sua qualidade de vida ao entrar no Programa Jovem Aprendiz?*

Todos os jovens entrevistados afirmam que sua participação no programa possibilitou grandes mudanças em sua qualidade de vida, uma vez que, nesse percurso, lhes foi possível adquirir novos conhecimentos e responsabilidades,

tornando-os mais independentes na organização de suas tarefas, além de possibilitar fazer diversas amizades.

Aprendiz 1 - "Houve, melhorou a vida, porque aprendi mais a ter responsabilidade, tanto com o horário e minhas obrigações".

Aprendiz 2 - "Ter uma independência pessoal e familiar uma ajuda financeira".

Aprendiz 3 - "Antes eu era muito, muito tímido para a coisa, eu não conseguia me socializar com ninguém, era muito difícil, deu para fazer amizade".

Aprendiz 4 - Eu estou tendo mais coragem de me soltar, isso tem me ajudado muito através do programa".

Ou seja, a vivência no programa trouxe-lhes novas experiências, novos caminhos e aprendizados no trabalho, bem como no seu desenvolvimento de modo geral, atuando de forma decisiva para o futuro desses jovens.

Aprendiz 1 - "Eu consegui outro emprego através da experiência que eu tinha conseguido".

Aprendiz 2 - "Melhorou bastante, por que eu tive novas experiências e novos caminhos".

Aprendiz 3 - "Estou pagando e comprando minhas coisas".

Aprendiz 4 - "Houve. Hoje eu já tenho meu dinheiro, por exemplo, que posso gastar sem ser com coisa errada, tipo drogas".

Para Vygotsky (apud PESSOA & ALBERTO, 2015),

As suas vivências no programa de aprendizagem é a tomada de conhecimento de três dimensões: para uns é ser trabalhador, para outros é ser estudante em formação e para outros ainda é ser possuidor de um direito - que também é visto como um dever. Reflete ainda uma vivência de tomada de consciência, uma percepção de si e a construção de uma identidade a partir da relação com outras pessoas. Essa vivência comporta elementos diversificados que dependem do nível de desenvolvimento, do contexto, da situação experimentada.

6. CONCLUSÕES/CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseado nos resultados, o intuito deste trabalho foi o de investigar o Programa Jovem Aprendiz no ambiente de trabalho do Hospital São Paulo com base na visão de seus participantes, além de sua influência na melhoria vida desses jovens. O desfecho desta pesquisa aponta que esses jovens são de família de classes sociais de baixa renda e necessitam de um trabalho para sua subsistência.

Os resultados aqui expostos evidenciam o entendimento dos aprendizes relacionados aos seus anseios, desafios, experiência e motivações dentro e fora do ambiente de trabalho. Observa-se que os aspectos positivos atribuídos ao trabalho desses jovens se sobrepõem aos negativos.

De forma geral, para os jovens, a participação no Programa Jovem Aprendiz significou uma oportunidade de evolução pessoal como experiência de vida e possibilidade de superação, como também, possibilidade de independência, correção de rumos e perspectivas de crescimento profissional e aproximação ao mercado de trabalho.

Nesse sentido, a percepção dos jovens com relação ao Programa Jovem Aprendiz se alia a um conjunto de fatores que abrangem grandes mudanças em sua qualidade de vida; em seu percurso, eles adquiriram novos conhecimentos e responsabilidades, tornando-se mais independentes na organização de suas tarefas. Dos aspectos positivos específicos destacados estão: independência profissional e financeira, realização pessoal, grandes oportunidades, responsabilidades, crescimento e formação profissional, realização pessoal, novos aprendizados, aproveitamento, conhecimento de novas informações.

Todavia, com relação à conciliação do tempo (entre o trabalho e os estudos), alguns jovens aprendizes afirmaram não ter problemas. Porém, para outros, a conciliação de horários foi apontada como ocasionadora de conflitos e desafios a serem superados, gerando para a maioria obstáculos ocasionados pelo sono, cansaço e falta de tempo para o estudo e lazer, além da falta de interesse e

desmotivação de alguns estudantes. Outro fator negativo foi expresso como intrigas entre componentes do grupo em determinadas situações.

Entretanto, um ponto positivo muito realçado acerca da participação é a importância do salário na subsistência dos indivíduos e suas famílias. Segundo os jovens, o salário representou uma conquista pessoal e certa independência financeira, possibilitando a aquisição de bens de consumo, o que lhes trouxe amadurecimento. Por fim, os jovens sinalizam a importância do salário na construção de seus projetos de vida, bem como no desenvolvimento tanto pessoal e profissional.

Pode-se observar que os aspectos positivos atribuídos ao trabalho desses jovens se sobrepõem aos negativos, enfatizando o bem-estar e a união da família como aspectos fundamentais mencionados pelos jovens para que tenham uma boa qualidade de vida.

Podemos concluir que tais fatores — o econômico e aquele relativo ao bem-estar — são de suma importância para a permanência dos jovens nos programas de aprendizagem como este, visto que 68% responderam que participam da despesa da família. Inferimos ainda que a vivência no Programa trouxe às jovens novas experiências, novos caminhos e aprendizados no trabalho, bem como no seu desenvolvimento de modo geral, atuando de forma decisiva e autônoma para o futuro desses jovens aprendizes.

É importante salientar que as empresas e entidades capacitadoras possam ter um olhar diferenciado voltado a esse público jovem, não apenas vendo-os como uma mão de obra barata com o intuito de suprir necessidades ou cumprimento de cotas na finalização do contrato, mas que possam vê-los de forma singular, jovens cheios de expectativas e sonhos, e que podem agregar muito à empresa como grandes profissionais que se tornarão após todo o percurso.

O papel desempenhado pelo orientador tanto na empresa quanto pela instituição capacitadora é de grande importância para que as experiências desses jovens, adquiridas no ambiente de trabalho, sejam transformadoras em suas vidas, apesar dos obstáculos intrínsecos ao processo.

Apesar de todo esforço que a legislação e as políticas públicas fazem por esses indivíduos, podemos inferir que ele ainda é pouco quando fazemos um levantamento de direitos efetivamente alcançados. A legislação e as políticas públicas devem cumprir seu papel em busca do bem-estar social dessa parcela da população que, até hoje, sofre com tantos descasos articulados pelas várias instâncias da administração, pública e privada, e, por isso, deve lidar com desigualdades sociais.

Por fim, sugere-se a elaboração de pesquisas relacionada ao tema com maior explanação, principalmente no diz respeito à qualidade de vida deste público, principalmente pelo fato de não existir na literatura trabalho relacionado a este tema tão específico.

7. REFERÊNCIAS

- ALONSO, F. S. A, Costa, D.V.F. Ferreira P. V. C., Borges, F. S. M. Trabalho e Aprendizagem: as perspectivas de futuro profissional de jovens aprendizes na cidade de Três Rios, RJ. *Revista de Administração do Unifatea*, v. 13, n. 13, p. 6-188, jul./dez., 2016. Disponível em: unifatea.com.br/seer3/index.php/RAF/article/download/760/772/. Acesso em 28/02/2019.
- ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; DA SILVA, Armistrong Martins. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019. Acesso em 01/03/2019.
- AMAZARRAY, M.R., Dutra-Thomé, L., Souza, A.P.L., Poletto, M., & Koller, S.H. (2009). Aprendiz versus trabalhador: Adolescentes em processo de aprendizagem. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 25(3), 329-338. Acesso em 28/02/2019.
- AZEVEDO, T., & Alves, E. (1). Qualidade de vida de adolescentes. *Revista Eletrônica Gestão & Saúde*, 7(2), p. 851-872. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/ojs311/index.php/rgs/article/view/3549>. Acesso em 28/02/2017.
- BARDIN L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70; 1977. Disponível em: <https://www.ets.ufpb.br/pdf>. Acesso em: 24/11/2018
- BORGES, Ângela. Jovens em mercados de trabalho em mudança: Indicações a partir da trajetória de dois grupos geracionais. *Última década*, n. 44, p. 195-225, 2016. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v24n44/art08.pdf>. Acesso em: 24/11/2018.
- BRASIL, (Altera dispositivos da Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, referentes à profissionalização do ensino de 2º grau) lei nº 7.044, de 18 de outubro de 1982. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7044-18-outubro-1982-357120-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 24/11/2018.

BRASIL, (Diretrizes e Bases da Educação Nacional) LEI Nº 4.024, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1961. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 24/11/2018.

BRASIL, (Diretrizes e Bases para o ensino de 1º e 2º graus, e dá outras providências) Lei Nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5692-11-agosto-1971-357752-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 24/11/2018.

BRASIL, (Lei Orgânica do Ensino Secundário) Decreto-Lei Nº 4.244, de 9 de abril De 1942. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4244-9-abril-1942-414155-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 24/11/2018.

BRASIL, (Regulamenta o §2º do art. 36 e os artigos 39 a 42 da Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional) Decreto Nº 2.208 de 17 de abril de 1997. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec2208.pdf>>. Acesso em: 25/11/2018.

BRASIL, DEC 2.208/1997 (Decreto Do Executivo) 17/04/1997. Regulamenta O Par. 2 Do Art. 36 E Os Arts. 39 A 42 Da Lei 9394, de 20/12/1996, Que Estabelece As Diretrizes E Bases Da Educação Nacional. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/dec%202.208-1997?Opendocument>. Acesso em 12/10/2017.

BRASIL, DECRETO Nº 2.208, DE 17 DE ABRIL DE 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/guia_orient.pdf>. Acesso em: 26/11/2018.

BRASIL, Decreto Nº 5.241, de 22 de agosto De 1927. Crêa o ensino profissional obrigatório nas escolas primarias subvencionadas ou mantidas pela União, bem como no Collegio Pedro II e estabelecimentos a este equiparado e dá outras providencias.

BRASIL, Decreto Nº 5.622, De 19 de Dezembro de 2005. Regulamenta o art. 80 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5622-19-dezembro-2005-539654-publicacaooriginal-39018-pe.html>>. Acesso em: 25/11/2018.

BRASIL, Decreto no 99.570, de 09 de outubro de 1990. Desvincula da Administração Pública Federal o Centro Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa (Cebrae), transformando-o em serviço social autônomo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99570.htm>. Acesso em: 22/10/2018.

BRASIL, Decreto/Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del8621.htm>. Acesso em: 25/12/2018.

BRASIL, Decreto-Lei nº 9.613, de 20 de agosto de 1946. Lei Orgânica do Ensino Agrícola. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-9613-20-agosto-1946-453681-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 24/12/2018.

BRASIL, Decreto-Lei Nº 9.853, de 13 de setembro de 1946. Atribui à Confederação Nacional do Comércio o encargo de criar e organizar o Serviço Social do Comércio e dá outras providências. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/Viw_Identificacao/DEL%209.853-1946.OpenDocument>. Acesso em: 25/11/2018.

BRASIL, Histórico da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=68731>>. Acesso em: 26/12/2018.

BRASIL, Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008. Altera dispositivo da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2008/lei-11741-16-julho-2008-578206-publicacaooriginal-101089-pl.html>>. Acesso: 26/11/2018.

BRASIL, Lei nº 13.415, de 16 de fevereiro de 2017. Altera as Leis nºs 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e 11.494, de 20 de junho 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o Decreto-Lei nº 236, de 28 de fevereiro de 1967; revoga a Lei nº 11.161, de 5 de agosto de 2005; e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13415-16-fevereiro-2017-784336-publicacaooriginal-152003-pl.html>>. Acesso em: 03/11/2018.

BRASIL, lei nº 3.552, de 16 de fevereiro de 1959. Dispõe sobre nova organização escolar e administrativa dos estabelecimentos de ensino industrial do Ministério da Educação e Cultura, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-3552-16-fevereiro-1959-354292-normaatualizada-pl.html>>. Acesso em: 24/12/2018.

BRASIL, LEI Nº 378, DE 13 DE JANEIRO DE 1937 (Ministério da educação e Saúde Pública). Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-378-13-janeiro-1937-398059-publicacaooriginal-1-pl.htm>>. Acesso em: 24/11/2018.

BRASIL, Lei nº 5.540, DE 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5540-28-novembro-1968-359201-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 10/10/2018.

BRASIL, Lei nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975. Dispõe sobre a dedução do lucro tributável, para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional, e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6297-15-dezembro-1975-359201-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Câmara.

leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6297-15-dezembro-1975-357263-normaatuizada-pl.html>. Acesso em: 11/10/2018.

BRASIL, Lei no 6.545, de 30 de junho de 1978. Dispõe sobre a transformação das Escolas Técnicas Federais de Minas Gerais, do Paraná e Celso Suckow da Fonseca em Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6545.htm>. Acesso em: 20/10/2018.

BRASIL, Lei nº 7.044, de 18 de outubro de 1982. Altera dispositivos da Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, referentes a profissionalização do ensino de 2º grau. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7044-18-outubro-1982-357120-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 21/10/2018.

BRASIL, Lei nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar) nos termos do art. 62 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8315.htm>. Acesso em: 22/10/2018.

BRASIL, Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993. Dispõe sobre a criação do Serviço Social do Transporte - SEST e do Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1989_1994/L8706.htm>. Acesso em: 24/10/2018.

BRASIL, Lei no 8.948, de 8 de dezembro de 1994. Dispõe sobre a instituição do Sistema Nacional de Educação Tecnológica e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8948.htm>. Acesso em: 28/10/2018.

BRASIL, Medida provisória nº 1.715-2, de 29 de outubro de 1998. Dispõe sobre o Programa de Revitalização de Cooperativas de Produção Agropecuária - RECOOP, autoriza a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP, e dá outras providências. Disponível em:

<<http://www.portaltributario.com.br/legislacao/mp1715.htm>>. Acesso em: 22/10/2018

BRASIL, Ministério Da Educação Centenário Da Rede Federal De Educação Profissional E Tecnológica, 2009 e 2010. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pnla/190-secretarias-112877938/setec-1749372213/13175-centenario-da-rede-federal-de-educacao-profissional-e-tecnologica>>. Acesso em: 08/10/2017.

BRASIL, Ministério da Educação e do Desporto – MEC, lei 9.394/1996 ((Lei ordinária) 20/12/1996 - estabelece as diretrizes E Bases da Educação Nacional). Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/View_Identificacao/lei%209.394-1996?OpenDocument>. Acesso em: 25/11/2018.

BRASIL, Ministério Da Educação Secretaria De Educação Profissional E Tecnológica Educação Profissional Técnica De Nível Médio Integrada Ao Ensino Médio Documento Base, Moura D.H, Garcia S. R. O, Ramos M. N, Brasília, dezembro de 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base.pdf>. Acesso em 28/02/2017.

BRASIL, Ministério da Educação. Histórico da Educação Profissional e Tecnológica no Brasil. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/formacao/30000-uncategorised/68731-historico-da-educacao-profissional-e-tecnologica-no-brasil>>. Acesso em: 02/11/2018.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, DEC 5.598/2005 (Decreto do executivo) 01/12/2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm>. Acesso em: 04/03/2017.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego (tem). Lei 10.097/2000 (Lei ordinária) 19/12/2000. Altera dispositivos da consolidação das leis do trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao>>.

sf/Viw_Identificacao/lei%2010.097-2000?OpenDocument>. Acesso em: 25/11/2018.

BRASIL, Ministério do Trabalho, Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. Departamento de Políticas de Empregabilidade Coordenação-Geral de Aprendizagem e Estágio. Boletim da Aprendizagem Profissional – JAN a JUN 2018. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/aprendizagem>>. Acesso em: 25/12/2018.

BRASIL, parecer homologado Portaria nº 1.210, publicada no D.O.U. de 21/11/2018, Seção 1, Pág. 49.. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?Option=com_docman&view=download&alias=102311-pceb003-18&category_slug=novembro-2018-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 27/12/2018.

BRASIL, Portaria do Ministério do Trabalho E Emprego - MTE Nº 723 De 23.04.2012. Interino, no uso das atribuições que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 8º e art. 32 do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-723-2012.htm>>. Acesso em: 03/11/2018.

BRASIL, Portaria MEC Nº 646/97. (Regulamenta a implantação do disposto nos artigos 39 a 42 da Lei Federal nº 9.394/96 e no Decreto Federal nº 2.208/97 e dá outras providências (trata da rede federal de educação tecnológica)). Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/PMEC646_97.pdf>. Acesso em: 25/11/2018.

BRASIL. Ministério Do Trabalho E Emprego – M.T.E. D.O. Eletrônico De 20/12/2000, P. 1. Lei Da Aprendizagem Nº. 10.097/2000. Altera Dispositivos Da Consolidação Das Leis Do Trabalho - CLT, Aprovada Pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º De Maio De 1943. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf>. Acesso em: 04/10/2018.

CACIAMANI B. R., NELCI LURDES GAYESKI MENEGUZZI N. L. G., Programas de Aprendizagem: Evolução e desafios das políticas de emprego e a inserção dos jovens no mercado de trabalho. *XVII Jornada de Extensão*, 2016. Disponível em: <<https://www.publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaoconhecimento/..6249>>. Acesso em: 20/03/2019.

CAMPOS, A. Cristina Viana et al. Empoderamento e qualidade de vida de adolescentes trabalhadores assistidos por uma entidade filantrópica de apoio ao adolescente. *Saúde e Sociedade*, v. 23, p. 238-251, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v23n1/0104-1290-sausoc-23-01-00238.pdf>>. Acesso em 18/02/2017.

CAMPOS, Ana Cristina Viana; BORGES, Carolina Marques; LUCAS, Simone Dutra; VARGAS, Andrea Maria Duarte; FERREIRA E FERREIRA, Efigênia. Tab. Empoderamento e qualidade de vida de adolescentes trabalhadores assistidos por uma entidade filantrópica de apoio ao adolescente. *Saúde Soc*; 23(1), p. 238-251, jan-mar de 2014. Disponível em: <<http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-710437>>. Acesso em: 23/09/2018.

CARLEIAL, L., DA FROTA, M. Política econômica, mercado de trabalho e democracia: o segundo governo Dilma Rousseff. *Estudos avançados*, v. 29, n. 85, p. 201-214, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142015000300014&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 25/03/2017.

CUNHA, Luiz Antônio. *O ensino de ofícios nos primórdios da industrialização*. Scielo-Editora UNESP, 2005.

DEITOS, Roberto Antonio; LARA, Ângela Mara de Barros. Educação Profissional no Brasil: motivos socioeconômicos e ideológicos da política educacional. *Revista Brasileira de Educação*, vol. 21, n. 64, janeiro-março de 2016, p. 165-188. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=27543071009>>. Acesso em 28/02/2017.

DOS SANTOS SILVA, Ana Paula; DOS SANTOS SILVA, Marcelo; DE SAMPAIO VALADÃO, Renata. Capacitação de jovens profissionais: um estudo de caso na Legião Mirim de Pereira Barreto. *Revista Interatividade*, v. 2, n. 1, p. 114-134, 2014. Disponível em: <<http://colegioruibarbosaandrada.com.br/editora/index.php/interatividade/article/view/114>>. Acesso em: 24/09/2018.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.

FLECK, Marcelo et al. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-BREF". *Revista de saúde pública*, v. 34, p. 178-183, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.org/scielo.php?Pid=S0034-89102000000200012&script=sci_arttext>. Acesso. 28/02/2017.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 5, p. 33-38, 2000. Disponível em: <https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S1413-81232000000100004&script=sci_arttext&lng=en>. Acesso em: 24/02/2017

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. *Análise de conteúdo*. 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008.

GARANHANI, Tatiane. A inserção do jovem em busca do primeiro emprego no mercado de trabalho de Cacoal - RO. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de Rondônia, Cacoal, 2014. Disponível em: <<http://www.ri.unir.br/jspui/handle/123456789/915>>. Acesso em: 28/02/2018.

GARCIA, Sandra Regina de Oliveira. O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil. *Núcleo de Estudos da UFMG*. Belo Horizonte: Unisinos, n. 2, p. 01-18, 2000. Disponível em: <www.educacao.rs.gov.br/dados/.../sandra_garcia_genese_form_profis.pdf>. Acesso em: 04/04/2017.

- GORDIA, A. P., QUADROS, T. M. B., VILELA JR., G. B. Variáveis sociodemográficas como determinantes do domínio meio ambiente da qualidade de vida de adolescentes. *Revista Ciência e Saúde coletiva*, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.org/article/csc/2009.v14n6/2261-2268/>>. Acesso em: 02/02/2017.
- HOSPITAL SÃO PAULO - Hospital Universitário da UNIFESP, 2012 - Hospital São Paulo/SPDM. Desenvolvimento DTI/DIS - HSP. Disponível em: <<http://www.hospitalsaopaulo.org.br/quem-somos>>. Acesso em: 24/03/2017.
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo 2010. Disponível em: <ibge.gov.br/coleta/questionarios.html>. Acesso em: 30/01/2017.
- IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de domicílios, 2015. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html>>. Acesso em: 28/02/2019.
- KUENZER, Acácia Zeneida *Educação e trabalho no Brasil: o estado da questão*. Brasília : INEP ; Santiago : REDUC, 1991.
- MANUAL DE APRENDIZAGEM. Portal M.T.E. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A454D74C101459564521D7BED/manual_aprendizagem_miolo.pdf>. Acesso em: 30/09/2017.
- MARIANI, G. C de A. "Jovens de Projeto": um estudo de caso sobre os jovens do Programa Jovem Aprendiz no município de Vitória/ES. 2010. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Espírito Santo. Disponível em: <http://ufes.br/posgrad/teses/tese_4137_GEOVANA%20CRISTINA.pdf>. Acesso em: 25/11/2018.
- MARTINS, Jumara Aparecida Ferreira. O Índice De Absenteísmo E A Qualidade De Vida No Trabalho (Qvt): Um Estudo Em Uma Empresa De Consultoria Em Gestão Empresarial. *Anais do Seminário Científico da FACIG*, n. 1, 2017.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: <http://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo2001.pdf>. Acesso em: 26/02/2017.

- MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Ciência. Saúde coletiva*, v. 5, n. 1, p. 7-18, 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v5n1/7075.pdf>>. Acesso em: 26/02/2017.
- OLIVEIRA, Adriana Leônidas de; Godoy, Monique Marques da Costa. O processo de resiliência do jovem aprendiz e as estratégias de conciliação estudo-trabalho. *Bol. psicol*; 65(143): 175-191, jul. 2015. Disponível: <<http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-791634>>. Acesso em: 25/10/2018.
- PEDROSO, Bruno et al. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-BREF através do Microsoft Excel. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, v. 2, n. 1, 2010. Disponível em: <<https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/687>>. Acesso em: 20/04/2017.
- PEREIRA DA SILVA, Luciano. Formação profissional no Brasil: o papel do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial-SENAI. *História (São Paulo)*, v. 29, n. 1, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0101-90742010000100022>. Acesso em: 21/03/2017.
- PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; DOS SANTOS, Anderlei. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. *Revista Brasileira de Educação Física e Esporte*, v. 26, n. 2, p. 241-250, 2012. Disponível em: <<http://www.periodicos.usp.br/rbefe/article/view/45895>>. Acesso em: 25/05/2017.
- PIRES, Luciana *et alli*. Qualidade de vida de adolescentes modelos profissionais. *Psic.: Teor. e Pesq.*[online]. 2012, vol.28, n.1, pp.71-76. Acesso em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722012000100009>>. Acesso em: 21/08/2017.
- SANTOS, ANSELMO LUIS DOS; GIMENEZ, DENIS MARACCI. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300011>. Acesso em: 17/03/2017.

- SANTOS, Jully Any Maria Borges. A formação teórica no programa jovem aprendiz do NUFT/IDES: percepções dos adolescentes sobre a formação inicial. TCC (Graduação) - Universidade Federal de Santa Catarina. Centro Socioeconômico. Serviço Social. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/175275>>. Acesso em: 26/11/2018.
- SAVIANI, Demerval et al. O Plano de Desenvolvimento da Educação: análise do projeto do MEC. *Educação & Sociedade*, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302007000300027>. Acesso: 22/06/2017.
- SILVA, Maria José da. A contribuição da Tecnologia Assistiva na aprendizagem técnica profissional do jovem com deficiência múltipla. 2014. Monografia (curso de especialização) – Educação Especial, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2014.
- SILVA, Renata Danielle Moreira e TRINDADE, Zeidi Araujo. Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si. *Rev. bras. orientac. prof.* [online]. 2013, vol.14, n.1, pp. 73-86. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100008>. Acesso: 22/06/2017.
- SOUSA, Heloiza de; FROZZI, Denise ; BARDAGI, Marucia Patta. Percepção de adolescentes aprendizes sobre a experiência do primeiro emprego. *Psicol. cienc. prof.* [online]. 2013, vol.33, n.4, pp. 918-933.
- SPDM, Associação Paulista Para o Desenvolvimento da Medicina HISTÓRICO RESUMIDO DOS CONVENIOS SAÚDE INDÍGENA/SPDM/HSP, (Documento interno). Acesso em: 29/10/2018.
- SPDM, Associação Paulista Para o Desenvolvimento da Medicina, 2018, SPDM - Saúde Indígena. Disponível em: <<http://www.saudeindigena.spdm.org.br/>>. Acesso em: 29/10/2018.
- THE WHOQOL GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Soc. Sci. Med.*, 41, 1995; p. 1403-1410.

8. APÊNDICES

8.1. Apêndice 1

ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. O que representa para você participar do programa Jovem Aprendiz em sua trajetória profissional e pessoal?
2. Como é/foi para você dividir seu tempo entre trabalho e estudo?
3. Poderia citar os pontos positivos e os pontos negativos sobre sua vida ocasionada pela sua participação no Programa Jovem Aprendiz?
4. O que representa o salário recebido pelo Programa Jovem Aprendiz em seu orçamento familiar?
5. Tem alguma sugestão com relação ao Programa Jovem aprendiz para melhoria na qualidade de seus participantes?
6. O que significa para você “qualidade de vida”?
7. Enfim, houve alguma mudança em sua qualidade de vida ao entrar no Programa Jovem Aprendiz?

8.2. Apêndice 2

QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO

1. DADOS PESSOAIS:

a) Data nasc. ____/____/____

b) Nacionalidade: _____ Naturalidade: _____

c) Endereço: _____

d) Sexo: () feminino () masculino

e) Estado Civil: () Solteiro () Casado () Separado/Divorciado () União Estável

f) Etnia: () Branco () Pardo () Indígena () Negro () Mulato () Amarelo

g) Você tem alguma deficiência? () sim () não

Se sim, qual? () visual () motora () auditiva () mental () múltiplas

() outros _____

2. DADOS SOCIOECONÔMICOS:

a) Moradia:

() casa própria () alugada () casa parentes () outros _____

b) Com quem você mora?

() pai e mãe; () sozinho (a); () irmãos;

() só com minha mãe; () só com meu pai; () avós: () tios;

() esposa, marido, companheiro (a); () outros parentes () amigo ou colega;

c) Você mora com quantas pessoas, (contando com você)?

() uma () duas () três () mais de quatro

3. TRANSPORTE

a) Qual o principal meio de transporte que você utiliza para se locomover?

() a pé, carona () transporte coletivo () transporte próprio (carro/moto, bicicleta)

4. SITUAÇÃO ECONÔMICA FAMILIAR

() você participa das despesas da família

() Você é o único responsável pelo sustento da família

() Você trabalha, porém não é responsável pelo sustento da família

a) Existem outras pessoas que contribuem com a renda familiar?

Quem? _____, atualmente se encontra:

() Empregado () Desempregado () Aposentada () Pensionista

() Outros _____

b) Você sabe qual a renda que a sua família recebe mensalmente? (Considerando a renda de todos os integrantes, inclusive você)

() Até 02 salários mínimos; () 03 salários mínimos; () 04 salários mínimos;

() Superior a 05 salários mínimos.

c) Quantas pessoas sobrevivem da renda mensal de sua família (Incluindo você)?

() uma () duas () três () quatro () cinco ou mais

d) Quantos irmãos você tem com idade de?

0 a 10 anos _____; 10 a 20 anos _____; acima de 20 anos _____

e) Já participou de algum programa de aprendizagem?

f) () sim () não

Se sim, qual programa e função: () estagiário () Jovem cidadão () Jovem aprendiz

() outros _____ Em qual empresa? _____

5. ESCOLARIDADE

a) Onde você concluiu ou conclui o Ensino Médio?

() escola pública () escola particular

b) Fez uso de bolsa?

() sim () não Se sim, () total () parcial

c) Qual seu horário de estudo no ensino médio?

() manhã () tarde () noite () integral

d) Se ainda não concluiu o ensino médio em que serie você está cursando?

() 1º ano () 2º ano () 3º ano () supletivo () normal () técnico

Qual unidade? _____ Ano do término? _____

6. INFORMAÇÕES FAMILIARES:

a) Você recebe algum tipo de benefício do governo?

() Sim () Não Qual? () Bolsa Família () BPC () outros _____

b) Você tem filhos? () Sim () Não

Se sim, quantos filhos você tem: _____

c) Com quem e onde ficam os filhos?

() pais () parentes () creches () babá () outros _____

d) Você tem pais falecidos?

() Sim () Não

Em caso afirmativo, quem? _____

e) Qual o grau de instrução de seus pais?

Ensino Fundamental: () Incompleto () Completo

Ensino Médio: () Incompleto () Completo

Ensino superior: () Incompleto () Completo

f) Qual a situação conjugal de seus pais:

() vivem juntos () separados () outros _____

g) Qual a profissão do pai? _____, atualmente ele se encontra:

() Empregado () Desempregado () Aposentada () Pensionista

() Outros _____

h) Qual a profissão de sua mãe? _____ atualmente ela se encontra:

() Empregado () Desempregado () Aposentada () Pensionista

() Outros _____

a) Na sua família existe alguém com alguma patologia de saúde grave?

() sim () não

Se sim, qual? () câncer () alcoolismo () Alzheimer () psiquiátrico

() outros _____ Quem? _____

São Paulo, _____ de _____ de _____.

Obrigada por sua colaboração!

8.3 - Apêndice 3

QUESTIONÁRIO SÓCIODEMOGRÁFICO

1. Como você teve conhecimento sobre programa jovem aprendiz?

2. Em que empresa você trabalha em qual bairro/cidade fica?

3. Qual sua motivação para participar do programa de aprendizagem?

4. Você faz/fez algum curso de capacitação (ex: informática, inglês, etc.)?

5. Se sim, qual curso e em que instituição de ensino? _____

6. Conseguiu terminar? _____, em que ano foi o início e o término do curso? _____

7. Qual é a importância dos conhecimentos que você adquire/adquiriu na educação formal (escola) para o desenvolvimento de seu trabalho?

() fundamental () importante () muito importante () pouco importante

8. E quanto ao curso de aprendizagem, que importância você atribui/atribuiu?

() fundamental () importante () muito importante () pouco importante

9. No seu ponto de vista, as aulas práticas e teóricas tiveram/tem a importância para o seu futuro profissional?

() sim () não Por quê? _____

10. E na empresa, qual a relevância das atividades para seu percurso profissional?

() fundamental () importante () muito importante () pouco importante

11. Em seu curso de aprendizagem, como você considera a relação entre a teoria e a prática?

() fundamental () importante () muito importante () pouco importante

12. Quais são as principais atividades que você desenvolve (u) na empresa em que trabalha?

13. Você considera (ou) importante os conteúdos ministrados no curso de capacitação teórico para sua aprendizagem na prática?

() sim () não Por quê? _____

14. Você prefere (ia) ir para?

() instituição formadora () empresa? Por quê? _____

15. Para sua formação profissional que você considera (ou) de maior relevância?

() a prática no trabalho () a formação teórica () ambas

16. E para sua formação pessoal, o que você considera (ou) de maior relevância?

() a prática no trabalho () a formação teórica () ambas

17. O papel do orientador na realização de suas atividades práticas na empresa tem/teve alguma importância?

18. Você tem alguma sugestão ou crítica referente ao programa de aprendizagem:

São Paulo, _____ de _____ de _____.

Obrigada por sua colaboração!

8.4 - Apêndice 4

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário (a) da pesquisa intitulada: “A influência da educação profissional do programa jovem aprendiz na qualidade de vida de jovens e adolescentes”, do Programa de Mestrado Profissional em Ciências da Saúde do Centro de Desenvolvimento de Ensino em Ciências da Saúde/CEDESS, da Universidade Federal de São Paulo - Campus São Paulo. O Programa Jovem Aprendiz oferece uma oportunidade singular aos jovens participantes, mas ainda possui pontos relacionados a promoção de qualidade de vida, que podem ser aperfeiçoados. A aprendizagem é o principal objetivo quando se trata de treinamento e desenvolvimento do capital humano. Partindo dessa premissa, o trabalho deve se pautar na importância da capacitação profissional do jovem desde seu primeiro emprego, por meio de um programa de aprendizagem e ações capazes de gerar um diferencial no mercado de trabalho. É importante que a educação profissional não se limite apenas à formação técnica voltada à prática, mas que englobe outras instâncias como formação social, crítica e cidadã. O que possibilita ao jovem um envolvimento em procedimentos mais complexos do que os que lhes são fornecidos no cotidiano, principalmente em seu bem-estar no ambiente de trabalho. Portanto, o objetivo desse trabalho será investigar a influência da educação profissional do Programa Jovem Aprendiz na qualidade de vida de jovens e adolescentes inseridos no ambiente de trabalho do Hospital São Paulo. Serão utilizados para a coleta de dados: entrevista semiestruturada, estudo será utilizado o WHOQOL-Bref, instrumento de avaliação que consta de 26 questões, sendo duas questões gerais de qualidade de vida e as demais representam cada uma das 24 facetas que compõe o instrumento original em 04 domínios que são: físico, psicológico, relações social e meio ambiente, e tem por finalidade de medir analisar os dados estatísticos quanto a percepção da qualidade de vida. As respostas seguem uma escala de Likert (de 1 a 5, quanto maior a pontuação melhor a qualidade de vida estudo será utilizado o WHOQOL-bref, instrumento de avaliação que consta de 26 questões, sendo duas questões gerais de qualidade de vida e as demais representam cada uma das 24 facetas que compõe o instrumento original em 04 domínios que são: físico, psicológico,

relações social e meio ambiente, e tem por finalidade de medir analisar os dados estatísticos quanto à percepção da qualidade de vida. As respostas seguem uma escala de Likert (de 1 a 5, quanto maior a pontuação melhor a qualidade de vida). A coleta destes dados será realizada em setores específicos do HSP, identificando setores que apresentem jovens aprendizes com e sem deficiência inserida no ambiente de trabalho. No caso de alguns dos jovens necessitarem de ajuda para leitura do questionário, estes serão auxiliados pela pesquisadora, que somente se deterá à leitura do texto sem interferir em qualquer resposta dada pelo participante. Como benefício os participantes receberão o resultado do questionário de qualidade de vida. Sendo que, aqueles que apresentarem pontuação fora dos padrões esperados para condição de normalidade serão aconselhados a procurar um serviço especializado de saúde mental. A pesquisadora assegura o compromisso pelo sigilo da identidade do participante, sendo os dados obtidos confidenciais e somente utilizados nesta pesquisa e possíveis produtos derivados desta, respeitando os princípios éticos e respaldo científico. Estou ciente que em qualquer momento da pesquisa, poderei buscar por maiores esclarecimentos junto a principal pesquisadora deste estudo, Maria José da Silva, encontrada no Convênio da Saúde indígena/Recursos Humanos do Hospital São Paulo/SPDM/Unifesp, sito a Rua Estado de Israel, 315, telefone: (11) 5081-5961. Se tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética na pesquisa entrarei em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), Rua Botucatu, 572, 1º andar - Conjunto 14 - telefone (11) 5571-1062 – Fax – (11) 5539-7162. Fui esclarecido (a) dos objetivos da pesquisa de forma específica e clara. Sei que em qualquer momento poderei solicitar mais informações em mudar minha decisão de participação se assim o desejar, sem qualquer dano ou perda de benefícios deste serviço. Estou ciente que a minha participação será voluntária e isenta de despesas, e não receberei remuneração pela minha participação.

Data/...../.....

Assinatura do pesquisado

Data/...../.....

Assinatura da pesquisadora

9 - ANEXO 1

Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida

The World Health Organization Quality of Life – WHOQOL- Bref

Instruções

Este questionário é sobre como você se sente a respeito de sua qualidade de vida, saúde e outras áreas de sua vida. Por favor, responda a todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada.

Esta, muitas vezes, poderá ser sua primeira escolha. Por favor, tenham em mente seus valores, aspirações, prazeres e preocupações. Nós estamos perguntando o que você acha de sua vida, tomando como referência as duas últimas semanas. Por exemplo, pensando nas últimas duas semanas, uma questão poderia ser:

	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número que melhor corresponde ao quanto você recebe dos outros o apoio de que necessita nestas últimas duas semanas. Portanto, você deve circular o número 4 se você recebeu "muito" apoio como abaixo.

	Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
Você recebe dos outros o apoio de que necessita?	1	2	3	4	5

Você deve circular o número 1 se você não recebeu "nada" de apoio. Por favor, leia cada questão, veja o que você acha e circule no número e lhe parece a melhor resposta.

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim Nem boa	Boa	Muito boa
1	Como você avaliaria sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
2	Quão satisfeito (a) você está com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As questões seguintes são sobre **o quanto** você tem sentido algumas coisas nas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Mais ou menos	Bastante	Extremamente
3	Em que medida você acha que sua dor (física) impede você de fazer o que você precisa?	1	2	3	4	5
4	O quanto você precisa de algum tratamento médico para levar sua vida diária?	1	2	3	4	5
5	O quanto você aproveita a vida?	1	2	3	4	5
6	Em que medida você acha que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7	O quanto você consegue se concentrar?	1	2	3	4	5
8	Quão seguro (a) você se sente em sua vida diária?	1	2	3	4	5
9	Quão saudável é o seu ambiente físico (clima, barulho, poluição, atrativos)?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão completamente** você tem sentido ou é capaz de fazer certas coisas nestas últimas duas semanas.

		Nada	Muito pouco	Médio	Muito	Completamente
10	Você tem energia suficiente para seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
11	Você é capaz de aceitar sua aparência física?	1	2	3	4	5
12	Você tem dinheiro suficiente para satisfazer suas necessidades?	1	2	3	4	5
13	Quão disponíveis para você estão as informações que precisa no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
14	Em que medida você tem oportunidades de atividade de lazer?	1	2	3	4	5

As questões seguintes perguntam sobre **quão bem ou satisfeito** você se sentiu a respeito de vários aspectos de sua vida nas últimas duas semanas.

		Muito ruim	Ruim	Nem ruim nem bom	Bom	Muito bom
15	Quão bem você é capaz de se	1	2	3	4	5

	locomover?					
		Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
16	Quão satisfeito (a) você está com o seu sono?	1	2	3	4	5
17	Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade de desempenhar as atividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18	Quão satisfeito (a) você está com sua capacidade para o trabalho?	1	2	3	4	5
19	Quão satisfeito (a) você está consigo mesmo?	1	2	3	4	5
20	Quão satisfeito (a) você está com suas relações pessoais (amigos, parentes, conhecidos, colegas)?	1	2	3	4	5
21	Quão satisfeito (a) você está com sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22	Quão satisfeito (a) você está com o apoio que você recebe de seus amigos?	1	2	3	4	5
23	Quão satisfeito (a) você está com as condições do local onde mora?	1	2	3	4	5
24	Quão satisfeito (a) você está com o seu acesso aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25	Quão satisfeito (a) você está com o seu meio de transporte?	1	2	3	4	5

As questões seguintes referem-se a **com que frequência** você sentiu ou experimentou certas coisas nas últimas duas semanas.

		Nunca	Algumas vezes	Frequentemente	Muito frequentemente	Sempre
26	Com que frequência você tem sentimentos negativos tais como mau humor, desespero, ansiedade, depressão?	1	2	3	4	5

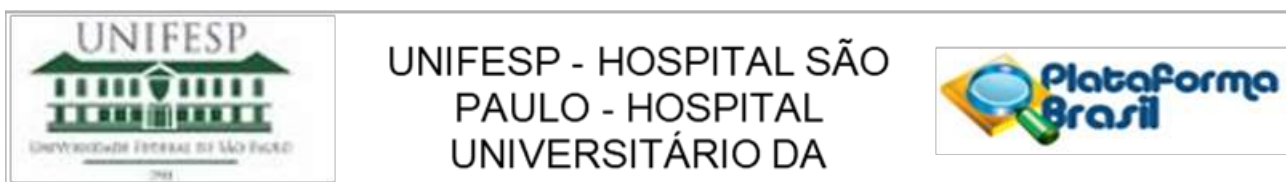
Alguém lhe ajudou a preencher este questionário? _____

Quanto tempo você levou para preencher este questionário? _____

Você tem algum comentário sobre o questionário? _____

OBRIGADO PELA SUA COLABORAÇÃO!

9.1 – ANEXO 2



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A INFLUÊNCIA DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NA QUALIDADE DE VIDA DE JOVENS E ADOLESCENTES

Pesquisador: MARIA JOSE DA SILVA

Versão: 2

CAAE: 68998817.7.0000.5505

Instituição Proponente: Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Orientador: Prof. Dr. Nildo Alves Batista.

Número do

Parecer: 2.137.300

Apresentação do Projeto:

Projeto CEP/UNIFESP n: 0566/2017 (parecer final)

A educação profissional não se limita apenas a formação técnica voltada à prática que engloba outras instâncias como formação social, crítica e cidadã, que possibilita ao jovem um envolvimento em procedimentos mais complexos do que lhes são fornecidos no cotidiano, principalmente em seu bem-estar no ambiente de trabalho. Diante disso, este estudo pretende avaliar a influência da educação profissional oferecida pelo Programa Jovem Aprendiz sobre a qualidade de vida dentro de um ambiente voltado a prática de saúde, no Hospital São Paulo. Será aplicado entrevista, questionário sócio econômico, demográfico e de qualidade de vida (WHOQOL-Bref). Os dados coletados serão analisados em conteúdo e estatisticamente para formulação dos resultados.

-Benefícios: Os dados coletados servirão para aprimorar ou criar estratégias para o bem estar e promover consequentemente melhor qualidade de vidas para os jovens aprendizes.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

SAO PAULO, 26 de Junho de 2017

Assinado por:
Miguel Roberto Jorge
(Coordenador)

Página de 01 a 06