

Programa Jovem Aprendiz: avaliando o processo de implementação da Política Nacional de Aprendizagem em uma empresa pública

RICHARD MEDEIROS ARAUJO^I

ALBA BARBOSA DE OLIVEIRA LOPES^{II}

MARIA ARLETE DUARTE DE ARAÚJO^{III}

SILVIA PIRES BASTOS COSTA^{IV}

<http://dx.doi.org/10.22347/2175-2753v12i36.2409>

Resumo

O objetivo do artigo é avaliar o processo de implementação da Política Nacional de Aprendizagem, no contexto do Programa Jovem Aprendiz, em uma Empresa Pública Federal AB, na percepção dos beneficiários. Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa-qualitativa, com aplicação de questionário on-line a jovens que trabalham na Estatal e participam do programa. A amostra alcançou 66% da população de aprendizes, de um total de 144. Os dados foram tratados por meio de estatística descritiva e análise fatorial. Dez fatores explicam a implementação do programa na percepção dos aprendizes: autodesenvolvimento e melhor performance sobre carreira; relação teoria e prática na aprendizagem; relações humanas e preocupação com a formação; avaliação de desempenho; possíveis limitações do programa; desenvolvimento e conflito setorial; supervisão dos aprendizes; responsabilidade patronal; segurança e responsabilidade do aprendiz; cobrança como empregado efetivo. Os resultados confirmam que a participação no programa tem gerado confiança na definição das carreiras dos estudantes-aprendizes; a formação teórica tem contribuído favoravelmente para o desempenho de suas funções como trabalhador temporário e que a existência do diálogo no processo de avaliação de desempenho possibilita ao jovem se compreender no processo da aprendizagem.

Palavras-chave: Aprendizagem profissional. Políticas públicas. Avaliação de políticas.

Submetido em: 05/07/2019

Aprovado em: 28/05/2020

^I Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal (RN), Brasil; <http://orcid.org/0000-0002-6718-8912>; e-mail: richardmaraujo@uol.com.br.

^{II} Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal (RN), Brasil; <http://orcid.org/0000-0001-6219-6393>; e-mail: alba.barbosa@paulista.ifpe.edu.br.

^{III} Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal (RN), Brasil; <http://orcid.org/0000-0002-4137-4266>; e-mail: mariaartete1956@gmail.com.

^{IV} Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Natal (RN), Brasil; <http://orcid.org/0000-0003-3312-8142>; e-mail: silviapbcosta@yahoo.com.br.

Young apprentice program: evaluating the process of implementing the National Learning Policy in a public company

Abstract

The purpose of this paper is to assess the implementation process of the National Learning Policy, within the scope of the Young Apprentice Program, in a state-owned company, in the view of its beneficiaries. Regarding the methodology, this is a research with a quantitative-qualitative approach, as it applies an online questionnaire to young people who work in the state-owned company and participate in the program. The sample comprised 66% of the overall population of 144 young apprentices. Data was treated by means of descriptive statistics and factorial analysis. Ten factors explain the implementation of the program as perceived by the apprentices: self-development and better career performance; balance between theory and practice in the learning process; human relations and concern about education; performance assessment; possible limitations of the program; development and sectoral conflict; monitoring of the apprentices; employee liability; safety and responsibility of the apprentice; demands similar to an effective employee. The results confirm that participating in the program has raised confidence among students-apprentices regarding their career choices; theoretical training has contributed positively to the performance of their duties as a temporary employee and the existing dialogue in performance assessment process allows young apprentices to understand the learning process.

Keywords: Professional training. Public policy. Policy assessment.

Programa Joven Aprendiz: evaluación del proceso de implementación de la Política Nacional de Aprendizaje en una empresa pública

Resumen

El objetivo del artículo es evaluar el proceso de implementación de la Política Nacional de Aprendizaje, en el contexto del Programa Joven Aprendiz, en una Empresa Pública Federal AB, en la percepción de los beneficiarios. Metodológicamente, se trata de una investigación con enfoque cuantitativo - cualitativo, con aplicación de cuestionario "on-line" a los jóvenes que trabajan en la propiedad del estado y participan del programa. La muestra alcanzó el 66% de la población de aprendices, de un total de 144. Los datos fueron tratados mediante estadística descriptiva y análisis factorial. Diez factores explican la implementación del programa en la percepción de los aprendices: Autodesarrollo y mejor desempeño profesional; Relación teoría y práctica en el aprendizaje; Relaciones Humanas y Preocupación con la formación; Evaluación de Desempeño; posibles limitaciones del programa; Desarrollo y conflicto sectorial; Supervisión de los aprendices; Responsabilidad del empleador; Seguridad y responsabilidad del aprendiz; Cobro como empleado fijo. Los resultados confirman que la participación en el programa ha generado confianza en la definición de las carreras de los estudiantes-aprendices; la formación teórica ha contribuido favorablemente al desempeño de sus funciones como trabajador temporal, mientras que la existencia del dialogo en el proceso de evaluación del desempeño posibilita al joven comprenderse a sí mismo en el proceso de aprendizaje.

Palabras clave: Aprendizaje profesional. Políticas públicas. Evaluación de políticas.

Introdução

O ingresso de jovens no mercado de trabalho tem sido objeto de políticas públicas governamentais nos últimos anos e tem se mostrado um desafio para a juventude em ambientes muito competitivos. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2018), na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), em 2017, 11,2 milhões de pessoas com 15 a 29 anos de idade não estudavam nem trabalhavam. Conforme dados da referida pesquisa, em comparação com o ano anterior, esse contingente aumentou 5,9% alcançando, em média, 619 mil pessoas. Ou seja, pessoas economicamente ativas que poderiam contribuir para o desenvolvimento do país se encontravam totalmente alijadas do processo de inclusão social.

As políticas relacionadas à qualificação profissional vêm ampliando seu espaço na agenda pública especialmente após a Constituição de 1988, com foco na construção de um sistema público de trabalho, emprego e renda (OLIVEIRA, 2007). Para Mandelli (2011, p. 40),

As políticas públicas para educação e trabalho de jovens parecem desenvolver-se na tentativa de ampliar possibilidades e de reduzir a exclusão social, mas somente serão válidas se forem concebidas não como ações assistencialistas, mas como ações de desenvolvimento pessoal e de formação para a vida, de forma a, além de proporcionar conhecimento, tornar-se um espaço de reflexão sobre as possibilidades de construir e conquistar seus.

Dentre as iniciativas no âmbito da qualificação, destaca-se a Política Nacional de Aprendizagem, também conhecida como Lei do Aprendiz, revigorada em 2000 (Lei nº 10.097/2000) e regulamentada em 2005 (Decreto nº 5.598/2005). A norma legal estabelece a obrigatoriedade da contratação de jovens de 14 a 24 anos por empresas de médio e grande porte na situação de aprendizes, possibilitando experiência teórica e prática nas organizações, sendo operacionalizada por meio do chamando Programa Aprendiz ou Programa Jovem Aprendiz.

A Lei regulamenta que todas essas empresas são obrigadas a atender uma cota (5% a 15% de seu quadro de pessoal) em atividades compatíveis com a formação profissional. A formação deve ser constituída por atividades técnico-profissionais organizadas em complexidade progressiva, sob a orientação de entidades formadoras como o Sistema S, as organizações da Rede Federal e Estadual de

Educação Profissional e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e sejam devidamente autorizadas (BRASIL, 2009).

A Lei de Aprendizagem possibilita, então, oportunidades de crescimento intelectual e profissional para os jovens ao estimular o desenvolvimento de atividades e experiências laborais e para as empresas traz como ganhos imediatos a preparação de mão de obra qualificada. A relevância dessa política é facilmente percebida pelo exame dos números do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), ao registrar 378.942 jovens participantes no programa em 2017 em comparação a 57.231 aprendizes cadastrados no ano de 2005, ano de regulamentação da Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, conhecida como a Lei da Aprendizagem (BRASIL, 2019).

Máximo (2012), ao analisar o significado da formação e inserção no mercado de trabalho para aprendizes, defende que o aprendizado e amadurecimento ocorre por meio das vivências individuais (leitura intrassubjetiva) com o trabalho ou o não trabalho, uma vez que os aprendizes apreendem conceitos em aulas teóricas e sua aplicação ocorre no espaço das organizações. Para Borges (2010), o trabalho oportuniza aos jovens aprendizes um espaço destinado para o ensinamento e a aprendizagem, por meio do uso e do desenvolvimento de conhecimentos, talentos e habilidades específicas para a realização de suas funções permitindo um conjunto experiências para o mercado de trabalho.

Jovens aprendizes percebem o trabalho de diversas formas: como a porta de entrada para o mundo adulto, como uma oportunidade de desenvolvimento e aprendizagem e conquista da independência financeira, o que favorece seu amadurecimento pessoal e os deixa melhor preparados para os desafios, muitas vezes desiguais, de prospecção de uma carreira e desenho ao longo da sua formação profissional (GRAEBIN; MATTE; LORENTIS; MOTTA; OLEA, 2019).

Diversos benefícios são esperados com a implementação da política e dos programas de aprendizagem nas organizações e nos aprendizes. Sabe-se, entretanto, que, em muitas ocasiões, a implementação pode implicar em resultados não esperados ou até na necessidade de ajustes na execução das políticas ou programas, sendo necessária a avaliação constante das ações empreendidas.

Compartilhando da preocupação com a avaliação das políticas e/ou programas de natureza públicos, este artigo se propõe a investigar a Política Nacional de Aprendizagem por meio do Programa Jovem Aprendiz, na percepção dos jovens

inseridos no programa. A escolha por esse ângulo de atuação é importante, pois eles são os beneficiados diretos da ação pública empreendida e, por isso, suas percepções acerca da promoção das intervenções e sobre as mudanças sentidas no desenvolvimento profissional são úteis para conhecer o programa e seus efeitos.

Entre as diversas empresas que participam do Programa, no país, destaca-se a Empresa Pública AB que vem implementando o Programa Jovem Aprendiz, desde 2008, quando foi criada uma Gerência específica de âmbito nacional. Atualmente, o programa é implementado em todas as Regionais no Brasil, cuja Gerência fica a cargo da Superintendência de Relações de Trabalho. Apesar desse esforço, percebe-se que é necessário avaliar de forma qualitativa e quantitativa a execução do Programa de Aprendiz implementado no contexto da Empresa Pública AB sob a ótica de seus beneficiários diretos, os aprendizes. Não há nenhuma pesquisa realizada nesse contexto. Outrossim, existe a necessidade de informações que possam suprir o melhor direcionamento da execução do Programa Jovem Aprendiz.

Assim, torna-se pertinente investigar: Qual a percepção do jovem aprendiz sobre a implementação do Programa Aprendiz para seu desenvolvimento profissional e humano para o mundo do trabalho?

A pesquisa justifica-se em três pilares (importância, viabilidade e originalidade) apresentados por Roesch (1999). A importância relaciona-se à necessidade de conhecer a eficiência do Programa de Aprendiz implementado pela Empresa Pública AB à luz do beneficiário, gerando uma reflexão sobre o modelo adotado e se os esforços da gestão pública culminam com um egresso apto a desempenhar melhor suas atividades laborais no mundo do trabalho.

A originalidade da pesquisa reside no fato de que estudos empíricos sobre avaliação são escassos e, em especial, aqueles que procuram evidenciar elementos da gestão do programa e sua associação ao comportamento do jovem que vivencia o programa.

Em relação à viabilidade, foram feitos contatos previamente com a Empresa Pública AB e identificados o interesse e a possibilidade de disponibilização de apoio para a execução da pesquisa.

O artigo está estruturado em cinco partes, incluindo esta Introdução, que apresenta a problemática, o objetivo e a relevância do estudo; uma segunda com os elementos teóricos que subsidiaram a investigação, versando sobre aspectos da

Lei da Aprendizagem e da avaliação de políticas públicas; uma terceira seção com os procedimentos metodológicos utilizados; uma quarta com os achados sobre o olhar do aprendiz sobre a implementação do programa e, por fim, as considerações finais do estudo.

Discussão teórica empírica

Aprendizagem enquanto política pública

A aprendizagem constitui-se uma política de inclusão no mercado de trabalho por meio da formação profissional. Para que os adolescentes e jovens possam ser beneficiados por esta política, deve ser oportunizado a estes, na condição de aprendizes, formação teórica e vivência prática associada à teoria aprendida, de maneira simultânea.

Oliveira (2009, p. 22), ao analisar a vasta legislação da década de 1940, atribui parcela expressiva do “núcleo da Lei do Aprendiz”, ou seja, o marco legal da Lei, às contribuições advindas desse esforço legislativo. Nessa direção, Veloso (2015) corrobora assinalando que a política nacional de aprendizagem foi fortemente sistematizada à época.

O Quadro 1 destaca alguns relevantes regramentos relacionados à aprendizagem profissional que emergiram na década de 1940.

Quadro 1 – Percurso legislativo da aprendizagem (Década de 1940)

Instrumentos	Orientações/Diretrizes
Decreto-Lei nº 4048/1942	Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).
Decreto-Lei nº 4.481/1942	Dispõe sobre a aprendizagem industrial, estabelece os deveres dos empregadores e aprendizes.
Decreto-Lei nº 5.091/1942	Introduz o conceito de Aprendiz como o “trabalhador menor de 19 anos e maior de 14 anos, sujeito à formação profissional metódica de ofício em que exerça seu trabalho” (BRASIL, 1942).
Decreto-Lei nº 5.452/ 1943	Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, dedicando um capítulo específico para disciplinar o trabalho de menores e estabelecendo o Instituto da aprendizagem.
Decreto-Lei nº 8.621/1946	Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac).
Decreto-Lei nº 8.622/1946	Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece os deveres dos empregadores, dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências.
Decreto-Lei nº 9.853/1946	Cria o Serviço Social do Comércio (Sesc).

Fonte: O autor (2019).

O conceito de Aprendiz apresentado no Quadro 1 e introduzido pelo Decreto-Lei nº 5.091/1942 como o “trabalhador menor de 19 anos e maior de 14 anos, sujeito

à formação profissional metódica de ofício em que exerça seu trabalho" (BRASIL, 1942) suscita a reflexão de que o trabalho estaria acima do viés educativo, visto que faz referência ao trabalhador e não ao aprendiz e faz menção à formação em um ofício em que ele já exerça seu trabalho.

Conforme disposto no Quadro 01, dentre as normas estabelecidas no documento atinentes à aprendizagem, estavam a proibição do trabalho do aprendiz em locais insalubres, perigosos ou que pudessem causar prejuízos morais; a obrigação dos empregadores em assegurar a continuidade dos estudos obrigatórios dos contratados e o estabelecimento de cota mínima para contratação de aprendizes e respectiva matrícula no Senai (MATSUZAKI, 2011).

Nessa direção, Gonçalves (2014) complementa, assinalando que os serviços nacionais de aprendizagem, conhecidos como "Sistema S", quando criados na década de 1940, eram os únicos autorizados a formar aprendizes.

Sobre essa exclusividade, Veloso (2015) e Oleski (2009), dentre outros autores, criticam os Serviços Nacionais de Aprendizagem por considerarem que os mesmos configuram extensões das instituições empregadoras, o que implica em uma formação profissional limitada ao binômio Estado e patronato. Nesse sentido, Oleski (2009) ressalta que a única excepcionalidade disponível para que sindicatos de trabalhadores e empregadores pudessem requerer alterações era quanto aos limites máximos de duração dos cursos, nos casos em que fossem realizados no próprio emprego.

Um instrumento para exemplificar o modo de sistematização da política, então utilizado, consiste na expedição das portarias pelo poder público para determinação das ocupações permitidas para os cursos de formação, pois atendiam às demandas do próprio Sistema S. De toda forma, para compreender esse papel das organizações empresariais, cabe situar a política da aprendizagem na conjuntura político-econômica do período.

Veloso (2015) contextualiza a conjuntura e ressalta três elementos importantes para que se consolidasse a imagem da Aprendizagem no período:

a) Novo olhar para o trabalho

A articulação e implementação do projeto trabalhista, significativamente reorientado no sentido do Estado Novo do Governo Vargas, evocam um valor

positivo ao trabalho, diferenciado da associação à pobreza comumente vista nas décadas anteriores (GOMES, 1994).

b) Discussão internacional sobre aprendizagem

A aprendizagem profissional industrial foi amplamente discutida na 24ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1938, com resistência por parte da bancada dos empregadores dos países industrializados, geralmente com o intuito de “especificar o menos possível o conteúdo e as características do ensino profissional”, e com o receio de que medidas consideradas exageradas por parte do Estado pudessem prejudicar os resultados da iniciativa privada. Como decorrência dessa pressão do patronato, no ano seguinte, por ocasião da 25ª conferência da OIT, separou-se, pela primeira vez, a formação profissional das iniciativas de aprendizagem (PRONKO, 2003).

c) Emergência dos industriais

A estratégia de formação profissional para a juventude era conveniente à expansão da indústria, em caráter mais acelerado desde a Revolução de 1930. Nesse contexto, a aprendizagem se consubstanciou como um “instrumento articulado à institucionalização de categorias profissionais urbano-industriais [...]” (VELOSO, 2015, p. 161).

Durante a segunda metade do século XX, a oferta dos programas de aprendizagem profissional permaneceu restrita aos disponibilizados pelas instituições pertencentes ao Sistema S, para as quais as empresas contribuem de acordo com seus setores de atuação.

A Constituição Federal de 1988 trouxe novos princípios e importantes disposições sobre a inserção do menor no trabalho. A idade mínima para o trabalho passou de 14 para 16 anos e a do aprendiz, de 12 para 14 anos. Essas medidas vêm alinhar o marco regulatório brasileiro às convenções internacionais do trabalho, como a Convenção 138 da OIT (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1973) que trata do combate à exploração do trabalho infantil (COSTA, 2014).

Em 13 de julho de 1990, por meio da Lei nº 8.069, foi publicado o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), com o fito de regulamentar os direitos e garantias reservados a esta parcela da população na Constituição de 1988. Kerbauy (2005) exulta a relevância deste documento para a disseminação da imagem de crianças e adolescentes como cidadãos em desenvolvimento, cujos direitos devem ter uma base assegurada.

Durante a década de 1990, foram criados três outros Serviços Nacionais de Aprendizagem: o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Senar (BRASIL, 1992), o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – Senat (BRASIL, 1993) e o Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – SESCOOP (BRASIL, 1999), também com competência para atuar na formação de aprendizes em suas respectivas áreas. No entanto, não ocorreram modificações significativas concernentes à legislação da aprendizagem.

O século XXI, por outro lado, traz mudanças impactantes para o Instituto da Aprendizagem. A Lei nº 10.097, sancionada em 19 de dezembro de 2000, define o contrato de Aprendizagem como:

[...] 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 (BRASIL, 2000, p. 58).

Assim, a aprendizagem se configura em uma modalidade de profissionalização assentada no trabalho educativo, o qual se caracteriza pela prevalência da atividade pedagógica sobre a laboral, conforme preconizado no art. 68 do ECA (BRASIL, 1990).

A esse respeito, na visão de Gonçalves (2014, p. 191), conforme o contrato de aprendizagem o “aspecto formativo deve se sobrepor ao produtivo”, visto que o mesmo estabelece obrigatoriedade de matrícula em cursos de formação profissional para que os aprendizes possam iniciar o trabalho nas organizações produtivas.

Ao tratar da relação entre a formação teórica e a vivência no trabalho, no contexto dos programas de formação profissional, Oliveira (2009, p. 112) adverte: “[...] deve haver alternância de teoria (educa-se para o trabalho) e prática (educa-se pelo trabalho)”.

O Decreto-Lei nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, ao regulamentar a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, modificou diversos pontos relevantes no ordenamento jurídico da aprendizagem. Matsuzaki (2011, p. 58) indica:

- Limitação da idade mínima do aprendiz para 14 anos e não mais 12 anos;
- Extensão da possibilidade de ofertar os cursos de aprendizagem, nos casos em que o Sistema S não venha a suprir a demanda, pelas Escolas Técnicas de Educação e Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL),

que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional;

- Estabelecer como remuneração o salário mínimo hora;
- Duração do trabalho não superior a 6 horas diárias;
- Assegurar anotação do contrato em carteira de trabalho;
- Promover a redução do recolhimento do FGTS de 8% para 2% como forma de incentivo.

A inovação em permitir a inclusão das Escolas Técnicas de Educação, Entidades sem fins lucrativos e, anos depois, entidades de prática desportiva no processo de formação, por muitas décadas restrito às instituições integrantes do Sistema S, muito além de uma simples alternativa para expansão de vagas, resultou em medida responsável pela abertura de novos horizontes, indo ao encontro das mudanças que afetavam as ações governamentais como um todo. A inclusão de novos atores nas etapas que compõem as políticas públicas configurou-se como uma tendência irreversível, à qual a política se moldou.

Neste sentido, Aguilera (2013) reconhece o trabalho conjunto que passou a contar ainda com a colaboração dos Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA's), aos quais coube a análise das propostas dos cursos das instituições formadoras que não pertencem à rede de ensino profissionalizante.

A partir do século XXI, portanto, é possível dizer que se inaugurou uma “nova fase” na Aprendizagem, passando a caracterizar-se pela diversidade de atores envolvidos na implementação, maior número de aprendizes beneficiados e edições de orientações mais frequentes quanto à operacionalização do programa, desde a composição dos cursos até a sua fiscalização (COSTA, 2014).

A Figura 1 apresenta a evolução do número de aprendizes a partir do ano de publicação do Decreto-Lei nº. 5.598/2005, que regulamentou a Lei da Aprendizagem.



Fonte: TAU (2017).

Ao analisar a Figura 1, percebe-se que o maior salto se deu justamente no primeiro ano, pois, sendo o Decreto que regulamentou a “Lei da Aprendizagem” de

dezembro de 2005, com o fim da restrição da oferta dos cursos apenas pelo Sistema S a expansão de beneficiários do Programa neste período quase triplicou. A partir daí se observam saltos significativos na maior parte da trajetória, cabendo, no entanto, atenção e análises mais acuradas com foco nas retrações que vêm ocorrendo desde 2015.

Outro ponto que não se pode deixar de frisar é que, segundo o Ministério do Trabalho, se todas as cotas fossem integralmente cumpridas, pelo menos 560 mil jovens deveriam estar participando do programa em 2018 (BRASIL, 2018).

Os números apresentados na Figura 1 expressam os resultados da política em ação, ou seja, os números referentes aos aprendizes inseridos no período de 2005 a 2017. Nessa direção, o Quadro 2 explicita movimentos importantes no marco regulatório no período correspondente aos anos de 2005 a 2018.

Quadro 2 – Percurso legislativo da aprendizagem (2007 a 2018)

Instrumentos	Orientações/Diretrizes
Portaria nº 615/2007	Cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem (CNA) e estabelece as diretrizes curriculares para os Programas de Aprendizagem.
Portaria nº 616/2007	Estabelece as situações nas quais as empresas, sociedades de economia mista e entidades poderão celebrar termos de cooperação técnica com o MTE.
Portaria nº 618/2007	Cria o Selo "Parceiros da Juventude", concedido às entidades que atuem em parceria com o MTE na qualificação e inserção de adolescentes e jovens.
Portaria nº 983/2008	Institui o Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional.
Portaria nº 990/2008	Cria o Selo "Parceiros da Aprendizagem", concedido às entidades que atuam em parceria com o MTE na qualificação e inserção de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência.
Portaria nº 1003/2008	Dispõe sobre o CNA, alterando os artigos 1º, 2º, 3º, 4º e 6º da Portaria Nº 615/2007.
Portaria nº 11.788/2008	Dispõe sobre a qualificação e inserção de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência
Instrução Normativa SIT nº 75/2009	Disciplina a fiscalização das condições de trabalho no âmbito dos Programas de Aprendizagem.
Portaria nº 1535//2009	Disciplina os procedimentos de validação dos cursos do Cadastro Nacional de Aprendizagem e cria o Comitê Permanente da Aprendizagem Profissional
Portaria nº 1.715/2009	Cria a Matriz de Informações das Matrículas de Aprendizagem Profissional
Portaria nº 2.185/2009	Disciplina a oferta de cursos de aprendizagem profissional em nível de técnico de ensino.
Portaria nº 656/2010	Cria o Selo denominado "Parceiros da Aprendizagem", concedido as instituições que, atuem com o MTE na qualificação e inserção de adolescentes, jovens e pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

Continua

Conclusão

Portaria nº 2.755/2010	Dispõe sobre a cooperação ou parcerias entre ESFL para o desenvolvimento e a execução dos programas de aprendizagem.
Portaria nº 239/2011	Altera a Portaria nº 2.755/2010, que passa a dispor sobre a realização de cooperação ou parcerias entre ESFL.
Portaria nº 2185/2009 alterada pela Portaria nº 1.68/2011	Disciplina a oferta de cursos de aprendizagem profissional em nível de técnico de ensino.
Portaria nº 723/2012	Cria o Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP) e estabelece condições para a seleção de entidades e validação de cursos de aprendizagem.
Portaria nº 1.96/2012	Prorroga o prazo a que se refere o artigo 17 da Portaria nº 723, de 23 de abril de 2012, para a data de 31 de março de 2013.
Portaria nº 615/ 2013	Prorroga o prazo que as entidades formadoras têm para aplicar o disposto na Portaria nº 723/2012 para 30 de junho de 2013
Portaria nº 1005/2013	Altera a Portaria nº 723/2013, em resposta a negociações envolvendo entidades formadoras e fóruns de aprendizagem.
Decreto nº 8.740/2016	Desobriga empresas a treinar os jovens em suas dependências, podendo as atividades de treinamento ser realizadas completamente nas entidades formadoras.
Lei nº 13.420/2017	Incluiu como formadoras as entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto.
Portaria nº 335/2018	Aprova o plano nacional de aprendizagem para o período entre 2018 a 2022.
Portaria nº 634/2018	Altera providências sobre o credenciamento e avaliação de competência de entidades, sistemática de cadastramento de cursos, turmas e aprendizes.
Decreto Federal nº 9.579/2018	Consolidou dispositivos relacionados à criança e adolescente, incluindo a temática da Aprendizagem sem alterações de sentido.

Fonte: O autor (2019) adaptado de SALES (2010, p. 54).

As mudanças elencadas revelam um caráter incremental do marco regulatório da Aprendizagem, com ajustes que modificam a política gradativamente. Em alguns casos, porém, as mudanças são significativas. Para o trabalhador deficiente físico, conforme esclarece Martins (2012, p. 60), o “contrato de trabalho poderá passar de dois anos e a idade máxima poderá ser superior a 24 anos”.

No entanto, as leis são apenas parte das variáveis que interferem no contexto da política (KOOIMAN, 2008), sendo necessário considerar as demais interações. Neste sentido, Sposito (2011) pondera que “o poder Executivo federal pode traçar diretrizes, repassar recursos, monitorar, mas em geral não executa” (p. 340). A autora argumenta quanto à necessidade de discussões que incluam maior diversidade de atores, de variadas esferas de poder e níveis de execução, na construção de espaços dialógicos mais plurais e democráticos onde possam emergir avanços para as políticas de juventude.

Em 2008, a Portaria nº 983, de 26 de novembro, representa um grande passo nessa direção, ao instituir o Fórum Nacional da Aprendizagem Profissional (FNAP) e fomentar

discussões envolvendo representantes de todas as instâncias engajadas na implementação da Política Nacional de Aprendizagem Profissional.

Dez anos depois, a Portaria nº 335, de 15 de maio de 2018, aprova o Plano Nacional de Aprendizagem para o período entre 2018 a 2022, com um processo de formulação da política pelos próprios atores responsáveis por sua implementação, considerando serem copartícipes do Fórum Nacional de Aprendizagem.

O Plano estabeleceu nove ações visando à ampliação e o fortalecimento da aprendizagem no Brasil, com forte ênfase na articulação entre os atores envolvidos. Dentre as ações se destacam: a interiorização geográfica da aprendizagem profissional, o desenvolvimento de estratégias de benefícios fiscais e a inclusão da exigência do cumprimento da cota de aprendizagem nos contratos firmados com fornecedores no âmbito da administração pública. Ao longo do plano, que consta na íntegra no próprio decreto, foram discriminadas as metas, responsáveis e prazos para estas ações, assim como para as outras seis que compõem o plano.

No mesmo ano, cabe citar ainda a publicação do Decreto Federal nº 9.579/2018, que trouxe algumas atualizações que envolvem o tema criança e adolescente. No que tange à aprendizagem, porém, apenas consolidou atos normativos, em nada alterando a finalidade almejada pelo objetivo do programa aprendiz (BRASIL, 2018).

Compreendido o marco regulatório da aprendizagem, a próxima seção discute avaliação de política pública, seus conceitos e tipologia.

Avaliação de políticas públicas

A avaliação é uma etapa do ciclo da política pública, tão relevante como a elaboração e a implementação que a precede.

O conceito tradicional de política pública, apresentado em Meny e Thoenig (1992, p. 89), "*és el resultado de la actividad de una autoridade investida de poder publico y de legitimidade gubernamental*". Essa atividade é exercida em setores, como saúde, educação, turismo; em regiões, como áreas geográficas específicas; ou voltadas para públicos específicos, como idosos, deficientes, mulheres, dentre outros; frente a um problema ou interesse específico.

Nessa concepção, a política estaria voltada apenas para ações desenvolvidas pelos governos, seja, no caso brasileiro, em nível federal, estadual ou municipal, ou de entidades autorizadas por eles. Contudo, concepções mais contemporâneas como a apresentada pela abordagem cognitiva de políticas públicas,

compreendem as políticas como o resultado de uma multiplicidade de atores ligados ou não ao aparelho estatal. Conforme Lascoumes e Le Galès (2012), o Estado é sim um ator relevante no desenvolvimento de políticas, mas não um ator único e outros atores estão presentes no jogo político negociando para prevalecer seus interesses.

No Brasil, a avaliação se intensifica com a emergência de fatores ligados à reforma do Estado, a partir da década de 1990, que contribuíram para a intensificação dos estudos avaliativos, de acordo com Minayo (2005), como: o papel formulador de políticas do Estado e a inserção de organizações não governamentais e da iniciativa privada na realização de serviços públicos, o que demanda maior controle das ações desenvolvidas.

Apesar dos avanços nas recentes décadas, o campo de avaliação de políticas no país ainda não se configura como um processo. Crumpton, Medeiros, Ferreira, Souza e Najberg (2016), ao analisarem a pesquisa nos Estados Unidos e Brasil entre 2005 e 2015, concluíram que a avaliação não está consolidada como uma área de pesquisa no país. Pensamento esse reforçado por Januzzi (2014).

A execução de avaliações também pode ser prejudicada pela deficiência em etapas anteriores. Obstáculos que limitaram a execução da elaboração e implementação de políticas e programas podem dificultar a eficácia das avaliações. Para Costa e Castanhar (2003), por exemplo, há imprecisão na definição dos objetivos e indicadores de desempenho e dificuldades de identificar e mensurar resultados e impactos, pois não foram delimitados previamente e tendem a atrapalhar a avaliação.

Além dos problemas que podem dificultar de forma ampla as avaliações, ainda se observam limitações mais acentuadas dependendo da área setorial. A implementação de estudos avaliativos é feita de forma desigual, existindo algumas áreas, como saúde, educação e economia, com estudos mais habituais do que outras áreas. Januzzi (2014) destaca que a avaliação de programas é distinta nas diferentes esferas de governo seja ele municipal, estadual ou federal, nas distintas regiões do país e nas áreas governamentais.

A partir das observações acima, refletir sobre o processo de avaliação da Política de Pública pode contribuir para o avanço de estudos na área e para o aperfeiçoamento do agente executor. E, de forma complementar, discutir a tipologia da avaliação de políticas ajuda a dirigir os esforços para a melhor adequação de propósito e método avaliativo. Nessa direção, abordando a tipologia da avaliação de políticas, percebe-se uma multiplicidade de tipos de pesquisa avaliativa no setor público. Para facilitar a compreensão, apresenta-se o Quadro 3, evidenciando a

condução da avaliação, natureza da avaliação, momento da realização e o tipo de problema ao qual a avaliação responde.

Quadro 3 – Tipos de Avaliação

	TIPO	SUBGRUPO	DEFINIÇÃO
I	Quanto à condução da avaliação	Interno	Quando executada dentro da instituição e conta com maior colaboração das pessoas que participam diretamente do programa-projeto (RAMOS, SCHABBACH, 2012, p. 1275).
		Externo	Quando realizada por especialistas de fora da instituição responsável pelo programa (RAMOS, SCHABBACH, 2012, p. 1275).
		Mista	Os avaliadores externos realizam seus trabalhos em estreito contato e com a participação dos membros do projeto a ser avaliado (COHEN; FRANCO, 2007, p. 114).
		Participativa	Prevê a participação dos beneficiários no planejamento, execução e avaliação das ações (RAMOS, SCHABBACH, 2012, p. 1276).
II	Conforme a natureza	Formativa	Voltadas para a análise e a produção de informações sobre as etapas da implementação aos diretamente envolvidos, fornecendo elementos para a correção de procedimentos (RAMOS, SCHABBACH, 2012, p. 1276.)
		Somativa	Referem-se à análise e à produção de informações sobre a implementação e etapas posteriores, sendo efetuadas quando o programa está sendo executado há algum tempo ou após, no sentido de verificar se alcançou as metas previstas e julgar seu valor geral (RAMOS, SCHABBACH, 2012, p. 1276).
III	Conforme o momento da realização	<i>Ex ante</i>	Precedem o início do programa, ocorrendo em geral durante as fases de sua preparação e formulação; também referidas como avaliações-diagnóstico e são realizadas para apoiar decisões finais da formulação (DRAIBE, 2001, p. 19).
		<i>Ex post</i>	Feitas concomitantemente ou após a realização do programa com o objetivo de verificar os graus de eficiência e eficácia com que o programa está atendendo seus objetivos (DRAIBE, 2001, p. 19).
IV	Conforme o tipo de problema ao qual a avaliação responde	Processos	Visa a aferição da eficácia: se o programa está sendo (ou foi) implementado de acordo com as diretrizes concebidas para a sua execução e se o seu produto atingirá (ou atingiu) as metas desejadas (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986, p. 110).
		Impactos	Diz respeito aos efeitos do programa sobre a população-alvo e tem, subjacente, a intenção de estabelecer uma relação de causalidade entre a política e as alterações nas condições sociais (FIGUEIREDO; FIGUEIREDO, 1986, p. 111).
V	Conforme critérios analíticos	Eficácia	Consiste em analisar até que ponto estão sendo alcançados os resultados previstos (AGUILAR; ANDER-EGG, 1994, p. 55).
		Eficiência	A eficiência diz respeito às qualidades de um programa, examinadas sob os parâmetros técnicos, de tempo e de custos (ARRETICHE, 2007, p. 34).
		Efetividade	Refere-se à relação entre objetivos e metas, de um lado, e impactos e efeitos de outro (BELLONI, MAGALHÃES, SOUZA, 2007, p. 61).

Fonte: O autor (2019) adaptado de AGUILAR; ANDER-EGG (1994); ARRETICHE (2007); DRAIBE (2001); FIGUEIREDO; FIGUEIREDO (1986); RAMOS; SCHABBACH (2012).

A avaliação de políticas, programas e projetos é uma ferramenta que pode proporcionar informações úteis para o (re)direcionamento das ações implementadas ou em implementação. O processo de mensuração pode vislumbrar problemas ou oportunidades de melhorias, gerar dados sobre a efetividade do processo de implementação e sobre os efeitos e impactos das ações, além de melhorar a transparência nas organizações públicas.

Apesar dos benefícios, é importante aplicar os métodos avaliativos com coerência para que os resultados almejados sejam alcançados. Na próxima seção, serão apresentados os procedimentos metodológicos que embasaram a investigação.

Processo metodológico

A pesquisa é de tipo exploratória uma vez que não se tem dados anteriores gerados sobre o Programa Jovem Aprendiz na referida instituição. Os estudos exploratórios, servem, conforme Sampieri, Collado e Lucio (2013), para obter dados sobre fenômenos relativamente desconhecidos, pesquisar novos problemas, identificar conceitos ou variáveis, estabelecer prioridades para pesquisas futuras, dentre outras possibilidades. São estudos comuns quando há poucas informações disponíveis e o tema Programa Jovem Aprendiz na Empresa Pública AB e seu processo de implementação ainda não foram tratados como fenômeno, precisando ser descrito enquanto objeto de estudo.

A pesquisa também é descritiva, ao se focar na identificação da percepção dos aprendizes sobre a implementação do Programa Jovem Aprendiz na Empresa AB. Enquadra-se ainda como pesquisa avaliativa, pois quanto à condução, a avaliação desenvolvida nesse artigo é **participativa** ao envolver os beneficiários do Programa Jovem Aprendiz na Empresa AB no processo. A avaliação participativa busca preencher a lacuna existente em relação à participação do público-alvo da política. O objetivo é diminuir a distância entre o avaliador e os beneficiários (COHEN; FRANCO, 2007).

Quanto à natureza, a pesquisa avaliativa também é **formativa**. Pois ocorre durante a implementação do programa como forma de obtenção de conhecimento quanto ao processo e, assim, objetiva apoiar a melhoria da gestão, a implementação e o desenvolvimento do mesmo. De acordo com o momento de avaliação, a pesquisa avaliativa é **ex post**, pois é feita durante sua implementação.

Além das definições acima, a pesquisa com os aprendizes da Empresa AB é uma avaliação de **processo**, focada na fase da implementação da ação. Por fim, a

avaliação também é de **eficácia**, uma vez que, conforme Aguilar e Ander-Egg (1994), a avaliação de eficácia é, por natureza, uma avaliação de processo e busca analisar até que ponto estão sendo alcançados os resultados previstos, se bem que, em alguns casos, seria oportuno avaliar resultados ou efeitos previstos.

O universo da pesquisa são os aprendizes que laboram na Empresa Pública AB no contexto do programa. Tem-se 144 jovens que estão (ano-base 2019) laborando na sede em Brasília e nas Superintendências Regionais em 18 Estados da Federação. O programa de aprendizagem vem sendo implementado pela Empresa Pública desde 2010.

O instrumento de coleta de dados foi o questionário com questões fechadas e uma aberta. Ele é composto por dois blocos de questões: o primeiro trata do perfil sociodemográfico do respondente e o segundo constituído de um rol de 35 variáveis, que abordaram questões ligadas à logística operacional do programa, monitoramento, seleção de participantes e capacitação adaptadas de Draibe (2001), por meio de afirmativas cujas respostas, em forma de *likert* de 5 pontos, variam em uma medida escalar de grau de concordância, indo de "concordo totalmente" a "discordo totalmente". Foram feitos pré-testes com quatro aprendizes, não carecendo de nenhum ajuste no instrumento, excluídos das análises de dados.

A aplicação ocorreu por meio de envio eletrônico pelo *google docs*, nos meses de novembro de 2018 a janeiro de 2019, para os e-mails de todos os sujeitos, após tratativa com a Gerência que conduz o Programa Jovem Aprendiz. Após sensibilização da Estatal obteve-se um retorno de 95 aprendizes que participaram do levantamento, totalizando uma amostra de 66% do universo pesquisado, com uma margem de erro de 5%, nível de confiança de 90%.

Os dados foram tratados por meio de estatística descritiva, por médias e porcentagens. É importante ressaltar que o *software* utilizado na execução das análises estatísticas presentes foi o SPSS versão 20, e análise fatorial. Para a questão aberta foi adotada a nuvem de palavras que, a partir da repetição dos termos, evidencia os elementos com maior frequência, caracterizando-se como sendo aqueles de maior relevância para os entrevistados.

O olhar do aprendiz sobre a implementação do programa Jovem Aprendiz

A análise foi feita em duas etapas; na primeira apresentam-se os dados associados ao perfil dos aprendizes da Estatal; a segunda foi tratada por meio de análise fatorial

exploratória, momento em que todas as variáveis são agregadas em fatores específicos que representam o olhar sobre a política de aprendizagem implementada.

Ao analisar a amostra investigada, percebe-se que 51,75% são homens e 48,25% mulheres. Dos 95 respondentes, 81,82% estão no ensino médio, 10,91% no ensino básico e 7,27% nas Instituições de Ensino Superior. Cerca de 96,49% são solteiros. Deve-se atentar que cerca de 79,31% estão no programa de aprendiz da estatal por um período de tempo variando entre menos 6 meses até 12 meses de atividades.

Deve-se lembrar que a Política Nacional de Aprendizagem é uma iniciativa do governo federal que, a partir de políticas públicas, “visa inserir jovens maiores de 14 anos no mercado de trabalho, fazendo com que sejam criadas oportunidades para que estes jovens acessem-no buscando conciliar trabalho e estudo, conforme exigência das leis trabalhistas” (ANDRADE; SANTOS; JESUS, 2016, p. 47). No bojo da pesquisa, quando os jovens foram questionados sobre se a família recebia algum benefício social (programas governamentais diversos), 80,7% afirmaram que não, enquanto 19,3% dos aprendizes possuem relações com o Estado, por meio de ações assistenciais, recebendo algum benefício social.

Avançando no perfil do jovem, 31,58% informaram que sua mãe e seu pai possuíam alguma atividade remunerada, 64,14% afirmaram que apenas um deles trabalha e 12,28% confirmaram que seus pais não laboram. Aparentemente a bolsa – auxílio dos que participam do programa de aprendizagem da Empresa AB – é uma das fontes de renda de subsistência da família. Ao se analisar a idade dos investigados tem-se a Tabela 1.

Tabela 1 – Medidas descritivas para a variável Idade.

Gênero	Mínimo	Máximo	Média	Mediana	Desvio Padrão
Feminino	15	21	16,75	16,00	1,35
Masculino	15	20	17,40	17,00	1,67
Total	15	21	17,09	17,00	1,55

Fonte: O autor (2019).

Ao refletir sobre a Tabela 1, constata-se que a média de idade dos aprendizes é de 17,09 anos, com 100% das pessoas sem necessidades especiais, ou seja, não apresentaram nenhuma declaração de que careceriam de adequações estruturais ou

cognitivas para participar do Programa. Como forma de inclusão, as seleções futuras podem considerar a possibilidade de atrair aprendizes com esse perfil.

Indagou-se aos respondentes qual a principal razão para participarem do Programa Jovem Aprendiz na Empresa AB. Para 56,8%, a necessidade de qualificação profissional, para 34,7%, necessidade de ingressar no mercado de trabalho, 5,3% dos aprendizes associaram a principal a razão a aspectos de remuneração, 1,1% manifestaram que era uma atividade para ocupar seu tempo livre e 2,1% disseram que estava no programa por incentivo da família. Cabe uma reflexão, no que se refere ao objetivo do Programa na Empresa AB, no contexto da Política Nacional de Aprendizagem (BRASIL, 2000), já que há convergência com as ações da Empresa AB, pois cumulativamente cerca de 91,50% buscaram os espaços de aprendizagem como mecanismo para um futuro profissional e desenvolvimento de carreira profissional.

A partir daqui apresentam-se os dados decorrentes da Análise Fatorial. Pode-se considerar como sendo uma correlação expressiva na análise fatorial por componentes principais valores iguais ou superiores a 0,30 (MUKAKA, 2012). Com isso, as variáveis que possuem correlação expressiva entre elas têm chances maiores de pertencerem ao mesmo componente principal.

Para avaliar a adequação do uso da análise fatorial por componentes principais aos dados, foi calculado o valor da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), em que foi obtido um valor igual a 0,468, o qual é bem próximo de 0,5. Sendo assim, tem-se que a utilização do método de análise fatorial por componentes principais parece razoável para explicar o comportamento e validação dos dados tratados.

De modo a avaliar a existência de correlação estatisticamente significativa entre as variáveis, foi realizado o teste de esfericidade de Bartlett. Ao final do teste, foi obtido um p-valor = 0,000 < 0,05. Sendo assim, pode-se concluir ao nível de 5% de significância (o mesmo que 95% de confiança) que a matriz de correlação apresentada na Tabela 2 é estatisticamente significativa.

Para a procedência das análises estatísticas por componentes principais, considera-se os componentes com autovalores iguais ou superiores a 1, aliando isso com uma explicação de, no mínimo, 70% da variabilidade dos dados. Com isso, pode-se observar que existem 11 componentes com autovalores maiores ou iguais a 1. Sendo assim, devem ser formados 11 fatores com as variáveis que foram consideradas na execução

das análises para avaliar a implementação do Programa Aprendiz da Empresa Pública AB.

A Tabela 2 apresenta os autovalores referentes a cada componente, juntamente com o percentual da variância explicada por eles.

Tabela 2 – Autovalores e variância explicada.

Componentes	Autovalores		
	Total	% da variância	% acumulado
1	7,788	22,250	22,250
2	2,909	8,312	30,562
3	2,590	7,401	37,962
4	2,398	6,850	44,812
5	2,354	6,727	51,540
6	1,675	4,786	56,325
7	1,630	4,657	60,983
8	1,361	3,889	64,872
9	1,346	3,845	68,717
10	1,095	3,128	71,846
11	1,079	3,082	74,928
.....			
35	0,020	0,056	100,000

Fonte: O autor (2019).

Por meio da Tabela 3, tem-se que os 10 primeiros componentes com autovalor maior que 1 explicam juntos 71,85% da variabilidade dos dados. Isso quer dizer que os 10 componentes principais considerados explicam 71,85% da variabilidade encontrada no conjunto de dados, o que se pode considerar uma consistente explicação. Sendo assim, esses 10 componentes principais já são o suficiente para compor a análise. Sendo assim, levando-se em consideração as cargas fatoriais maiores das variáveis para cada componente, os fatores resultantes e as respectivas variáveis que os compõem são apresentados na Tabela 3. A partir da rotação e da composição da variância foram nominados os 10 fatores para que se possa proceder uma avaliação da implementação do Programa de Aprendiz.

Tabela 3 – Componentes formados.

Fatores	Perguntas	
Autodesenvolvimento e melhor performance sobre carreira	P32	A participação no programa Jovem Aprendiz influenciou positivamente o relacionamento com meus familiares.
	P10	A minha participação na Empresa Pública AB me ajudou demais a escolher que tipo de carreira eu quero seguir no futuro.
	P34	Sinto que estou muito mais preparado para ingressar no mercado de trabalho formal após a experiência de aprendizagem.
	P17	Foi designado um orientador na Empresa Pública AB para coordenar exercícios práticos e acompanhar as minhas atividades desde que fui contratado.
	P2	Sua participação no Programa Jovem Aprendiz está ajudando você a definir claramente sua futura profissão (carreira profissional).
	P4	A minha presença na Empresa Pública AB e no meu curso ajuda muito no meu desenvolvimento físico, moral e psicológico.
	P31	A participação no programa Jovem Aprendiz influenciou positivamente meu desempenho na escola em que estudo.
	P12	Sempre procuro mais atividades na Empresa Pública AB, leio, estudo e busco mais oportunidades de aprender no meu Setor.
Relação Teoria e prática na aprendizagem	P1	O conteúdo ensinado na formação do Programa Jovem Aprendiz ajuda você a sentir-se uma pessoa com mais conhecimentos técnicos da área e mais segura.
	P5	As aulas teóricas possibilitam aulas demonstrativas de alta qualidade simulando o ambiente de trabalho, por meio de materiais, ferramentas, instrumentos e outros.
	P3	Nas minhas aulas percebo claramente uma evolução progressiva dos conteúdos trabalhados pelos professores que me ajudam a entender como me portar melhor no meu trabalho na Empresa Pública AB (e no futuro em outras empresas).
	P30	Estou satisfeito com a sistemática de gestão do programa: Integração entre a instituição que promove as aulas teóricas e a Empresa Pública AB, número de encontros, relatórios, reuniões com a coordenação, sistema de avaliação.
	P16	Não consigo visualizar perspectivas de aprendizagem nas atividades que desempenho no meu dia a dia, tampouco qualquer relação com as aulas teóricas.
	P15	A Empresa Pública AB tem sido feito atividades práticas correlacionadas com os conteúdos teóricos vistos no programa de aprendizagem.
Relações Humanas e Preocupação com a formação	P23	Os colegas de trabalho têm muita abertura e disposição para ensinar.
	P8	A minha experiência na Empresa Pública AB foi tão boa que levo profissionais que trabalharam comigo como referência para minha vida.
	P14	Recebi treinamento adequado sobre as atividades que passei a desempenhar na Empresa Pública AB.
	P6	O meu supervisor na Empresa Pública AB sempre possibilita exercícios práticos no trabalho, sem nenhuma dificuldade
	P13	As informações transmitidas a respeito do programa jovem aprendiz foram suficientes e em períodos oportunos.

Continua

		Conclusão
Avaliação de Desempenho	P29	Receber retorno sobre minhas avaliações de desempenho foi importante para a evolução nas minhas atividades.
	P28	Sempre recebi retorno sobre as minhas avaliações de desempenho pelo meu supervisor na Empresa Pública AB.
	P27	Quando completei seis meses de atividades aconteceu minha primeira avaliação de desempenho.
	P18	Tenho um ótimo relacionamento com o orientador do programa jovem aprendiz na instituição em que ocorrem as aulas.
Possíveis limitações do programa	P20	Não sinto qualquer abertura para fazer perguntas no meu ambiente de trabalho como aprendiz.
	P25	Não houve qualquer problema quanto ao recebimento do meu kit uniforme.
	P35	Tenho aprendido muito pouco, penso que ao fim deste contrato não sentirei grande diferença em termos de preparo profissional.
Desenvolvimento, conflito setorial	P26	As tarefas a serem desempenhadas na Empresa Pública AB eram mais simples no início, tornando-se mais complexas com o passar do tempo.
	P9	A participação no programa jovem aprendiz é de grande importância pois adquire independência.
	P22	Há muitos conflitos entre os funcionários efetivos e os aprendizes.
Supervisão dos aprendizes	P19	Tenho um ótimo relacionamento com o meu supervisor na Empresa Pública AB.
	P11	A minha relação de trabalho com meu supervisor é muito boa, não tenho problema algum.
Responsabilidade patronal	P24	Os pagamentos dos benefícios abrangidos pelo meu contrato (vale-transporte e alimentação) foram realizados até o 5º dia útil do mês seguinte ao da prestação dos serviços.
Segurança e responsabilidade do aprendiz	P21	O ambiente para desenvolvimento das atividades de aprendizagem na Empresa Pública AB possui condições adequadas de segurança e higiene
	P33	Participar do programa jovem aprendiz implicou não ter mais qualquer tempo para atividades de esporte e/ou lazer.
Cobrança como empregado efetivo	P7	Sou tratado como alguém (um empregado efetivo) que deve fazer o trabalho indicado pelo meu supervisor e não como um aprendiz.

Fonte: O autor (2019).

Rodada a Análise Fatorial, formaram-se 10 fatores explicativos do processo de implementação do programa de aprendizagem na Estatal estudada. O primeiro fator foi denominado de **Autodesenvolvimento e melhor performance sobre carreira**, pois se minimiza suposições na escolha do que fará profissionalmente, definições de espaço funcional futuro e possíveis frustrações quanto às escolhas em carreiras diversas daquelas em que haveria uma proximidade vivenciada, desde já.

O segundo fator foi caracterizado como **Relação Teoria e prática na aprendizagem**, confirmando-se a proximidade do conteúdo pedagógico (ministrado em sala) com as atividades do cotidiano dos aprendizes, visualizando, inclusive a própria evolução do aprendiz nessa construção. Essa congruência entre a prática e a discussão teórica vem,

sistematicamente, desvelando um cenário de conforto, pois o participante experiencia as situações de forma complementar nos dois espaços, o escolar e o laboral.

O terceiro fator, intitulado **Relações Humanas e Preocupação com a formação**, traz à baila o reconhecimento dos beneficiários quanto ao interesse da Estatal no desenvolvimento deles, enquanto aspirante a profissional do mercado de trabalho, o que favorece o cotidiano do aprendiz.

O quarto fator está ligado à lógica de acompanhar os resultados do aprendiz, assim conceituado como **Avaliação de Desempenho**. Constatou-se que existe o processo de avaliação com a gestão do programa nos dois espaços. Logo, a possibilidade de os jovens compreenderem seus desempenhos e refletirem sobre ele colaborativamente traz consigo um amadurecimento humano e cognitivo que ajudará no caminhar de suas respectivas carreiras, além de trazer, continuamente, o aperfeiçoamento da implementação do programa ora avaliado.

Ao ponderar sobre o quinto fator a conceituação definida foi: **Possíveis limitações do programa**, ou seja, foram explicitadas algumas fragilidades que afetam a execução do programa aprendiz, assim como qualquer ação gestonária que envolvesse muitos atores (beneficiários, professores, supervisores de espaço funcional).

O sexto fator que emergiu foi denominado de **Desenvolvimento e conflito setorial** e aborda que o aprendiz reconhece sua autoevolução no trabalho e para o trabalho, mas que ainda existem discussões conflituosas entre setores, ou seja, quando há relacionamento entre pessoas de setores diferentes.

Ao se analisar o sétimo fator tem-se em destaque a relação dos aprendizes com seus supervisores definido como **Supervisão dos aprendizes**. Merece destaque a qualidade da atividade de acompanhar, instruir e ensinar um ofício aos aprendizes, que coadunando com o terceiro fator que foi Relações Humanas e Preocupação com a formação, converge para um ambiente em que todos aprendem construtivamente no espaço de trabalho ocupado pelo aprendiz na Estatal AB.

Em relação ao oitavo fator, conceituado como **Responsabilidade patronal**, que enfoca as obrigações associadas às obrigações trabalhistas no contrato de aprendizagem, verificou-se comprovado o respeito integral à obrigação que rege a relação entre o aprendiz e a Estatal AB.

O penúltimo fator, identificado como **Segurança e responsabilidade do aprendiz**, revela que há uma sensação de segurança na relação entre a Estatal AB e os

aprendizes, de forma a facilitar a construção do programa, sem exclusão das rotinas dos jovens da manutenção de sua vida social, a exemplo de participação em atividades de lazer.

O décimo fator da análise fatorial foi nominado **Cobrança como empregado efetivo**. Existe um sentimento dos aprendizes de se sentirem, em alguma situação, cobrados (pelos seus supervisores ou outros), como se fossem empregados concursados, o que não tem sustentação, pois, pelo próprio princípio do programa governamental, a responsabilidade da aprendizagem por parte do ator empregador é ajudar o desenvolvimento do aprendiz estudante em uma prática laboral. Essa disfunção provável pode ser sanada com campanhas de esclarecimentos feitas pela Estatal AB, diálogo com a área de recursos humanos, dentre outras providências exequíveis.

A análise fatorial permitiu a compreensão de como o Programa Jovem Aprendiz na Estatal AB vem sendo implementado, demonstrando que os resultados mostram convergência com o esperado, trazendo à baila muitos elementos que confirmam a eficiência na gestão da implementação do programa pela organização estudada.

Considerações finais

Depois de avaliado o processo de implementação do Programa Aprendiz na Empresa Pública AB pode-se afirmar que ele gera um espaço de aprendizagem com experiências do mercado de trabalho e desenvolvimento profissional. A percepção dos beneficiários vai ao encontro do anseio buscado pelos operadores do programa governamental, uma vez que os dados evidenciaram que eles sentem que ao longo da participação se tornarão egressos melhor preparados para os desafios nos espaços laborais futuros.

A proposta pedagógica executada pela Empresa Pública AB (por meio de contrato administrativo com instituições com fins educacionais) merece destaque também, uma vez que um dos limitadores em programas que envolvem formação teórica é o argumento de que tudo que se estuda na teoria não se visualiza na prática e, no caso avaliado, a harmonia entre a construção de sala de aula e a vivência na estatal corrobora para otimizar a aprendizagem prática.

As dificuldades apresentadas no bojo do Programa Jovem Aprendiz são mínimas e não carregam nenhuma dificuldade que não seja passível de reordenamento. Algumas ações, no contexto das relações entre os setores da Empresa, podem vir a

facilitar a eficácia do programa investigado, agregando mais valor ao exercício do trabalho do aprendiz.

Como sugestões de pesquisas futuras deve-se proceder pesquisas de avaliação com o foco na discussão dos impactos e efeitos após a saída dos aprendizes do programa governamental (que é de no máximo dois anos de permanência). Outro objeto de investigação, ainda no contexto da implementação, pode ser a visão dos supervisores e gestores dos aprendizes nos espaços onde eles encontram-se lotados, para vislumbrar até que ponto ocorre agregação de valor à coisa pública, quando da execução das atividades fins dos aprendizes na Estatal AB.

Referências

AGUILAR, M. J.; ANDER-EGG, E. *Avaliação de serviços e programas sociais*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

AGUILLERA, Fernanda. Projeto de Vida e preparação para carreira de jovens aprendizes: da realidade à intervenção. Orientadora: Lucy Leal Melo-Silva. 2013. 316 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-02092013-161555/publico/Tese_Fernanda_Aguillera_CORRIGIDA.pdf. Acesso em: 8 mar. 2019.

ALA-HARJA, M.; HELGASON, S. Em direção às melhores práticas de avaliação. *Revista do Serviço Público*, Brasília, DF, v. 51, n. 4, p. 5-60, out./dez. 2000. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/334/340>. Acesso em: 15 mar. 2019.

AMORIM, F. R. A inserção laboral do adolescente: alguns olhares sobre trabalho e identidade. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA SOCIAL, 15., 2012, Maceió. *Anais [...]*. Maceió: ABRAPSO, 2012. Disponível em: http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/images/Anais_XVENABRAPSO/106.%20a%20insere%C7%C3o%20laboral%20do%20adolescente%20-%20alguns%20olhares%20sobre%20trabalho%20e%20identidade.pdf. Acesso em: 7 mar. 2019.

ANDRADE, J. M. de; JESUS, G. S. de; SANTOS, K. K. dos. O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. *Interfaces Científicas*, Aracajú, v. 4, n. 2, p. 45-54, fev. 2016. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/index.php/direito/article/view/2742>. Acesso em: 6 mar. 2019.

ARRETCHE, M. T. S. Tendências no estudo sobre avaliação. In: RICO, E. M. (org.). *Avaliação de políticas sociais: uma questão em debate*. São Paulo: Cortez: Instituto de Estudos Especiais, 2007. p. 29-39.

BELLONI, I.; MAGALHÃES, H. de; SOUZA, L. C. de. *Metodologia de avaliação em políticas públicas: uma experiência em educação profissional*. São Paulo: Cortez, 2007.

BORGES, R. C. P. *Jovem-aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional*. Orientadora: Maria Chalfin Coutinho. 2010. 152 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

BRASIL. Decreto Lei nº 566, de 10 de junho de 1992. Aprova o regulamento do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural-SENAR. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, jun. 1992. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/norma/388291>. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 5.091, de 15 de dezembro de 1942. Dispõe sobre o conceito de aprendiz, para os efeitos da legislação do ensino. [*Diário Oficial da União*], Brasília, DF, dez. 1942. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5091-15-dezembro-1942-415127-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Medida provisória no 1.781-7, de 11 de março de 1999. 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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, mar. 1999. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/1999/medidaprovisoria-1781-7-11-marco-1999-371839-norma-pe.html>. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, dez. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências, 2018. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, nov. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126. Acesso em: 15 mar. 2019.

BRASIL. Lei 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 16 mar. 2019.

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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, set. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1989_1994/L8706.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.706%2C%20DE%2014%20DE%20SETEMBRO%20DE%201993.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20do,Art. Acesso em: 16 mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, dez. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm. Acesso em: 15 mar. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação

das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, set. 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L111180.htm#art18. Acesso em: 13 mar. 2019.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Avaliação de políticas públicas: reflexões acadêmicas sobre o desenvolvimento social e o combate à fome: volume 1: introdução e temas transversais*. Brasília, DF: MDS: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2014. Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagimps/ferramentas/docs/1%20Introdu%C3%A7%C3%A3o%20e%20Temas%20Transversais.pdf>. Acesso em 15 mar. 2019.

BRASIL. Ministério da Economia. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CADEG). In: BRASIL. Ministério do Trabalho. *Programas e ações*. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <http://portalfat.mte.gov.br/programas-e-acoes-2/caged-3/>. Acesso em 16 jun. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 335, de 15 de maio de 2018. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, maio 2018. Disponível em: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/14546195. Acesso em: 12 mar. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual de aprendizagem: o que é preciso saber para contratar um aprendiz*. 4. ed. Brasília, DF: MTE, 2009. Disponível em: https://www.chegadetrabalhoinfantil.org.br/wp-content/uploads/2017/02/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_.pdf. Acesso em: 16 jun. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 983, de 26 novembro de 2008. Institui o Fórum Nacional de Aprendizagem Profissional, com o objetivo de promover o debate sobre a contratação de aprendizes. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, nov. 2008. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=210634>. Acesso em: 12 mar. 2019.

COHEN, E.; FRANCO, R. *Avaliação de projetos sociais*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M.; GONZAGA, G. G. Apprenticeship as a stepping stone to better jobs: evidence from brazilian matched employer-employee data. *Texto Para Discussão*, [Rio de Janeiro], n. 651, 2018.

COSTA, F. L.; CASTANHAR, J. C. Avaliação de programas públicos: desafios conceituais e metodológicos. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 37, n. 5, p. 969-992, 2003. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6509>. Acesso em: 15 mar. 2019.

COSTA, S. P. B. *Novas formas de governança pública: um estudo do arranjo articulado para implementação da política pública nacional de aprendizagem profissional*. Orientadora: Maria Arlete Duarte de Araújo. 2014. 152 f. Tese (Doutorado em Administração) - Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

CRUMPTON, C. D.; MEDEIROS, J. J.; FERREIRA, V. R. S.; SOUZA, M. M.; NAJBERG, E. Avaliação de políticas públicas no Brasil e nos Estados Unidos: análise da pesquisa nos últimos 10 anos. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 50, n. 6, p. 981-1011, nov./dez., 2016.

CUNHA, C. G. S. da. Avaliação de políticas e programas governamentais: tendências recentes e experiências no Brasil. *Revista Estudos de Planejamento*, Rio Grande do Sul, v. 12, p. 27-57, dez. 2018. Mensal. Disponível em: <https://revistas.dee.sp.gov.br/index.php/estudos-planejamento/article/view/4298>. Acesso em: 15 mar. 2019.

DRAIBE, S. M. Avaliação de implementação: esboço de uma metodologia de trabalho em políticas públicas. In: BARREIRA, M. C. R. N.; CARVALHO, M. do C. B. de (org.). *Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais*. São Paulo: IEE: PUC-SP, 2001. p. 13-42.

FIGUEIREDO, M. F.; FIGUEIREDO, A. N. C. Avaliação política e avaliação de políticas: um quadro de referência teórica. *Análise e Conjuntura*, Belo Horizonte, v. 1, n. 3, p. 107-127, set./dez. 1986. Disponível em: <http://www.josenorberto.com.br/ac-2007-38.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

GIL, A. C. *Como elaborar o projeto de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1987.

GOMES, A. de C. *A invenção do trabalhismo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1994.

GONÇALVES, A. L. de A. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 191-200, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142014000200013>. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142014000200013&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 13 jun. 2019.

GRAEBIN, R. E.; MATTE, J.; LORENTIS, F.; MOTTA, M. E. V. da; OLEA, P. O significado do trabalho para jovens aprendizes. *Revista Gestão Organizacional*, Chapecó, SC, v. 12, n. 1, p. 17-38, jan./abr. 2019. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/4100/2739>. Acesso em: 16 mar. 2019.

GREGOIR, S. L' évaluation des politiques publiques: qui et comment?. *Economie & Prévision*, Paris, v. 1-2, n. 204-205, p. 211-224, 2014. Disponível em: <https://www.cairn.info/revue-economie-et-prevision-2014-1-page-211.htm?contenu=resume>. Acesso em: 15 mar. 2019.

IBGE. PNAD contínua 2017: número de jovens que não estudam nem trabalham ou se qualificam cresce 5,9% em um ano. In: IBGE. *Sala de imprensa*. Brasília, DF: IBGE, 18 maio 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/21253-pnad-continua-2017-numero-de-jovens-que-nao-estudam-nem-trabalham-ou-se-qualificam-cresce-5-9-em-um-ano>. Acesso em: 16 jun. 2019.

JACOB, S. Évaluation. In: BOUSSAGUET, L.; JACQUOT, S.; RAVINET, P. (ed.). *Dictionnaire des politiques publiques*. Paris: Presses de Sciences Po, 2010. p. 257-265.

JANUZZI, P. de M. Monitoramento e avaliação de programas: uma compilação conceitual e metodológica para orientar a produção de conhecimento aplicado para aprimoramento da gestão pública. In: BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Avaliação de políticas públicas: reflexões acadêmicas sobre o desenvolvimento social e o combate à fome: volume 1: introdução e temas transversais*. Brasília, DF: MDS: Secretaria de Avaliação e Gestão da Informação, 2014. p. 16-55.

KOOIMAN, J. Interactive governance and governability: an introduction. *The Journal of Transdisciplinary Environmental Studies*, [S. l.], v. 7, n. 1, 2008. Disponível em: <http://dare.uva.nl/document/119486>. Acesso em: 15 mar. 2019.

KERBAUY, M. T. M. Políticas de juventude: políticas públicas ou políticas governamentais?. *Estudos de Sociologia*, Araraquara, SP, v. 18-19, p. 193-203, 2005. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/estudos/article/view/123/121>. Acesso em: 13 mar. 2019.

LASCOUMES, P.; LE GALÈS, P. *Sociologie de l'action publique: domaines et approaches*. Paris: Armand Colin, 2012.

MANDELLI, M. T. *Correndo atrás de seu projeto de vida: um estudo com participantes do Programa Jovem Aprendiz*. Orientadora: Dulce Helena Penna Soares. 2011. 143 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/95446/301943.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 8 mar. 2019.

SGARBI, L. M. C. M.; FERRANTE, V. L. S. B. A lei da aprendizagem: uma solução possível para a questão do trabalho infante-juvenil. *Revista Brasileira Multidisciplinar*, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 135-148, jul. 2010. DOI: <https://doi.org/10.25061/2527-2675/ReBraM/2010.v13i1.132>. Disponível em: <http://www.revistarebram.com/index.php/revistauniara/article/view/132/103>. Acesso em: 11 mar. 2019.

MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATSUZAKI, H. H. O desafio da lei do aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho. Orientadora: Graziella Maria Comini. 2011. 155 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01122011-185435/publico/HugoHidemiMatsuzaki.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2019.

MÁXIMO, T. A. C. de O. *Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do Programa Jovem Aprendiz*. Orientadora: Maria

- de Fátima Pereira Alberto. 2012. 359 f. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Doutorado Integrado em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/6895/1/arquivototal.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- MENY, I.; THOENIG, J. C. *Las políticas públicas*. Barcelona: Ariel Ciência Política, 1992.
- MINAYO, M. C. S. Introdução: conceito de avaliação por triangulação de métodos. In: MINAYO, M. C. S.; ASSIS, S. G.; SOUZA, E. R. (org.). *Avaliação por triangulação de métodos: uma abordagem de programas sociais*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2005. p. 19-52.
- MUKAKA, M. M. A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. *Malawi Medical Journal*, [S. l.], v. 24, n. 3, p. 69-71, 2012.
- MULLER, P. *Les politiques publiques*. Paris: Presses Universitaires de France, 2010.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 138: sobre a idade mínima de admissão ao emprego*. Genebra: OIT, 1973.
- OLESKI, R. J. Histórico da aprendizagem profissional. In: JOSVIK, M.; BLEY, R. B. (ed.). *Ser Aprendiz!: aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos*. São Paulo: LTR, 2009.
- OLIVEIRA, O. de. Trabalho e profissionalização do jovem. In: JOSVIK, M.; BLEY, R. B. (ed.). *Ser aprendiz!: aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009.
- OLIVEIRA, R. V. Momento atual das políticas públicas de qualificação profissional no Brasil: inflexões e desafios. *Ariús*, Campina Grande, PB, v. 13, n. 1, p. 51-593, 2007.
- POCHMANN, M. Juventude em busca de novos caminhos no Brasil. In: NOVAES, R.; VANUCHI, P. *Juventude e sociedade: trabalho, educação, cultura e participação*. São Paulo: Perseu Abramo, 2004. p. 217-241.
- PRONKO, M. A. A OIT nos primórdios da institucionalização do ensino técnico-profissional. *Boletim Técnico do SENAC*, [Rio de Janeiro], v. 29, n. 1, 2003. Disponível em: <http://www.senac.br/index.php/bts/bts/article/528/451> Acesso em: 15 jun. 2019.
- ROESCH, S. M. A. *Projetos de estágios e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusões, dissertações e estudos de caso*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. D. P. B. *Metodologia de pesquisa*. Porto Alegre: Penso, 2013.
- SILVA, F. A. da. *Oportunidades sociais e o Programa Jovem Aprendiz: uma análise à luz do pensamento de Amartya Sen*. Orientadora: Mônica Aparecida da Rocha Silva. 2016. 115 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Programa

de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2016. Disponível em: <http://repositorio.uff.edu.br/handle/11612/199>. Acesso em: 30 mar. 2019.

SIMÕES, A. A. *Avaliação de políticas públicas: tipologias e técnicas de análise*. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3369/2/Avalia%C3%A7%C3%A3o%20de%20Pol%C3%ADticas%20P%C3%ABlicas%20-%20Slides.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2019.

SPOSITO, M. P. Breve balanço sobre a constituição de uma agenda de políticas voltadas para os jovens no Brasil. In: PAPA, F. de C.; FREITAS, M. V. de (org.). *Juventude em pauta: políticas públicas no Brasil*. São Paulo: Peirópolis, 2011.

SUREL, Y. *Approches cognitives*. In: BOUSSAGUET, L.; JACQUOT, S.; RAVINET, P. *Dictionnaire des politiques publiques*. Paris: Presses de Sciences Po, 2010. p. 90-97.

TAU, F. Lei do Aprendiz: como anda a política considerada uma das maiores armas contra o trabalho infantil no Brasil. *Rede Peteca*, [São Paulo], 16 jun. 2017. Disponível em: <https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/noticias/materias/lei-do-aprendiz-como-anda-politica-considerada-uma-das-maiores-armas-contr-o-trabalho-infantil-no-brasil/>. Acesso em: 7 mar. 2019.

VELOSO, J. R. P. *Aprendizagem: metamorfose de uma política pública de educação e trabalho dirigida à juventude brasileira*. Orientadora: Marta Maria Assumpção Rodrigues. 2015. 291 f. Dissertação (Mestrado em Análise de Políticas Públicas) - Escola de Artes, Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.