

**UNIVERSIDADE DE ARARAQUARA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO TERRITORIAL E**  
**MEIO AMBIENTE**

Carlos Augusto Godoy

**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O**  
**PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM**  
**APRENDIZ**

ARARAQUARA-SP

2026

Carlos Augusto Godoy

**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O  
PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM  
APRENDIZ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente, curso de Mestrado na Universidade de Araraquara – UNIARA - como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente.

**Área de Concentração:** Dinâmicas Territoriais, Políticas Públicas e Vulnerabilidade Social.

**Orientadora:** Profa. Dra. Alessandra Santos Nascimento

**Coorientadora:** Profa. Dra. Helena Carvalho de Lorenzo

ARARAQUARA-SP

2026

## FICHA CATALOGRÁFICA

G532a Godoy, Carlos Augusto.

Aprendizagem profissional e mercado de trabalho: o preconizado e o implantado pelo programa Jovem Aprendiz/Carlos Augusto Godoy. – Araraquara: Universidade de Araraquara, 2026.

170f.

Dissertação (Mestrado)- Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente- Universidade de Araraquara-UNIARA

Orientador: Profa. Dr. Alessandra Santos Nascimento

Coorientador: Profa. Dra. Helena Carvalho De Lorenzo

1. Programa de aprendizagem. 2. Egressos. 3. Juventudo. 4. Emprego.  
I. Título.

CDU 577.4



## FOLHA DE APROVAÇÃO

NOME DO(A) ALUNO(A): **Carlos Augusto Godoy**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente, curso de Mestrado, da Universidade de Araraquara – UNIARA – como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente.

Área de Concentração: Desenvolvimento Territorial e Alternativas de Sustentabilidade.

### BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente  
**ALEXSANDRA SANTOS NASCIMENTO**  
Data: 04/03/2024 17:20:43 -0300  
Verifique em <https://validar.br.gov.br>

***Prof. Dra. Alessandra Santos Nascimento***  
***UNIARA – Araraquara***

Documento assinado digitalmente  
**GEOVANIA DA SILVA TOSCANO**  
Data: 21/03/2024 15:45:00 -0300  
Verifique em <https://validar.br.gov.br>

***Profa. Dra. Geovania da Silva Toscano***  
***UFPB – João Pessoa***

Documento assinado digitalmente  
**JOELSON GONÇALVES DE CARVALHO**  
Data: 04/03/2024 13:32:37 -0300  
Verifique em <https://validar.br.gov.br>

***Prof. Dr. Joelson Gonçalves de Carvalho***  
***UNIARA – Araraquara***

Araraquara – SP 26 de fevereiro de 2026.

## AGRADECIMENTOS

Concluir este mestrado é a realização de um sonho; foi uma jornada repleta de apoio, inspiração e dedicação de muitas pessoas a quem serei eternamente grato. Agradeço a Deus e ao Mestre Jesus pela força, saúde, discernimento e sabedoria ao longo do caminho.

À minha família pelo incentivo e apoio em todos os momentos, em especial a minha esposa Adriana e minha filha Mariana, por estarem presentes durante essa jornada, não medindo esforços.

À minha orientadora, a Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Alessandra Santos Nascimento, a qual tenho muito respeito e admiração. Sua orientação foi alicerçada pela paciência, cuidados, conhecimento compartilhado, confiança e apoio na construção dessa dissertação.

À minha coorientadora Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Helena Carvalho de Lorenzo, pelo acolhimento e apoio em momentos decisivos na elaboração da dissertação.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da UNIARA, por compartilharem seus conhecimentos. À Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Geovania da Silva Toscano e ao Prof. Dr. Joelson Gonçalves de Carvalho, por aceitarem participar das Bancas e pelas valiosas contribuições ao trabalho.

À Silvinha da Secretaria da Pós-graduação, por todo apoio e paciência, facilitando a jornada.

Aos amigos Bruno Silva, Margareth Ribeiro da Silva e Ivani Urbano, irmãos que a vida me presenteou, pelo apoio, companheirismo e dedicação.

Ao CEPROESC, entidade que abriu as portas e ofereceu todo suporte necessário para a realização desse trabalho, meus profundos agradecimentos aos professores, equipe administrativa, coordenação, gerência e diretoria.

Às empresas parceiras e aos jovens egressos, que aceitaram participar da pesquisa, meus sinceros agradecimentos.

À UNIARA por conceder a oportunidade de realizar o mestrado com o suporte financeiro através de bolsa institucional.

“Os caminhos não estão feitos, é andando que cada um de nós faz o seu próprio caminho. A estrada não está preparada para nos receber, é preciso que seja os nossos pés a marcar o destino, destino ou objetivo ou que quer que seja.”

(José Saramago)

## RESUMO

Como política pública para inserção do jovem no mercado de trabalho no Brasil, o governo federal criou a Lei nº 10.097/2000, instituindo o Programa Jovem Aprendiz, com a finalidade de inserir jovens entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho e promover sua capacitação técnico-profissional. As entidades promotoras desta capacitação realizam atividades teóricas e práticas, tanto em suas dependências quanto nas empresas contratantes. Entre tais entidades destacam-se aquelas que são produtos de experiências regiões e/ou locais, a exemplo do Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade (CEPROESC) de Araraquara-SP. Considerando que, no país, a empregabilidade dos egressos nas empresas, após o fim do contrato, foi de apenas 14%, em 2022, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, é importante analisar o fenômeno da empregabilidade pós-experiência de aprendizagem no Programa. Nesse sentido, a pesquisa realizada de setembro a outubro de 2025 consiste em um estudo de caso junto aos egressos do Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC, visando analisar se, e como, o Programa tem atuado para aprendizagem e para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, averiguando possíveis desafios e entraves na visão dos jovens beneficiários, implementadores e empresas parceiras. Para isso, foi realizada a aplicação de 85 questionários semiestruturados com os sujeitos sociais participantes do Programa, em particular, com os jovens egressos que concluíram no período de 2018 a 2023 e também uma pesquisa documental. Enquanto resultados, de acordo com as percepções dos sujeitos sociais, o PJA contribui para o desenvolvimento de carreiras e inserção no mundo do trabalho, porém, apresenta limitações e desafios, como a necessidade de reforçar os compromissos estabelecidos entre os órgãos governamentais, entidades formadoras e empresas parceiras no aprimoramento dos mecanismos de fiscalização, acompanhamento e implementação, com atenção a empregabilidade e as trajetórias laborais dos jovens egressos. O aprimoramento das relações entre tais sujeitos é uma das estratégias para reduzir as lacunas existentes entre a estrutura normativa dessa política pública e a sua implementação.

**Palavras-chave:** programa de aprendizagem; egressos; juventude; emprego.

## ABSTRAC

As a public policy for the inclusion of young people in the Brazilian labor market, the federal government created Law No. 10,097/2000, establishing the Young Apprentice Program, with the purpose of integrating young people between 14 and 24 years old into the labor market and promoting their technical and professional training. The entities promoting this training carry out theoretical and practical activities, both on their premises and in the contracting companies. Among these entities, those that are products of regional and/or local experiences stand out, such as the Center for Educational and Social Promotion in the Community (CEPROESC) of Araraquara-SP. Considering that, in the country, the employability of graduates in companies, after the end of the contract, was only 14% in 2022, according to the Ministry of Labor and Employment, it is important to analyze the phenomenon of employability after the apprenticeship experience in the Program. In this sense, the research conducted from September to October 2025 consists of a case study with graduates of the CEPROESC Young Apprentice Program, aiming to analyze if, and how, the Program has acted to facilitate learning and the insertion of young people into the labor market, investigating possible challenges and obstacles from the perspective of the young beneficiaries, implementers, and partner companies. To this end, 85 semi-structured questionnaires were applied to the social subjects participating in the Program, in particular, to the young graduates who completed the program between 2018 and 2023, as well as a documentary research. As a result, according to the perceptions of the social subjects, the Young Apprentice Program contributes to career development and insertion into the world of work; however, it presents limitations and challenges, such as the need to reinforce the commitments established between government agencies, training entities, and partner companies in improving the mechanisms of supervision, monitoring, and implementation, paying attention to employability and the work trajectories of the young graduates. Improving relationships between these individuals is one strategy to reduce the gaps that exist between the normative framework of this public policy and its implementation.

**Keywords:** learning program; graduates; youth; employment.

**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1. “Nem Nem” em queda.....	45
Figura 2. Estoque Mensal - Competência – janeiro de 2020 a maio de 2023.....	65
Figura 3. Estoque Mensal - Competência – junho de 2023 a novembro de 2025.....	65
Figura 4. Região Administrativa Central.....	67
Figura 5. Polos CEPROESC.....	74
Figura 6. Ações realizadas pelo CEPROESC na recolocação no mercado de trabalho – visão de parcela dos jovens egressos.....	114
Figura 7. PJA e carreira profissional – contribuições na visão dos egressos.....	119
Figura 8. PJA e desenvolvimento de competências e habilidades profissionais na visão dos egressos.....	122

## LISTA DE QUADROS

Quando 1. Objetivos e ações da pesquisa.....	27
Quadro 2. Levantamento da Literatura Especializada.....	28
Quadro 3. Trabalhos acadêmicos que compuseram a revisão da literatura sobre PJA .....	29
Quadro 4. Programas do Governo Federal: inserção no mercado de trabalho, qualificação profissional e geração de renda.....	42
Quadro 5. Lei da Aprendizagem (2000) versus Decreto Federal (2005) o que mudou?.....	58
Quadro 6. Evolução da Lei da Aprendizagem - 2007 a 2018 .....	58
Quadro 7. Última atualização da Lei – Portaria MTE nº 3872.....	60
Quadro 8. Modalidades de cursos PJA – Presencial e à Distância.....	62
Quadro 9. Programa de Aprendizagem Competências Administrativas e Operacionais – CBOs Ocupação.....	75
Quadro 10. Programa de Aprendizagem Competências Empreendedoras Multissetores Econômicos – CBOs Ocupação.....	76
Quadro 11. Descrição da Estrutura Curricular – Distribuição da Carga Horária.....	78
Quadro 12. Desafios no desenvolvimento das atividades teóricas, segundo os professores.....	84
Quadro 13. Críticas em relação ao Programa Jovem Aprendiz, segundo os professores....	85
Quadro 14. Sugestões de melhoria para o Programa de Aprendizagem, segundo os professores.....	86
Quadro 15. Informações pessoais e do trabalho – Gestores.....	88
Quadro 16. Análise do Programa Jovem Aprendiz – Gestores.....	93
Quadro 17. Sobre você e a empresa que trabalha nos municípios de Araraquara e Matão.....	97
Quadro 18. Sobre o Programa Jovem Aprendiz – empresas.....	99
Quadro 19. Benefício principal para a empresa – contratação de aprendizes.....	101
Quadro 20. Fatores que proporcionam a efetivação do aprendiz - após o término do contrato.....	103

Quadro 21. Fatores que impedem a efetivação do aprendiz – após o término do contrato.....	104
Quadro 22. Sugestões de melhoria do Programa Jovem Aprendiz – empresas.....	106
Quadro 23. Ações realizadas pelo CEPROESC na recolocação no mercado de trabalho – visão de parcela dos jovens egressos.....	112
Quadro 24. Ações realizadas pelas empresas na recolocação no mercado de trabalho – visão do de parcela dos jovens egressos.....	114
Quadro 25. PJA e carreira profissional – contribuições na visão dos egressos.....	115
Quadro 26. PJA e desenvolvimento de competências e habilidades profissionais na visão dos egressos.....	119
Quadro 27. Principal benefício para o jovem enquanto aprendiz, segundo os egressos.....	123
Quadro 28. Sugestões de melhoria dos egressos para o Programa de Aprendizagem.....	126
Quadro 29. Percepções dos sujeitos sociais sobre os aspectos que precisam de melhoria no PJA.....	129

**LISTA DE GRÁFICOS**

Gráfico 1. PJA do CEPROESC e a contribuição na formação de competências pessoais e profissionais dos aprendizes.....	98
Gráfico 2. PJA enquanto formador de futuros profissionais qualificados.....	98
Gráfico 3. Contratação de aprendiz – não rompimento de contrato.....	102
Gráfico 4. Estímulo de recolocação do egresso no mercado de trabalho – empresa.....	105
Gráfico 5. Grau de instrução – Jovens Egressos.....	107
Gráfico 6. Renda familiar mensal dos egressos.....	108
Gráfico 7. Motivos para participar do PJA.....	109

**LISTA DE TABELAS**

Tabela 1. Total de sujeitos sociais, por segmento, em Araraquara e Matão.....	24
Tabela 2. População da Pesquisa – Empresas – Polo Araraquara.....	25
Tabela 3. População da Pesquisa – Empresas – Polo Matão.....	25
Tabela 4. Total da amostra por segmento e total de respondentes em Araraquara e Matão.....	26
Tabela 5. Estados – cursos/modalidades ofertadas.....	63
Tabela 6. Porte de estabelecimentos segundo número de empregados.....	68
Tabela 7. Araraquara e Matão – empresas por porte.....	68
Tabela 8. Araraquara, entidades habilitadas, classificação e cursos autorizados.....	70
Tabela 9. Matão, entidades habilitadas, classificação e cursos autorizados.....	71
Tabela 10. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz – Professores.....	82
Tabela 11. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz – Gestores.....	91
Tabela 12. Início e término de contrato dos aprendizes do PJA em Araraquara e Matão.....	107

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

**ANTDJ** - Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude

**BNCC** – Base Nacional Comum Curricular

**CAGED** – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

**CAPES** – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

**CBO** – Classificação Brasileira de Ocupações

**CDC** – Convenção dos Direitos da Criança

**CEPROESC** – Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade

**COMCRIAR** – Conselho Municipal de Direitos da Criança de Araraquara

**CMDCA** – Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente

**CNAP** - Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional

**CONAP** – Catalogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional

**CONJUVE** – Conselho Nacional da Juventude

**CRAS** - Centro de Referência de Assistência Social

**CREAS** - Centro de Referência Especializado de Assistência Social

**ECA** – Estatuto da Criança e do Adolescente

**ESFL** – Entidades Sem Fins Lucrativos

**FGTS** – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

**FIES** – Fundo de Financiamento Estudantil

**IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

**ID Jovem** – Identidade Jovem

**IDHM** – Índice de Desenvolvimento Humano Municipal

**IMDS** – Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social

**INSS** – Instituto Nacional do Seguro Social

**IPEA** – Instituto de Economia Aplicada

**LGBTQIAPN**+Lesbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Travestis, Queer, Interssexuais, assexuais, Pansexuais e Não-binários

**MTE** – Ministério do Trabalho e Emprego

**MPT** – Ministério Público do Trabalho

**Nem Nem** – Nem estudam nem trabalham

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**OMS** – Organização Mundial da Saúde

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**PcD** – Pessoas com Deficiência

**PJA** – Programa Jovem Aprendiz

**PNPE** – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens.

**PROJOVEM** – Programa Nacional de Inclusão de Jovens

**PRONAF JOVEM** – Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar para Jovens

**PRONATEC** – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

**ProUni** – Programa Universidade para Todos

**RAIS** – Relação Anual de Informações Sociais

**SEADE** – Sistema Estadual de Análise de Dados

**SINAJUVE** – Sistema Nacional de Juventude

**SISU** – Sistema de Seleção Unificada

**SIT** – Secretaria de Inspeção do Trabalho

**SNJ** – Secretaria Nacional de Juventude

**UNICEF** – Fundo das Nações Unidas para a Infância.

**UNESCO** – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>17</b>
1.1 Problema da Pesquisa .....	20
1.2 Metodologia.....	21
<b>2. JUVENTUDE E TRABALHO .....</b>	<b>33</b>
<b>3. LEI DA APRENDIZAGEM E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.....</b>	<b>48</b>
<b>4. A FORMAÇÃO PARA O TRABALHO: O Centro de Promoção Social e Educacional na Sociedade (CEPROESC).....</b>	<b>67</b>
4.1. Araraquara.....	69
4.2 Matão.....	71
4.3 Centro de Promoção Social e Educacional na Sociedade (CEPROESC).....	72
<b>5 . ANÁLISE DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ (PJA).....</b>	<b>80</b>
Professores.....	80
Gestores.....	87
Empresas.....	96
Aprendizes Egressos.....	106
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>131</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>135</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>143</b>
<b>Anexo 1. Carta de Anuência Institucional.....</b>	<b>143</b>
<b>Anexo 2. PARECER CONSUNSTANCIADO DO CEP.....</b>	<b>144</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>149</b>
<b>Apêndice 1. Questionário empresas parceiras .....</b>	<b>149</b>
<b>Apêndice 2. Questionário jovem aprendiz .....</b>	<b>154</b>
<b>Apêndice 3. Questionário Implementadores (Professores).....</b>	<b>160</b>
<b>Apêndice 4. Questionário Implementadores (Gestores).....</b>	<b>164</b>
<b>Apêndice 5. Termo de Confidencialidade e Sigilo do Pesquisador .....</b>	<b>168</b>
<b>Apêndice 6. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</b>	<b>169</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Esta dissertação analisa como o Programa Jovem Aprendiz, ofertado pelo Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade (CEPROESC) de Araraquara-SP, tem contribuído para formação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, a partir da percepção dos aprendizes, implementadores e empresas participantes.

Em um mundo de constante mudanças, as formas e as relações de trabalho vêm se modificando, o que proporciona alterações na organização da sociedade, na cultura e na economia. Essas transformações, tais como as promovidas pelo avanço dos meios de comunicação e inovações nos sistemas de transporte, afetam o mundo dos negócios, fazendo com que as empresas busquem estratégias para serem mais competitivas, acompanhando e absorvendo as novas tecnologias desenvolvidas e necessitando de profissionais que estejam engajados nesse cenário.

Nesse contexto, as instituições de ensino, formadoras de profissionais, devem rever os seus processos de ensino-aprendizagem para que atendam às demandas geradas por uma sociedade em constante movimento, na qual novas profissões surgem constantemente e, antigos ofícios são modernizados, exigindo conhecimentos técnicos e práticos necessários para a resolução de desafios diários, sejam eles pessoais e/ou profissionais.

A captação e o desenvolvimento de talentos são estratégias que as empresas adotam para enfrentar as mudanças no mundo do trabalho, seja através da busca de profissionais no mercado e no recrutamento interno de trabalhadores, ou ainda, por meio dos programas de desenvolvimento profissional. Um exemplo relevante de programa dessa natureza no Brasil é o Programa Jovem Aprendiz (PJA), que possibilita a qualificação e a inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho.

De acordo com Rosa (2021), a educação para o trabalho tem o papel de qualificar o trabalhador e o jovem que busca emprego, auxiliando lhes na sua (re)colocação no mercado diante das mudanças na economia, entre elas, as transformações tecnológicas.

Em um país como o Brasil, que apresenta desigualdades entre as diferentes classes sociais, os jovens pertencentes as classes menos favorecidas estão em desvantagem em relação àqueles pertencentes as classes mais estruturadas na busca do primeiro emprego.

Pertencer as classes menos favorecidas significa que trabalho e educação, desde muito cedo, compõe o conjunto de alternativas para a maioria dos jovens e adolescentes oriundos das escolas públicas e dos bairros periféricos. Parcela significativa desses jovens e adolescentes apresenta déficit na formação educacional, o que colabora para que estejam sujeitos a situações

discriminatórias e de exclusão social. Ter experimentado esta situação quando jovem e, atuar como professor do Programa a 23 anos, primeiramente no Senac Araraquara e a 7 anos no CEPROESC, foram as razões que, inicialmente, me motivaram a estudar este Programa como política pública de formação profissional e de geração de emprego e renda direcionada à juventude.

A literatura especializada sobre PJA, como podemos observar nos trabalhos de Abdala (2023), Bertaiolli (2021), Máximo (2012), Mendonça (2025), reconhecem a importância do fortalecimento de políticas públicas e da atuação de órgãos fiscalizadores e regulamentadores como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), pois é dificultoso ao jovem sem experiência entrar e manter-se no mundo do trabalho, o que agrava o problema social do desemprego no país. É nesse cenário que um Programa como o Jovem Aprendiz se apresenta como uma alternativa não apenas para suprir as questões de subsídios financeiros para as empresas, mas também para ampliar as oportunidades de aprendizagem e, conseqüentemente, de inserção profissional da juventude (Magalhães; Granja, 2021).

Assim, o PJA visa contribuir para o desenvolvimento de competências necessárias ao perfil dos adolescentes e jovens que pretendem ingressar nas diversas áreas das empresas. Este Programa promove e cria situações de ensino-aprendizagem que levam os participantes a mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades e valores compatíveis com as etapas do processo de desenvolvimento e execução das atividades profissionais.

Ainda que o PJA não garanta ao aprendiz a permanência na empresa, após o término do contrato de aprendizagem, o Programa possibilita conhecimentos, experiências e recursos financeiros para sua manutenção e caminhos para sua futura inserção no mercado de trabalho. De acordo com Gonçalves (2014), a aprendizagem, de fato, precisa ser mais bem explorada como uma inserção ideal no mercado de trabalho, qualquer que seja o contexto social e econômico. Assim, é necessário analisar as percepções dos sujeitos sociais envolvidos no PJA, a saber: as entidades qualificadoras, as empresas parceiras, os aprendizes e os egressos do Programa.

Com intuito de fortalecer essa política pública de inclusão produtiva da juventude, entra em vigor o Decreto nº 5.598, de 01 de dezembro de 2005, tornando a Lei da Aprendizagem operacional. Entre as principais mudanças e avanços desse decreto está o reconhecimento e o fortalecimento das entidades implementadoras, isto é, foi definido quais entidades poderiam ofertar a formação teórica do Programa.

De outro modo, sabe-se que parcela significativa das entidades implementadoras no Brasil pertence ao Sistema S (Senac, Senai, Senat, SESCOOP, Senar) que tem considerável

capilaridade no territorial nacional. Parte dos recursos do Sistema S vem de uma contribuição compulsória de 2,5% sobre a folha de pagamento das empresas brasileiras. Esses recursos são recolhidos juntos aos tributos do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), e o montante é enviado às Confederações Nacionais (Indústria e Comércio, e outras) até chegar as entidades do Sistema. Isso permite as empresas, que optarem pelos PJAs ofertados por essas entidades, não pagarem nenhum valor pelo serviço prestado. Esse fato acarreta problemas às entidades sem fins lucrativos, de abrangência local e ou regional, que também atuam como implementadoras, afinal, elas não possuem uma estrutura equivalente e por isso cobram pelo serviço prestado, o que funciona como um limitador na prospecção de empresas obrigadas a contratarem aprendizes.

Entendendo a capacidade operacional das entidades do Sistema S e a oferta crescente de vagas de aprendizes, cria-se um cenário favorável para as entidades regionais e locais, desde que elas atendam às normas previstas na Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023 (Brasil, 2023).

Se, por um lado, há diversas entidades qualificadas em formação técnico-profissional no território brasileiro, por outro, ainda são escassas as pesquisas dedicadas a avaliar a implementação do PJA no país. Normalmente, as investigações focalizam as entidades implementadoras de amplitude nacional, como podemos observar nos trabalhos de Correia (2016), Machado (2017), Retiz (2014), Rosa (2021) e Santos (2021).

No entanto, na hipótese das entidades nacionais não oferecem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda das empresas, tal demanda será suprida por outras entidades qualificadas, a exemplo das Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (Brasil, 2023). Uma dessas entidades no estado de São Paulo, que é a unidade da federação com o maior número de aprendizes no país, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) do MTE, é o Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade (CEPROESC), com sede na cidade de Araraquara (Poder 360, 2023).

Araraquara é um município da Região Central do estado de São Paulo, que tem uma economia diversificada, com destaque para o setor sucroalcooleiro. Tal cidade é a segunda no critério de geração de riquezas na região, dessa forma, possui um potencial econômico expressivo e gera, anualmente, uma demanda significativa de aprendizes de acordo com a Gerência Regional do Trabalho de Araraquara. Para suprir a demanda de aprendizes, a cidade conta com as entidades do Sistema S e com entidades formadoras, a exemplo do CEPROESC,

cuja fundação data de 1976, em plena ditadura militar no país. De 1976 até 2004, esta entidade, em parceria com a Prefeitura Municipal, desenvolveu atividades de educação sanitária, recreativas e culturais com famílias de baixa renda do município e também ofertou o serviço de guarda mirim para as empresas locais. A partir de 2005, o Decreto nº 5.598 possibilitou que o CEPROESC passasse a oferecer o Programa Jovem Aprendiz, tornando-se uma entidade implementadora.

Classificada com uma empresa social, o CEPROESC estabelece em seu Estatuto, desenvolver ações de inclusão social e geração de renda para jovens e adolescentes. Atualmente, a entidade possui três polos de desenvolvimento do Programa Jovem Aprendiz (Araraquara, Matão e Dourado), atendendo empresas de porte pequeno, médio e grande, dos setores comercial, industrial e de serviços. A primeira turma do PJA do polo de Dourado iniciou em novembro de 2023, não havendo jovens concluintes no período de realização da pesquisa. Sendo assim, o Polo de Dourado não será analisado.

### **1.1 O Problema da pesquisa**

A presente dissertação teve como foco principal analisar a formação e a inserção dos egressos do Programa Jovem Aprendiz (PJA) ofertado pelo CEPROESC nas cidades de Araraquara e Matão, tendo como base as perspectivas dos sujeitos sociais envolvidos nesse Programa, a saber: jovens egressos, implementadores (gestores e professores) e as empresas participantes.

O Programa Jovem Aprendiz inspirado na Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, conhecida como Lei de Aprendizagem, constitui-se como uma política pública de inclusão produtiva da juventude, tendo como público-alvo jovens entre 14 e 24 anos incompletos. Embasado em um conjunto de normas e ações, o PJA tem como objetivo a formação técnico-profissional metódica, a proteção social e a inserção de jovens no mercado de trabalho. Nesses 25 anos da Lei de Aprendizagem, acredita-se que ela esteja amplamente divulgada no Brasil, porém a efetividade de sua implementação, por intermédio de programas a exemplo do PJA, depende da articulação entre diferentes sujeitos sociais e instituições.

Em um país de dimensão territorial continental como o Brasil, as diferenças regionais voltadas para o campo social, político e econômico dão contornos peculiares à implementação de uma política pública de abrangência nacional, a exemplo do PJA. Entre tais diferenças se destacam os valores dos salários, tipos e valores dos benefícios oferecidos pelas empresas, idade e escolaridade predominante dos aprendizes, tipos e quantidade de oferta de vagas, diversidade

de segmento e porte empresarial, número de entidades qualificadoras aptas a oferecer o Programa, e, por fim, o formato deste, podendo ser presencial, à distância ou híbrido.

Diante do exposto, esta dissertação procura responder a seguinte questão:

- Como o PJA desenvolvido pelo CEPROESC tem atuado para formação e inserção de jovens no mercado de trabalho em Araraquara e Matão?

Para responder tal pergunta, busca-se investigar as percepções dos jovens, das empresas parceiras e dos implementadores, analisando suas possíveis convergências e divergências ou ainda, limites e desafios ao que é preconizado pela Lei de Aprendizagem em relação à execução efetiva do PJA. Tal investigação subsidia a compreensão dos desafios, entraves e potencialidades inerentes à implementação do Programa. Portanto, caracterizar esses sujeitos sociais e interpretar suas percepções no âmbito do PJA é fundamental para compreender os determinantes do sucesso ou insucesso desta política pública.

## **Objetivo Geral**

Analisar como o Programa Jovem Aprendiz, ofertado pelo Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade (CEPROESC) de Araraquara-SP, atua para a formação e inserção de jovens no mercado de trabalho, a partir das percepções dos seus sujeitos sociais (jovens egressos, implementadores e empresas participantes).

## **Objetivos Específicos**

1. Descrever o Programa Jovem Aprendiz na legislação pertinente e em sua instituição implementadora, o CEPROESC;
2. Caracterizar social e economicamente o público-alvo beneficiário do Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC;
3. Interpretar a percepção dos jovens egressos sobre o papel do Programa para sua formação e inserção no mercado de trabalho;
4. Interpretar as percepções dos implementadores e empresas parceiras acerca dos desafios, possibilidades e entraves no desenvolvimento do Programa.

## **1.2 Metodologia**

A metodologia aplicada nesta dissertação se estrutura em duas etapas. A primeira etapa, a pesquisa documental das legislações, normas, portarias, decretos publicados pelos órgãos governamentais relacionados ao Programa Jovem Aprendiz e materiais do CEPROESC, fazendo um levantamento histórico da entidade, sua trajetória desde a fundação até se tornar uma entidade implementadora do PJA; e, a segunda etapa, a aplicação de questionários com os segmentos do PJA: jovens egressos, implementadores e empresas parceiras. O recorte temporal proposto compreende 2018 até 2023, pois o CEPROESC não possui dados de concluintes do Programa anterior a 2018.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois visa o levantamento de dados e informações primárias (numéricas e não numéricas) com o intuito de averiguar a implementação do Programa Jovem Aprendiz pelo CEPROESC nos municípios de Araraquara e Matão. A pesquisa também pode ser entendida como um estudo de natureza descritiva em razão de sua preocupação em assegurar o detalhamento e, conseqüentemente, o aprofundamento sobre o tema proposto, considerando os territórios investigados.

Para analisar os dados fornecidos por esse tipo pesquisa é necessário entender que

a possibilidade de explorar os sentidos e os significados atribuídos pelos sujeitos em relação ao objeto de estudo. E, por se tratar de manifestações, expressões subjetivas tornam o processo de análise um exercício que exige que o pesquisador se afaste de suas crenças e convicções e que se detenha na interpretação dos dados, contextualizando-os com o referencial teórico (Valle; Ferreira, 2025, p. 5).

A etapa de pesquisa documental teve dois momentos: o primeiro, que contou com o levantamento e análise do arcabouço legal do PJA; e, o segundo, que contemplou o levantamento e o exame de documentos para reconstruir o itinerário do CEPROESC, desde sua fundação até os dias atuais, e de seu PJA.

Sobre a segunda etapa, isto é, aplicação dos questionários, é importante alguns esclarecimentos: os questionários apresentaram questões abertas e fechadas, sendo assim, semiestruturados, sua criação foi no *Google Forms* (Apêndice 1, Apêndice 2, Apêndice 3 e Apêndice 4) e sua aplicação ocorreu online. Os respondentes foram os jovens, os implementadores e as empresas parceiras do PJA. Essa etapa ocorreu somente após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Araraquara (UNIARA), em parecer emitido em 16 de junho de 2025, sob o nº 7.645.270 (Anexo 2).

As questões abertas dos questionários visaram oportunizar um espaço para que os sujeitos pudessem expressar suas opiniões, sentimentos, motivações etc., inclusive, descrever

suas experiências no PJA com suas próprias palavras. Já as perguntas fechadas objetivaram sistematizar as respostas, identificando tendências e recorrências.

Para algumas perguntas fechadas foi adotada a Escala Likert Clássica, um método elaborado a partir da simplificação do Método Sigma de Pontuação pelo sociólogo e psicólogo organizacional norte-americano Rensis Likert em 1932. É uma metodologia de pesquisa que utiliza uma escala de 1 a 5 pontos que indica o grau de concordância ou discordância de um determinado assunto, utilizando opções como “Concordo muito”, “Concordo”, “Neutro/indiferente”, “Discordo” e “Discordo muito” (Bermudes *et al.*, 2018). Neste trabalho, foi utilizado esta escala acrescida da opção “Não desejo declarar” para todas as perguntas fechadas dos questionários aplicados aos sujeitos sociais. Para cada pergunta, foi permitido selecionar apenas uma opção para cada linha de resposta.

Os questionários foram estruturados obedecendo as categorias analíticas: inserção e precariedade do trabalho, perfil socioeconômico e educacional dos participantes, trajetória de ingresso no PJA, avaliação da formação teórica e prática, limites e potencialidades do Programa e o papel do PJA na trajetória de vida dos egressos.

Tais questionários foram encaminhados pelo CEPROESC a todos os participantes da pesquisa, no período de setembro a outubro de 2025, através do e-mail corporativo ([contato@ceproesc.com.br](mailto:contato@ceproesc.com.br)) contendo: o convite para participar da pesquisa; o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Apêndice 6) e o link para acessar o questionário, segundo o público definido, sendo um para cada público. Somente os convidados que concordaram com o TCLE tiveram acesso aos questionários e puderam participar da pesquisa. No TCLE consta a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e incômodos que ela possa provocar nos participantes.

Para definir os materiais investigados bem como o universo da amostra, o CEPROESC, seguindo as diretrizes Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018), disponibilizou os quantitativos dos dados do público a ser investigado, conforme pactuado pela assinatura da Carta de Anuência Institucional (Anexo 1). Já para garantir o sigilo das informações dos participantes e da instituição investigada foi elaborado e assinado o Termo de Sigilo pelo Pesquisador (Apêndice 5).

Todos os participantes tiveram seu anonimato assegurado, sendo utilizado as letras **JE** e um número para os jovens egressos com **18 anos ou mais**; a letra **P** e um número para os professores do Programa; a letra **G** e um número para os gestores do Programa (cargos: vice-presidente, assistente social, psicólogo e coordenador); e a letra **E** e um número para as empresas parceiras do PJA.

Cada participante também foi informado acerca do tempo previsto para o preenchimento da parte fechada do questionário, cerca de 15 minutos. Contudo, as questões abertas tiveram uma variação de tempo de resposta, pois isso dependia do detalhamento da informação fornecida pelo participante. O prazo para devolução do questionário foi de até 15 dias; e os participantes foram informados que poderiam deixar em branco questões que não quisessem responder, ou o questionário completo, a qualquer momento. Além disso, cada questão contou com a opção “não desejo declarar”. Também foi explicado que a opção de “deixar em branco” ou de apontar “não desejo declarar” não geraria nenhum problema ou prejuízo para o participante.

Caso algum participante manifestasse dificuldades na compreensão de alguma pergunta presente no questionário, o pesquisador se colocou à disposição para esclarecer, de acordo com o canal de preferência do participante. Nenhum participante foi exposto, todos tiveram seus direitos assegurados. A participação ocorreu de forma voluntária e gratuita.

Para os egressos, foi realizado um recorte temporal dos concluintes entre 2018 até 2023, exceto os menores de idade, totalizaram 1.057 pessoas, sendo 943 do Polo Araraquara e 114 do Polo Matão. As perguntas elaboradas visaram levantar seus dados socioeconômicos; informações sobre a formação ofertada pelo CEPROESC; o desenvolvimento das horas práticas nas empresas parceiras; e, a presença ou ausência de ações de inserção no mercado de trabalho, realizadas pelos egressos após o término do contrato de aprendizagem. Para a seleção dos participantes, foram incluídos os polos de Araraquara e Matão, e excluído o de Dourado, pois este polo ainda não possui turma de egressos.

Em relação ao questionário das empresas, não foi adotado nenhum critério de exclusão, isto é, todas as empresas parceiras do CEPROESC para PJA, a partir da amostra definida, foram convidadas a participar da pesquisa. O questionário para as empresas parceiras dos polos de Araraquara e Matão tiveram como intuito identificar o quê o empregador pensa a respeito do PJA, averiguando os benefícios e problemas do PJA; e verificando o desempenho dos aprendizes no ambiente empresarial, inclusive, apontando melhorias para o Programa. A Tabela 1 apresenta o número total de sujeitos sociais, por segmento, em Araraquara e Matão.

**Tabela 1.** Total de sujeitos sociais, por segmento, em Araraquara e Matão

Segmentos	Nº total	Nº de Participantes
Empresas	70	10
Jovens Egressos	1.057	58
Implementadores - Professores	13	13
Implementadores - Gestores	4	4

**Fonte:** Elaboração própria (2025)

As empresas parceiras totalizam 70, sendo 59 no Polo de Araraquara e 11 no Polo de Matão, e estão apresentadas nas Tabelas 1 e 2. Sobre os sujeitos convidados a participar do estudo, que compõem o quadro das empresas, é importante esclarecer que são os tutores/gestores dos aprendizes na implementação do Programa em seus ambientes de trabalho, sendo 1 (um) por empresa de cada polo. As Tabelas 2 e 3, apresentam o número de empresas e seus respectivos polos, seus portes e setores que operam.

**Tabela 2.** População da Pesquisa – Empresas – Polo Araraquara

Porte	Setor		
	Comércio	Indústria	Serviços
Pequeno	26	0	10
Médio	01	04	04
Grande	03	04	07
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>08</b>	<b>21</b>

**Fonte:** Elaboração própria (2024).

**Tabela 3.** População da Pesquisa – Empresas – Polo Matão

Porte	Setor		
	Comércio	Indústria	Serviços
Pequeno	0	01	0
Médio	03	03	0
Grande	02	02	0
<b>Total</b>	<b>05</b>	<b>06</b>	<b>0</b>

**Fonte:** Elaboração própria (2024).

Para os implementadores do Programa, a saber professores e gestores, foram aplicados dois questionários. Para os professores o objetivo foi captar o conhecimento deles a respeito do funcionamento do PJA e como eles avaliam o Programa e, para os gestores, o foco foi interpretar a percepção que eles têm a respeito da implementação do Programa, seus desafios, entraves e possibilidades. Considerando que os implementadores dos polos de Araraquara e Matão foram agrupados a fim de garantir o anonimato, a amostragem foi organizada da seguinte maneira: Professores totalizando 12 no Polo Araraquara e 01 no Polo Matão; e, gestores: 01 vice-presidente, 01 psicólogo, 01 assistente social e 01 coordenador, que realizam a gestão dos dois polos. Todos os implementadores foram convidados para participar da pesquisa.

Devido ao quantidade dos sujeitos sociais (egressos e empresas parceiras) fornecido pelo CEPROESC, foi determinado um número ideal de participantes que garantisse uma estimativa confiável, para isso foi adotado a fórmula padrão para cálculo do tamanho de uma amostra, sendo utilizada a calculadora virtual Survey Monkey disponível no site <https://pt.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>, considerando o nível de confiança e a margem de erro desejados. Abaixo os significados das métricas utilizadas para a realização do tamanho da amostra.

<b>Tamanho da população:</b> é o conjunto total de indivíduos que serão investigados.
<b>Nível de confiança:</b> é a probabilidade de que o resultado obtido na amostra represente o verdadeiro valor da população dentro da margem de erro definida.
<b>Margem de erro:</b> é o índice de variação dos resultados de uma pesquisa.
<b>Tamanho da amostra:</b> é um subgrupo de indivíduos selecionados dentro de uma população a fim de representar e caracterizar a população total.

O tamanho da população de egressos foi 1.057 e 70 de empresas parceiras, sendo que o grau de confiança de 90% e a margem de erro de 5% foram utilizadas para as duas populações. Dessa forma, obtivemos o seguinte resultado do tamanho da amostra: 217 para os egressos e 56 para as empresas parceiras.

Conforme mencionado, o CEPROESC encaminhou e-mail corporativo com os questionários e o TCLE para todos os endereços eletrônicos de sua base de dados dos sujeitos sociais, no período de setembro a outubro de 2025. Todos os implementadores do Programa (gestores e professores) responderam o questionário, já as empresas parceiras, embora confirmaram recebimento do e-mail, apenas 10 responderam, sendo 5 do polo Araraquara e 5 do polo de Matão.

Dos egressos que concluíram o Programa no período entre 2018 a 2023 no polo de Araraquara, 40 responderam ao questionário e no polo de Matão, os concluintes entre 2022 e 2023, obtivemos 18 respostas. Diante do exposto, a Tabela 4 representa o total da amostra de cada segmento e o total de respondentes.

**Tabela 4.** Total da amostra por segmento e total de respondentes em Araraquara e Matão

Segmentos	Amostra	Total de Participantes	Total de Participantes %
Empresas	56	10	18%
Jovens Egressos	207	58	28%

Implementadores - Professores	13	13	100%
Implementadores - Gestores	4	4	100%

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

Como hipótese da baixa adesão à pesquisa pelos egressos, sinaliza-se o uso do e-mail como ferramenta de contato, pois, talvez, parte do banco de dados possa estar inativo e/ou com bloqueio para o recebimento. Ou ainda, a utilização de outras ferramentas digitais para contato, sendo o e-mail algo subutilizado por este público.

A baixa adesão das empresas em participar da pesquisa levanta a hipótese de uma baixa cultura em responder pesquisas acadêmicas, a sobrecarga de trabalho, o receio de exposição pessoal e/ou institucional e as limitações do e-mail corporativo.

Contudo, a despeito do número baixo de respondentes dos questionários das empresas e jovens egressos dos polos de Araraquara e Matão entende-se que os resultados podem fornecer insights valiosos sobre o PJA.

O Quadro 1 expressa como cada objetivo foi desenvolvido metodologicamente nesta dissertação.

#### Quadro 1. Objetivos e ações da pesquisa

OBJETIVOS		AÇÕES
<b>Geral</b>	Analisar como o Programa Jovem Aprendiz, ofertado pelo CEPROESC, atua para a formação e inserção de jovens no mercado de trabalho em Araraquara e Matão, a partir das percepções dos seus sujeitos sociais (jovens egressos, implementadores e empresas).	- Revisão bibliográfica abarcando o arcabouço legal: Lei nº 10.097/2000; Leis, Portarias, Instruções Normativas, Decretos e constituições que se relacionam com a Lei da Aprendizagem e a literatura especializada em juventude e mercado de trabalho e análise de política pública; - Pesquisa documental; - Aplicação de questionários.
<b>Específico</b>	1. Descrever o Programa Jovem Aprendiz na legislação pertinente e em sua instituição implementadora, o CEPROESC;	- Pesquisa documental.
<b>Específicos</b>	2. Caracterizar social e economicamente o público-alvo beneficiário do Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC; 3. Interpretar a percepção dos jovens egressos sobre o papel do Programa para sua formação e inserção no mercado de trabalho;	- Para acessar a percepção dos sujeitos sociais do PJA será realizada a aplicação de questionários online semiestruturados (Apêndice 1, Apêndice 2, Apêndice 3 e Apêndice 4). - O CEPROESC enviará os convites de participação aos jovens egressos, empresas, implementadores do PJA (gestores e professores) conforme Carta de Anuência (Anexo 1),

	4. Interpretar as percepções dos implementadores e empresas parceiras acerca dos desafios, possibilidades e entraves no desenvolvimento do Programa.	Tal entidade não fornecerá ao pesquisador os dados dos sujeitos sociais, respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, para o tratamento de dados pessoais, tanto em meios físicos quanto digitais.
--	--	---

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

No que se refere a literatura especializada em PJA, vale mencionar que no Banco de Teses e Dissertações da CAPES não foi encontrado nenhum estudo voltado à análise do Programa Jovem Aprendiz no CEPROESC. Já utilizando o descritor CEPROESC constatou-se a presença de uma dissertação com o título “*Benefício de prestação continuada: um instrumento de inclusão social*”. Tais levantamentos apontam para a existência de uma lacuna sobre investigações sobre a atuação desta entidade na implementação do Programa.

Após consultar as bases de dados CAPES, Google Scholar e SciELO com a combinação dos descritores: Lei nº 10.097, Programa Jovem Aprendiz e Políticas Públicas e Jovens, foram levantados 101 trabalhos, conforme pode ser observado no Quadro 2.

## Quadro 2. Levantamento da Literatura Especializada

Base de Dados	Descritores Utilizados	Resultados	Critérios de Seleção	Critérios de Exclusão
CAPES	- Lei nº 10.097. - Programa Jovem Aprendiz. - Políticas Públicas e Jovens.	Foram encontrados 15 trabalhos com o tema Programa Jovem Aprendiz e Lei da Aprendizagem.	Trabalhos alinhados com o foco, população e objetivos da dissertação proposta.	Foram excluídos trabalhos que não apresentaram relação direta com a temática da dissertação e/ou que se limitaram a abordagens descritivas sem contribuição analítica.
Google Scholar		76 trabalhos com o tema jovem aprendiz, Lei da Aprendizagem, Política Públicas.		
SciELO		10 trabalhos com o tema Programa Jovem Aprendiz e políticas públicas para a juventude.		

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

Após a leitura dos resumos, introduções e resultados dos 101 trabalhos, foram aplicados os critérios de inclusão e exclusão, do Quadro 2. Foram selecionados 10 trabalhos cujos autores,

metodologias e principais resultados estão disponíveis no Quadro 3. Tais textos somam-se aos trabalhos que compõem o referencial teórico da dissertação.

**Quadro 3.** Trabalhos acadêmicos que compuseram a revisão da literatura sobre PJA

<b>Autor/Ano</b>	<b>Banco de dados</b>	<b>Tema central do trabalho analisado</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais resultados</b>
Abdala, 2023	CAPES	O PJA como um instrumento de concretização da função social da empresa e um mecanismo de efetivação dos direitos individuais e sociais dos adolescentes.	Pesquisa documental e bibliográfica. Abordagem qualitativa de caráter descritivo – analítico.	A análise apontou o compromisso das empresas com sua função social; fortalecimento da formação oferecida e aperfeiçoamento da fiscalização das políticas de incentivo.
Abramo, 2014	Google Scholar	Compreensão da juventude como um conjunto plural de experiências juvenis, que possui representações ambíguas, sendo foco da atenção pública.	Análise sociológica e discursiva e revisão bibliográfica crítica.	Políticas públicas devem considerar a pluralidade das juventudes, valorizando suas experiências evitando um olhar apenas de vulnerabilidade ou apenas no controle social.
Araújo <i>et al.</i> 2020	Google Scholar	Avaliação do processo de implementação do PJA, em uma empresa pública.	Pesquisa documental e estudo de caso, utilizando uma abordagem qualitativa, com caráter avaliativo e descritivo-analítico.	A implementação do programa revela que a empresa pública analisada cumpre em termos gerais as exigências do PJA, porém, foi apontado limitações e desafios de engajamento institucional e fortalecimento da gestão do Programa.
Belmiro; Lucena, 2020	Google Scholar	A relação entre juventude, trabalho e educação profissional no contexto do capitalismo contemporâneo tendo o PJA como objeto empírico e analítico.	Pesquisa documental e bibliográfica. Abordagem qualitativa de caráter descritivo – analítico.	O PJA resulta em diferentes olhares, amplia o acesso do público-alvo ao trabalho formal e a qualificação profissional e ao mesmo tempo reproduz uma dinâmica de mercado, com aprendizados de menor complexidade técnica, com demandas imediatas e com limitado potencial de mobilidade social.
Conceição, 2021	Google Scholar	A condição do estudante-trabalhador no âmbito do PJA, enfocando as contradições da Lei da Aprendizagem no	Estudo empírico, pesquisa documental e	A condição do estudante-trabalhador é marcada pelas condições de conciliar

		processo de socialização profissional de jovens na região da Grande Florianópolis/SC.	pesquisa de campo.	as atividades laborais e de qualificação; o processo de socialização profissional ocorre de forma desigual nas empresas; a aprendizagem profissional tende a reproduzir desigualdades sociais principalmente nos jovens de classes mais populares.
Corrochano <i>et al.</i> , 2022	Google Scholar	As relações entre juventudes, trabalho e educação no contexto das transformações sociais e econômicas contemporâneas.	Análise de pesquisas empíricas, revisão bibliográfica crítica e dados estatísticos de educação e trabalho juvenil.	As trajetórias juvenis são múltiplas e desiguais; o trabalho juvenil assume sentidos distintos de acordo com a classe social a que pertence o jovem; a precarização d trabalho e a expansão da escolarização, fragiliza as promessas de mobilidade social e as políticas públicas destinadas a juventude não enfrentam as desigualdades estruturais.
Luz, 2015	CAPES	O PJA enquanto política pública na inserção de jovens no mercado de trabalho – implicações na formação profissional e nas trajetórias laborais.	Estudo de caso, pesquisa documental e entrevistas semiestruturadas com sujeitos sociais participantes.	Ampliação da qualificação profissional e do trabalho legal ao aprendiz; segmentação e precarização do mercado de trabalho juvenil.
Machado, 2017	CAPES	A participação do jovem no PJA contribui para a inserção laboral, a continuidade profissional e a ampliação das oportunidades de trabalho dos egressos do Programa.	Estudo de caso, pesquisa documental e pesquisa empírica com os egressos.	Desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais e aumento da confiança para a inserção no mercado de trabalho. Dificuldades de permanência profissional na empresa onde realizou a aprendizagem e inserção majoritária em ocupações de baixa remuneração e alta rotatividade.
Mendonça, 2025	Google Scholar	Compreensão da efetividade do PJA exige ouvir os diferentes sujeitos sociais (aprendizes, egressos e entidade formadora) que o compõem, considerando suas interpretações sobre os	Estudo de caso, pesquisa documental e pesquisa empírica com os sujeitos sociais	Aprendizes e egressos: acesso ao primeiro emprego, qualificação profissional e ampliação das expectativas de inserção no mercado de

		objetivos, limites e impactos do Jovem Aprendiz na trajetória profissional e social dos participantes.	envolvidos com o Programa.	trabalho; limitações estruturais e dificuldades na articulação das atividades práticas e teóricas; níveis diferentes de engajamento dos sujeitos sociais e ausência de estratégias de acompanhamento dos egressos.
Sposito; Carrano, 2003	Google Scholar	O reconhecimento da juventude, pelo estado, como categoria social portadora de direitos.	Revisão bibliográfica e análise documental.	Mudança na concepção do termo juventude, de problema social para sujeitos de direitos; fragmentação das políticas públicas para as juventudes com baixa articulação intersetorial e programas de qualificação profissional e de aprendizagem são insuficientes para enfrentar desigualdades estruturais.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

Do ponto de vista pessoal, a escolha do tema da dissertação vincula a vivência que tenho como professor do Programa com minha experiência enquanto pesquisador. A expansão do olhar sobre o PJA através da ótica dos sujeitos sociais, despertou inquietações sobre o proposto pela Lei de Aprendizagem e as percepções dos envolvidos, levando ao exercício de uma reflexão crítica sobre as práticas institucionais observadas.

Sob o prisma social, o estudo oferece elementos para problematizar a efetividade da implementação do Programa nas cidades de Araraquara e Matão, a partir das percepções dos sujeitos. Sendo assim, tem potencial para colaborar para o aprimoramento das ações desenvolvidas pelo CEPROESC e empresas parceiras na formação e inserção dos egressos no mercado de trabalho.

Já, pelo olhar acadêmico, a dissertação visa contribuir para o campo dos estudos sobre políticas públicas, juventude e trabalho, com foco no PJA, ao juntar revisão da literatura, análise documental e pesquisa empírica. Além disso, ao apontar espaços abertos na implementação do Programa, e a sugestão de uma nova agenda de pesquisas, incentiva investigações futuras sobre a temática analisada.

A dissertação se organiza em cinco capítulos. O capítulo 1 que é composto pela introdução, as indagações que esse trabalho propõe, a justificativa do estudo, os objetivos e os caminhos metodológicos percorridos.

O capítulo 2 que aborda os componentes históricos e sociais das políticas públicas, com destaque para o PJA, para inserção de jovens no mercado de trabalho, desafios e a importância de sua avaliação.

O capítulo 3 que apresenta a trajetória e a evolução da Lei da Aprendizagem e do PJA, suas limitações e efeitos.

O capítulo 4 que traz a caracterização da entidade implementadora do PJA analisado, o CEPROESC, e de seus polos, os municípios de Araraquara e Matão.

Já o capítulo 5 discorre sobre como foi realizada a pesquisa documental e a aplicação dos questionários, apresenta uma análise dos resultados de ambos os procedimentos em diálogo com a literatura especializada.

A seção de considerações finais problematiza os achados e remete a necessidade de uma nova agenda de pesquisas sobre os programas de qualificação e inserção de adolescente e jovens no mercado de trabalho.

## 2. JUVENTUDE E TRABALHO

As práticas neoliberais trouxeram as ondas de privatização, descentralização, abertura do mercado para o capital estrangeiro, assolando as economias capitalistas mais frágeis, principalmente no final da década de 1980 e início de 1990. O resultado dessa política tem sido o crescimento dos níveis de desemprego, desigualdade social e altos níveis de inflação, percebidos em todo o planeta, atingindo com grande impacto os mais pobres das classes populares. Além disso, movimentos de precarização, terceirização, subcontratação e desregulamentação dos direitos trabalhistas, automação das bases produtivas envolveram a classe trabalhadora. Isso se encontra na raiz da atual condição juvenil, um segmento social muitas vezes sem experiência e com pouca escolaridade. Tais características dificultam ainda mais a inserção dos jovens no mercado de trabalho formal, fazendo com que eles estejam propensos a se sujeitarem a trabalhos precarizados e com baixos salários (Belmiro; Lucena, 2020).

A partir da década de 1990, a intensificação do processo de globalização provocou grandes transformações no mundo do trabalho, gerando novos desafios para a educação. No Brasil, essa nova demanda culminou na criação da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, estabelecendo as novas diretrizes e bases da educação nacional. Sendo assim, na

[...] interface entre o neoliberalismo e a reestruturação produtiva emerge uma concepção de educação comprometida com os interesses da produção. Embora não se possa negar que a educação profissional deve acompanhar o avanço tecnológico, o compromisso [...] [deveria ser] contribuir para uma concepção de educação comprometida com os interesses e as necessidades das juventudes trabalhadoras. Nesse sentido, entende-se que a educação deve contribuir para a emancipação humana, posto que é uma prática eminentemente social cuja função é a formação social, histórica e cultural dos sujeitos, devendo tomar como ponto de partida a compreensão do trabalho como princípio educativo (Belmiro; Lucena, 2020, p. 10).

A reestruturação produtiva do capital demandou esforços governamentais para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho, foi nesse contexto que, entre outras ações, foi criada a Lei da Aprendizagem no ano 2000, possibilitando ao participante (adolescentes e jovens) conciliar trabalho e estudo. Contudo, é importante problematizar se concepção de educação nesta Lei é comprometida com os interesses e as necessidades das juventudes trabalhadoras. Afinal, a inclusão do público juvenil no desenvolvimento econômico deveria ouvir o que os jovens pensam e esperam do trabalho. Isso impõe a necessidade de

entender as juventudes, pois, muitas vezes, as políticas públicas de trabalho para a juventude ignoram que seu público é marginalizado, é vulnerável, pertence a uma determinada classe social etc. (Freitas *et al.*, 2012).

A juventude é uma categoria definida a partir do meio social em que está inserida, possui historicidade, expressa o desenvolvimento biopsicossocial de um ser. Para alguns estudiosos e políticos, é considerada uma fase de transição entre a infância e a vida adulta, dessa forma, interessa menos pelo que ela é, e mais pelo que ela será ou deveria ser quando seus membros se tornarem adultos (Groppo, 2017).

De acordo com Bourdieu (1983), “a juventude é apenas uma palavra”. Este sociólogo francês afirma que as divisões entre as idades são arbitrárias e que o limítrofe entre a juventude e a velhice é um objeto de disputa entre as sociedades. O autor enfatiza que somos o jovem e/ou velho de alguém, e que a idade do ponto de vista biológico constitui objeto de manipulação. Também esclarece que os jovens, em alguns momentos, são tratados como adultos e, em outros, como crianças.

Abramo (1994) assinala que a noção mais utilizada do termo juventude é aquela que se refere a faixa etária, a um período no qual se conclui o desenvolvimento físico de uma pessoa, acompanhado de transformações psicológicas e sociais. Para a autora, as transformações sociais ocorrem de maneira distinta em cada sociedade e na mesma sociedade, em períodos históricos diferentes.

Corroborando com essa visão da autora, Pereira (2007, p. 14) afirma que a “noção de juventude pode [...] proporcionar diversas possibilidades de apreensão se articulada com outros elementos como cidade ou espaço urbano, etnicidade, corpo, gênero, classe social e até mesmo lazer e violência”. Sendo assim, podemos apontar que a juventude faz parte de um conjunto social diversificado, isto é, existem juventudes, e para sua definição é fundamental considerar a qual classe social os sujeitos em questão pertencem, sua situação econômica, interesses e oportunidades de trabalho e de educação (Castro; Abramovay, 2002).

Dessa forma, caracterizar a juventude, apenas pelo critério etário, geracional, restringe o olhar às suas múltiplas dimensões, é necessário para uma compreensão mais ampla, estudar os elementos sociais e ideológicos que determinam essa fase de formação da identidade. Nesse sentido, quando se trata em definir juventude

não existe uma concepção social única que caracterize e delimite o grupo geracional no qual os jovens estão inseridos, visto que se trata de uma categoria em permanente construção social e histórica. Assim, cabe falar em diferentes juventudes, que possuem a construção da identidade como questão

central, mas que se destacam no imaginário social a partir de múltiplas referências da sociedade (Souza; Paiva, 2012, p. 353).

Do ponto de vista da questão social, Aquino (2009), esclarece que a juventude é interpretada de duas maneiras: uma, retratada pelos “problemas”, como a delinquência, o comportamento de risco e o acesso as drogas, apresentando um conflito entre juventude e ordem social. Outra maneira, pelo olhar de transição para a vida adulta, esperando do indivíduo uma postura “socialmente ajustada e produtiva”. A autora também relata sobre o “peso da compreensão transicional”, concebida pela sociedade ocidental moderna e retificada pela moratória social, onde o jovem possui um crédito de tempo destinado ao seu desenvolvimento, através de treinamentos e formação educacional, como também a vivência prática e a experimentação.

Para Abramo (2014), a moratória social implica a mobilização de diversas instituições, como as culturais, as de lazer, as de saúde, as de qualificação profissional entre outras, tendo como pilar central a escola. Para a autora, esta instituição fornece o modelo e o método para a formação da sociedade, simulando a sociedade sem ser a sociedade, pois a postergação das responsabilidades sociais não acontece fora das instituições.

No olhar de Pereira (2012), o termo juventude não se constitui enquanto um conceito homogêneo, ele precisa considerar os critérios biológicos como também os sociais. Assim, nessa etapa da vida intitulada juventude ocorrem as possibilidades e as impossibilidades de inserção na vida social e produtiva. É um período de desenvolvimento que tem a mesma importância como as demais fases da vida e por isso não deve ser entendida como uma mera transição entre as etapas.

Nessa perspectiva, observando os critérios de enquadramento para o conceito de juventude interpretados pelos autores supracitados, nota-se que existe uma variação para o seu significado, dependendo da época retratada; e, que, o termo juventude é resultado de uma construção social e cultural diversificada. Desse modo,

ao longo dos tempos a representação, e a relevância da juventude, bem como seu papel na sociedade, vão sendo desenhados de acordo e sob influência de fatores econômicos, culturais, políticos e sociais. Assim, por exemplo, na década de 1960 a juventude era relacionada aos ‘problemas sociais’ mas a partir de 1970, e mais intensamente na década de 1990, a crise do emprego tomou uma proporção mais ampliada passando a nortear os estudos e ações sobre a juventude a partir de uma visão dos jovens como sujeitos de direitos (Belmiro, Lucena, 2018, p. 3).

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), para fins estatísticos, todas as pessoas de 15 a 24 anos de idade são classificadas como jovens, embora afirme que não há uma definição universalmente aceita para caracterizá-los. Já a Organização Mundial da Saúde (OMS), agência especializada da ONU, define essa faixa etária como uma fase de transição e preparação para a vida adulta, marcada por mudanças físicas, emocionais e sociais. Além disso, classifica como adolescência o período dos 10 aos 19 anos (UNESCO, 2024).

Sendo assim, Silva e Andrade (2009) salientam que a partir da Declaração sobre o Fomento entre a Juventude dos Ideais de Paz, Respeito Mútuo e Compreensão entre os Povos, ocorrida em 07 de dezembro de 1965, se iniciou o compromisso da ONU com a juventude, mas, só a partir de 1985, isto é, 20 anos depois, que o tema ganhou visibilidade e notoriedade, graças a promulgação de 1985 como o Ano Internacional da Juventude: Participação, Desenvolvimento e Paz.

Em 20 de novembro de 1989, a ONU, através da Convenção dos Direitos da Criança (CDC), ratificada por 196 países, sendo um deles o Brasil, estabeleceu que as crianças e os adolescentes são sujeitos de direitos, com garantias fundamentais a serem asseguradas e exercidas. Essa Convenção definiu como crianças todos os seres humanos com menos de 18 anos de idade, conferindo a elas os mesmos direitos dos adultos, conforme a Declaração Universal dos Direitos Humanos (UNICEF BRASIL, 2025).

No Brasil, juventude e adolescência são termos que em alguns momentos se equivalem e em outros são tratados com distinção. Um ano antes da Convenção dos Direitos da Criança, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, colocando um novo paradigma para crianças, adolescentes e jovens, no qual todos são considerados sujeitos de direitos. Assim, no artigo 227 se estabelece que é dever da família, da sociedade e do Estado garantir seus direitos, protegendo-os em situações que envolvam negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, como também, garantindo proteção à saúde, educação, lazer e profissionalização, entre outras (Planalto, 1988).

Para Sposito e Carrano (2003, p. 19) a “Constituição Federal de 1988 privilegiou a paridade de participação entre governo e sociedade civil em conselhos responsáveis por formular, gerir e estabelecer controle social sobre políticas públicas descentralizadas”.

Nesse sentido, o Estado realiza seu papel de proteção social e fomentador da cidadania, através do desenvolvimento das políticas públicas, que pode ser entendido como um conjunto de ações e decisões destinado à resolução de problemas políticos, com procedimentos formais e informais, onde se expressam as relações de poder dentro dos atributos e interesses de uma sociedade moderna (Rua, 1998).

Na perspectiva de Ribeiro (2020, p. 3), a “[...] política pública tem um papel significativo em todos os setores de uma economia, visto que, através dela, o Estado implanta o projeto governamental com ações voltadas para determinados setores da sociedade, visando trazer melhoras e resultados positivos”.

Sobre a definição de política pública vale apontar que

a ideia de políticas públicas está associada a um conjunto de ações articuladas com recursos próprios (financeiros e humanos), envolve uma dimensão temporal (duração) e alguma capacidade de impacto. Ela não se reduz à implantação de serviços, pois engloba projetos de natureza ético-política e compreende níveis diversos de relações entre o Estado e a sociedade civil na sua constituição (Sposito; Carrano, 2003, p. 17).

As políticas públicas envolvem a formulação de um escopo explícito, alocação de recursos (materiais, financeiros, humanos), implementação dos programas sociais e a avaliação dos resultados alcançados. Sendo assim, as políticas públicas recebem insumos das diferentes classes sociais que compõem a sociedade, o que leva ao entendimento que o principal desafio é de como o problema público chega ao ambiente político e como será modelada a decisão e o processo de implementação da política pública em questão (Mendonça, 2025).

Assim, enquanto não houver a inclusão do público direcionado, a política pública será considerada ‘estado de coisas’, podendo amenizar determinadas demandas sociais, sem compor as prioridades do governo ou sensibilizar as autoridades políticas (Rua, 1998). Para que a política pública saia do papel são necessários esforços públicos e/ou privados, exigindo das partes envolvimento em todos os estágios.

No âmbito das políticas públicas brasileiras, o recorte da juventude foi tratado de forma diferente dos demais países latino-americanos, elas inclinaram a permanecer mais como “status quo” do que como problemas de natureza política que exigem respostas. Dessa forma, as políticas setoriais de educação, saúde e trabalho na esfera federal não foram direcionadas exclusivamente para os jovens, pois estes foram inseridos nas políticas sociais destinadas as demais faixas etárias (Sposito; Carrano, 2003).

Corroborando com essa afirmação, Aquino (2009) esclarece que no âmbito das políticas públicas, o tema juventude é muito recente, estabelecendo como recorte temporal a segunda metade da década de 1980, a qual foi marcada por uma grande crise econômica e transformações políticas globais. O Brasil não foi exceção, marcado pela redemocratização, pela promulgação da Constituição Federal de 1988, pelo crescimento da dívida externa e aumento da pobreza, dessa forma, medidas de austeridades para o enxugamento do Estado

foram aplicadas, como também as políticas compensatórias como os programas alimentares e geração de emprego para os grupos vulnerabilizados, entre eles, os jovens pobres.

Na visão de Silva e Andrade (2009, p. 49), “a juventude, como questão política e tema de políticas públicas, somente irá emergir depois do processo de redemocratização corporificado no processo da constituinte”. As autoras elucidam que muitos jovens e organizações juvenis participaram na luta pela volta da democracia e na construção de pautas dos movimentos sociais.

Na década de 1990, a juventude brasileira tornou-se público-alvo das políticas sociais destinadas as demais faixas etárias. Vale ressaltar que, principalmente a nível federal, as políticas setoriais não estavam voltadas para os jovens. Assim, algumas iniciativas públicas envolveram instituições da sociedade civil e as três instâncias do Poder Executivo, se intensificando na década de 2000 (Sposito; Carrano, 2003).

Ratificando, as iniciativas das políticas sociais em relação a juventude na década de 1990, vale dizer que

não chegaram a se estruturar como uma Política Nacional de Juventude, começaram a surgir organizações e grupos juvenis com representação em variados campos – cultural, esportivo, ambiental, estudantil, político-partidário, movimentos étnicos e em prol da igualdade de gênero, associações de bairro, entre outros – que pressionavam o poder público a reconhecer os problemas específicos que os afetavam e a formular políticas que contemplassem ações para além daquelas que apenas viam os jovens como sinônimo de problema (Silva; Andrade, 2009, p. 49).

Dentre as ações que ressignificaram o significado de ser jovem no país destaca-se, no governo do ex-presidente Fernando Collor de Mello, a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, criando o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), o qual em consonância com a CDC procurou adaptar a legislação internacional com a realidade brasileira, alicerçando o artigo 227 da Constituição Federal. O ECA define como criança toda pessoa até 12 anos incompletos e, adolescente como toda pessoa de 12 a 18 anos de idade (Planalto, 1990). Embora tal Estatuto seja direcionado para o público de até 18 anos de idade, foi a partir dele que a juventude passou a ter maior visibilidade.

O Estatuto da Criança e do Adolescente assegura direitos fundamentais como vida, saúde, educação, convivência familiar e proteção contra violência, além de combater o trabalho infantil e definir medidas socioeducativas para o adolescente e o jovem que estão em processo de exclusão ou privado de direitos, e que representam uma parcela significativa do segmento juvenil (Sposito; Carrano, 2003).

O ECA preconiza no capítulo V sobre o Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho, a proibição de qualquer trabalho a menores de 14 anos, exceto na condição de aprendiz; a proteção ao trabalho dos adolescentes e a formação técnico-profissional de acordo com a legislação vigente a respeito da formação do aprendiz. Assim, esse Estatuto está atrelado a Constituição Federal de 1988, que ressalta no artigo 7º, inciso 33, a proteção ao menor de 18 anos em relação ao trabalho. Dos 14 aos 16 anos, tal arcabouço jurídico aponta que -é permitido trabalhar na condição de aprendiz e que entre 16 e 18 anos, há a proibição do trabalho noturno, perigoso e insalubre, garantindo os direitos previdenciários e o acesso ao trabalhador adolescente e jovem a escola (Planalto,1988).

O ECA determina no artigo 67 do capítulo V que

ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho: I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte; II - perigoso, insalubre ou penoso; III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social; IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola (Planalto, 1990).

Ainda no mesmo capítulo, o artigo 68 elucidada que

o programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada. § 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo. § 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo (Planalto, 1990).

No entanto, as ações e as formulações direcionadas no campo do direito ao trabalho de jovens e adolescentes tardaram um pouco mais a aparecer. O enfrentamento do desemprego juvenil passava por olhares adversos, entre inserir ou adiar o ingresso no mercado de trabalho fazendo com que os temas relacionados ao trabalho do jovem aparecessem de maneira acanhada nos debates públicos e nas ações governamentais (Corrochano *et al.*, 2022).

A Resolução nº 54/120, de 17 de dezembro de 1999 da ONU, declarou a data 12 de agosto como o Dia Internacional da Juventude, tendo como objetivo fomentar o debate e a conscientização sobre questões relevantes para os jovens em nível global. Além disso, a Resolução trouxe bases para ao “Programa Mundial de Ação para a Juventude”, que fornece

diretrizes para as políticas públicas e suporte para melhorar a qualidade de vida dos jovens (UNESCO, 2024).

Segundo Sodre e Rabassa (2011), a partir do ano 2000, a juventude brasileira passou a ter mais atenção, graças aos estudos das instituições vinculadas à ONU, direcionadas as questões sociais e às pesquisas das organizações brasileiras, como o Instituto de Economia Aplicada (IPEA) e o Grupo Técnico Cidadania dos Adolescentes, resultante da mobilização da comunidade civil e da classe política.

No primeiro mandato como presidente do Brasil, 2003-2006, Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei nº 11.129, de 20 de junho de 2005, criando o Conselho Nacional da Juventude (Conjuve), a Secretaria Nacional da Juventude (SNJ) e o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (Projovem). O Conjuve tem entre suas atribuições formular e propor diretrizes voltadas para as políticas públicas de juventude, desenvolver estudos e pesquisas sobre a realidade socioeconômica dos jovens e promover o intercâmbio entre as organizações juvenis nacionais e internacionais.

Vale destacar a ação do Conjuve, SNJ, MTE junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT), objetivando formular o direito a um trabalho decente à juventude. Essa ação contou com a participação de outras entidades como o Conselho Nacional da Criança e do Adolescente, centrais sindicais e confederações empresariais, resultando na construção de uma Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ) em 2011, o que proporcionou um conjunto de diretrizes para tal trabalho. Sendo assim, pode-se afirmar que o trabalho é importante para a juventude no processo de transição para a vida adulta, influenciando e sendo influenciado pela trajetória educacional (Corrochano *et al.*, 2022). Estes autores também enfatizaram sobre as quatro prioridades estabelecidas pela ANTDJ, a saber:

a) mais e melhor educação; b) conciliação dos estudos, trabalho e vida familiar; c) inserção digna e ativa no mundo do trabalho, com igualdade de oportunidades e tratamento; e, d) diálogo social: juventude, trabalho e educação. Para cada uma dessas prioridades foi definido um amplo conjunto de linhas de ação, cada uma delas acordada no processo de diálogo social (Corrochano *et al.*, 2022, p. 85).

Durante o primeiro mandato da presidente Dilma Rousseff (2011-2014), foi sancionada a Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, que instituiu o Estatuto da Juventude, dispendo sobre os princípios e diretrizes de políticas públicas de juventude voltadas para a garantia da saúde, educação, lazer, profissionalização, cultura e dignidade, entre outros direitos. Tal Estatuto considera como jovens, pessoas entre 15 e 29 anos; e, adolescentes, pessoas de 15 a 18 anos (Planalto, 2013). A referida Lei criou também a Política Nacional da Juventude que compreende

um conjunto de ações e programas do governo federal para garantir direitos e promover o desenvolvimento integral do jovem e o Sistema Nacional de Juventude (SINAJUVE). Este Sistema foi regulamentado pelo Decreto nº 9.306, de 15 de março de 2019, com o papel de articular e organizar o entendimento entre União, estados, municípios e sociedade civil na promoção de políticas públicas para a juventude.

A partir do Estatuto da Juventude, o termo jovem passou a ser definido e, com ele, uma legislação voltada aos direitos deste público. A juventude passou a ser analisada à luz dos problemas sociais como desemprego, aumento da violência, inserção e integração social. E, ao invés de juventude, tornou-se necessário trabalhar com o conceito de “juventudes” para designar a pluralidade de identidades e formas de existência: jovem negro, jovem pobre da periferia, jovem da zona rural, jovem da comunidade LGBTQIAPN+ e tantos outros que sofrem com as mazelas sociais.

Na seção III desse Estatuto, os artigos 14, 15 e 16 elucidam sobre o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, orientando que as ações deverão ocorrer com liberdade, equidade, segurança e que o jovem seja adequadamente remunerado e receba proteção social. Além disso, estabelece diretrizes para o poder público no que se refere ao cumprimento das ações estabelecidas, adotando medidas para promover formas coletivas de organização para o trabalho, redes de economias solidárias, da livre associação e da oferta de condições especiais de jornada de trabalho (Planalto, 2013).

Nas primeiras décadas do século XXI, a questão juvenil tem sido influenciada pelas mudanças decorrentes das tecnologias de informação e comunicação, derivadas da Quarta Revolução Industrial, que possibilitou contatos em tempo real com pessoas de universos simbólicos diferentes. O crescimento e a diversificação das trocas têm aumentado as inseguranças, culminando em novos desafios e demandas. As Políticas Públicas para a Juventude (PPs), no âmbito do governo federal brasileiro, vem realizando ações de integração e transversalidade nas diversas dimensões (universais, atrativas e exclusivas), porém, existem muitos obstáculos para integrar programas e ações, entre eles, o desenvolvimento de metodologias para o controle de gastos públicos (Novaes, 2009).

Os efeitos da globalização atrelados ao histórico do desenvolvimento econômico brasileiro, que sempre considerou o jovem como força de trabalho, exigindo qualificação profissional para ocupar as demandas do mercado, acentuaram o desemprego juvenil para as classes brasileiras menos favorecidas, exigindo uma postura mais eficaz do Estado e da sociedade civil na criação e direcionamento de políticas públicas de qualificação profissional. Isso nos leva a entender que

estes jovens apareceram e continuam aparecendo como solução ao serem utilizados como força produtiva, desqualificada e precarizada, para o desenvolvimento econômico da sociedade. Neste sentido, problematizar o lugar ocupado por esses jovens torna-se relevante em um contexto de produção de desigualdades como o nosso, em que o reconhecimento como sujeito é dado apenas àqueles que alcançaram determinados patamares definidos socialmente (Silva; Mayorga, 2016, p. 299).

De acordo com o Catálogo de Políticas Públicas do IPEA, que retrata às políticas implantadas no Brasil, nas últimas décadas, no âmbito do Poder Executivo Federal, são, atualmente, beneficiadas 24 áreas temáticas. A juventude presente nessas áreas é favorecida através de programas direcionados, entre eles, a Rouanet da Juventude e o Jovens embaixadores (na área da cultura); o Fies (Fundo de Financiamento Estudantil) e SISU (Sistema de Seleção Unificada) (na área de educação); o Segundo Tempo e o Revelar Talentos (na área de esporte), o Programa Jovem Aprendiz e o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE) (na inserção no mercado de trabalho); o Pronatec e o Projovem Trabalhador (na qualificação profissional); o Bolsa família e o Pronaf Jovem (na geração de renda); e o Saúde na Escola e os programas vinculados a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde de Adolescentes em Conflito com a Lei (na área de saúde).

Segundo o Guia de Políticas Públicas do estado de São Paulo, esta unidade federativa apresenta diversos programas e ações para a juventude nas áreas da cultura, cidadania, esporte, emprego, qualificação profissional e lazer. Como exemplo de programa dedicado à transferência de renda tem-se o Ação Jovem, criado em 2004, no governo de Geraldo Alckmin. Já entre os programas destinados a qualificação profissional e protagonismo juvenil destacam-se: o Prospera jovem, em 2019, no governo de João Dória; o Qualifica São Paulo, em 2023; o Bolsa Estágio Ensino Médio, em 2024, e o Agenda Jovem, em 2025, sendo estes três criados no governo de Tarcísio de Freitas, ainda em sua gestão, destaca-se o Programa Jovem Aprendiz Paulista, de 2023, voltado a geração de emprego.

O Quadro 4 apresenta uma síntese de alguns dos programas federais para inserção de jovens no mercado de trabalho, sua qualificação profissional e geração de renda e programas que contemplam os jovens de forma indireta.

**Quadro 4.** Programas do Governo Federal: inserção no mercado de trabalho, qualificação profissional e geração de renda

ANO	PROGRAMAS	GOVERNO	CARACTERIZAÇÃO
-----	-----------	---------	----------------

2000	Programa Jovem Aprendiz.	FHC	Estabelece cotas de contratação de aprendizes para as empresas, com execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidades qualificadas em formação técnico-profissional.
2003	Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego de Jovens (PNPE)	Lula	promover a inserção produtiva de jovens de 16 a 24 anos, que provêm de famílias de baixa renda e que, além disso, apresentam baixa escolaridade.
2003	Bolsa Família	Lula	transferência de renda para família em situação de pobreza, porém, os jovens são beneficiados indiretamente.
2004	Programa Universidade para Todos (ProUni):	Lula	oferta de bolsas integrais e parciais da mensalidade dos cursos de graduação e sequenciais em instituições educacionais privadas.
2004	Projeto Soldado Cidadão	Lula	atividades de formação e qualificação técnica para jovens egressos do serviço militar com o intuito de prepará-los para o mercado de trabalho.
2005	Projovem Trabalhador	Lula	qualificação de jovens entre 18 e 29 anos que estejam desempregados e não estejam estudando.
2011	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)	Dilma Rousef	oferta de cursos técnicos e de qualificação profissional, oportunizando a inserção de jovens e adultos no mundo do trabalho.
2012	Pronaf Jovem	Dilma Rousef	linha de crédito rural destinada a jovens agricultores com idade entre 16 e 29 anos, destinado a compra de máquinas e equipamentos, construção de benfeitorias e melhorias na propriedade rural.
2016	Identidade Jovem (ID Jovem)	Dilma Rousef	documento virtual gratuito destinado a jovens de 15 a 29 anos, com renda familiar de até dois salários-mínimos e que estejam cadastrados no CadÚnico, tenham acesso a benefícios como meia-entrada em eventos culturais e esportivos e vagas gratuitas ou com desconto no sistema de transporte coletivo interestadual e isenção da taxa de emissão de Carteira de Identidade Estudantil.
2023	Programa Manuel Quirino	Lula	qualificação social e profissional para trabalhadores em situação de vulnerabilidade e jovens de 16 a 29 anos.
2024	Pé de Meia	Lula	transferência de incentivo financeiro financeiro-educacional, na modalidade de poupança, destina-se a promover a permanência e a conclusão escolar de estudantes matriculados no ensino médio público.

**Fonte:** Elaboração própria (2025), por meio de dados do Catálogo de Políticas Públicas - IPEA.

Ainda retratando as políticas públicas de qualificação profissional e geração de renda para os jovens, é fundamental mencionar o “Novo Ensino Médio”, a partir da Lei nº 13.415, de 2017, revogada parcialmente pela Lei nº 14.945 de 31 de julho de 2024, e alterando a Lei nº 9.394 de 1996, de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (MEC, 2024). O Novo Ensino Médio, entre as mudanças, apresenta a ampliação da carga horária mínima do estudante na escola, a definição de uma nova organização curricular de acordo com a Base Nacional Comum

Curricular (BNCC) e a oferta de itinerários formativos, conjunto de disciplinas que os alunos poderão escolher, aprofundando seus conhecimentos e se preparando para a continuidade dos estudos ou para inserção no mundo do trabalho (IPEA, 2024).

A implementação do Novo Ensino Médio, a partir de 2017, é objeto de intensos debates sociológicos, sendo apontada por pesquisadores da área como um mecanismo potencializador da desigualdade social educacional. A estrutura curricular do Novo Ensino Médio, ao reduzir a carga horária das disciplinas propedêuticas obrigatórias, resulta na precarização da formação básica dos estudantes, especialmente os da rede pública.

Além disso, a estrutura dos itinerários formativos demonstra-se inviável em contextos de vulnerabilidade infraestrutural, limitando o direito à escolha e aprofundando disparidades regionais e socioeconômicas. No mais, a reforma foi marcada por um processo decisório autoritário, com escassa participação docente, culminando em uma formação tecnocientífica insuficiente para os professores. Por fim, faz-se necessário problematizar criticamente a concepção subjacente ao Novo Ensino Médio, pois esta prioriza uma visão tecnicista e utilitarista, focada na adaptação imediata ao mercado de trabalho em detrimento de uma formação humana integral.

Embora os programas de formação para inserção do jovem no mercado de trabalho tenham sido elaborados para atender as demandas por mão de obra dos diferentes setores da economia, tais programas, a exemplo do PJA, precisam aliar a formação técnica à cidadã, pois se compreende

que o direito à educação e à informação são fundamentais ao pleno desenvolvimento do ser humano, bem como à construção de uma sociedade democrática e plural. Faz-se necessário também que se ampliem as discussões e análises quanto a questão da formação profissional, partindo da ideia de que [ela é composta por] um conjunto de processos educativos que visam desenvolver conhecimentos teóricos e práticos para que assim possa-se implicá-los às atividades que visam à produção de bens e serviços (Luz, 2015, p. 16).

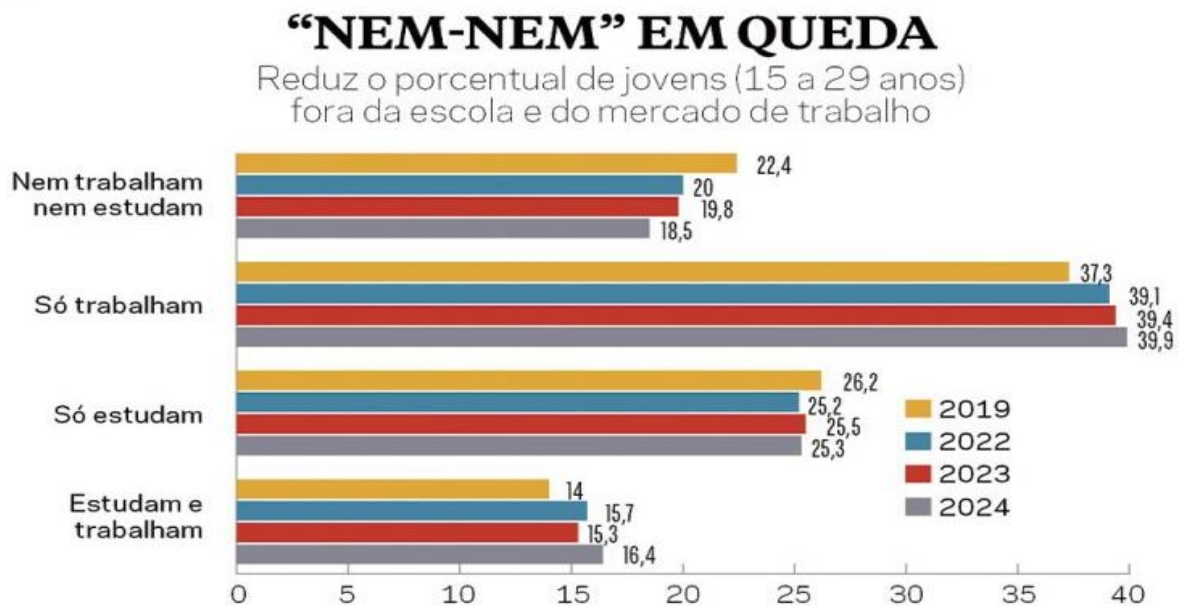
Segundo o MTE (2025), ocorreu um aumento expressivo de jovens ocupados no último trimestre de 2024 em comparação ao mesmo período em 2019, saindo de um total de 14,2 milhões para 14,5 milhões de jovens, contribuindo para redução das taxas de desemprego e informalidade.

Os programas governamentais associados ao atual cenário econômico contribuíram para a redução do número de jovens que não estudam e nem trabalham – os conhecidos “nem-nem”. O Brasil apresenta um dos cenários mais críticos globalmente no que tange a "geração nem-

nem", caracterizada por jovens entre 15 e 29 anos que se encontram fora do sistema educacional e do mercado de trabalho. Dados do IBGE relativos a 2022 apontam um contingente de 10,9 milhões de pessoas nessa situação, o que representa 22,3% da população brasileira nessa faixa etária.

Embora dados recentes sugiram uma leve redução percentual nesse público, conforme pode ser observado na Figura 1, a exclusão produtiva e educacional de tais jovens gera impactos macroeconômicos significativos para o desenvolvimento do Brasil; e, para os próprios jovens que, ao não terem a oportunidade de desenvolver habilidades via educação formal ou experiência profissional, tenderão a ocupar postos de trabalho mais precários, menor remuneração e maior informalidade, contribuindo, assim, para manter ou ampliar sua condição de vulnerabilidade na sociedade.

**Figura 1.** “Nem-Nem” em Queda



Fonte: Pnad Contínua Educação / IBGE

Ao analisar os dados do Novo CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), entre abril de 2024 e março de 2025, constata-se que metade dos 7,7 milhões de jovens com carteira assinada se concentra em apenas 15 ocupações, consideradas de tarefas repetitivas e com alto potencial de automação, principalmente nos setores de serviços, comércio e indústria, com destaque para as funções de apoio administrativo, vendas e operação de máquinas, isto é, atividades que com o uso da tecnologia necessite de pouca interferência humana (MTE, 2025).

Com relação aos dados dos jovens que trabalham, de acordo com a Figura 1, é importante destacar que o desafio está no desenvolvimento de ações voltadas a promoção de um ambiente de trabalho salutar, que possibilite ao jovem um aprendizado contínuo e onde haja fiscalização constante pelos órgãos competentes para que se cumpra o proposto e forneçam subsídios voltados para elaboração de políticas de melhoria (Corrochano *et al.*, 2022).

Esse cenário permite indagar se de fato as políticas públicas de inserção no mercado de trabalho e de geração de renda para a juventude estão cumprindo o seu papel. Nessa perspectiva, a avaliação de políticas públicas, a exemplo do PJA, pode fornecer informações fundamentadas, permitindo uma análise mais precisa dos problemas, suas causas e consequências; as oportunidades de melhoria dos resultados adversos, como também o aprimoramento da transparência das instituições, proporcionado assim, um (re)direcionamento para os programas e/ou ações que estão sendo executadas (Araújo *et al.*, 2020).

Isso permite questionar se existe um entendimento sobre os reais cenários em que vivem os jovens e como tem atuado a tríade: gestores de alto escalão (responsáveis pela elaboração dos programas, projetos etc.), gestores de médio escalão (responsáveis pelo acompanhamento da implementação de tais propostas) e burocratas de nível de rua (gestores executores da implementação das políticas públicas) (Cavalcanti; Lotta; Pires, 2018a; Pires, 2018b). No entanto, é fundamental considerar que nas

avaliações de implementação, não basta tão somente descrever os processos e sistemas. Mesmo quando se trata de variáveis qualitativas, é preciso – e é possível – ir além, caso se queira avaliar o processo de implementação de um programa e relacioná-lo com os resultados, buscando explicar, então também por fatores internos à própria política os seus êxitos e fracassos (Draibe, 2001, p. 41).

A pesquisa de avaliação de uma política contempla como está se desenvolve dentro de uma esfera social, identificando o recorte programático do seu objeto que procurará responder a relação entre condições, meios, resultados e impactos esperados da intervenção. Tal pesquisa é fundamental, pois contribui para prestação de contas e controle, detectando dificuldades e obstáculos o que criar recomendações para correção de rotas, trazendo lições e aprendizagens valiosas aos agentes do Estado e da sociedade civil (Draibe, 2001).

A presente dissertação procura analisar a efetividade do Programa Jovem Aprendiz, a partir da percepção dos sujeitos sociais envolvidos. Tal Programa é voltado à inclusão social e geração de renda e se origina a partir da Lei nº 10.097/2000. Seu propósito é proporcionar aos beneficiários, a saber, os adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, que se classificam em situação

de maior vulnerabilidade social, a primeira experiência profissional de forma legal, aprendendo e aplicando conhecimentos práticos enquanto conciliam a formação profissional.

Embora a legislação do Programa venha sendo alterada ao longo dos anos, com intuito de corrigir os pontos frágeis e adaptar esta política pública às tendências do mercado de trabalho, o PJA enfrenta desafios e limitações. Ele se enquadra como uma estratégia no combate ao desemprego juvenil, oportunizando qualificação profissional. Entre os obstáculos observados a partir das experiências analisadas pela literatura destacam-se: a conciliação de trabalho e estudo pelos participantes; o olhar do mercado de maneira exploratória, enxergando o aprendiz como mão de obra barata e temporária; a falta de acompanhamento e avaliação contínua no ambiente de trabalho, que em muitos casos, se limitam a atividades repetitivas sem conexão com as atividades teóricas; a dificuldade de acesso e permanência no Programa daqueles que moram nas periferias ou regiões afastadas dos centros urbanos; e, o alcance limitado dessa política diante da demanda crescente. O trabalho de Silva e Oliveira (2025) salienta que o PJA precisa ser constantemente aprimorado para atender os desafios emergentes, desse modo, reforça a necessidade de um esforço conjunto das instituições governamentais, sociedade e organizações empresariais.

Considerando que a abrangência do PJA é nacional, se faz necessário entender as particularidades e peculiaridades regionais de como ele está sendo implantado e concebido pelas empresas e entidades formadoras. Nesse sentido, a presente dissertação se dedica a investigar as percepções de tais sujeitos/instituições e dos jovens egressos do PJA, desenvolvido nos municípios paulistas de Araraquara e Matão pelo CEPROESC.

### 3. LEI DA APRENDIZAGEM E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Ao longo das primeiras décadas do século XX, provocado pelo processo multifacetado que passava a economia brasileira, um ordenamento jurídico trabalhista foi tomando forma sobre a relação de trabalho envolvendo o segmento jovem. Porém, um arcabouço legal direcionado ao trabalho e a formação profissional desse segmento só fez presente no final desse século.

Como política pública para a inclusão de adolescentes e jovens no mercado de trabalho, amparando seus direitos e minimizando as práticas de trabalho infantil, foi criada a Lei nº 10.097/2000, e atrelada à ela o Programa Jovem Aprendiz (PJA) que, além de possibilitar o ingresso no mundo do trabalho, tem como propósito capacitar os participantes para as atividades no ambiente organizacional, apresentando para as empresas uma oportunidade de desenvolver mão de obra qualificada com baixo custo (Planalto, 2000).

Através de diretrizes educacionais e trabalhistas proporcionadas pela referida Lei, empresas de médio e grande porte, principalmente, passaram a contratar, na condição de aprendizes, jovens e adolescentes de 14 a 18 anos de idade, por meio de um contrato especial de trabalho com vínculo empregatício e com prazo determinado. De acordo com o Manual da Aprendizagem Profissional do MTE, a Aprendizagem

é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, algo cada vez mais necessário em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica (MTE, 2024, s/p.).

Para Correia (2016, p. 35), a “aprendizagem é vista como a base da profissionalização a partir do trabalho, com o cumprimento da legislação que deve garantir os direitos do jovem como um sujeito em desenvolvimento peculiar”. Sendo assim, proporcionar educação e trabalho ao adolescente e ao jovem, dentro de uma única política pública, pode resultar em um grande instrumento de remodelação social, permitindo aos seus participantes, proteção e promoção de seus direitos como iniciantes nas atividades laborais.

Na maioria dos casos, o primeiro emprego fornece subsídios importantes para o desenvolvimento da autonomia do jovem e para a formação de sua identidade, ao contribuir para a compreensão sobre seu espaço na sociedade e no grupo familiar e na sociedade. Considerando que os adolescentes e jovens são cidadãos plenos, ou seja, sujeitos de direitos a

quem o Estado, a família e a sociedade devem atender, prioritariamente, é fundamental entender o papel da inclusão social na trajetória da Lei de Aprendizagem. Tal inserção, além de contemplar um dispositivo legal, também precisa ser considerada expressão da responsabilidade social (Silva, 2012, p. 6).

A relação entre trabalho, crianças e jovens pertencentes as classes menos favorecidas, nunca foi vista como prejudicial pela classe dominante do país, ou seja, inseri-los precocemente em atividades laborais parece ser um dos poucos caminhos, ou talvez, o único, para que prosperem e tenham acesso à educação. Para Pitz (2023, p. 414), essa prática “costuma ser vista como algo positivo diante da situação socioeconômica em que vivem muitos deles, [...] [isto é,] em condições de pobreza e exclusão social”. Embora tal relação seja entendida como uma oportunidade por uma parcela dos jovens pobres, das famílias, do Estado e da classe dominante, de fato essa relação expressa a ideia de que o trabalho para os jovens vulnerabilizados funciona, dentre outros aspectos, como um mecanismo de controle social. Algo que em última instância pode justificar a manutenção da desigualdade, perpetuando a ideia segundo a qual cabe os jovens pobres, e não a todos os jovens, o trabalho, ainda que com a conquista da aprendizagem.

Os benefícios da Lei da Aprendizagem são observados em diversas esferas. Para os adolescentes e jovens, consiste em ingressar no mundo do trabalho de maneira legal, com oportunidade de qualificação profissional. Para as empresas, compreende a possibilidade de formação de mão de obra qualificada, como também, cumprimento de parte de sua responsabilidade social. Para a sociedade em geral, é um instrumento de inclusão social que contribui para a redução da exploração do trabalho infanto-juvenil e promoção da cidadania. No que tange as oportunidades, a Lei possibilita, ao mesmo tempo, a preparação de mão de obra qualificada para as empresas com baixo custo; e para os aprendizes, o estímulo para formação teórica e para experiências laborais, oriundas das atividades práticas (Araújo *et al.*, 2020).

Um dos pontos que corrobora para que a Lei da Aprendizagem seja aceita é que seus aspectos financeiros e jurídicos expressos representam um impacto socioeconômico positivo no público-alvo, não oneram os governos e contribuem, embora com alíquota reduzida, para o recolhimento do FGTS e para a Contribuição Previdenciária (Amaral, 2024).

A Lei da Aprendizagem regulamenta o PJA, um programa técnico-profissional que propicia ao aprendiz acesso a atividades práticas em uma empresa pública, privada ou mista e atividades teóricas em uma entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, contribuindo para a geração de renda para o participante e, conseqüentemente, para sua família. O PJA tem funcionado, segundo parte da literatura que o analisa, como um aliado no combate

à criminalidade e à exploração do trabalho infantil. Um Programa que prioriza a formação do aprendiz e não a produção de seu trabalho, isto é, um bem material e/ou um serviço. Assim, a relação teoria-prática serve para proporcionar o desenvolvimento dos jovens, inclusive, para corrigir as arestas, seja no ambiente organizacional, seja na formação teórica. Nesse sentido, é preciso considerar que

a educação permite a aquisição de conhecimento e habilidades por meio das variadas formas de educar, assim como o trabalho que, além de ser uma forma de obtenção de renda, também ensina, permite a aquisição de competências e a interação social, e confere um sentimento de utilidade e de participação à vida do trabalhador (Abdala, 2023, p. 68).

Segundo Conceição (2021, p. 173), “a preocupação no texto da Lei da Aprendizagem não é oferecer aprendizes “prontos”; o trabalho envolve formação, envolve troca, envolve auxiliar o jovem a construir um itinerário formativo”.

Este autor conclui que tal construção resulta em ampliar seu campo de possibilidades, construindo um processo formativo que, ao final do Programa, o jovem tenha desenvolvido competências exigidas de um bom profissional.

Magalhães e Granja (2021) e Machado (2017) corroboram com essa visão, tais autores entendem que o PJA contribui para formar cidadãos em uma fase da vida que permeia a infância e a vida adulta, transmitindo competências transversais na construção de um ser-humano politizado, enxergando o mundo na sua totalidade, condições essenciais para sobrevivência em um mundo globalizado e competitivo.

Ainda que os autores defendam que o PJA contribui para a formação de sujeitos politizados e críticos, é possível tencionar essa perspectiva ao considerar que, na prática, o Programa pode priorizar a adaptação dos jovens às exigências do mercado de trabalho em detrimento de uma formação verdadeiramente emancipatória. Nesse sentido, as competências transversais podem estar mais alinhadas à lógica produtivista do que ao desenvolvimento de uma consciência crítica sobre as desigualdades sociais e o próprio sistema econômico.

Embora o PJA represente uma iniciativa para a inclusão profissional e social de adolescentes e jovens, sua implementação e desenvolvimento enfrentam desafios que limitam seu alcance e eficácia.

Apesar da obrigatoriedade legal, salvo as micro e pequenas empresas, incluindo as optantes pelo Simples Nacional, a contratação de aprendizes é facultativa, mas, muitas empresas são relutantes em cumprir a cota de aprendizes determinada pelo MTE, que varia de 5% a 15 % do total de empregados, cuja função demande formação profissional.

De acordo com Franco *et al.* (2017), a relutância das empresas ocorre, em parte, por falta de conhecimento sobre o Programa, em razão da burocracia, ou ainda, em decorrência de uma percepção equivocada, até mesmo preconceituosa, segundo a qual os aprendizes são pouco produtivos e/ou pouco comprometidos com o trabalho. O fato é que

as empresas de médio e grande porte se viram obrigadas a destinar parte do quadro de empregados à contratação de jovens aprendizes e, assim, promover a inserção de um público que normalmente possuiria dificuldades de adentrar no mercado de trabalho formal em grandes empresas – por serem jovens em situação de vulnerabilidade social e fazerem parte de um contexto marcado por estigmas e acessos dificultados (Franco *et al.* 2017, p. 45).

Além disso, há casos em que os aprendizes são subestimados na realização de suas atividades laborais e/ou realizam tarefas repetitivas, com pouca ou nenhuma orientação, isso pode acarretar desmotivação e afetar negativamente seu desenvolvimento profissional e pessoal (Santos *et al.* 2021). Para Silva e Oliveira (2025, p. 465), muitos empregadores ainda enxergam os jovens aprendizes como uma força de trabalho temporária, o que compromete o objetivo de formação e desenvolvimento profissional.

Ainda em relação aos desafios encontrados no ambiente de trabalho, alguns fatores acabam influenciando de forma negativa a implantação do PJA. A dificuldade de conciliação das cargas horárias de trabalho, formação profissional, formação básica escolar e/ou ensino superior acaba proporcionando uma rotina cansativa ao aprendiz, levando-o ao baixo rendimento das atividades práticas e teóricas, podendo ocorrer a evasão do Programa (Fraga; Tonin, 2017). Tais autores salientam que o acúmulo de atividades profissionais e pessoais tem resultado no fenômeno conhecido como adultização, uma situação que muitos aprendizes, principalmente, os mais jovens, não estão preparados para vivenciar.

Outro ponto que tem destaque nesse contexto, é a captação de adolescentes e jovens para o processo seletivo de aprendizes. O fato de algumas empresas não possuírem departamento de Recursos Humanos faz com que elas acabem utilizando os serviços das entidades formadoras na oferta de currículos de jovens para o PJA. Ocorre que os jovens recrutados podem não atender aos perfis das vagas (Lins; Campelo, 2020).

Embora o número de entidades formadoras tenha crescido a partir da promulgação do Decreto 5.598/2005, conforme os dados fornecidos pelo Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP), em alguns territórios da Região Norte do país, por exemplo, o número de entidades formadoras e programas ofertados ainda são insuficientes. Além disso, falta infraestrutura (física e pedagógica) para o desenvolvimento do PJA. Sobre essa discrepância das entidades formadoras, Mendonça (2025) destaca que há “uma carência

de esforços coordenados, tanto por parte do setor público, quanto do privado, para ampliar a base de organizações que oferecem vagas no programa e aumentar a visibilidade do PJA em regiões mais vulneráveis”.

Outro ponto crítico do PJA é a flexibilização de seu prazo de vigência, estabelecendo um período mínimo de um ano e máximo de dois anos, para o desenvolvimento da carga horária de competências e habilidades socioprofissionais propostas. Tal flexibilidade tem permitido contradições no interior das entidades formadoras do PJA (Silva; Oliveira, 2025). Assim, alguns PJAs, ao possuírem o tempo reduzido, podem comprometer o propósito de desenvolvimento de competências e habilidades profissionais e pessoais. Desse modo, a questão do tempo de contrato

impõe uma barreira ao desenvolvimento completo das competências do jovem aprendiz. Essa curta duração impede que muitos jovens adquiram experiência sólida e limita o tempo necessário para consolidar habilidades técnicas e comportamentais. Uma alternativa seria repensar a flexibilidade do contrato, adaptando-o conforme as necessidades de cada setor e jovem. Reformular [este quesito da] [...] política pode aumentar o engajamento dos jovens e das empresas, promovendo uma transição mais eficaz para o mercado de trabalho (Silva; Oliveira, 2025, p. 466).

Na perspectiva de Luz (2015), a hegemonia do pensamento capitalista neoliberal, além de provocar a precarização do trabalho, busca desenvolver uma aprendizagem voltada a produção flexível, ou seja, no campo da educação, os programas de aprendizagem procuraram atender as demandas, não contemplando preocupação com a formação cidadã. Para esse autor, o PJA pode não representar a inserção do jovem no mercado do trabalho, visto que não garante sua permanência na empresa. Já a doutrina neoliberal inspira que a aprendizagem de jovens e a empregabilidade sejam direcionadas apenas para a formação de mão de obra barata e temporária. Sendo assim, faz-se necessário analisar como as entidades formadoras têm implementado o PJA, verificando em que medida elas conseguem desenvolver uma capacitação de acordo com o que a Lei de Aprendizagem preconiza, caso contrário

apenas oferecer formação não garante acesso ao emprego nem transforma o aprendiz em um profissional habilitado para atuar em área específica. Além disso, é evidente que muitas formações estão centradas nas demandas das empresas e no cumprimento de tarefas, relegando o próprio aprendiz a um plano secundário (Zavitoski *et al.*, 2023, p. 4).

A exploração do trabalho de adolescentes e jovens também é um aspecto sensível em programas como o PJA e precisa ser coibida, pois, caso contrário, pode levar a diversas

consequências que afetam de maneira negativa o desenvolvimento físico, psicológico, educacional e social dos jovens. Estudos apontam que o trabalho com mais de 20 horas semanais é prejudicial para os jovens. Quanto mais cedo iniciam suas atividades laborais, mais chances os jovens têm de apresentar comportamentos nocivos como tabagismo e alcoolismo em um curto período, além de problemas no desenvolvimento educacional, nas condições de saúde e na construção de sua identidade (Villar; Mourão, 2018). Considerando que os jovens participantes de tais programas são, em sua maioria, oriundos das classes mais pobres, o aumento de tais comportamentos nocivos potencializa os preconceitos já existentes sobre esses sujeitos.

Embora a contratação de aprendizes venha aumentando no cenário pós pandemia de COVID-19 no Brasil, existe um desequilíbrio na oferta de vagas entre as regiões brasileiras, de acordo com dados do Novo CAGED (2024/2025) do MTE. As áreas urbanas mais desenvolvidas, como as das regiões Sudeste e Sul, detêm a maior oferta de vagas, enquanto as áreas menos desenvolvidas, como as da Região Norte, marcada pela forte presença de comunidades periféricas, zonas rurais, comunidades tradicionais e indígenas, apresentam menores oportunidades.

Outro dado apresentado pelo Novo CAGED, que evidencia preocupação com a implantação do PJA, é a baixa contratação de jovens com deficiência, apesar da legislação contemplar obrigações de cotas distintas e condições especiais para a inclusão de tais jovens. No ano de 2024, foram contratados 3.320 aprendizes PcD em todo o país, a região Sudeste foi responsável por 49% do total, enquanto a região Norte representou 1,87% das contratações. As regiões Sul e Centro-Oeste apresentaram saldos negativos na relação admissões/demissões; o Sul apresentou déficit de 127 aprendizes PcDs, enquanto o Centro-Oeste apontou déficit de 107 (Painel de Informações da Aprendizagem Profissional – MTE, 2025).

Além da histórica discrepância econômica entre as regiões brasileiras, o acesso à informação sobre o PJA e a oferta de vagas parece não ficar claro para determinados segmentos sociais da população brasileira como negros, indígenas, migrantes e PcDs, que, devido a condição de grupos vulnerabilizados, não possuem acesso adequado a internet e a outros meios de comunicação.

Na visão de Caldeira (2024), o PJA é passível de várias críticas, sendo uma delas o vínculo entre trabalho e estudo, que contribui para que os participantes do Programa tenham um desenvolvimento escolar menor em comparação com aqueles que só estudam. Além disso, algumas entidades formadoras fornecerem cursos de baixo nível e há o papel disciplinador questionável do Programa, pois acreditava-se que o PJA poderia agir como uma ferramenta de

combate a marginalização social, entendendo que os jovens de baixa renda estariam mais propensos a cair na marginalidade por falta de oportunidade de emprego, assim, o Estado estabelecerá um aspecto moralizador através do trabalho para os jovens em situação de vulnerabilidade.

É grande a discrepância de oportunidades entre adolescentes e jovens de classes sociais desiguais no Brasil, os menos favorecidos estudam em escolas públicas que, na maioria dos casos, apresentam situações precárias. Diante desse cenário, tais jovens são vítimas da mercantilização da educação, que transforma o direito do cidadão à educação em privilégio, vinculando a qualidade e o alcance do ensino à capacidade econômica de cada indivíduo (Santos, 2025). Segundo este autor, as taxas de evasão escolar dos jovens estão relacionadas com suas condições socioeconômicas. Assim, o número de evadidos é maior nas classes menos favorecidas, sendo um desafio para o jovem conciliar os estudos e, ao mesmo tempo, contribuir para a renda familiar. De outro modo, o acesso limitado a educação compromete sua ascensão social e profissional.

Para coibir exageros, discrepâncias, interpretações e aplicações errôneas da Lei da Aprendizagem e do PJA, o MTE tem atualizado constantemente a Legislação e ampliado a fiscalização das entidades qualificadas em formação técnico-profissional e das empresas cumpridoras da cota. Tal fiscalização tem ocorrido por intermédio das Secretarias de Inspeção do Trabalho (SIT); Superintendências Regionais do Trabalho; e, Ministério Público do Trabalho (MPT). As ações realizadas pelos órgãos federais competentes têm por finalidade fazer com que se cumpra o estabelecido pela Lei e pelo Programa.

Entre os obstáculos enfrentados para que se cumpra o preconizado estão: a oferta de atividades limitadas; o baixo nível técnico de parte dos PJAs vigentes; a existência de propagandas enganosas e ofertas fraudulentas; a contratação abaixo das cotas obrigatórias em algumas regiões do país; a falta de políticas públicas de apoio; a existência de golpes; e, a exigência por pagamento de cursos para participar do Programa. Trata-se de um cenário desafiador que requer um trabalho articulado de todas as instituições envolvidas na oferta, desenvolvimento e fiscalização do Programa. Vale apontar que, a despeito de tais desafios,

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 (Araújo *et al.*, 2020, p. 749).

Sobre a avaliação, o governo federal disponibiliza dados sobre o PJA em nível nacional, estadual e municipal no site do MTE, resultantes do cruzamento de informações provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Novo CAGED e CONAP. Contudo, inexistem canais capazes de receber as percepções dos sujeitos/entidades envolvidos sobre a implantação e o desenvolvimento do PJA. Este cenário evidencia a existência de um banco de dados a ser analisado por pesquisas futuras, ao mesmo tempo, que aponta alguns entraves para realizar a avaliação do PJA. É indiscutível que

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 (Araújo *et al.*, 2020, p. 761).

De acordo com a literatura especializada, é necessário maior fiscalização, incentivo às empresas, inclusão de todos os perfis do público-alvo, fortalecimento das parcerias entre o governo, instituições formadoras e a sociedade civil, para que o PJA cumpra seu papel formador e transformador.

Partindo desses apontamentos, a publicação de normas e portarias que venham a corroborar com a realização dos objetivos do PJA é de vital importância. O entendimento sobre “melhoria contínua” do Programa envolve não apenas o arcabouço legal, sendo necessário também um posicionamento rigoroso por parte das empresas parceiras e das entidades formadoras que precisam desenvolver planos educacionais condizentes. Entender os pontos a serem melhorados do Programa passa pela compreensão de sua história, de seu desenho e pela avaliação de indicadores como o número de entidades cadastradas na oferta do PJA; os tipos e quantidade de PJA ofertados, ou seja, os dados sobre ocupação, arcos ocupacionais, múltiplas ocupações e cursos técnicos de nível médio; o número de aprendizes matriculados no Programa. Investigar tais aspectos contribui para a melhoria do Programa, contudo, está também requer coragem para realizar as mudanças necessárias. Nesse caminho, é preciso criar

adaptações e modernizações da lei e dos programas de aprendizagem hoje vigentes, enquanto política pública de formação, preparo e qualificação dos jovens para o mundo do trabalho, acompanhando a evolução do tempo e as exigências do mercado da atualidade, assim contemplando as novas profissões, a exemplo daquelas que envolvem as inovações tecnológicas (Bertaiolli, 2021, p. 30).

A finalidade do PJA é inserir o jovem no mundo do trabalho, a capacitação oferecida pelo Programa propicia aos participantes uma vantagem em relação àqueles que procuram o primeiro emprego sem optar por esse caminho. Contudo, o PJA não garante ao participante permanência na empresa contratante, havendo sempre para os egressos do Programa o desafio de se inserir no mercado de trabalho. Decorre disso, a necessidade de

questionar as ações desenvolvidas nas Políticas Públicas, especialmente no Programa Jovem Aprendiz, cabe-nos refletir sobre os resultados dessas ações, principalmente quanto ao sentido da aprendizagem, ao sentido de vida dos participantes e egressos, além, evidentemente, dos impactos por eles percebidos (Luz, 2015, p. 138).

De acordo com um estudo realizado pelo Instituto Mobilidade e Desenvolvimento Social (IMDS), que analisou as informações de mais de 156 mil profissionais a partir de dados administrativos fornecidos pela RAIS e pelo Censo Demográfico de 2022, conclui-se que os participantes do Programa Jovem Aprendiz até 2019, de 558 microrregiões das regiões Sul, Sudeste e Centro-Oeste do Brasil, registraram um aumento de 7 a 10 pontos percentuais na probabilidade de emprego formal e de 24% a 35% na renda quando jovens adultos (entre 25 a 29 anos), na comparação com indivíduos da mesma idade que não participaram do Programa. Além disso, observou-se que do total pesquisado, 79,4 mil ingressaram no mercado de trabalho como jovens aprendizes e 76,5 mil como trabalhadores temporários por meio de outros contratos (Pati, 2025).

O estudo realizado pelo IMDS vem ao encontro dos apontamentos mencionados pelos autores estudados nesse trabalho sobre a Lei da Aprendizagem e o PJA, enquanto 51,3% dos profissionais pesquisados ingressaram no mercado de trabalho através do PJA e permaneceram, 48,7% não foram absorvidos por um contrato de caráter indeterminado. Dessa forma, criar mecanismos de avaliação para compreender os pontos positivos e os de melhoria do PJA, é de extrema importância para o sucesso dessa política pública.

Como foi dito, ao longo do século XX diversas iniciativas do governo federal foram canalizadas para regulamentação de leis que inserissem adolescentes e jovens no mundo do trabalho, reduzindo a exploração desse público e prezando por sua qualificação profissional.

De acordo com o Manual de Aprendizagem Profissional do Ministério do Trabalho e Emprego, a promulgação da Lei de Aprendizagem e a criação do Programa Jovem Aprendiz, possibilitaram ao adolescente e ao jovem, que necessita ou deseja trabalhar, uma oportunidade que respeita sua condição de pessoa em desenvolvimento, garantindo seus direitos trabalhistas

e previdenciários, estimulando a continuar estudando e se qualificando profissionalmente (MTE, 2024).

Esse Manual é um guia de perguntas e respostas sobre a Lei da Aprendizagem, facilitando a compreensão da legislação para que empregadores e entidades formadoras possam contratar aprendizes de forma correta. Na questão nº 4, faz menção ao Programa Jovem Aprendiz, esclarecendo que é

o programa de aprendizagem técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação pedagógica de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, elencada no art. 430 da CLT, e com atividades práticas coordenadas pelo empregador. O programa de Aprendizagem Profissional deve ser elaborado por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e deve seguir as normas fixadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com objetivo de assegurar a qualidade técnico-profissional da formação do aprendiz, conforme determina o art. 50, §3º, do Decreto nº 9.579/2018. A entidade qualificadora deve observar fatores e critérios estabelecidos pela Portaria nº 3.872/2023, do MTE, para a elaboração de um programa de Aprendizagem Profissional, tais como o público-alvo e o número máximo de aprendizes por turma; o perfil socioeconômico do aprendiz e a justificativa para seu atendimento; os objetivos do programa de aprendizagem, com a especificação dos conteúdos e atividades a serem realizadas e sua relevância para os aprendizes, a sociedade e o mundo do trabalho; os temas a serem desenvolvidos, incluindo os conhecimentos, as habilidades e as competências e sua pertinência em relação aos objetivos do programa e o potencial de aplicação no mercado de trabalho; a estrutura do programa de aprendizagem e sua duração total em horas, observando a proporção entre atividades teóricas e práticas e os limites mínimo e máximo das atividades práticas; os mecanismos de acompanhamento e avaliação do programa de aprendizagem; e os mecanismos de inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem (MTE, 2024).

Por entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, a Lei considera:

- Os serviços nacionais de aprendizagem: Senai, Senac, Senar, Senat e SESCOOP;
- As escolas técnicas de educação;
- As entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA;
- As entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos sistemas de desporto dos estados, do distrito federal e dos municípios (Brasil, 2023).

Em 01 de dezembro de 2005, foi criado o Decreto Federal nº 5.598, que regulamenta a contratação de aprendizes, organizando a implementação das cotas de aprendizagem pelas empresas, definição do aprendiz, o contrato especial, as responsabilidades das empresas e das

entidades formadoras (Brasil, 2005). As mudanças proporcionadas pelo Decreto foram significativas, tendo impactado o desenvolvimento do PJA, conforme aponta o Quadro 5.

**Quadro 5.** Lei de Aprendizagem (2000) versus Decreto Federal (2005): o que mudou?

Lei nº 10.097/2000	Decreto Federal nº 5.598/2005 - Alterações
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considera menor aprendiz o trabalhador maior de quatorze e menor de 18 anos;</li> <li>- Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar aprendizes;</li> <li>- O contrato de aprendizagem tem um prazo máximo de 2 (dois) anos;</li> <li>- A jornada do aprendiz pode ser até 6 (seis) horas diárias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A idade limite do aprendiz, a qual passou de 18 para 24 anos, o que não se aplica as Pessoas com Deficiência (PcD), visando promover a inclusão produtiva e a equidade no mercado de trabalho.</li> <li>- As microempresas, as empresas de pequeno porte e as ESFL que trabalham com a educação profissional, as quais ficam dispensadas de contratar aprendizes, embora sejam estimuladas a fazê-lo, mediante as normatizações de ensino teórico e prático que as possibilitem contratar aprendizes;</li> <li>- O contrato de aprendizagem tem um prazo máximo de 2 (dois) anos, exceto para aprendizes com deficiência, que não tem, limite de tempo;</li> <li>- A jornada do aprendiz pode ser até 6 (seis) horas diárias, mas pode chegar a 8 horas diárias se forem destinadas a aprendizagem teórica.</li> </ul>

**Fonte:** Elaboração própria (2024).

Para atender com maior eficiência as mudanças originadas pelo mercado profissional, cada vez mais exigente e competitivo, como também as transformações educacionais e sociais, a legislação foi se adaptando aos cenários por intermédio das portarias emitidas. Sobre as atualizações do PJA, Retiz (2014, p. 68) afirma que é preciso “destinar uma atenção especial no que tange ao ajuste desses programas no sentido de promover adaptações e reformas que garantam a melhoria na qualidade dos trabalhos, que a mão de obra dos jovens não seja valorizada apenas por ser um instrumento de produção de bens”.

No Quadro 6, podemos observar as portarias emitidas pelo MTE entre 2007 e 2018, e, suas respectivas atualizações.

**Quadro 6.** Evolução da Lei da Aprendizagem – 2007 a 2018

Portarias MTE	Atualizações
Nº 615, de dezembro/2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Criação do Cadastro Nacional de Aprendizagem, destinado à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica;</li> <li>- Para fazer a inscrição, as entidades precisavam preencher um cadastro eletrônico no site do MTE e também participar do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), quando o público atendido fosse menor de 18 anos.</li> </ul>
Nº 723, de 23 de abril de 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Substituição do Cadastro Nacional de Aprendizagem pelo Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alteração da carga horária teórica, que passa de 25% para 30% em relação a carga horária total do Programa;</li> <li>- Estabelece a obrigatoriedade das entidades que ofertam os programas de aprendizagem se inscreverem no CNAP;</li> <li>- Mudança na carga horária teórica inicial que passa a contemplar o mínimo de 80 horas-aula, ministradas de forma sequencial e no ambiente da entidade educacional;</li> <li>- Estabelece que a carga horária específica do curso deverá ser desenvolvida, total ou parcialmente, em condições laboratoriais, quando for exigida ou quando o local de trabalho não oferecer condições de segurança e saúde para o jovem aprendiz, como também, será necessário contemplar os conteúdos e habilidades requeridas para o desempenho das ocupações descritas na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).</li> </ul>
Nº 634, 10 de agosto de 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Passa a vigorar o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP), concebido de acordo com a CBO, tendo como principal objetivo orientar as entidades qualificadas para tal formação na elaboração dos cursos de Aprendizagem Profissional;</li> <li>- O Catálogo estabelece categorias para os programas de aprendizagem, sendo por ocupação, em arcos ocupacionais, programas específicos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem e cursos de Técnico de Nível Médio, estes últimos correspondentes ao Catálogo Nacional de cursos Técnicos (CNTC) vigente, publicado pelo Ministério da Educação.</li> </ul>

**Fonte:** Elaboração própria (2024) a partir de Brasil (2024).

Durante a calamidade pública causada pela pandemia de COVID-19, diversos decretos, portarias, notas técnicas, leis e ofícios circulares foram publicados com o propósito de enfrentar os novos desafios do mercado de trabalho, emprego e geração de renda no país, incluindo os cuidados com a execução dos programas de geração de emprego e renda para jovens. Nesse contexto, a Portaria SEPEC/ME nº 4.089, de 22 de junho de 2021, autorizou, de forma excepcional, a execução das atividades teóricas e práticas dos programas de aprendizagem profissional, na modalidade à distância, até 31 de dezembro de 2021.

A partir de janeiro de 2022, todas as atividades voltaram a ser presenciais. E, em novembro do mesmo ano, entrou em vigor a Portaria nº 671, trazendo importantes mudanças, entre elas:

- a normatização para a aprendizagem profissional na modalidade à distância onde as atividades teóricas são desenvolvidas por mediação de tecnologia de informações e comunicação, podendo ser síncronas ou assíncronas, realizadas ao vivo ou gravadas, como também a realização de encontros temáticos, visitas culturais, dentre outros, que devem estar previamente estipulados no plano de curso;
- a inserção das competências da Economia 4.0 nos conteúdos a serem trabalhados, ou seja, competências em tecnologias digitais, programação, internet das coisas, big data, inteligência artificial, automação, robótica, computação em nuvens, dentre outras, as quais promovam o aumento da produtividade e a redução dos custos pela transformação digital modalidade alternativa de cumprimento de cota (Brasil, 2021).

Durante a gestão do ex-presidente do Brasil, Jair Bolsonaro, a Lei da Aprendizagem e o PJA tiveram que enfrentar ameaças como a Medida Provisória nº 1.116 e o Decreto nº 11.061, ambos de 4 de maio de 2022. A Medida Provisória trouxe entre outras mudanças, o contrato de aprendizagem em até 3 anos e em algumas situações previa até 4 anos, como também a ampliação da idade máxima do aprendiz para 29 anos.

Já o Decreto nº 11.061 estabeleceu a ampliação das entidades qualificadas no desenvolvimento do PJA como instituições educacionais privadas que ofertassem cursos técnicos de nível médio, formação técnica/profissional de nível médio e profissional tecnológica de graduação. Entre as mudanças mais polêmicas, teve destaque o cumprimento da cota de aprendizagem onde “o aprendiz contratado por prazo indeterminado pela empresa ao término do seu contrato de aprendizagem profissional continuava a ser contabilizado para fins de cumprimento da cota de aprendizagem profissional enquanto estivesse contratado” (Planalto, 2022). Sendo assim, sob a direção desse governo, as políticas públicas foram impactadas negativamente e o PJA se viu diante de uma “ameaça de desmonte de todo o arcabouço e regulamentação infralegal da Lei da Aprendizagem, gerando a mobilização dos entes da sociedade civil organizada e da administração pública para que se mantivesse e se fortalecesse a política em questão” (Hallack; Tsallis, 2024, p. 18).

Com a mobilização de profissionais que ocupavam cargos de fiscalização e gestão no MTE, instituições e grupos de jovens, a Medida Provisória nº 1.116 e o Decreto nº 11.061 foram extintos.

Em 2023, ocorreu a última atualização nas normas da Aprendizagem, a partir da publicação da Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023. A nova Portaria entrou em vigor em 01 de fevereiro de 2024 revogando os artigos 314 a 397, referentes a Aprendizagem, conforme Quadro 7.

**Quadro 7.** Última atualização da Lei – Portaria MTE nº 3.872

Portarias MTE	Atualizações
Nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023	<p>Normativas para habilitação das entidades formadoras e cadastramento de cursos, permitindo que o Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP), em sincronia com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), categorizasse o PJA nos seguintes tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de Aprendizagem Profissional do tipo Ocupação: definidos para um código específico da CBO, sendo assim, a formação do aprendiz em uma única ocupação. Os conhecimentos, habilidades e atitudes desses programas foram baseadas no Quadro Brasileiro de Ocupações e o Monitor de Profissões, ambos do MTE.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de Aprendizagem Profissional do tipo Arcos Ocupacionais: são agrupamentos de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares (MTE, 2023).</li> <li>• Programas de Aprendizagem Profissional do tipo Múltiplas Ocupações: eles são compostos de duas ou mais CBOs, destinados a qualificar o aprendiz em ocupações variadas que não precisam compor a mesma família ocupacional (MTE, 2023).</li> <li>• Programas de Aprendizagem Profissional do tipo Técnico de Nível Médio: de acordo com o Capítulo III da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, será permitido atividade teórica do curso de aprendizagem profissional, desde que ofertado por instituição de ensino devidamente cadastrada nos órgãos públicos responsáveis e no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional.</li> <li>• Iniciativas inovadoras, dinâmicas e criativas, permitindo a aplicação de novas metodologias, adaptando-se as demandas do atual cenário profissional, o qual exige uma reformulação nos modelos tradicionais de desenvolvimento do Programa.</li> <li>• Curso de aprendizagem profissional na modalidade a distância - conjunto de atividades teóricas do contrato de aprendizagem que são desenvolvidas por mediação de tecnologia de informação e comunicação, de forma síncrona, realizadas em tempo real, salvo em caso de cursos de nível técnico.</li> <li>• Curso de aprendizagem profissional modelo híbrido - conjunto de atividades teóricas do contrato de aprendizagem que são desenvolvidas com a combinação das modalidades presencial e a distância.</li> <li>• Pré-aprendizagem - curso de livre oferta por instituições que prestem atendimento ao público prioritário previsto no art. 53 do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, sem ônus ao beneficiário, com finalidade de mitigar deficiências de competência educacional, emocional, social e cognitiva, com o objetivo de interligar o processo de pré-formação para o mundo do trabalho.</li> <li>• Atividades de qualificação complementares – executadas na modalidade presencial ou a distância, que ampliem os conhecimentos e habilidades dos aprendizes, tais quais encontros temáticos, visitas culturais, entre outros, que devem estar previamente estipulados no plano de curso.</li> </ul>
--	--

**Fonte:** Elaboração própria (2024) a partir de Brasil (2024).

Em relação a atividades práticas do PJA, a Portaria MTE nº 3.872 trouxe novas possibilidades, os órgãos públicos, organizações da sociedade civil e unidades do sistema nacional de atendimento socioeducativo se tornaram entidades de realização de atividades práticas. Sobre a contratação de aprendizes, é permitido a contratação direta realizada pela empresa ou entidade que, obrigatoriamente, precisa possuir cota de aprendizagem e a contratação indireta, realizada pelas entidades sem fins lucrativos e/ou por entidades de prática esportiva, a serviço de empresas ou entidades cumpridoras da cota, conforme estabelecido no artigo 431 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

No que tange as exigências técnicas, no artigo 10 dessa Portaria, ficou determinado que as entidades formadoras deverão possuir estrutura adequada ao desenvolvimento dos cursos nas modalidades presencial e a distância, conforme aponta o Quadro 8.

**Quadro 8.** Modalidades de cursos PJA – Presencial e à Distância

Modalidade Presencial	Modalidade a Distância
<p>Quadro de profissionais técnicos-docentes qualificados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 instrutor para cada turma de até 50 aprendizes;</li> <li>- 1 coordenador pedagógico com formação superior na área da educação ou área conexas;</li> <li>- 1 psicólogo e/ou assistente social (no mínimo), com jornada integral;</li> <li>- Entidades formadoras com até 500 aprendizes matriculados ficam dispensadas de contratar psicólogo e/ou assistente social, desde que ofereça atendimento psicossocial remoto, com profissionais especializados;</li> <li>- Material didático e ferramentas de aprendizagem adequado ao Programa;</li> <li>- Ferramentas de avaliação e acompanhamento do PJA;</li> <li>- Mecanismos de inserção do egresso no mercado de trabalho;</li> <li>- Estrutura física condizente para o desenvolvimento do Programa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitação permanente de profissionais envolvidos no desenvolvimento do Programa à Distância;</li> <li>- 1 profissional de formação superior em tecnologia (no mínimo), que responsável pela plataforma digital e legislação referente a área de tecnologia;</li> <li>- 1 psicólogo (ao menos) para atendimento online de aprendizes e familiares;</li> <li>- 1 pedagogo com formação para ministrar e supervisionar Ensino a Distância;</li> <li>- Plataforma digital que permita interação entre aprendiz, tutor e instrutor, acesso ao controle de faltas e ferramentas digitais de resolução de problemas da plataforma;</li> <li>- Discagem Direta Gratuita- DDG, a fim de possibilitar o contato direto do aprendiz com a entidade formadora de maneira gratuita para o aprendiz.</li> <li>- Polo de apoio presencial com internet de alta velocidade.</li> </ul>

**Fonte:** Elaboração própria (2024), a partir de Brasil (2024).

O contrato de aprendizagem tem caráter especial, firmado entre o empregador (estabelecimento cumpridor da cota) e o aprendiz, quando este for menor, deverá conter nome e assinatura do responsável legal. Além disso, deverá constar as cláusulas sobre o objeto do contrato, direitos e deveres do empregador e do aprendiz, o tempo de vigência, o salário pago, as cargas horárias distribuídas (práticas e teóricas) e as informações descritivas da entidade formadora.

Na composição da carga horária total do PJA, as atividades teóricas representarão no mínimo 20% ou 400 horas, o que for maior e no máximo 50%. Do total da carga horária teórica determinada, 10% serão desenvolvidas no início do contrato, na modalidade presencial ou na modalidade a distância, desde que a entidade formadora tenha infraestrutura adequada para seu desenvolvimento, antes do aprendiz ser encaminhando para as atividades práticas.

Além disso, os Programas, na modalidade presencial, poderão ter até 10% das atividades teóricas presenciais em atividades de qualificação complementares, desde que integrem a carga horária teórica específica e estejam previstas no plano de curso. Na distribuição da carga horária teórica, no mínimo 50% deverão ser destinadas à carga horária específica.

Por fim, em relação a remuneração do aprendiz, o artigo 59 do Decreto nº 9.559, de 12 de novembro de 2018, e o artigo 81 da Portaria MTE nº 3.872/2023 estabelecem que será

sempre preservada e garantida a melhor situação para o aprendiz, dentre o salário-mínimo hora nacional, o salário-mínimo regional (para os estados que adotam essa prática) e o piso da categoria previsto nas normativas. O aprendiz com 18 anos ou mais, que realiza suas atividades práticas em ambiente insalubre ou perigoso, ou horário noturno, deverá receber os respectivos adicionais.

Ao longo dos 25 anos da criação da Lei da Aprendizagem, diversas adequações e alterações foram realizadas na implantação e no desenvolvimento do PJA, fazendo com o Programa se tornasse um dos mais importantes em sua categoria, apresentando dados positivos, embora haja pontos sensíveis de melhoria.

Disponibilizado no site do MTE (<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>), o Painel de Informações do CONAP apresenta os dados atualizados referentes ao Programa Jovem Aprendiz nas três esferas públicas (federal, estadual e municipal), elucidando o número de entidades habilitadas na oferta do PJA e os cursos autorizados nas modalidades presencial, a distância e híbrido.

Segundo esse Painel, atualmente existem 4.121 entidades cadastradas no país, sendo que o estado de São Paulo ocupa o primeiro lugar nesse quesito, com 1.067 entidades, seguido por Minas Gerais, com 467, e o Rio Grande do Sul, com 386. Os três últimos colocados são os estados do Acre, com 20, Roraima, com 11, e o Amapá, com 10 entidades.

Existem 53.005 cursos autorizados do PJA no território nacional, sendo 36.682 (69,2%) na modalidade presencial, 16.033 (30,25%) na modalidade a distância e 290 (0,55%) na modalidade híbrida. A Tabela 5 destaca os estados que apresentam os maiores e os menores números de cursos/modalidades ofertados.

**Tabela 5.** Estados – cursos/modalidade ofertados

Estados	Cursos	Presencial	A Distância	Híbrido
São Paulo	12.385	10.884	1.402	99
Minas Gerais	5.253	3.523	1.571	159
Rio Grande do Sul	4.411	2.722	1.686	63
<b>Total</b>	<b>22.049</b>	<b>17.129</b>	<b>4.659</b>	<b>321</b>
Roraima	150	122	28	0
Acre	135	70	65	0
Amapá	108	78	38	0
<b>Total</b>	<b>393</b>	<b>270</b>	<b>131</b>	<b>0</b>

Fonte: Elaboração própria (2025), de acordo com o Painel de Informações do CONAP.

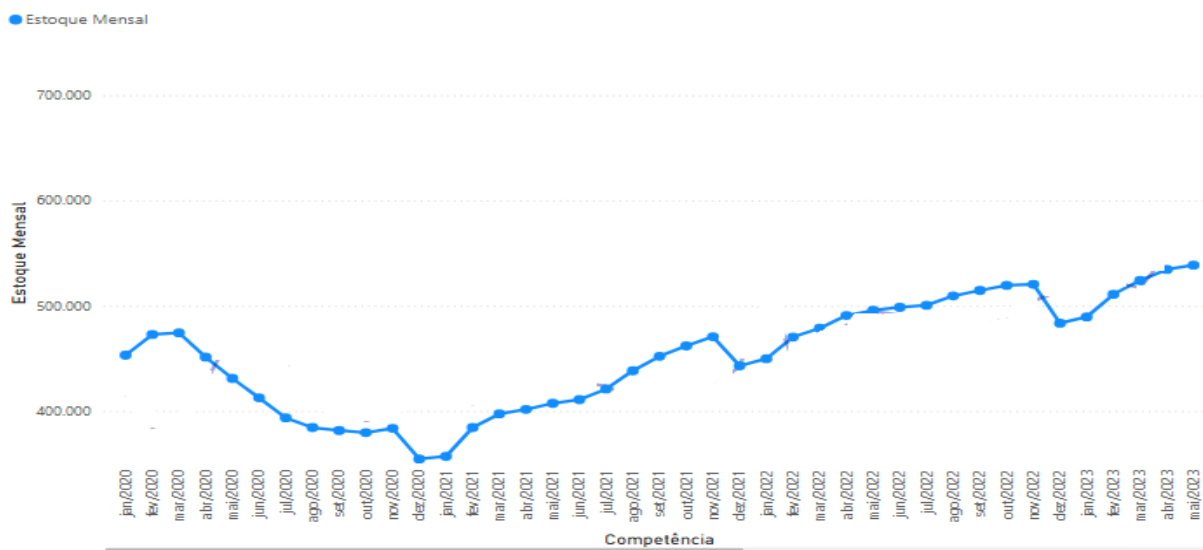
Sobre os três estados com os maiores números de cursos ofertados, dois são da Região Sudeste (São Paulo e Minas Gerais) e um da Região Sul (Rio Grande do Sul), juntos totalizam

22.049 cursos ofertados, o que representa 42% do total do Brasil. Por outro lado, os três últimos estados (Acre, Amapá e Roraima), todos da Região Norte, juntos apresentam apenas 393 cursos.

O mesmo site apresenta o Painel de Informações da Aprendizagem, que contempla dados nacionais e regionais (segundo a divisão das cinco grandes regiões do Brasil, pelo IBGE), acerca do estoque mensal de contratos de aprendizagem ativos, os salários pagos, a distribuição dos aprendizes por setores/ocupação da economia, a estrutura etária, sexo e raça/cor. Os dados apresentados são de janeiro de 2020 até setembro de 2025, provenientes das informações disponibilizadas pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED).

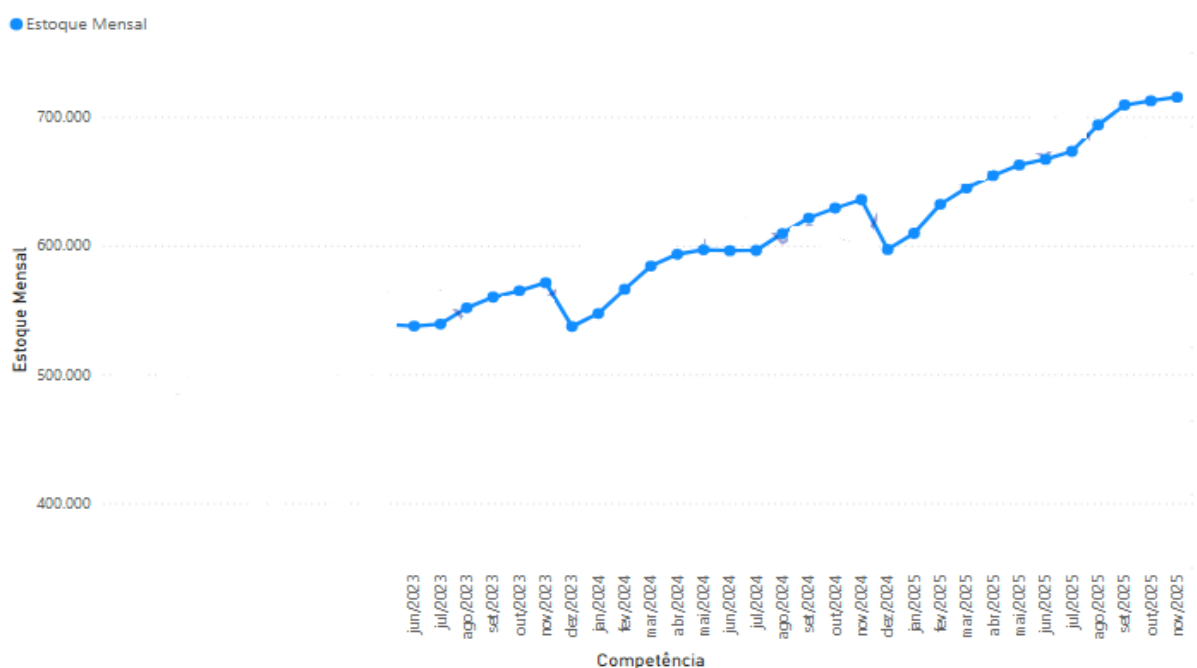
As Figuras 2 e 3 apresentam a trajetória do indicador definido como estoque mensal (diferença entre admissão e demissão de aprendizes) do PJA em escala nacional de janeiro de 2020 a novembro de 2025.

**Figura 2** – Estoque Mensal - Competência – janeiro de 2020 a maio de 2023



**Fonte:** Painel de Informações da Aprendizagem (MTE, 2025) adaptado.

**Figura 3** - Estoque Mensal - Competência – junho de 2023 a novembro de 2025



**Fonte:** Painel de Informações da Aprendizagem (MTE, 2025) adaptado.

Os dados apresentados mostram um declínio do estoque mensal de 117.422 aprendizes entre março de 2020 (474.401 aprendizes) a janeiro de 2021 (356.979), período em que o Brasil vivenciou o estado de Emergência em Saúde Pública por conta da pandemia de COVID-19, que terminou por volta de maio de 2022.

Vale ressaltar que, no período analisado, ocorre um declínio na contratação de aprendizes nos meses de dezembro e janeiro, o que levanta a hipótese de que o decréscimo esteja relacionado ao período de recesso das entidades formadoras e ao início da fiscalização das empresas realizadas pelas Secretarias de Inspeção do Trabalho.

Embora o estoque mensal de aprendizes esteja crescendo, conforme observado nas informações expressas no Painel de Informações da Aprendizagem, alguns dados são preocupantes no que se refere à taxa de empregabilidade do aprendiz ao término do PJA.

De acordo com Relatório Final – Aprendizagem Profissional e Empregabilidade de Jovens, dados de 2019, a taxa de empregabilidade de egressos do programa em um período de 12 meses, foi de 44%; apenas 7% dos aprendizes desligados foram recontratados nos 12 meses seguintes aos desligamentos na mesma ocupação em que fizeram o PJA e somente 14% dos aprendizes desligados foram contratados pelas mesmas empresas em que fizeram o PJA (MTE, 2022).

Tal Relatório apontou outros problemas envolvendo o PJA no período analisado, como o baixo cumprimento da cota de aprendiz, que ficava em 50%, o número de aprendizes contratados nas mesmas ocupações, nas mesmas famílias ocupacionais ficava entre 7 e 14%,

somente 12% dos aprendizes estavam no Bolsa Família, enquanto esse grupo representava aproximadamente 20% da população em geral, 60% dos aprendizes contratados foram direcionados para atuar na área administrativa (MTE, 2022).

É importante analisar o fenômeno da empregabilidade pós-experiência de aprendizagem de um programa como PJA, sendo o levantamento e a análise das percepções dos sujeitos sociais envolvidos uma estratégia interessante. Por apresentar uma taxa de efetivação baixa de egressos, ouvir tais sujeitos se revela fundamental para compreender os fatores que envolvem as aprendizagens prática e teórica, que determinam os resultados desse Programa. Sendo assim, essa dissertação procurou analisar como o PJA ofertado pelo CEPROESC atua para a formação e inserção de jovens no mercado de trabalho, a partir das percepções dos seus sujeitos sociais envolvidos.

A entidade formadora ocupa um papel central na relação entre as horas destinadas a formação profissional e as atividades práticas nas empresas, sendo responsável na estruturação curricular do PJA ofertado, acompanhamento pedagógico e a articulação com as empresas parceiras. A análise das percepções dos implementadores do Programa, a saber, os gestores e os professores que estão na linha de frente, proporciona a compreensão acerca dos desafios, possibilidades, limites e restrições, capacidade de acompanhamento que podem impactar na qualificação profissional do aprendiz e, conseqüentemente, na sua efetivação.

As percepções das empresas parceiras, por sua vez, contribuem para o entendimento de como elas concebem o PJA, seja como fomentadora, na captação e formação de futuros profissionais, ou apenas para cumprir as cotas estabelecidas pelo MTE. Assim, tais dados podem contribuir para revelar parte dos desafios, entraves e oportunidades de inserção dos participantes do Programa no mercado de trabalho.

Por fim, os relatos dos egressos permitem acessar cenários não captados nas avaliações institucionais, possibilitando a interpretação do aprendizado efetivo, de suas expectativas, ganhos e pontos que bloquearam sua formação profissional e efetivação nas empresas onde realizaram as atividades práticas. Além disso, como o PJA contribuiu na inserção do mercado de trabalho após o término de contrato de aprendizagem.

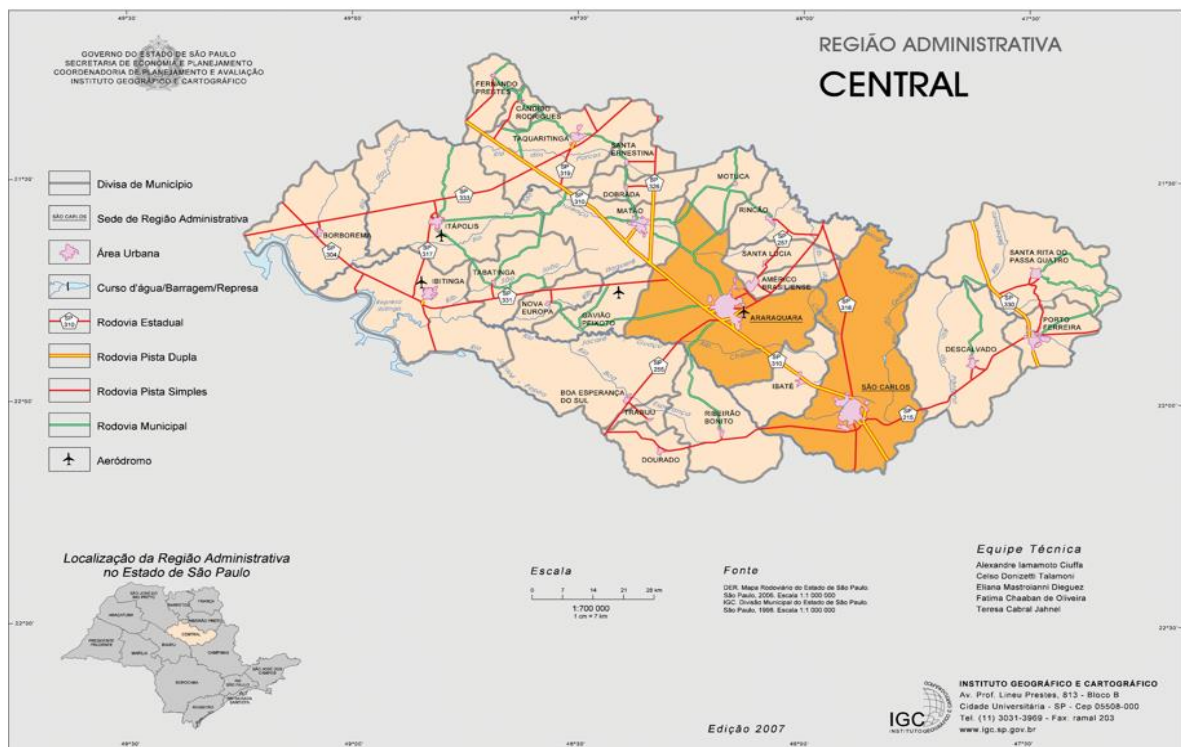
Dessa forma, a partir da compreensão desses sujeitos sociais, é possível formular estratégias que venham a corroborar com diagnósticos mais assertivos para o aprimoramento dessa política pública de qualificação e inserção do jovem no mercado de trabalho.

#### 4. A FORMAÇÃO PARA O TRABALHO: O CENTRO DE PROMOÇÃO SOCIAL E EDUCACIONAL NA SOCIEDADE (CEPROESC)

O objeto de estudo dessa dissertação é o Programa Jovem Aprendiz oferecido pelo Centro de Promoção Educacional e Social na comunidade (CEPROESC) em parceria com as empresas atendidas pelos polos de Araraquara e Matão, ambas cidades pertencentes a Região Administrativa Central do estado de São Paulo, conforme Figura 4.

De acordo com o portal de planejamento do governo do estado de São Paulo, a Região Administrativa Central compreende 26 municípios que estão divididos em duas microrregiões, Araraquara e São Carlos. Em 2023, o PIB da Região representou 1,9% do PIB estadual, e as três maiores cidades somaram 63,4% de todas as riquezas produzidas, ficando distribuídas entre São Carlos com 28,5%, Araraquara com 24,1% e Matão com 10,8% (SEADE, 2024).

**Figura 4.** Região Administrativa Central



Fonte: <http://www.igc.sp.gov.br> (2024).

O PIB Municipal é formado pelos três macros setores, a saber; agropecuária e extrativismo; indústria, e comércio e prestação de serviços. Embora pertencentes a mesma Região Administrativa, Araraquara e Matão apresentam particularidades na composição de suas

economias, alicerçadas por estabelecimentos empresariais dos mais diversos portes, natureza jurídica e ramos de atividade.

Segundo o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), os estabelecimentos empresariais estão classificados quanto ao número de funcionários, deste modo, o número de funcionários é quem determina o porte do estabelecimento empresarial. Na Tabela 6 é retratada tal classificação.

**Tabela 6:** Porte de estabelecimentos segundo número de empregados

Porte	Comércio e Serviços	Indústria
Microempresa (ME)	Até 9 empregados	Até 19 empregados
Empresa de Pequeno Porte (EPP)	De 10 a 49 empregados	De 20 a 99 empregados
Empresa de médio porte	De 50 a 99 empregados	De 100 a 499 empregados
Grandes empresas	100 ou mais empregados	500 ou mais empregados

**Fonte:** SEBRAE – NA/Dieese. Anuário do trabalho na micro e pequena empresa, 2013, p. 17.

A Lei da Aprendizagem estabelece que as empresas de médio e grande porte são obrigadas a contratar aprendizes com cotas entre 5% e 15% do total de funcionários cujas funções exijam formação profissional. A obrigatoriedade aplica-se a estabelecimentos com pelo menos 7 funcionários, sendo facultativo para micro e pequenas empresas. A dissertação contemplou tanto as empresas de pequeno porte quanto de grande porte.

O porte da empresa é de grande importância na implementação do PJA, as empresas de grande porte tendem a dispor de maior estrutura administrativa e recursos para o cumprimento das exigências legais, entretanto, podem apresentar menor flexibilidade quanto as regras organizacionais e acompanhamento individualizado dos aprendizes. Já as empresas de pequeno e médio porte, geralmente apresentam uma relação mais próxima de trabalho e desenvolvimento do aprendiz, porém, as limitações estruturais, financeiras e técnicas podem dificultar as obrigações legais e as atividades formativas dos aprendizes no ambiente de trabalho.

A Tabela 7 apresenta o número de empresas por porte em Araraquara e Matão, de acordo com o portal Observatório Setorial Territorial, do SEBRAE, dados de dezembro de 2025.

**Tabela 7.** Araraquara e Matão – empresas por porte

Porte das Empresas	Araraquara	Matão
Microempresário Individual (MEI)	19.542	5.373
Microempresas (ME)	13.814	3.832
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	2.163	915
Outros *	5.589	2.531

Total	41.108	12.651
-------	--------	--------

Fonte: Elaboração própria (2025), por meio de dados do Portal Observatório Setorial Territorial / SEBRAE

(\*) empresas que não se enquadram nas categorias de porte apresentada.

#### 4.1. Araraquara

Segundo o Índice de Progresso Social (IPS) Brasil 2025, publicado no site da prefeitura de Araraquara, a cidade está entre as três melhores de médio porte do país em qualidade de vida e no ranking geral, ocupa a 12ª posição entre todas as cidades brasileiras, o que é justificado pelo Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,815, considerado alto (IBGE, 2024).

Como já informado, o PIB Municipal é o 2º maior da Região Administrativa Central, que em sua composição, 68,4% são provenientes do setor de serviços, 18,4% da indústria (com destaque para produtos alimentícios com 39% e vestuário e acessórios com 21,8% desse total), 12% de impostos líquidos de subsídios e 1% gerado pela agropecuária. Por outro lado, no ranking dos setores que mais empregam aparecem a indústria (37,5%), serviços (33,2%) e comércio (20,9%) (Seade Municípios, 2023). Considerando os setores que mais empregam na cidade, os cursos oferecidos pelo CEPROESC demonstram alinhamento estratégico com as demandas produtivas, desenvolvendo competências técnicas e comportamentais compatíveis com essas áreas.

De acordo com Censo de 2022, a população de Araraquara é de 242.228 habitantes e na composição da pirâmide etária, a faixa entre 15 e 24 anos de idade, corresponde a 12,61%, totalizando 30.564 pessoas, sendo 15.407 homens e 15.157 mulheres (IBGE, 2024).

Por apresentar melhor infraestrutura e economia diversificada do que as demais cidades da sua microrregião, Araraquara se configura como um centro de atração populacional e financeiro, apresentando um cenário positivo na expansão do PJA e para isso conta com a presença da Gerência Regional do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, atuando na microrregião.

Segundo o Painel de Informações do CONAP (2025), 11 entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica estão habilitadas no município, sendo três do Sistema S, duas Escolas Técnicas de Educação e seis Entidades Sem Fins Lucrativos, que totalizam 186 cursos, categorizados por Ocupação, Arcos Ocupacionais, Múltiplas Ocupações e Cursos de Técnico de Nível Médio, todos na modalidade presencial. A Tabela 8 apresenta as entidades habilitadas, classificação e quantidade de cursos autorizados.

**Tabela 8.** Araraquara – entidades habilitadas, classificação e cursos autorizados

<b>Entidades Habilitadas</b>	<b>Classificação</b>	<b>Cursos Autorizados</b>
ETEC Profª Anna de Oliveira Ferraz	Escola Técnica	16
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo	Escola Técnica	7
<b>Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade – CEPROESC*</b>	<b>ESFL</b>	<b>4</b>
Centro Espírita Eurípedes Barsanulfo	ESFL	0
Centro de Integração Empresa Escola	ESFL	56
Instituto de Estudos Socioculturais e Ambientais - Colibri	ESFL	0
Rede de Assistência Social Cristã – RASC	ESFL	3
Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração.	ESFL	0
Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial.	Sistema S	10
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	Sistema S	30
Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte	Sistema S	60
	<b>Total</b>	<b>186</b>

**Fonte:** Elaboração própria (2025), por meio de dados do Painel de Informações CONAP 2025.

\* Em negrito entidade analisada na presente dissertação.

De acordo com a Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023, as entidades formadoras previamente habilitadas que desejarem cadastrar seus cursos de Aprendizagem Profissional nas modalidades presenciais, à distância ou híbrida por município de atuação, deverão realizar através do portal [www.gov.br](http://www.gov.br), no serviço “Cadastrar Curso de Aprendizagem Profissional”. Os cursos cadastrados passarão por análise e serão autorizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

O CEPROESC possui 4 cursos autorizados pelo MTE: o Programa de Aprendizagem em Serviços Administrativos e o Programa de Aprendizagem em Competências Empreendedoras no Agronegócio, Comércio, Indústria e Serviços. Entretanto, tais Programas não estão sendo ofertados em razão de sua duração de 17 meses. A entidade optou pela implementação de Programas com duração de 22 meses e maior abrangência de códigos de função/atividade descrito na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), com o objetivo de ampliar o atendimento a empresas de diferentes portes e seguimentos econômicos nos municípios de Araraquara e Matão.

Atualmente, encontram-se vigentes o Programa de Aprendizagem Competências Administrativas e Operacionais que contempla 11 códigos de função/atividades e atende adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, e o Programa de Aprendizagem Competências Empreendedoras Multissetores Econômicos, composto por 5 códigos de função/atividade, destinado a jovens de 18 a 24 anos. Ambos os Programas apresentam escopo formativo ampliado, visando atender às demandas do mercado de trabalho local e regional.

## 4.2 Matão

De acordo com o Censo 2022, Matão é classificada como uma cidade de médio porte, com 79.033 habitantes e um IDHM de 0,773, considerado como alto. Se destaca ao apresentar o 3º maior PIB Municipal regional, o que se deve às indústrias de pequeno, médio e grande porte do setor metalomecânico e agroindustrial que corresponde a 39,1%. O setor de serviços representa 44,8%; e, 1,41% proveniente da agropecuária. No ranking de geração de empregos em Matão, a indústria aparece com 28,5%, seguida pelas atividades rurais (26,9%) e serviços (24,3%) (Seade Municípios, 2023).

Em relação a estrutura etária, as pessoas entre 15 e 24 anos correspondem a 12,64% (9.987 pessoas) do total de habitantes, sendo 5.125 homens e 4.862 mulheres.

De acordo com o Ranking de Competitividade dos Municípios (2025), realizado pelo Centro de Liderança Pública, com 418 municípios com mais de 80.000 habitantes, Matão ocupa a 47ª posição. Ao todo 65 indicadores foram analisados, distribuídos em três dimensões centrais, a saber: Instituições, Sociedade e Economia. Esse ranking se configura como uma ferramenta para balizar decisões de investimentos produtivos, melhoria da competitividade e da gestão pública local (Acidade ON, 2025).

Segundo o Painel de Informações do CONAP 2025, sete entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica estão habilitadas em Matão, sendo duas do Sistema S, duas Escolas Técnicas de Educação e três Entidades Sem Fins Lucrativos. Juntas elas totalizam 111 cursos, sendo 101 na modalidade presencial e 10 na modalidade a distância, categorizados por Ocupação, Arcos Ocupacionais, Múltiplas Ocupações e Cursos de Técnico de Nível Médio. A Tabela 9 apresenta as entidades habilitadas, classificação e quantidade de cursos autorizados.

**Tabela 9.** Matão – entidades habilitadas, classificação e cursos autorizados

Entidades Habilitadas	Classificação	Cursos Autorizados
ETEC. Prof. Dr. Sylvio de Matos Carvalho	Escola Técnica	5
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo	Escola Técnica	0
<b>Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade – CEPROESC*</b>	<b>ESFL</b>	<b>4</b>
Centro de Integração Empresa Escola	ESFL	78
Fundação Projeto Pescar	ESFL	1
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial	Sistema S	13

Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte	Sistema S	10 **
<b>Total</b>		<b>111</b>

**Fonte:** Elaboração própria (2025), por meio de dados do Painel de Informações CONAP 2025.

(\*)- Em negrito entidade analisada na presente dissertação.

(\*\*) cursos ofertados na modalidade à distância

### 4.3 Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade (CEPROESC)

Fundado em 02 de setembro de 1976, na cidade de Araraquara-SP, o Programa de Educação em Saúde Pública na Comunidade (PROESC) iniciou suas atividades como uma entidade civil de direito privado. A criação desta entidade, segundo a Ata de Reunião de Constituição do PROESC, inspirou-se nas conclusões elaboradas pelo 1º Seminário Regional de Saúde Pública, realizado em Araraquara, no dia 30 de abril de 1976, que sugeriu a participação da comunidade como poderoso meio de atuação na problemática saúde pública.

Após os trâmites legais de fundação da entidade, foi escolhido o Bairro Jardim América como núcleo pioneiro de atuação do PROESC, onde eram desenvolvidas as atividades de educação sanitária, recreativas e culturais, voltadas à população em geral.

A entidade passou a realizar as atividades em outros bairros da cidade, ampliando seu raio de ação, ofertando o serviço de Guarda Mirim, abarcando adolescentes de 14 a 17 anos, o que levou na mudança de nome, em 16 de março de 1977, passando a se chamar Centro de Promoção Social e Educacional na Sociedade (CEPROESC).

A Guarda Mirim consolidou-se como principal serviço ofertado pela entidade, permanecendo em vigência até o ano de 2004. Inicialmente, as atividades eram voltadas à educação sanitária, recreativa e cultural, e, gradativamente, foram sendo substituídas por ações estruturadas em parceria com empresas locais, direcionadas a formação profissional. Nesse contexto, destacou-se a oferta do curso de Informática Básica, destinado a indivíduos a partir dos 14 anos de idade, o qual foi mantido pela entidade até o ano de 2020.

A partir de 2005, para atender a demanda reprimida de vagas de aprendizes existentes em Araraquara, a diretoria da entidade realizou uma adequação documental junto ao MTE, tornando-se entidade formadora do PJA. Assim, teve início a primeira turma de jovens aprendizes no CEPROESC em Araraquara, atendendo a empresa EMBRAER localizada no município de Gavião Peixoto. No capítulo I, inciso 2º, do seu Estatuto, fica estabelecido que

o CEPROESC possui caráter filantrópico e tem por finalidade os Serviços de Assistência Social sem Alojamento, vem como a assistência ao adolescente e

ao jovem na sua educação profissional, dentro do processo de inclusão produtiva estabelecida pela lei de Aprendizagem – nº 10.097, de 19 de dezembro de 2.000, em conformidade com o artigo 430 da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas e com o artigo 68 do ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente, com atuação efetiva na área assistencial, nas ações de proteção básica sem qualquer discriminação quanto a raça, nacionalidade, ideologia, política e religiosa (Estatuto CEPROESC, 2025, s/p.).

A entidade possui reconhecimento de Utilidade Pública Municipal, Estadual e Federal, com inscrição de seus Programas de Aprendizagem devidamente habilitados junto ao Ministério do Trabalho, Conselho Municipal de Assistência Social de Araraquara, Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de Araraquara (COMCRIAR) e Delegacia Regional do Trabalho de Araraquara.

Os objetivos estabelecidos pela entidade no desenvolvimento do PJA estão centrados em assegurar e viabilizar aos jovens a formação sócio profissionalizante no exercício da cidadania, permitindo a geração de renda, o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, através de cursos de formação na aprendizagem profissional qualificados, contribuindo nas ações de erradicação do trabalho infantil, combatendo o emprego informal e a precarização das relações de trabalho.

As fontes de captação de recursos financeiros da entidade estão relacionadas as doações ou destinações dos entes federativos, pessoas físicas, jurídicas públicas ou privadas, como também as contribuições revertidas pelas empresas parceiras do PJA que contratam os aprendizes e as contribuições dos associados, quando necessário.

De acordo com o relatório de atividades realizadas em 2023, fornecido ao Ministério da Educação (MEC) através da Certificação de Entidades Beneficentes de Assistência Social (CEBAS), o PJA ofertado pelo CEPROESC é estruturado em conformidade às diretrizes da Política Nacional de Assistência Social, dentro das ações preventivas da Proteção Básica, em atenção as Resoluções: CNAS nº 109/2009: Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos; CNAS nº 27/2011 e Nota Técnica nº 10/2018/DRSP/SNAS: Defesa e Garantia de Direitos e CNAS nº 33/2011, Nota Técnica nº 02/2017/DRSP/SNAS e Artigo 29, III, da Lei Complementar nº 187/2021: Promoção da Integração ao Mercado de Trabalho no campo da assistência social (acesso ao mundo do trabalho) e sócio aprendizagem.

Aos adolescentes e jovens que buscam uma oportunidade de se tornarem aprendizes, o CEPROESC oferece o serviço de cadastro de candidatos através do preenchimento de um formulário, podendo ser de forma digital, através do site da entidade, ou de forma presencial, realizado na sede da instituição. Os formulários dos candidatos inscritos são encaminhados ao

banco de talentos e ficam disponíveis às empresas parceiras na realização do processo de recrutamento e seleção de aprendizes.

O CEPROESC utiliza também outros caminhos de captação de candidatos para o banco de talentos, como a indicação de adolescentes e jovens provenientes da rede Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), do Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS) e da Rede de Serviço, captação em escolas públicas, privadas e faculdades, além de indicações dos egressos do Programa.

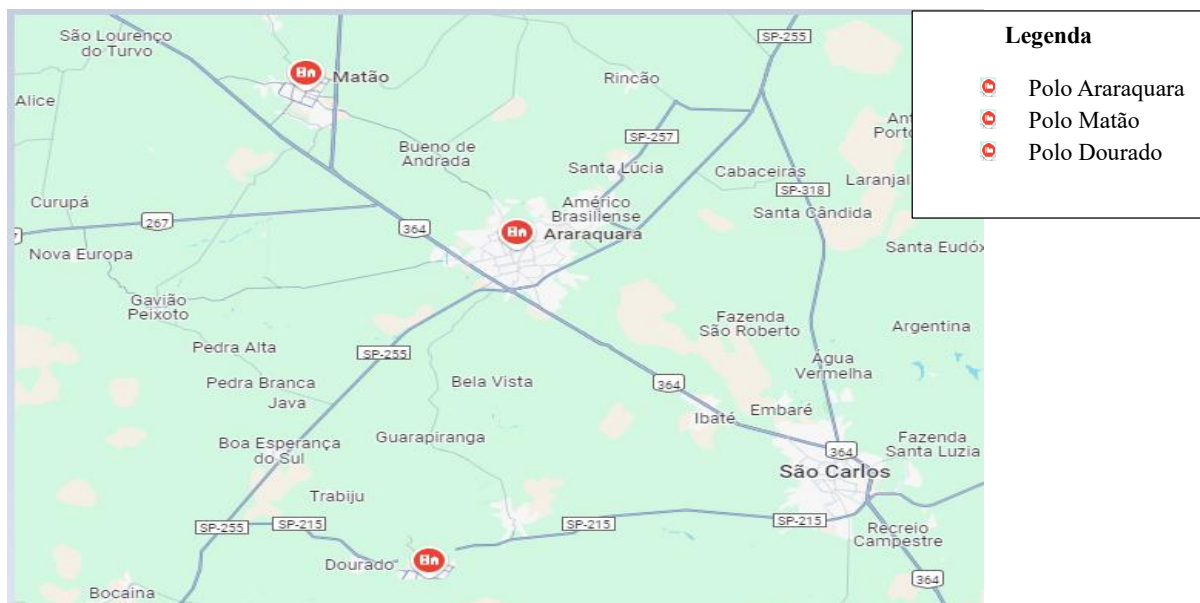
Quando as empresas necessitam contratar aprendizes através do banco de talentos do CEPROESC, estas devem estabelecer os perfis desejados, o número de vagas disponíveis, o número de candidatos a serem entrevistados, os locais/departamentos da empresa onde serão realizadas as atividades práticas e encaminhar a coordenação do Programa. Após receber as solicitações das empresas, estas são encaminhadas ao setor administrativo/RH que realiza busca dos perfis desejados no banco de talentos. Os candidatos escolhidos são convidados a comparecer à sede da entidade para uma pré-seleção, onde será apresentado o PJA, as empresas demandantes e explicado como ocorrerão as atividades práticas e teóricas.

Após essa etapa, os candidatos interessados são encaminhados as empresas para sequência do processo de recrutamento e seleção. Além desse serviço, o CEPROESC oferece as empresas públicas e as sociedades de economia mista a contratação de aprendizes de forma indireta. Nesse formato, o CEPROESC assume a responsabilidade direta da contratação do aprendiz e a formação técnico-profissional, enquanto as empresas públicas/mistas pagam os custos dos aprendizes contratados.

Ao longo dos 20 anos direcionados ao desenvolvimento do PJA, o CEPROESC estruturou sua equipe de profissionais para atender o crescimento de atendimento. Hoje, a entidade apresenta em seu quadro de funcionários: 13 professores especialistas nas diversas áreas da estrutura curricular de seus programas; 01 vice-presidente, 01 psicólogo, 01 assistente social, 01 coordenador e 04 profissionais do setor administrativo.

Atualmente, o CEPROESC possui três polos de desenvolvimento do PJA, conforme Figura 5, sendo que, no polo de Araraquara se localiza a sede da instituição. Em Matão, o polo encontra-se localizado nas dependências da sede do Sindicato do Comércio Varejista (SINCOMÉRCIO) e no município de Dourado, o polo tem parceria com uma empresa que produz alimentos para cães e gatos. Nesta cidade, são utilizadas as instalações da referida empresa para o desenvolvimento das atividades teóricas e práticas do PJA.

**Figura 5.** Polos CEPROESC



Fonte: <https://www.google.com/maps/>. (2024)

### *Programas de Aprendizagem – CEPROESC*

Atualmente, estão em vigor na entidade dois Programas de Aprendizagem Profissional do tipo Ocupação. Estes programas apresentam um código específico da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO, focando na formação do aprendiz para uma única ocupação (Brasil, 2022).

Seja o Programa de Aprendizagem Competências Administrativas e Operacionais, seja o Programa de Aprendizagem Competências Empreendedoras Multissetores Econômicos, seguiu a orientação do MTE. O CEPROESC desmembrou os CBOs de forma correlata, criando assim os dois programas, que apresentam os mesmos objetivos e a mesma estrutura curricular. Ambos os programas são desenvolvidos nos três polos da instituição, conforme os Quadros 9 e 10.

**Quadro 9.** Programa de Aprendizagem Competências Administrativas e Operacionais  
CBOs/Ocupação

Código CBO	Ocupação	Participantes do Programa
411010	Assistente Administrativo	14 a 24 anos incompletos
414040	Auxiliar de Logística	14 a 24 anos incompletos
411030	Auxiliar de Pessoal	14 a 24 anos incompletos
414105	Almoxarife	14 a 24 anos incompletos
784105	Embalador, a mão	14 a 24 anos incompletos

414125	Estoquista	14 a 24 anos incompletos
317205	Operador de Computador	14 a 24 anos incompletos
317110	Desenvolvedor de Sistema de Tecnologia da Informação (Técnico)	14 a 24 anos incompletos
422105	Recepcionista, em geral	14 a 24 anos incompletos
415105	Arquivista de Documentos	14 a 24 anos incompletos
521125	Repositor de Mercadorias	14 a 24 anos incompletos

Fonte: CEPROESC (2023).

**Quadro 10.** Programa de Aprendizagem Competências Empreendedoras Multissetores  
Econômicos - CBOs/Ocupação

Código CBO	Ocupação	Participantes do Programa
422310	Operador de Telemarketing Ativo e Receptivo	18 a 24 anos incompletos
412205	Contínuo	18 a 24 anos incompletos
514320	Faxineiro	18 a 24 anos incompletos
521135	Frentista	18 a 24 anos incompletos
414215	Conferente de Carga e Descarga	18 a 24 anos incompletos

Fonte: CEPROESC (2023).

As CBOs definidas dos Programas de Aprendizagem obedeceram às determinações do CONAP, que leva em consideração as atividades proibidas ao menor de 18 anos. As empresas poderão selecionar, no máximo, quatro funções correlatas com as atividades da empresa, proporcionando assim melhor formação profissional.

*Contrato de Aprendizagem no CEPROESC*

No CEPROESC, o contrato de aprendizagem tem duração de 22 (vinte e dois) meses e prevê em seu desenvolvimento 2.500 horas de Aprendizagem, compostas de 500 horas teóricas e 2.000 horas práticas. A carga horária semanal está organizada em 30 horas, sendo 6 horas junto ao CEPROESC (equivalente a 20% da carga horária total) e 24 horas na empresa (o que corresponde a 80% da carga horária total).

Nesta distribuição, estão previstas 50 horas iniciais de carga horária teórica no CEPROESC antes do encaminhamento do aprendiz para a prática profissional na empresa, conforme artigo 21, § 1º da Portaria/MTE nº 3.872/2023, garantindo que as demais horas aconteçam em concomitância no decorrer do contrato.

De acordo com a Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023, em sua Seção V, que dispõe sobre as diretrizes dos cursos de aprendizagem profissional, estabelece no artigo 18 que tais cursos devem contemplar a abordagem contextualizada dos seguintes conteúdos

comunicação oral e escrita e leitura e compreensão de textos; raciocínio lógico-matemático, noções de interpretação e análise de dados estatísticos; noções de direitos trabalhistas e previdenciários, de saúde e segurança no trabalho, de direitos humanos, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA e da Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013 - Estatuto da Juventude; cooperativismo e empreendedorismo autogestionário, com enfoque na juventude; educação financeira; noções e competências para economia verde e azul; informações sobre os impactos das novas tecnologias no mundo do trabalho; inclusão digital, letramento digital e ferramentas de produtividade tais como editores de texto, planilhas, apresentações; abordagem dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável - ODS da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas - ONU e de temas contemporâneos que afetam a vida humana em escala local, regional e global, preferencialmente na forma transversal e integradora (Brasil, 2023).

A referida Portaria estabelece a obrigatoriedade de desenvolvimento de um projeto de vida que contemple o processo de orientação profissional, integrando a formação do aprendiz. Além disso, determina que a carga horária destinada às atividades teóricas específicas, relacionadas à ocupação objeto do curso de aprendizagem profissional, corresponda a, no mínimo, 50% do total de carga horária das atividades teóricas previstas.

A estrutura curricular dos Programas ofertados pelo CEPROESC foi elaborada por profissionais da entidade em conformidade com a Portaria MTE nº 3.872, visando o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais dos aprendizes. Nesse sentido, a organização dos conteúdos em componentes curriculares visa promover uma perspectiva colaborativa, estimulando atitudes empreendedoras e sustentáveis. Busca-se, ainda, fomentar o protagonismo juvenil nos âmbitos social e econômico, por meio do domínio técnico-científico e da integração entre teoria e prática (Plano de Orientação dos Programas de Aprendizagem CEPROESC, 2023).

Um dos questionamentos apontados aos cursos de aprendizagem é sobre a efetiva preparação de adolescentes e jovens para as demandas do mercado de trabalho, sendo necessário que de formação técnico-profissional dos aprendizes esteja adequada à realidade tecnológica e social existente, de modo a preparar o aprendiz para funções diversas, desenvolvendo competências sociocomportamentais. Assim, os programas de aprendizagem devem apresentar em seus currículos cursos ou disciplinas relacionados com o desenvolvimento de habilidades comportamentais. (Abdala, 2023).

A Portaria MTE nº 3.872 estabelece que os cursos e programas de aprendizagem cadastrados no CNAP terão validade de dois anos, com possibilidade de renovação por igual período, constituindo em um mecanismo normativo da qualidade e da conformidade das ações formativas do Programa em âmbito nacional. A revalidação periódica dos programas junto ao MTE, tem como finalidade assegurar a atualização pedagógica, adequação as exigências do mundo do trabalho e atendimento a legislação vigente da Aprendizagem.

De acordo com a referida Portaria, ao cadastrar um programa de aprendizagem, a entidade formadora deverá inserir na plataforma ([www.gov.br/ptbr/servicos/solicitar-novo-programa-de-aprendizagem-profissional](http://www.gov.br/ptbr/servicos/solicitar-novo-programa-de-aprendizagem-profissional)), a relação das disciplinas ou das competências profissionais a serem desenvolvidas no curso, incluídos ementa e carga horária; o plano do curso adequado aos princípios e diretrizes legais vigentes; o material didático e demais ferramentas de aprendizagem que serão utilizados no curso de aprendizagem, além de outros documentos institucionais.

Assim, segundo a entidade, o material didático do Programa foi elaborado em conformidade com a legislação pertinente e com a proposta pedagógica institucional, estruturando-se em disciplinas distribuídas nos módulos básico e específico. Cada disciplina explicita as competências a serem desenvolvidas e os respectivos conteúdos programáticos, fundamentados em referenciais teóricos alinhados aos objetivos do Programa.

A estrutura curricular dos Programas de Aprendizagem está organizada em dois módulos sequenciais: o Módulo Básico de 243 horas (correspondente a 48% do total da carga teórica) e o Módulo Específico de 257 horas (que diz respeito à 52% do total da carga teórica), totalizando 500 horas de atividades teóricas, conforme expresso no Quadro 11.

**Quadro 11.** Descrição da Estrutura Curricular – Distribuição da Carga Horária

Módulo Básico		Módulo Específico	
Disciplinas	CH	Disciplinas	CH
Mundo do Trabalho: desafios do século XXI	36	Organização e Gestão Empresarial	36
Desenvolvimento Pessoal: comunicação, conflitos e habilidades socioemocionais	36	Empreendedorismo para jovens e finanças	35
Saúde e Qualidade de vida: alimentação, drogadição e sexualidade	33	Tecnologia da Informação e internet das coisas	33
Cidadania e Letramento Digital	27	Comunicação Corporativa: assertividade sobre processos e procedimentos	33

Raciocínio Lógico-Matemático, Educação Financeira e Análise de Dados Estatísticos	27	Relações de Trabalho: o universo legal	33
Meio Ambiente: educação para o consumo e sustentabilidade	27	Processo de Produção, Serviços e Logística	33
Diversidade Cultural Brasileira e Relações Profissionais: ética, valores e comportamentos sociais	27	Atendimento ao Cliente: vendas, telemarketing e call center	27
Direitos Humanos, ECA e Segurança Pública: pensando sobre o Estado e a cidadania	30	Segurança do trabalho	27
<b>Total de Carga Horária</b>	<b>243</b>	<b>Total de Carga Horária</b>	<b>257</b>

Fonte: CEPROESC (2024).

De acordo com a Gerência Regional do Trabalho de Araraquara, de janeiro a julho de 2024, foram contratados 1.027 (53,4% da projeção anual de 1.925) jovens aprendizes pelas empresas de Araraquara e da microrregião. Nesse período apresentado, o CEPROESC foi a entidade responsável pela contratação junto as suas empresas parceiras de 200 aprendizes, isto é, quase 20% do total de 1.027.

## 5. ANÁLISE DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ (PJA) A PARTIR DAS PERCEPÇÕES DOS SUJEITOS

Conforme previamente informado, a segunda etapa da pesquisa consistiu na aplicação de questionários semiestruturados aos sujeitos sociais. Participaram como respondentes 4 gestores, 13 professores, 10 representantes de empresas parceiras e 58 jovens egressos.

Após a devolutiva dos questionários aplicados junto aos jovens egressos, implementadores (professores e gestores) e empresas parceiras do PJA realizado pelo CEPROESC, nos polos de Araraquara e Matão, os dados coletados foram organizados em quadros e tabelas, criados no programa Microsoft Word; e os gráficos provenientes dessas tabelas foram elaborados no programa Microsoft Excel.

No que tange ao segmento dos implementadores, optou-se por apresentar as respostas dos professores e dos gestores de forma separada.

### **Implementadores – Professores**

A análise dos resultados do questionário começa pelas respostas dos professores caracterizando-os. Para garantir o anonimato dos participantes da pesquisa, cada professor do Programa foi nomeado com a letra **P** e um número, de 1 a 13. Todos os professores (13 pessoas) assinaram o TCLE, concordando em participar da pesquisa.

O questionário foi estruturado com 12 perguntas, sendo 3 perguntas abertas e 9 perguntas fechadas. Nessa composição, as perguntas 1, 2 e 3 mapearam a formação acadêmica dos professores e a experiência em ministrar aulas no Programa. As demais perguntas foram direcionadas a avaliação do Programa Jovem Aprendiz, focando no conhecimento da Lei da Aprendizagem e do PJA, desafios encontrados na implementação, perspectivas, críticas e sugestões.

Em relação a formação acadêmica dos professores, constatou-se na pesquisa que 4 professores possuem Ensino Superior Completo, 8 com Pós-graduação Completa (não foi solicitado o tipo de Pós-graduação) e 1 com Pós-graduação Incompleta. Embora o Manual da Aprendizagem Profissional do MTE, na pergunta 69, estabeleça que o instrutor do Programa Jovem Aprendiz “deverá possuir nível superior, técnico ou médio com comprovada competência técnica referente ao saber operativo de atividades inerentes à respectiva formação profissional” (MTE, 2025), os dados apresentados pela pesquisa mostraram que 61,5% dos

professores possuem Pós-graduação e os demais ensino superior completo, apresentando formação acadêmica que atende e supera o que é exigido pela Lei.

Sobre a experiência em ministrar aulas para o Programa Jovem Aprendiz, 7 professores relataram que trabalham com o Programa a mais de 3 anos, 1 professor entre 1 e 2 anos de experiência e 5 informaram que estão a menos de 1 ano ministrando aulas. No que diz respeito a trabalhar com o Programa em outra instituição, 8 professores responderam terem trabalhado, enquanto 5 relataram que é a primeira experiência.

Os dados coletados expressam que 46,2% dos professores foram contratados nos últimos dois anos, o que representa um alto índice de rotatividade no quadro de professores da entidade. Para Mendonça (2025 p. 130), resultados como esses “podem sugerir níveis reduzidos de mobilidade interna, tendo à ausência de planos de carreira formais, um dos elementos cruciais”.

Além disso, 38,5% dos professores tiveram o primeiro contato com o Programa no CEPROESC e estão na entidade a menos de 1 ano. Embora possuam formação adequada para ministrar aulas, levanta-se a hipótese que a inexperiência somada a rotatividade de professores possa ocasionar um resultado negativo na formação dos aprendizes, ao gerar descontinuidade das práticas pedagógicas e desconexão dos jovens com os profissionais da entidade, e, no limite, com o próprio CEPROESC. Nesse sentido, é importante considerar que a relação que se constrói ao longo do tempo entre aprendizes e professores representa uma interação entre o ensinar e o aprender das atividades teóricas. Os vínculos estabelecidos com os jovens permitem ao professor conhecer suas histórias de vida, gostos, identidades, grupos os quais pertencem e suas realidades, levando ao fortalecimento de laços com os jovens, proporcionando uma relação de confiança, isto é, algo fundamental para a construção da credibilidade entre os sujeitos envolvidos (Almeida, 2012).

No que diz respeito a formação profissional e cidadã do aprendiz do PJA, os resultados apresentados foram positivos, ou seja, 61,5% dos professores responderam que estão totalmente satisfeitos e 38,5% disseram estar satisfeitos com ambas as formações. Embora os “professores novos” ainda não tenham vivenciado o fechamento de um ciclo do Programa, o avaliaram como satisfatório, o que gera a hipótese de que as respostas estão embasadas no conhecimento empírico dos professores mais velhos no Programa, concebidas pela vivência em sala de aula e repassada através de troca de informações entre os pares, como também, pela apresentação de resultados de pesquisas realizadas pela entidade junto aos aprendizes ao longo do Programa.

Em relação aos conhecimentos acerca da legislação do PJA e normativas do CEPROESC, 15,4% dos professores relataram insatisfação, o que sugere que existem lacunas

no processo de imersão e treinamento oferecido pela entidade a seus profissionais. A insuficiência de conhecimento sobre a legislação do Programa e acerca do funcionamento da entidade tende a comprometer o desenvolvimento das atividades teóricas, o que pode ocasionar prejuízos ao processo de formação dos jovens.

Sobre as metodologias e conteúdos a serem ministrados no Programa oferecido pelo CEPROESC, 46,2% dos professores consideraram totalmente satisfatório seus conhecimentos sobre o que e como desenvolver o proposto pelo Programa, enquanto 53,8% ponderaram como satisfatório. De acordo com Mendonça (2025, p. 136) “o instrutor de aprendizagem ocupa uma posição central no desenvolvimento profissional de jovens em processo de inserção no mercado de trabalho, ao atuar na condução de sua capacitação”. Sendo assim, propiciar treinamento contínuo aos professores para que sejam eliminadas as arestas, quanto as vertentes relacionadas ao PJA, poderá proporcionar um alicerce seguro ao sujeito responsável por colocar em prática o que está preconizado no papel.

Por fim, os professores entendem que o PJA cumpre seu papel na formação de aprendizes, ao fornecer os perfis demandados pelo mercado de trabalho, 30,8% dos respondentes consideram totalmente satisfatório, 61,5% entendem como satisfatório e 7,7% avaliam como neutro. Esse olhar dos professores permite pressupor que os jovens ao término do contrato de aprendiz tenham desenvolvido competências e habilidades propostas pelo Programa. Contudo, sobre o cumprimento do papel de formador, vale o apontamento de Mendonça (2025, p. 148) segundo o qual “a avaliação das competências profissionais adquiridas no programa deve considerar não apenas o aprendizado técnico, mas também as condições do mercado de trabalho e o suporte contínuo necessário para a progressão profissional dos jovens egressos”.

A avaliação do PJA, através da ótica dos professores, permite observar o quanto eles conhecem sobre as normativas do Programa e da entidade formadora, o que sabem dos conteúdos das atividades teóricas e de como eles estão sendo trabalhados, contribuindo para compreender como o CEPROESC tem realizado a formação profissional nos polos de Araraquara e Matão.

A Tabela 10 sintetiza os dados oriundos das respostas dos professores quanto a avaliação do Programa Jovem Aprendiz nos polos de Araraquara e Matão.

**Tabela 10.** Avaliação do Programa Jovem Aprendiz - Professores

Perguntas	Totalmente Satisfatório	Satisfatório	Neutro	Insatisfatório	Totalmente Insatisfatório	Não desejo declarar
-----------	-------------------------	--------------	--------	----------------	---------------------------	---------------------

Como você avalia o Programa Jovem aprendiz na formação profissional do jovem.	61,5%	38,5%				
Como você avalia o Programa Jovem aprendiz na formação cidadã do jovem.	61,5%	38,5%				
Como você avalia seus conhecimentos acerca da legislação do Programa Jovem Aprendiz e normativas do CEPROESC.	15,4%	69,2%		15,4%		
Como você avalia seus conhecimentos acerca do Programa Jovem Aprendiz (metodologia e conteúdos a serem ministrados)	46,2%	53,8%				
Como você avalia a formação dos jovens no Programa Jovem Aprendiz em relação aos perfis profissionais exigidos pelo mercado de trabalho.	30,8%	61,5%	7,7%			

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

Sobre os desafios encontrados no desenvolvimento das atividades teóricas do Programa, 92,3% dos participantes da pesquisa responderam que se deparam com algum tipo de desafio, enquanto 7,7% relataram não ter nenhum desafio. Já o respondente P10 optou por responder “Não desejo declarar”.

Dos respondentes, 55% relataram como principal desafio a falta de interesse e de comprometimento dos aprendizes com as atividades teóricas. Para Calazans *et.al* (2014, p. 12) “na percepção dos aprendizes, alguns conteúdos que são vistos na teoria não [são passíveis de ser colocados] [...] em prática, ou [eles] acreditam que não estão colocando em prática, mesmo que o façam de maneira inconsciente”. Sendo assim, o autor traz um elemento do desinteresse mencionado, porém, é necessário analisar outras possibilidades que atestam esse comportamento dos aprendizes.

É necessário esclarecer que os cursos aprovados do PJA do CEPROESC passaram pelo crivo do MTE, dessa forma, os conteúdos, metodologia, sistema de avaliação, cargas horárias, objetivos desses cursos buscaram atender as normativas estabelecidas por esse órgão governamental.

Sobre as demais respostas, os participantes relataram sobre a necessidade de desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras, que atendam as perspectivas de aprendizagem dessa geração; o uso de linguagens assertivas e dinâmicas direcionadas a esse público; a carga tripla de atividades sobrecarregando o sujeito e afetando seu desempenho em sala de aula, e a resistência em aprender a manusear às ferramentas computacionais utilizadas pelas organizações. O Quadro 12 apresenta os desafios relatados pelos professores, na íntegra.

**Quadro 12.** Desafios no desenvolvimento das atividades teóricas, segundo os professores

<b>Professores</b>	<b>Respostas*</b>
<b>P1</b>	Conciliação entre trabalho, estudo e vida pessoal, muitos Jovens Aprendizes enfrentam uma rotina pesada: escola regular, trabalho e curso teórico, isso gera cansaço físico e mental, afetando o desempenho.
<b>P2</b>	As dificuldades na minha área (informática) ficam no aspecto que hoje os aprendizes pertencem a uma geração de celulares. E nas empresas o domínio das tecnologias são de competência de computadores. Então é um desafio mostrar e ensinar as ferramentas de office, configurações, Canva entre outras pelo computador. Contudo, ressaltar ser um desafio, mas é superado com pouco tempo de contato com o computador.
<b>P3</b>	Ser professor no Programa Jovem Aprendiz nas atividades teóricas exige não apenas conhecimento do conteúdo, mas também muita criatividade, empatia e adaptabilidade para transformar a sala de aula em um ambiente estimulante e relevante para a formação profissional e pessoal desses jovens.
<b>P4</b>	Fazer que os jovens percebam a importância de se prepararem para o mercado de trabalho.
<b>P5</b>	Despertar o interesse da juventude.
<b>P6</b>	Engajar os jovens, que questionam muito e exigem uma linguagem próxima da realidade deles
<b>P7</b>	Heterogeneidade do nível educacional; dificuldades de concentração e disciplina; carências socioeconômicas; baixo repertório cultural e letramento; resistência a conteúdos formativos obrigatórios.
<b>P8</b>	Fazer com que o aprendiz se interesse pelas temáticas desenvolvidas. Fazer com que o aprendiz assimile que as aulas são uma continuidade do trabalho, por tanto, merecerem igual respeito dada a sua importância. A geração atual tem todas as informações na palma da mão, o desafio de educador fazer sempre um elo desta velocidade com o conteúdo a ser ministrado.
<b>P9</b>	Mesmo procurando transmitir informações de maneira assertiva e lúdica, encontro dificuldade para atrair atenção para assuntos relevantes na área de gestão empresarial, visto que percebo a falta de comprometimento e disciplina da maioria dos jovens, além da distração causada pelo celular.
<b>P10</b>	Não desejo declarar.
<b>P11</b>	Salas heterogêneas e com níveis discrepantes de interesse e engajamento.
<b>P12</b>	Os jovens de hoje, tem uma grande dificuldade em trabalhar em equipe e desenvolver habilidades comportamentais.

<b>P13</b>	São desafios da vontade de se desenvolver de forma totalitária como o curso oferece.
------------	--

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Sobre as críticas ao Programa Jovem Aprendiz, os professores P1, P2, P6, P11 e P12 optaram por não responder. Dos participantes que responderam, 8 pessoas, 50% realizaram críticas às empresas parceiras da entidade, relatando baixa seriedade no desenvolvimento do Programa, atribuições limitadas ou repetitivas no desenvolvimento das atividades práticas, locação de aprendizes em atividades que não “geram aprendizados”.

Esses relatos sugerem que algumas empresas têm uma interpretação distorcida sobre a implantação e desenvolvimento do PJA, corrobora com essa hipótese o apontamento de Silva e Oliveira (2025, p. 465), segundo o qual “muitos empregadores ainda enxergam os jovens aprendizes como uma força de trabalho temporária, o que compromete o objetivo de formação e desenvolvimento profissional”. Os demais respondentes apontam a necessidade de uma revisão da estrutura do Programa e da legislação pertinente a essa política pública, o Quadro 13 sintetiza as respostas dos professores sobre as críticas do PJA.

### **Quadro 13.** Críticas em relação ao Programa Jovem Aprendiz, segundo os professores

<b>Professores</b>	<b>Respostas*</b>
<b>P3</b>	Falta de Conexão Real: Em algumas situações, a teoria ensinada nas instituições formadoras não se alinha perfeitamente com a realidade e as necessidades práticas do dia a dia da empresa. Isso pode levar o aprendiz a questionar a relevância do que está aprendendo em sala de aula para sua atuação profissional. Atribuições Limitadas nas Empresas: Por vezes, os aprendizes recebem tarefas muito básicas ou repetitivas nas empresas, que não estimulam o desenvolvimento pleno das competências teóricas adquiridas, gerando frustração e subaproveitamento do seu potencial.
<b>P4</b>	Sim...mais valorização com relação aos salários dos jovens.
<b>P5</b>	Não tenho críticas claras, mas às vezes sinto que o tempo é curto para aprofundar os temas teóricos com os alunos da forma como gostaria.
<b>P7</b>	Toda empresa tem que obedecer a legislação e preencher as vagas de aprendizes, isto é fato, mas dependendo do ramo da empresa, teria que ser proibido vagas em atividades que não sugiram um aprendizado para ocupar vagas no mercado de trabalho. Por exemplo, no CEPROESC há empresa do ramo de limpeza, os aprendizes contratados se sentem desmotivados ao ouvirem em sala relatos dos colegas que exercem funções administrativas.
<b>P8</b>	Normalmente, surge um desarranjo no entendimento da essência do Programa Jovem Aprendiz - que tem vínculo de emprego com uma instituição, versus a realidade desse jovem acreditar que é "apenas um aluno", causando uma distorção no papel essencial do Programa, que remete a oportunidade de inserção no mercado de trabalho e o contínuo aprimoramento para preparação das etapas que virão.

<b>P9</b>	Selecionar melhor os aprendizes para o perfil esperado
<b>P10</b>	Acredito que direcionar com mais objetividade os conteúdos a serem abordados pelas disciplinas seria proveitoso.
<b>P13</b>	Acredito que maior seriedade das empresas nas cobranças, bem como ocorre nas empresas de grande porte faria da aprendizagem mais séria para os jovens aprendizes.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Sobre as sugestões de melhoria do Programa Jovem Aprendiz, dois professores (P 10 e P12) optaram por não responder, os demais respondentes tiveram olhares diferentes sobre o questionado. As respostas abordaram duas frentes, a primeira, sobre o papel da entidade em relação ao Programa desenvolvido e, a segunda, a respeito da reestruturação das práticas pedagógicas estabelecidas. Essas abordagens sinalizam para a hipótese de como o CEPROESC tem implementado o PJA, trazendo indagações se essas percepções são as mesmas dos outros sujeitos sociais abordados na pesquisa. A segunda frente direciona para mudanças de estrutura do PJA, como também envolve uma avaliação dessa política pública. O Quadro 14 apresenta as sugestões de melhoria propostas pelos professores.

**Quadro 14.** Sugestões de melhoria para o PJA, segundo os professores

<b>Professores</b>	<b>Respostas*</b>
<b>P1</b>	Capacitar e Qualificar mais seus Instrutores.
<b>P2</b>	O programa aborda de forma sistemática o que o aprendiz precisa. Não vejo, por hora, o que poderia acrescentar, uma vez que dentro da minha área de informática eu abordo todas as necessidades empresariais e além, trabalho com mais ferramentas atuais como IA para complementar e fazer a diferença.
<b>P3</b>	Fortalecimento da Integração Teoria - Prática Projetos Integradores: Implementar mais projetos que exijam que os aprendizes apliquem o conhecimento teórico adquirido nas aulas em situações práticas da empresa. Isso pode ser feito em grupos, incentivando a colaboração. Participação de Profissionais da Empresa: Convidar profissionais das empresas parceiras para dar palestras, workshops ou participar de discussões em sala de aula, compartilhando suas experiências e conectando diretamente a teoria à realidade do trabalho. Seminários de Casos Práticos: Regularmente promover discussões sobre "cases" reais que ocorreram nas empresas, permitindo que os aprendizes analisem e proponham soluções, aplicando os conceitos teóricos.
<b>P4</b>	Sim, mais horas teóricas, mais flexibilidade de dias e de turnos para os jovens terem as aulas teóricas.
<b>P5</b>	Garantir cada vez mais que seja um espaço de aprendizagem teórica, prática e cidadã.
<b>P6</b>	Sim. Incluir mais metodologias ativas, trazer temas atuais e promover mais diálogo entre teoria e prática para aproximar o conteúdo da realidade dos alunos.

<b>P7</b>	Apenas com relação à avaliação da política pública, com finalidade de aperfeiçoamento frente à nova realidade social, econômica, cultural e política do Brasil.
<b>P8</b>	Dada a necessidade do conhecimento de informática e o público atendido pelo CEPROESC, o aumento das atividades que aumentem o conhecimento do aprendiz no pacote office, que é exigido no mercado do trabalho. Palestras, workshop, rodas de conversa com profissionais ou empresas que aumentem a network do aprendiz visando futuras vagas.
<b>P9</b>	Visto que o Programa é um aprimoramento e extensão das rotinas trabalhistas desenvolvidas na empresa, acredito ser coerente e pertinente a implementação da responsabilidade no cotidiano empresarial nas salas de treinamentos do Programa visando melhorias na obtenção de resultados.
<b>P11</b>	Continuar a incluir palestras e rodas de conversa com líderes que iniciaram suas carreiras através do Programa, com o objetivo de estimular os jovens.
<b>P13</b>	Maior autonomia de cobrança com devolutivas da empresa na formação integral do programa com o jovem.

**Fonte:** Elaboração própria (2025)

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

### **Implementadores – Gestores**

O questionário para os gestores foi estruturado com 16 perguntas, sendo 11 perguntas abertas e 5 perguntas fechadas. Nessa composição, as perguntas 1, 2 e 3 mapearam a formação acadêmica dos gestores, o cargo que ocupam e o tempo em que trabalham no CEPROESC. Já as questões 4, 5 e 6 elucidaram sobre processo que a entidade realiza na captação de candidatos ao PJA, papel dos gestores e a relação com as entidades parceiras na implantação do Programa. As demais perguntas foram direcionadas a avaliação do Programa Jovem Aprendiz, focando no conhecimento da Lei da Aprendizagem e do PJA, desafios encontrados na implementação, perspectivas, críticas e sugestões.

Para garantir o anonimato, os gestores foram nomeados com a letra **G** e um número, de 1 a 4. Todos os gestores convidados assinaram o TCLE, concordando com sua participação na pesquisa.

De acordo com a portaria MTE nº 3.972, de 21 de dezembro de 2023, no capítulo II, seção III, as entidades formadoras que desejem realizar cursos de aprendizagem na modalidade presencial deverão manter no quadro de pessoal: 1 instrutor, adequado ao conteúdo pedagógico, para cada turma de até 50 aprendizes matriculados, 1 coordenador pedagógico, com formação superior na área de educação ou área correlata, e 1 psicólogo e/ou assistente social.

Sendo assim, o CEPROESC atende as exigências da Lei, mantendo no quadro de pessoal 13 professores e 4 gestores (1 coordenador pedagógico, 1 assistente social, 1 psicólogo no

departamento de Recursos Humanos e 1 vice-presidente que ocupa também o cargo de gestor de projetos). Dessa forma, argumenta-se que

[...] a entidade qualificada responsável mantenha em sua estrutura profissionais capacitados para lidar com tais demandas, como psicólogos e assistentes sociais, a fim de que haja acompanhamento sistemático de aprendizes, de forma individual ou em grupos para auxiliá-los na superação de problemas de cunho emocional e também promover descobertas vocacionais (Abdala, 2023, p. 104).

Em relação ao grau de instrução, todos os gestores sinalizaram que possuem pós-graduação completa e sobre o tempo em que trabalham no CEPROESC, os Gestores 1 e 2 estão à frente do Programa há um tempo, o que sugere que tenham conhecimento sobre a legislação do PJA e seu processo de implementação. Os Gestores 3 e 4 são relativamente novos na entidade, porém, considerando as respostas apresentadas eles parecem ter conhecimento sobre o processo que o candidato a aprendizagem tem que percorrer para se cadastrar para uma vaga via PJA no CEPROESC. Também parecem ter conhecimento acerca do seu papel no acompanhamento do aprendiz e no processo de implementação do Programa junto as empresas parceiras. Ter um corpo de gestores capacitados, que conheçam como deve ser e como ocorre a implementação do PJA, é de suma importância para o sucesso dessa política pública.

O Quadro 15 apresenta os dados oriundos das respostas dos gestores.

**Quadro 15.** Informações pessoais e do trabalho - Gestores

Gestores*				
Perguntas	G1	G 2	G 3	G 4
Grau de instrução	Pós-graduação	Pós-graduação	Pós-graduação	Pós-graduação
Cargo	Gerente de Projeto	Assistente Social	Psicólogo/Gestão de RH	Coordenador Pedagógico
Tempo de trabalho no CEPROESC	14 anos	6 anos	1 ano e 4 meses	1 ano
Quais os caminhos para o jovem que deseja pleitear uma vaga no Programa de Aprendizagem do CEPROESC?	Estar cursando o ensino fundamental, ter de 14 a 22 anos, ter reservado 06h/dia para cumprimento das horas contratuais, entrar no site do CEPROESC e	Se cadastrar no site <a href="http://www.ceproesc.com.br">www.ceproesc.com.br</a>	Primeiramente ter entre 14 e 22 anos. Fazer cadastro no site do CEPROESC (banco de talentos) e aguardar contato para participar dos processos seletivos.	Realizar a inscrição via link de cadastro no site do CEPROESC ou contato direto com a área de Recrutamento e Seleção e/ou Coordenação Pedagógica do CEPROESC.

	preencher seu cadastro ou vir até a sede e fazer no local. Desejar ser um aprendiz para adquirir conhecimentos sobre o mundo do trabalho e suas competências de saberes.			
Qual o seu papel no acompanhamento do aprendiz no Programa de Aprendizagem do CEPROESC?	Fazer com ele receba um Programa pertinente e alinhado com os desafios econômicos microrregional em uma interface que seja do interesse do jovem aprendiz, da empresa e da comunidade local.	Colaborar no desenvolvimento do jovem no mercado de trabalho e também orientá-lo na garantia de seus direitos.	Sou responsável pela “porta de entrada”, fazendo recrutamento e seleção e alinhamento do candidato para entrevista na empresa.	Desde o início até o término no contrato do jovem aprendiz, incluindo acompanhamento e suporte durante as atividades teóricas (aprendizagem) e práticas (atividades na empresa). Também suporte junto às empresas no acompanhamento das avaliações de desempenho dos aprendizes, feedbacks, controle e gestão de presenças e ausências. Auxílio para qualquer dificuldade em ambiente de trabalho, ajudando os aprendizes no seu desenvolvimento pessoal e profissional. Coordenação dos trabalhos junto aos professores, projetos e rotinas da aprendizagem.
Como é realizado o processo de implementação do Programa Jovem Aprendiz junto as empresas parceiras?	É feito em parceria com RH, mapeando as vagas das cotas, setores adequados e lideranças capazes de desenvolver o jovem aprendiz em conformidade com o programa.	Através de contatos/ busca ativa da gerência e demanda espontânea.	A empresa manifesta interesse na contratação de jovens aprendizes, elaboramos um convênio entre empresa e CEPROESC e então é feita a abertura do processo seletivo. O	Através do contato direto ou indireto junto às empresas, atendendo às demandas conforme Legislação do Jovem Aprendiz, direcionando e apresentando o programa de aprendizagem e seus cronogramas de atividades. Através também do suporte à

			<p>CEPROESC faz a pré-seleção e encaminha para o processo final decidido pela empresa.</p>	<p>gerência administrativa e projetos do CEPROESC e demais setores de interface (administrativos e recrutamento). Após firmado o contrato pela área administrativa e jurídicas das empresas, o processo seletivo é realizado, atendendo às necessidades do perfil da empresa e número de aprendizes. Os contratos são iniciados e conforme cronograma de aula e calendários, obedecendo à carga horária da aprendizagem e atividades práticas da empresa (conforme Legislação vigente do Jovem Aprendiz), as atividades e demandas são iniciadas. O aprendiz passa por período de integração, tanto no CEPROESC, quanto na empresa e inicia sua jornada.</p>
--	--	--	--	--

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Sobre como avaliam o PJA em relação a formação profissional e cidadã fornecida, sobre a formação estar de acordo com os perfis exigidos pelo mercado e acerca de seu conhecimento da legislação, metodologia e conteúdo dos cursos, as respostas dos gestores se concentraram como totalmente satisfatória e satisfatória. As respostas obtidas sugerem que o processo de implementação e gestão condiz com o estabelecido pela Lei. Contudo, vale considerar os apontamentos de Araújo *et al.* (2020), segundo os quais a avaliação de um Programa inicia-se pelo conhecimento de suas premissas, tendo claro a objetividade e imparcialidade, mensurando a eficácia, comparando o previsto e o realizado, fornecendo subsídios para o desenvolvimento e melhoria da gestão.

Quanto a atuação do MTE no PJA, 25% dos respondentes sinalizaram como satisfatória e 75% a consideraram neutra. Tal resultado é preocupante, pois o MTE ocupa um papel central na implementação e desenvolvimento do PJA, agindo como regulamentador da legislação, estabelecendo diretrizes e fiscalizando empresas e entidades para o cumprimento do preconizado. Dessa forma, levanta-se a hipótese que a Superintendência Regional do Trabalho (SRTE) local precisa rever seu papel ou os respondentes necessitam, de fato, conhecer a abrangência do trabalho desse órgão governamental. A Tabela 11 ilustra a avaliação dos gestores sobre PJA.

**Tabela 11.** Avaliação do Programa Jovem Aprendiz – Gestores

Perguntas	Totalmente Satisfatório	Satisfatório	Neutro	Insatisfatório	Totalmente Insatisfatório	Não desejo declarar
Como você avalia o Programa Jovem aprendiz na formação profissional e cidadã do jovem?	75%	25%				
Como você avalia seus conhecimentos acerca do Programa Jovem Aprendiz (legislação, documentos, metodologia, conteúdos a serem ministrados)?	25%	75%				
Como você avalia a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego no Programa Jovem aprendiz?		25%	75%			
Como você avalia a formação dos jovens no Programa Jovem Aprendiz em relação aos perfis profissionais exigidos pelo mercado de trabalho?	25%	75%				

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Em relação a análise do PJA, na visão dos gestores, foram feitas 5 perguntas envolvendo os desafios de implementação, melhorias no Programa, a importância das empresas terem aprendizes, críticas e, por último, as ações realizadas pelo CEPROESC na recolocação do egresso no mercado de trabalho.

No entendimento dos gestores, ao atender a determinação do MTE sobre as cotas estipuladas, as empresas realizam seu papel de responsabilidade social, além da possibilidade de formação e desenvolvimento de jovens profissionais. No que tange a tal papel é preciso esclarecer que se trata de uma ferramenta no combate do trabalho infantil e da informalidade, auxiliando na geração de renda, continuidade dos estudos, fortalecimento de vínculos familiares e comunitários, inserção formal no mercado de trabalho, e no esclarecimento acerca dos direitos trabalhistas.

Em relação ao desenvolvimento de profissionais, entendem que o PJA é uma janela de oportunidades, permitindo a empresa formar um profissional de acordo com a sua cultura organizacional, trazendo dinamismo para as atividades laborais realizadas. No caso de o jovem não ser efetivado, o PJA tem funcionado como um instrumento para que ele possa competir na busca de um novo emprego, contribuindo com a formação de profissionais qualificados disponíveis. Nesse sentido, a empresa

[...] que emprega o adolescente ou o jovem aprendiz também obtém vantagens econômicas com a contratação, ao receber em contraprestação o trabalho deles, os quais estarão se profissionalizando e contribuindo para o desenvolvimento e a inovação do negócio, de modo que não se trata de ato meramente filantrópico ou assistencial mas sim de investimento para a própria atividade empresarial e também para a sociedade (Abdala, 2023, p. 108).

Sobre os desafios da implementação, foram relatadas situações envolvendo as empresas e os jovens, isentando a entidade formadora. Enquanto para as empresas foi citado o maior entendimento do Programa e do público jovem atendido para que estas criem mecanismos de gestão adequados para sua implementação. Para os jovens, foi feita uma menção do baixo grau de escolaridade e suas implicações no desenvolvimento do processo. Por outro lado, quando questionados sobre críticas ao PJA, os Gestores 2 e 3 responderam “Não desejo declarar”, o Gestor 4 não sinalizou nenhuma crítica, enquanto o Gestor 1 enfatizou a necessidade de melhoria da fiscalização do MTE, no sentido de coibir quaisquer ilegalidades envolvendo a implementação do Programa.

Do ponto de vista da maioria dos gestores, o CEPROESC realiza ações para a recolocação do egresso no mercado de trabalho. O G2 optou por escrever “Não desejo declarar”, enquanto os demais salientaram que a entidade, através de um Programa de Empregabilidade Institucional, realiza alinhamento de currículo, auxílio no cadastro em plataforma de emprego, divulgação de vagas das empresas locais e regionais, suporte na orientação profissional realizada por psicólogo e assistente social e encaminhamento de currículos, quando permitido

pelo jovem, e de acordo com a LGPD, para empresas parceiras solicitantes de indicações de profissionais.

Sobre melhorias no PJA, o G3 optou em responder “Não desejo declarar”, enquanto os demais gestores relataram mudança na legislação quanto a obrigação da cota de aprendizagem para as pequenas empresas, benefícios e salários como o aumento da carga horária de atividades teóricas para 40% do total. Esta sugestão de melhoria vai ao encontro com o preconizado no Manual de Aprendizagem Profissional do MTE, que já estabelece que a composição da carga horária teórica do PJA seja de 20% da carga horária total do curso – ou 400 horas, o que for maior – chegando no máximo em 50%. Já a sugestão acerca da necessidade de fiscalização constante do MTE corrobora com o posicionamento dos gestores que consideram a atuação desse órgão governamental no PJA como neutra.

Outros pontos também foram mencionados pelos gestores como a disponibilidade de investimentos constantes na formação de educadores e profissionais envolvidos, treinamentos para os responsáveis do Programa nas empresas e a criação de um banco de egressos. Outro ponto a ser considerado é se a entidade formadora em questão tem capacidade para estabelecer parcerias entre os sujeitos sociais envolvidos e os órgãos responsáveis pelo PJA.

O Quadro 16 apresenta as respostas da análise dos gestores sobre o Programa Jovem Aprendiz.

**Quadro 16.** Análise do Programa Jovem Aprendiz - Gestores

Perguntas	Gestores*			
	G1	G 2	G 3	G 4
Considerando que existem desafios na implementação do Programa Jovem Aprendiz, quais são eles?	As empresas, por meio de seus colaboradores, precisam ampliar o entendimento de que se refere - incluir/inclusão; ter processo de seleção mais adequado e inspirador; lideranças mais sensibilizadas com os desafios de ser um adolescente/jovem hoje; percepção da vulnerabilidade familiar existente/ definir o que compõe uma quota social de vínculo empregatício na empresa e seus desdobramentos; ter	Baixo grau de escolaridade, baixo grau de comunicação, baixo nível de comprometimento do jovem em geral.	Empresa estar alinhada com os objetivos do programa; Empresa cumprir exatamente o que consta nos contratos de cada jovem; Candidatos que realmente têm interesse em participar do programa.	- Sensibilização das empresas em atuar diretamente no desenvolvimento do aprendiz, junto à instituição formadora, entendendo que o cumprimento da legislação vai além do fator mão-de-obra. - Organização e entendimento dos jovens aprendizes e famílias (quando trata-se de menor de idade) no cumprimento do contrato de trabalho.

	<p>equipe sistêmica, sendo: assistente social/liderança/educadores/ psicólogos e outros acompanhando o desenvolvimento do aprendiz; aceitar os traços comportamentais do público juvenil de hoje e buscar formas de equilíbrio entre as gerações para as boas práticas de convivência; valorização do jovem trabalhador; valorização da Educação.</p>			<p>- Necessidade de treinamento junto aos gestores das empresas para entendimento correto da legislação e no que ela diferencia da CLT, no que diz respeito à carga horária, direitos e deveres do jovem aprendiz. - Necessidade de maior divulgação e esclarecimentos por parte dos órgãos competentes.</p>
<p>Considerando que existem estímulo ou encaminhamento por parte do CEPROESC, quais são eles?</p>	<p>Envio de currículos para os RHs das empresas parceiras para às vagas efetivas abertas; oferta de estágio para os que estão estudando.</p>	<p>Não desejo declarar.</p>	<p>Orientação para inserção no mercado, alinhamento de currículo e perfil através do programa de empregabilidade.</p>	<p>- Realizamos treinamento e alinhamento das expectativas dos jovens aprendizes, bem como esclarecimento de dúvidas para busca estratégica de vagas efetivas. - Auxiliamos os jovens com organização dos seus currículos e cadastros em plataformas profissionais, como LinkedIn. - Divulgamos para os jovens vagas relacionadas às empresas parceiras e mercado de trabalho em geral. - Gerência, coordenação, assistência social e psicóloga, além dos professores, trabalham em sintonia no suporte de todos os jovens.</p>
<p>No seu entendimento, é importante ter jovens aprendizes nas empresas? Se</p>	<p>Sim. Combate ao trabalho infantil; combate à informalidade de trabalhadores jovens; inspirar e</p>	<p>Sim muito, para familiarizar no mundo corporativo na juventude.</p>	<p>Sim, de extrema importância. Primeiro para os jovens terem oportunidades para ingressar no</p>	<p>Sim. Muito importante. - A empresa tem a oportunidade de treinar e desenvolver o</p>

<p>sim, quais as razões?</p>	<p>desenvolver adolescentes/jovens para prática de diferentes ofícios; geração de renda; continuidade aos estudos; fortalecimento de vínculos familiares e comunitários.</p>		<p>seu primeiro empresa e se desenvolver e segundo para as empresas terem perfis “sem vícios” onde possa formar seu próprio colaborador.</p>	<p>jovem conforme perfil da empresa, trabalhando suas habilidades conforme a cultura organizacional desejada, além de contribuir para a formação pessoal e profissional dos jovens.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- A conexão e troca de experiência entre gerações é de extrema importância também, pois traz dinamismo e criatividade para processos.</li> <li>- Mesmo que o aprendiz não ficar na empresa, a empresa contribui para um mercado de trabalho mais especializado e treinado, otimizando outros processos e contribuindo para a evolução do mercado de trabalho como um todo.</li> <li>- A empresa contribui diretamente para minimizar ou extinguir o trabalho infantil no Brasil, colaborando com o sustento de muitas famílias.</li> </ul>
<p>Você tem sugestões de melhoria para o Programa de Aprendizagem? Se sim, quais são elas?</p>	<p>Incluir cota para as pequenas empresas; incluir benefícios obrigatórios além dos salários; jornada de horas no curso de formação sendo no mínimo 40%.</p>	<p>Como tudo deveria ter em banco próprio de talentos de jovens que concluem contratos.</p>	<p>Não desejo declarar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Investimento constante na capacitação dos educadores e profissionais envolvidos.</li> <li>- Possibilidade de mais treinamentos para as empresas, aumentando a rede parceira.</li> <li>- Sensibilização e divulgação</li> </ul>

				constante dos órgãos competentes envolvidos. - Fiscalização constante nas empresas, garantindo o cumprimento da legislação do jovem aprendiz.
Você tem críticas em relação ao Programa de Aprendizagem? Se sim, quais são elas?	O Ministério do Trabalho além de fiscalizar o preenchimento das cotas obrigatórias, deveria aferir o aproveitamento progressivo da aprendizagem no plano das atividades práticas desenvolvido dentro da empresa. Buscando evitar com isso a precarização e a contratação de mão de obra barata por parte de algumas empresas que negligenciam o processo de desenvolvimento dos aprendizes.	Não desejo declarar.	Não desejo declarar.	Nenhuma crítica. Acredito 100% no valor da Legislação e no trabalho realizado! Tenho muito orgulho em fazer parte desse trabalho transformador, contribuindo com o desenvolvimento de pessoas.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

## Empresas Parceiras

O questionário das empresas parceiras do PJA ofertado pelo CEPROESC foi elaborado com 30 perguntas, sendo 6 pertencentes a um conjunto intitulado “Sobre você e a empresa que trabalha”, visando coletar informações do respondente como o setor/seção que trabalha e há quanto tempo atua na empresa. O segundo conjunto de perguntas, 24 no total, intitulado “Sobre o Programa Jovem Aprendiz” visou entender a percepção do respondente sobre a implementação do Programa na empresa, olhando para os benefícios, as dificuldades, críticas e melhorias. Conforme já informado, o CEPROESC encaminhou e-mail para as 56 empresas da amostra convidando-as a participar da pesquisa, contudo, somente 10 atenderam ao convite, sendo 5 vinculadas ao Polo de Araraquara e 5 ao Polo de Matão.

Para garantir o anonimato, a exemplo do que foi feito com os questionários dos implementadores (professores e gestores), as empresas foram nomeadas com a letra E e um número, de 1 a 10. As respostas foram tabuladas conforme é possível observar na Quadro 17.

**Quadro 17.** Sobre você e a empresa que trabalha nos municípios de Araraquara e Matão

Perguntas	Empresas Parceiras									
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10
Setor que trabalha na empresa	Não desejo declarar	Recursos Humanos	Gerência	Recursos Humanos	Gerência	Gerência Geral	Recursos Humanos	Gerência De Vendas	Gerência Recursos Humanos	Recursos Humanos
Tempo que trabalha na empresa	Não desejo declarar	7 anos	17 anos	14 anos	15 anos	9 anos	13 anos	12 anos	16 anos	14 anos
Empresa – setor onde atua	Comércio	Indústria	Indústria	Comércio	Comércio	Serviços	Comércio	Comércio	Indústria	Comércio
Porte da empresa	Médio	Grande	Médio	Pequeno	Médio	Grande	Grande	Médio	Médio	Grande
Polo	Matão	Matão	Matão	Matão	Araraquara	Araraquara	Araraquara	Araraquara	Matão	Araraquara
Tempo de parceria / CEPROESC	Não desejo declarar	4	6 anos	5 anos	Deixou em branco	13 anos	9 anos	7 anos	4 anos	3 anos
Nº de aprendizes	3	24	3	8	2	2	1	2	1	3
Nº de aprendizes efetivados na empresa no período de 2021 a 2023	Nenhum	8	6	4	Nenhum	5	1	4	2	Nenhum

Fonte: Elaboração própria (2025).

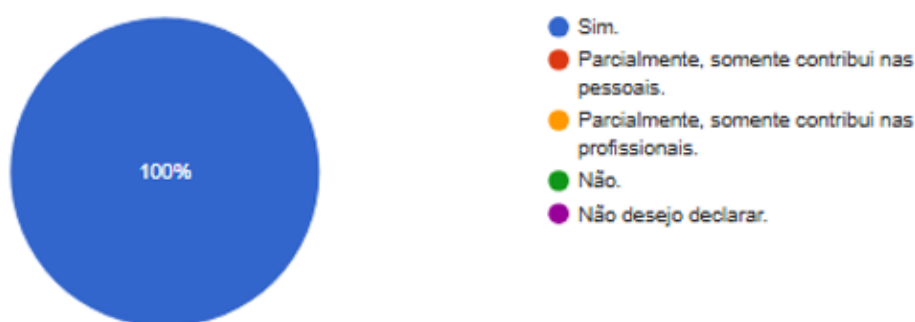
Analisando as respostas das empresas, alguns pontos chamaram a atenção enquanto a E3 e E9 são indústrias de médio porte e apresentam 3 e 1 aprendizes, respectivamente, a E4, embora seja um comércio de pequeno porte, conta com 8 aprendizes. Isso levanta a hipótese de que as indústrias não estão com suas cotas preenchidas ou as distribuíram com outras entidades implementadoras. Sobre a E4, pode ter havido a contratação máxima da cota, o que corresponde a 15% dos funcionários que servem de base de cálculo. Dos 30 aprendizes contratados entre 2021 e 2023, o setor industrial se manteve em primeiro lugar com 16 contratações, seguido pelo de comércio com 9 e o de serviços com 5 contratações.

Embora exista um percentual mínimo de contratação de aprendizes, é um dever constitucional para toda atividade empresarial de médio e grande porte cumprir com sua função social, desta forma, para que isso se realize e colabore para o desenvolvimento econômico, as empresas deveriam contratar aprendizes com números superiores ao estabelecido pela cota, assegurando a correta execução do Programa, seja nas atividades práticas e teóricas (Abdala, 2023).

O conjunto de perguntas “Sobre o Programa Jovem Aprendiz”, inicia-se com a opinião dos respondentes sobre a contribuição do PJA do CEPROESC na formação de competências pessoais e profissionais dos aprendizes. Conforme apresentado no Gráfico 1, todos os respondentes consideram que “sim”, que o Programa contribui.

**Gráfico 1.** PJA do CEPROESC e a contribuição na formação de competências pessoais e profissionais dos aprendizes

10 respostas



Fonte: Elaboração própria (2025).

Conforme expresso no Gráfico 2, quando os representantes das empresas foram indagados sobre o PJA enquanto formador de futuros profissionais qualificados, em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório e 5 totalmente satisfatório, as opções “totalmente satisfatório” e “satisfatório” representaram 80% das respostas; e as opções “totalmente insatisfatório” e “insatisfatório” expressaram 20% das respostas. Este percentual de insatisfação representa um sinal de alerta para a entidade implementadora, isto é, para o CEPROESC.

**Gráfico 2.** PJA enquanto formador de futuros profissionais qualificados.



aprendizes pode ocasionar a demissão de outros funcionários?											
A necessidade de cumprir cotas de aprendizes é fundamental para sua contratação por parte da empresa na qual trabalha?	Não Desejo declarar.	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Não	Não	Não desejo declarar.	Não	
Você conhece sobre as normas de funcionamento do Programa de Aprendizagem oferecido pelo CEPROESC?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não desejo declarar.	Sim	
Você percebe dificuldades na maneira como é implantado o Programa Jovem Aprendiz na empresa na qual trabalha?	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Sim	Sim	
A empresa na qual trabalha possui estrutura de Recursos Humanos e/ou Departamento Pessoal?	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Não desejo declarar.	Sim	
A não ruptura do contrato do jovem aprendiz, prescrito pela legislação, funciona como um obstáculo para a inserção na contratação do aprendiz antes do término do contrato?	Não	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não	Sim	Não	Não desejo declarar.	

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

Sobre as dificuldades no desenvolvimento das atividades práticas no ambiente de trabalho, apenas E7 sinalizou não desejar declarar, os demais respondentes afirmaram não possuir dificuldades. Quando questionados sobre o conhecimento das normas do PJA ofertado pelo CEPROESC, repetiu-se o cenário anterior, isto é, E7 optou pela alternativa “Não desejo declarar”, enquanto os demais responderam que conhecem. Já, as respostas da questão sobre dificuldades na maneira como é implantado o PJA na empresa que trabalha, 8 respondentes disseram que não possuem, enquanto E9 respondeu que sim, deixando “Em branco” sua justificativa. A E10 também apontou que existe, tendo como argumento “A dificuldade está em conseguir o Jovem Aprendiz... principalmente do sexo masculino”.

Diferentemente do que foi apontado por tais empresas, na visão de Máximo (2012), o PJA é uma política pública onerosa, isto é, não é lucrativa para as empresas e os principais

problemas estão centrados nas relações com as instituições formadoras, com os cursos ofertados por elas, obrigatoriedade do programa e acompanhamento dos aprendizes. A visão do autor se apoia no fato do PJA expressar uma obrigação estabelecida por lei, contudo, parece desconsiderar que os encargos sociais dos jovens do PJA são menores do que os de outros funcionários. É fato que o PJA aponta para necessidade de adequações para receber os aprendizes nas rotinas de trabalho, as quais envolvem escolha e alocação de tutores para acompanhar e instruir os jovens nas atividades laborais. Além disso, a interpretação que o aprendiz é “custo” e não “investimento” se expressa nos baixos índices de retenção dos jovens após o término de seus contratos.

Sobre o principal benefício para a empresa na contratação de aprendizes, 9 empresas se posicionaram e uma, a E9, preferiu não se manifestar. As respostas apontaram a formação e o desenvolvimento profissional dos aprendizes e as contribuições que eles trazem para as empresas. Esse olhar vem ao encontro do que o Manual de Aprendizagem Profissional do MTE traz em sua introdução, apontando que a Aprendizagem “cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho”. Ainda sobre a contratação de aprendizes, as empresas E2, E3, E5, E6 e E8 informaram que o procedimento é realizado pelo setor de Recursos Humanos, enquanto as demais empresas optaram por responder “Não desejo declarar”.

O Quadro 19 concentra os apontamentos sobre o principal benefício para a empresa na contratação de aprendizes.

**Quadro 19.** Benefício principal para a empresa – contratação de aprendizes

<b>Empresas</b>	<b>Respostas*</b>
<b>E1</b>	A empresa oferece aprendizagem e proatividade para o aprendiz
<b>E2</b>	Ideias de novos jovens.
<b>E3</b>	Oportunidade de incluir jovens engajados com salário menores.
<b>E4</b>	Capacitar o aprendiz para ser um bom profissional
<b>E5</b>	Preparar jovens para o mercado
<b>E6</b>	Benefício de ajuda mutua, ficamos felizes em poder ser parte do processo de um adolescente para ser um bom profissional e também aprendemos muito com eles todos os dias, de como podemos melhorar nossos processos
<b>E7</b>	Desenvolver pessoas que desejam aprender e que tenham vontade de se desenvolver
<b>E8</b>	Oportunidade de formar pessoas no nosso negócio.
<b>E10</b>	A ajuda no desenvolvimento dos trabalhos de todos os funcionários

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

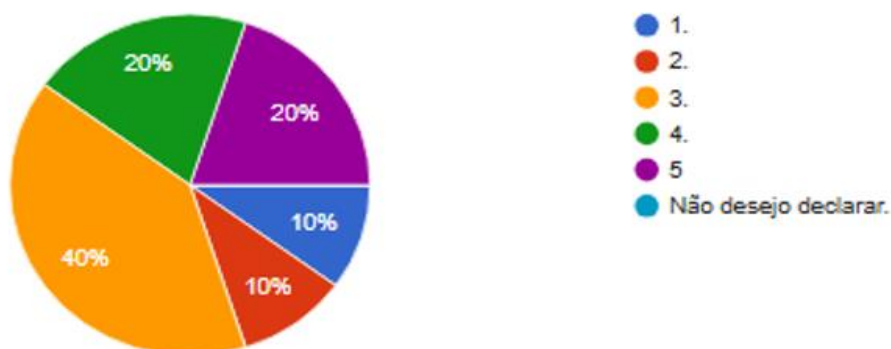
\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Em relação a oferta de vagas para contratação de aprendizes PcDs, duas empresas (E2 e E8) disseram que acontecem em suas empresas, por outro lado, E3, E5 e E10 apontaram que não possuem vagas, já E6 relatou que “No momento não temos PCD, a vaga de menor aprendiz no momento não seria possível” e as empresas E1, E4, E7 e E9 escreveram “Não desejo declarar”. Quando questionadas se já tiveram aprendiz PcD, apenas a E2 respondeu que sim, E1 e E9 escreveram “Não desejo declarar”, enquanto as demais responderam que não tiveram. Sobre a inclusão de aprendizes PcDs, Bordignon (2011, p. 81) salienta que “[...] o benefício do Programa de Aprendizagem, além de ser uma alternativa para o preenchimento das cotas para pessoas com deficiências, é uma oportunidade de humanizar os setores das empresas”. A autora ainda menciona que o Programa contribui na autonomia financeira e na construção da identidade de adulto para o beneficiário PcD, o que pode funcionar como um facilitador para as empresas no cumprimento das cotas de pessoas com deficiências.

Foi perguntado às empresas se o fato de não terem permissão para romper o contrato do jovem aprendiz representa um impeditivo na sua contratação. Totalmente insignificante e insignificante –totalizaram 20% das respostas, 40% responderam neutro, e 40% apontaram significativo e totalmente significativo, conforme Gráfico 3. Acredita-se que essas respostas foram baseadas na situação de cada empresa em relação ao Programa, vale ressaltar que, de acordo com a Lei da Aprendizagem, o rompimento do contrato do jovem aprendiz só acontece ao fim do prazo de vigência do contrato, quando o aprendiz atinge a idade de 24 anos (exceto aprendizes PcD), quando há desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, quando ocorre uma falta disciplinar grave, ou ainda, ausência injustificada que acarrete a perda do ano letivo ou a pedido do aprendiz.

**Gráfico 3.** Contratação de aprendiz – não rompimento de contrato

10 respostas



Fonte: Elaboração própria (2025).

Duas perguntas se conectam, a que questiona os fatores que proporcionam a efetivação do aprendiz ao término do contrato de aprendizagem e aquela que indaga sobre os fatores que impedem tal efetivação. Em relação a efetivação, E3 e E10 disseram que não existem fatores que contribuem para isso, E9 optou por “Não desejo declarar”, enquanto E1, E2, E4, E5, E6, E7 e E8 fizeram seus relatos, que podem ser observados no Quadro 20.

**Quadro 20.** Fatores que proporcionam a efetivação do aprendiz – após o término do contrato

Empresas	Respostas*
E1	Dependendo do desenvolvimento do aprendiz o mesmo será efetivado.
E2	Comprometimento, Postura, Comunicação e Responsabilidade.
E4	Interesse em crescer profissionalmente.
E5	Esse período de experiência mostra a capacidade e capacitação do aprendiz.
E6	Conscientização de responsabilidade que adquirem durante os cursos do Ceproesc, incluindo a planilha de falta e relatório de andamento do aprendiz são uma comunicação Empresa-Ceproesc muito eficiente e quando algo não sai como o esperado temos o apoio da Ceproesc para enviar uma reclamação que pode ser corrigida através deles com uma conversa, um treinamento ou até mesmo uma advertência quando necessário.
E7	O seu bom desempenho nas atividades exercidas.
E8	Performance do jovem aprendiz durante a experiência de trabalho.

Fonte: Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Os relatos das empresas sobre os fatores que proporcionam a efetivação estão centrados no desenvolvimento pessoal e profissional do jovem aprendiz ao longo do PJA, não estabelecendo nenhum outro fator como a geração de vagas, por exemplo. Entende-se, por esse olhar, que o que irá determinar a contratação é seu desempenho para atingir o que a empresa espera dele. Nesse sentido, o processo seletivo, o rodízio das atividades descritas na CBO a qual o aprendiz é contratado e o entendimento dos resultados nas atividades teóricas permitiriam corrigir arestas nesse processo de desenvolvimento. Corroborando com essa ideia,

a identificação de interesses e habilidades profissionais, ao lado de uma devida alocação dos adolescentes e jovens em áreas relacionadas, é uma importante forma para aumentar os números de sucesso de egressos do programa de aprendizagem, já que, além de aumentar as chances de ele se tornar um bom profissional para as empresas, também estimulará aquele aprendiz a permanecer no mercado de trabalho (Abdala, 2023, p. 103).

Já em relação aos fatores que impedem a efetivação do aprendiz ao término do contrato de aprendizagem, as empresas E3, E5 e E10 afirmaram não existir. E9 sinalizou “Não desejo

declarar” e E1, E2, E4, E6, E7 e E8 relataram que sim, isto é, existem fatores que impossibilitam a efetivação do aprendiz, seus apontamentos estão no Quadro 21.

**Quadro 21.** Fatores que impedem a efetivação do aprendiz – após o término do contrato

<b>Empresas</b>	<b>Respostas*</b>
<b>E1</b>	Dependendo do desenvolvimento do aprendiz,
<b>E2</b>	Falta de comprometimento, Assiduidade, Relacionamento com equipe.
<b>E4</b>	Desinteresse do aprendiz.
<b>E6</b>	Quando não temos vaga após o término. Quando não podemos estender o contrato ou quando o menor não se mostrou eficiente dentro do que esperamos em seu processo conosco.
<b>E7</b>	Qual ele não demonstra interesse em continuar na empresa.
<b>E8</b>	Ter vagas abertas na empresa para a efetivação ao fim do término do contrato.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Observa-se que os fatores que impedem a efetivação, na visão da E1, E2, E4 e E7, estão exclusivamente a cargo dos aprendizes, para a E6 além do comportamento do aprendiz, é citado a falta de vagas e o impeditivo da Lei de não poder renovar o contrato de aprendizagem. Para E8, a não efetivação está totalmente relacionada a criação de vagas. Depositar o peso da não efetivação sobre os ombros dos aprendizes é uma visão restrita. Não podemos avaliar o processo apenas pela lógica capitalista, é necessária uma visão holística e, de acordo com Máximo (2012, p. 294), “o contexto precisa ser compreendido, assim como os sentidos e os significados que são constituídos a partir dessas relações. Em muitos casos, não basta apenas que o aprendiz queira e se empenhe”.

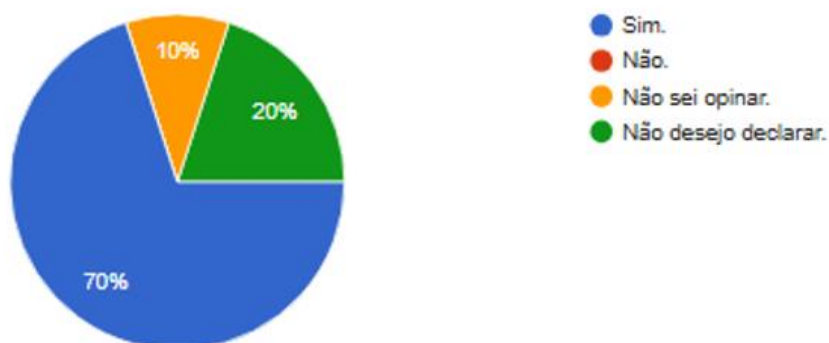
Essa realidade dialoga diretamente com as reflexões de Belmiro e Lucena (2020), que apontam que a juventude, especialmente aquela oriunda das classes populares, encontra-se inserida em um contexto marcado pelas transformações do capitalismo neoliberal, que intensificam a precarização do trabalho e dificultam o acesso ao emprego formal. Para os autores, os jovens tendem a ocupar posições mais vulneráveis no mercado, caracterizadas por baixos salários, instabilidade e reduzidas perspectivas de ascensão. Nesse sentido, a dificuldade de efetivação dos aprendizes após o contrato não é apenas uma falha operacional do Programa, mas também a expressão de uma dinâmica estrutural mais ampla do mundo do trabalho.

Ao serem questionadas sobre estímulo ou encaminhamento por parte da empresa na recolocação do egresso no mercado de trabalho, 70% delas disseram que existem estímulos, porém, apenas três os relataram. A E6 afirmou que “Assinamos uma carta de referência e muitas vezes buscamos entrevista em empresas parceiras. Mas nos últimos anos, fiquei com

todos os menores que terminaram contrato. Hoje tenho 5 colaboradores que já foram nossos menor aprendiz”. E8 frisou a utilização de “Carta de recomendação e indicação para parceiros”. Enquanto E10 argumentou que o “O aprendiz termina o ciclo em nossa empresa com enorme conhecimento sobre o setor ADM”. As empresas E1, E2 e E4 optaram por “Não desejo declarar”, conforme se observa no Gráfico 4.

**Gráfico 4.** Estímulo de recolocação de egresso no mercado de trabalho – empresa

10 respostas



Fonte: Elaboração própria (2025)

Segundo Souza e Paiva (2012), a juventude é uma construção histórica e social em constante mudança, e diferentes jovens vivenciam o trabalho de formas desiguais. Nesse contexto, a disparidade entre o que é declarado e o que é efetivamente praticado pelas empresas mostra que as oportunidades de continuidade no mercado de trabalho variam muito, dependendo das políticas internas da organização, do reconhecimento da importância da aprendizagem e do contexto socioeconômico do jovem. Assim, mesmo quando há intenção de estímulo, na prática, a inserção e permanência dos jovens no mundo produtivo não é igual para todos, reforçando a perspectiva dos autores sobre experiências desiguais da juventude.

Por fim, o Quadro 22 traz os relatos das empresas quanto as sugestões para melhorar o Programa de Aprendizagem. As empresas E1, E2, E4, E5 e E7 optaram por responder “Não desejo declarar, já as demais fizeram apontamentos. As respostas das empresas baseiam-se no desenho do Programa ofertado, como a distribuição das horas das atividades práticas, como também um Programa com um contrato de 2 anos e na relação da entidade formadora com as

empresas, auxiliando no processo de contratação e nos pontos de melhoria das atividades teóricas.

**Quadro 22.** Sugestões de melhoria do Programa Jovem Aprendiz – empresas

<b>Empresas</b>	<b>Respostas*</b>
<b>E3</b>	Incluir ferramentas para ajudar identificar possíveis aptidões junto ao rh da empresa traçando assim um perfil mais assertivo.
<b>E6</b>	Seria muito bom se o programa nos oferecesse estender o contrato, muitas vezes não queremos perder esse menor que foi treinado por nós, então essa opção d estender seria de grande valia. Quando um menor aprendiz sai de férias, deveria ser oferecido um ferista de menor aprendiz, pois a empresa se acostuma a ter essa mão de obra e nas férias nos faz uma falta imensa.
<b>E8</b>	Maior contato proximidade do CEPROESC com os líderes imediatos dos jovens aprendizes para sugestões de pontos de melhoria que podem enriquecer as aulas de maneira mais prática.
<b>E9</b>	Que o aprendiz, fizesse o estágio de segunda a sexta-feira.
<b>E10</b>	Não sei.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Um parecer mais abrangente do olhar das empresas sobre a implementação do PJA fica comprometido pela escassez de dados, ao se analisar a realidade de cada empresa mediante suas respostas dos questionários, entende-se que cada uma delas está em um “estágio” diferente. Sendo assim, essa aproximação entre sujeitos sociais (aprendizes, entidades formadoras e empresas) é de vital importância para o sucesso do PJA.

### **Aprendizes Egressos**

O questionário dos jovens egressos do PJA foi elaborado contendo 32 perguntas, sendo 9 pertencentes a um conjunto intitulado “Sobre você”, visando coletar informações socioeconômicas dos respondentes. O segundo conjunto de perguntas, 23 no total, intitulado “Sobre o Programa Jovem Aprendiz” visou entender a percepção dos egressos quanto suas relações com o Programa em si, empresas onde realizaram as atividades práticas, e, o CEPROESC, entidade onde realizaram as atividades teóricas.

O CEPROESC encaminhou e-mail convidando todos os jovens pertencentes a amostra, isto é, todos que foram aprendizes entre 2018 e 2023. Para garantir o anonimato, os jovens egressos foram nomeados com as letras **JE** e um número, de 1 a 58. Retornaram 58 questionários. Dos 58, 40 pertencem aos egressos do Polo de Araraquara e 18 ao Polo de Matão. Segundo o CEPROESC, existem duas entradas estabelecidas mensalmente de jovens

aprendizes nos Programas da instituição, que têm vigência de 22 meses, sendo assim, o período de término do contrato terá variação conforme expresso na Tabela 12.

**Tabela 12.** Início e término de contrato dos aprendizes do PJA em Araraquara e Matão

Início	Nº de Aprendizes	Término	Nº de Aprendizes
2018	1	2020	3
2019	2	2021	4
2020	3	2022	18
2021	23	2023	33
2022	28		
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>Total</b>	<b>58</b>

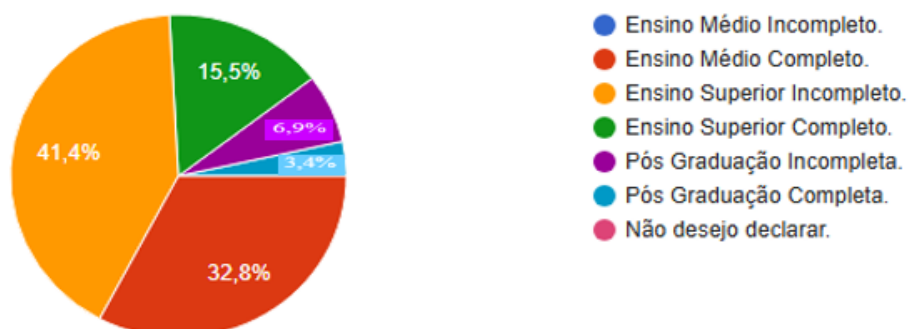
Fonte: Elaboração própria (2025).

Sobre a idade dos 58 egressos respondentes, 84,5% informaram que tem entre 19 e 24 anos e 15,5% disseram ter mais de 24 anos. Em relação a identificação de gênero, 56,8% se identificaram como feminino e 41,4%, como masculino. Todos sinalizaram que não são pessoas com deficiência e de acordo com a classificação do IBGE sobre raça/cor, 62,1% disseram que são brancos, 29,3% pardos e 8,6% pretos. Os dados de raça/cor dos perfis dos jovens desta dissertação são distintos daqueles fornecidos pelo Painel de Informações da Aprendizagem<sup>7</sup> do MTE, de 2024<sup>8</sup>. De acordo com o Painel, os dados nacionais apresentaram que 40,3% dos aprendizes se declararam como brancos, enquanto os pardos e pretos somaram 56,4% dos beneficiários, ou seja, a maioria dos jovens é negra.

Sobre as respostas quanto ao maior grau de instrução expressas no Gráfico 5, 67,2% dos respondentes apontaram o ensino superior, entre tais jovens estão aqueles que ainda não completaram a graduação e os que concluíram a pós-graduação. Por outro lado, 32,8% disseram ter concluído o ensino médio. O fato da maioria dos egressos estar no ensino superior é algo muito importante, pois o PJA tem como objetivo a inserção no mercado de trabalho e a qualificação profissional, incentivando a continuidade dos estudos. De acordo com dados do IBGE, apesar dos indicadores educacionais avançarem em 2024, o atraso escolar aumentou, 8,7 milhões de jovens de 14 a 29 anos não haviam completado o ensino médio neste ano, por terem abandonado a escola, sem concluir esta etapa<sup>9</sup> ou por nunca terem frequentado. O Gráfico 5 apresenta um detalhamento sobre o grau de instrução dos egressos.

**Gráfico 5.** Grau de instrução – Jovens Egressos

58 respostas



Fonte: Elaboração própria (2025).

Quando questionados sobre a atividade profissional que exercem atualmente, 79,3% afirmaram que atuam no mercado de trabalho oficial, porém não informaram em quais setores econômicos estão trabalhando, 6,9% apontaram estar atuando no setor informal, 8,6% sinalizaram que não estão trabalhando e 5,2% optaram por responder “Não desejo declarar”. Sobre a quantidade de pessoas que moram com os entrevistados, 67,2% informaram que de 1 a 3 pessoas, 3,4% que moram sozinhos e 1,7% disseram “Não desejo declarar”. Foi respondido também que das pessoas que moram no mesmo espaço dos participantes, 32,8% recebem algum benefício social.

Foi perguntado a eles sobre a composição da renda familiar mensal, tendo como referência o salário-mínimo de 2024, que representava R\$ 1.412,00. Selecionando os três maiores índices, tem-se que 46,6% disseram que possuem renda entre 2 e 3 salários-mínimos, 27,6% de 4 a 5 salários-mínimos e 19% 6 ou mais salários-mínimos. O Gráfico 6 apresenta os detalhes dos resultados sobre renda familiar mensal dos egressos.

**Gráfico 6.** Renda familiar mensal dos egressos

58 respostas



Fonte: Elaboração própria (2025).

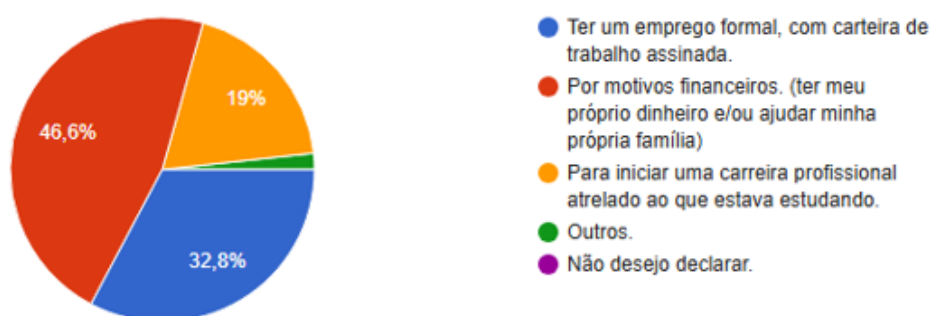
No que tange as questões sobre o PJA, 72,4% dos respondentes apontaram que foi sua primeira experiência de trabalho, enquanto 27,6% sinalizaram já ter vivenciado outras experiências. A respeito dos motivos que levaram a participar do PJA, 46,6% dos respondentes informaram que foi por razão financeira, seja para ter seu próprio dinheiro e/ou ajudar a família. Já 32,8% sinalizaram que desejavam ter um emprego formal, enquanto 19% buscavam algo atrelado ao que estavam estudando. Nesse contexto, conseguir o primeiro emprego está conectado com a questão de sobrevivência, onde existe uma relação entre o trabalho e o valor pago por ele, seja para se manter ou ajudar na renda familiar, além da preparação para assumir uma carreira profissional (Pogorzelski, 2018).

As práticas neoliberais, implementadas sobretudo em países em desenvolvimento, têm produzido impactos adversos significativos sobre as camadas sociais mais vulneráveis. Entre os principais efeitos observam-se o aumento do desemprego, a intensificação da desigualdade social e a elevação da inflação. Nesse contexto, muitos jovens são forçados a ingressar precocemente no mercado de trabalho, frequentemente em condições precárias, com o objetivo de contribuir para a renda familiar.

O Gráfico 7 elucida as respostas sobre o principal motivo que os influenciou a participar do PJA.

**Gráfico 7.** Motivos para participar do PJA.

58 respostas



**Fonte:** Elaboração própria (2025).

Sobre a empresa que realizaram as atividades práticas, 53,4% disseram que foi, ou está sendo, no seguimento industrial, 32,8% da área de serviços e 13,8% no comércio. E quando questionados sobre o rodízio de diferentes funções/setores mediante a CBO contratado, 60,3%

disseram que essa prática ocorreu, enquanto 39,7% afirmaram que não. Embora a legislação oriente que os aprendizes devam realizar os rodízios entre os setores correlatos, para que estes tenham vivência nos diversos ambientes, possibilitando, assim, a aquisição de novas competências e habilidades, parte das empresas não realiza tal prática.

Quando questionados sobre a dedicação às capacitações oferecidas pelas horas de atividades teóricas e pelas horárias práticas nas empresas, 82,8% consideraram que se dedicaram nas duas frentes, enquanto 10,3% informaram terem participado parcialmente de ambas as capacitações e 3,4% responderam que se dedicaram apenas as capacitações práticas.

Em relação as atividades práticas desenvolvidas no ambiente empresarial, 48,3% dos respondentes avaliaram como totalmente satisfatórias, 31% como satisfatórias, 13,8% responderam que foram neutras e 5,2% como insatisfatórias e 1,7% optaram por “Não desejo declarar”.

No que se refere aos materiais disponibilizados e os temas abordados nas capacitações teóricas do CEPROESC terem contribuído para a prática do aprendiz nas empresas, 89,7% dos respondentes disseram que sim, 6,9% que não, enquanto 3,4% optaram por “Não desejo declarar”. A relação entre as capacitações teóricas e suas contribuições à prática da aprendizagem passa por vários meandros, envolve o alinhamento entre o que a empresa espera e o que as atividades teóricas podem oferecer. Nesse caminho, é necessário professores capacitados que consigam estabelecer essa ponte e que os responsáveis pelos aprendizes nas empresas tenham uma visão pedagógica, pois

o processo de formação precisa ocorrer a partir de uma perspectiva do todo, pois há uma enorme necessidade de se refletir quanto a essa formação profissional, como ela pode ser um mecanismo de transformação da vida desses jovens, tanto em relação a aquisição dos conhecimentos, como em relação a socialização e a humanização deles, portanto, a educação profissional precisa garantir que essa formação atinja o que se espera e não somente certificar jovens com uma qualificação profissional que não vem assegurando a emancipação e autonomia desses sujeitos diante do campo do trabalho (Rosa, 2021, p. 179).

Conforme relatos das empresas investigadas, a contratação dos aprendizes recai sobre sua evolução ao longo do Programa, o que sugere que sua dedicação às capacitações teóricas e práticas será o denominador para serem efetivados. Por assim dizer, não basta apenas contratar e esperar dedicação que atenda as expectativas, a execução do PJA, nas atividades práticas e/ou nas teóricas, tem que contemplar ações ajustadas à profissionalização proposta, garantindo respeito e dignidade dentro dos ambientes que se desenvolverá a aprendizagem (Abdala, 2023).

Por outro lado, quando questionados sobre a efetivação na empresa que realizou as atividades práticas. Dos respondentes, 56,9% apontaram que não foram efetivados, 20,7% que foram efetivados, mas se desligaram da empresa, 3,4% informaram que foram desligados, após um período de efetivação, e 19% foram efetivados e continuam empregados. Os dados de não efetivação, que compõem 56,9% das respostas, apontam como desafio a inserção dos jovens no mercado de trabalho formal.

Segundo Sposito e Carrano (2003), a juventude é pouco priorizada nas políticas públicas, e as políticas de trabalho existentes geralmente não são específicas para os jovens, tratando-os de forma genérica. No contexto do Programa de Aprendizagem, isso se reflete na falta de vagas estruturadas ou direcionadas para determinados grupos de jovens, como aprendizes PcDs, ou na ausência de acompanhamento adequado para egressos. Mesmo quando há programas formais, muitas vezes eles não consideram as necessidades específicas de diferentes perfis de jovens, limitando a efetividade da aprendizagem como mecanismo de inserção no mercado de trabalho. Assim, a atuação das políticas de aprendizagem mostra como a juventude continua sendo um grupo parcialmente subestimado nas ações públicas e corporativas.

Os dados relativos à não efetivação dos aprendizes mostram-se praticamente equivalentes aos apresentados no Relatório Final – Aprendizagem Profissional e Empregabilidade de Jovens (2019), no qual se observa que a taxa de empregabilidade dos egressos do programa, no período de 12 meses, foi de 44% (MTE, 2022).

Nas perspectivas de Silva e Mayorga (2016) e Corrochano et al. (2022) permite compreender que a não efetivação dos aprendizes está inserida em uma tensão entre, de um lado, a lógica de precarização e uso instrumental do trabalho juvenil e, de outro, a defesa de um modelo de inserção baseado no trabalho decente e na formação integral. Superar essa contradição exige o fortalecimento de políticas públicas que incentivem a permanência dos jovens no mercado de trabalho, ampliem a responsabilidade das empresas na formação e inserção profissional e promovam condições que garantam não apenas o acesso, mas também a continuidade e a qualidade do trabalho de adolescentes e jovens.

Após o término do contrato de aprendizagem, 22,4% dos respondentes disseram que não procuraram emprego, enquanto 77,6% responderam que sim, sendo que desse total 31% foram em busca de trabalho na mesma área que realizaram as atividades práticas, enquanto 69% sinalizaram que não buscaram a mesma área. Esse cenário revela um possível descompasso entre a formação ofertada e as demandas reais do mercado, além de indicar que a experiência adquirida durante a aprendizagem não tem sido suficiente para promover a permanência ou

progressão na área de atuação. Tal resultado contraria um dos princípios centrais da política de aprendizagem, que é justamente favorecer a transição qualificada e consistente para o emprego formal.

A não efetivação dos aprendizes após o término do contrato pode ser analisada a partir das contribuições de Freitas et al. (2012), que destacam a condição da juventude como um grupo social frequentemente vulnerabilizado, marginalizado e, sobretudo, pouco ouvido nos processos de formulação e implementação das políticas públicas. Para os autores, um dos principais limites dessas políticas reside justamente na ausência de escuta ativa dos jovens, o que resulta em ações que nem sempre dialogam com suas reais necessidades, expectativas e trajetórias.

Também foi perguntado se nesse processo de busca por recolocação no mercado houve estímulo ou encaminhamento por parte do CEPROESC. Dos respondentes, 67,2% disseram que não houve, 24,1% disseram que algumas ações ocorreram e 8,6% optaram por responder “Não desejo declarar”. Enquanto a maioria dos egressos apontou que não houve encaminhamento por parte do CEPROESC para que eles fossem reinseridos no mercado de trabalho, os gestores informaram que são realizadas diversas ações voltadas a tal propósito. Cumpre destacar que a Portaria MTE nº 3.872, em seu artigo 10, inciso V, estabelece que a entidade formadora deve desenvolver mecanismos destinados a favorecer a inserção dos aprendizes no mercado de trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

Conforme apontam Freitas et al. (2012), a ausência de participação efetiva desse público tende a produzir ações desalinhadas de suas expectativas e necessidades, comprometendo a eficácia do Programa. Assim, a criação de espaços institucionais de diálogo entre aprendizes, entidades formadoras e empresas pode contribuir para maior aderência das ações às realidades juvenis.

Os apontamentos dos jovens que responderam que o CEPROESC realiza ações para recolocação no mercado de trabalho foram organizados no Quadro 23.

**Quadro 23.** Ações realizadas pelo CEPROESC na recolocação no mercado de trabalho – visão de parcela dos jovens egressos

Jovem Egresso	Respostas*
JE1	Houve estímulo da minha professora do curso Edna Rosa, me encaminhando vagas que ela achava que podiam ser interessantes para mim.
JE2	Por indicações.

JE4	Quando finalizei meu programa de aprendizagem na empresa em que estava, continuei buscando outras oportunidades como jovem aprendiz. Nesse momento, o Ceproesc e a Edna foram essenciais, me ajudando com indicações e abrindo portas com novas oportunidades. Uma delas quase deu certo, mas, por incompatibilidade de horários com a faculdade, acabei não podendo aceitar. Mesmo assim, sigo muito grata, porque hoje atuo na área da minha faculdade e, embora não tenha mais vínculo direto com o Ceproesc, tenho certeza de que sou uma profissional muito melhor graças a tudo o que aprendi lá.
JE8	Foi encaminhado meu currículo, consegui algumas entrevistas e outras propostas porém não aceitei.
JE19	Embora não tenha recebido estímulos diretos, fui muito bem orientada durante toda a trajetória pelo programa.
JE22	Me encaminharam para um estágio, na área do meu curso técnico.
JE24	Auxílio e recomendações dos professores.
JE35	O CEPROESC não me auxiliou no processo de realocação após o término do programa, o apoio veio apenas dos professores do projeto, que se disponibilizaram para me ajudar na recolocação no mercado de trabalho.
JE38	Os professores sempre nos orientaram e nos incentivaram! Até mesmo as pessoas não efetivadas, que continuassem a procura. Comentaram de vagas e outras oportunidades.
JE45	Atividade prática administrativa.
JE48	Antes de concluir eu já tinha uma proposta de emprego de outra empresa, então nem precisei de encaminhamento. Depois de um tempo voltei na empresa que fui aprendiz.
JE49	Recebi apoio para aceitar uma vaga de estágio na área da faculdade que eu estava cursando.
JE58	Carta de recomendação, incentivo dos professores e colaboradores, contato ativo.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Para sintetizar os apontamentos dos jovens sobre as ações realizadas pelo CEPROESC na recolocação no mercado de trabalho, foi criada uma nuvem de palavras a partir do software ChatGPT, mantendo a fidelidade do texto. A nuvem, Figura 6, permitiu identificar padrões de recorrência e elementos centrais do tema abordado, contribuindo para a interpretação qualitativa dos dados. Além de representar graficamente as respostas, o recurso possibilitou a contagem das palavras mais significativas nos apontamentos analisados.

A Figura 6 apresenta os termos mais frequentes selecionados pelos respondentes, destacando-se: *professor* (4 ocorrências), *vaga*, *programa*, *oportunidade*, *faculdade* e *área* (3 ocorrências).



JE15	Fui efetivado.
JE18	Meus respectivos gestores apoiaram a ideia de seguir para uma carreira diferente apesar da proposta de permanecer na empresa em que me encontrava.
JE21	Pude ser efetivado na empresa, como estagiário, atrelado à graduação engenharia de produção.
JE24	Carta de recomendação e indicações.
JE30	Aumento salarial e mudança de cargo.
JE36	A empresa encaminhou, através do RH, vagas disponíveis. E me ajudou na alocação dentro dos setores.
JE38	Quando estava atrás de outras oportunidades na minha área mesmo, as pessoas do meu setor e amigos me incentivaram bastante, mas da empresa em si não houve estímulo.
JE43	Me efetivaram e continuei nela por alguns meses.
JE47	Recebi da empresa oportunidade de trabalhar no setor financeiro, que foi o setor que mais me identifiquei durante o programa de aprendizagem.
JE48	Havia mudado a gerência da empresa e eles não quiseram contar com meu serviço na época.
JE49	Apenas apoiaram a minha decisão de aceitar a vaga de estágio que eu havia conseguido.
JE53	Efetivo.
JE58	Fui comissionado na Prefeitura.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Quando questionados sobre a contribuição do PJA para o início da carreira profissional, 98,3% dos egressos disseram que sim, que o Programa contribuiu. As falas dos respondentes que descreveram as contribuições estão expostas no Quadro 25.

**Quadro 25.** PJA e carreira profissional – contribuições na visão dos egressos

Jovem Egresso	Respostas*
JE1	O Programa foi muito importante pra minha carreira. Me ajudou a ganhar experiência, aprender coisas novas e ver como é realmente trabalhar. Foi um passo que fez diferença no meu crescimento profissional.
JE2	O programa foi uma iniciativa para que eu desejasse ainda mais evoluir profissionalmente e atingir cargos de importância.
JE3	Eu aprendi a lidar com pressão, desafios.

JE4	O Programa teve um papel fundamental na minha formação profissional e pessoal. Ao longo do curso, desenvolvi competências que levo comigo até hoje. Me tornei uma pessoa mais desenvolta, com mais facilidade para me comunicar e trabalhar em equipe. Aprendi a ser mais proativa, responsável e comprometida com minhas atividades. Além disso, adquiri muitos conhecimentos práticos e teóricos que hoje aplico no meu dia a dia, tanto na faculdade quanto no trabalho. Sem dúvidas, essa experiência me preparou para o mercado de trabalho e me ajudou a construir a profissional que estou me tornando.
JE7	O programa ajuda a conseguirmos pensar em diversos empregos e áreas diferentes, amplia muito os caminhos que podemos seguir.
JE8	Me incentivou a ir atrás dos meus sonhos e com isso foi atrás de uma nova formação.
JE10	Comunicação, aprendizado com vocabulário e falar em público.
JE12	Com as atividades desenvolvidas no programa na parte prática e na teórica pude me desenvolver todos os dias. Hoje posso afirmar que sou uma profissional graças ao programa.
JE13	O programa me ajudou a ingressar na minha área de formação e obter êxito em minhas atividades profissionais.
JE14	Dentro do programa aprendemos sobre a Segurança do Trabalho e foi assim que meu interesse pela área surgiu e proporcionou minha formação.
JE15	O programa me ajudou a desenvolver habilidades para lidar com o mercado de trabalho, enfrentar desafios no dia a dia da empresa e sempre ter resiliência.
JE16	Com o programa Jovem aprendiz consegui meu primeiro emprego formal, e acho que isso serviu como o "pontapé inicial". Além dos aconselhamentos oferecidos pelos professores.
JE17	Sim, parte do conteúdo absorvido durante as aulas pude colocar em prática.
JE18	Contribuiu com a minha entrada no mercado de trabalho e desenvolvimento pessoal.
JE19	O programa contribuiu significativamente para que eu me sentisse mais preparada para o cenário profissional, já que estava ingressando no mercado de trabalho pela primeira vez. Foi uma experiência muito importante, pois me proporcionou mais segurança a partir dos aprendizados obtidos em aula e das orientações recebidas. Os conteúdos foram ricos e abordaram tanto o contexto do mercado de trabalho quanto o funcionamento prático de uma empresa, além de ensinar como devemos nos posicionar de acordo com nossas habilidades e competências.
JE20	O Programa Jovem Aprendiz colaborou realizando a inserção no mercado de trabalho, ao proporcionar a possibilidade de aprender e atuar em uma profissão, mesmo sem experiência, enquanto desenvolvia habilidades profissionais.
JE21	O programa me ajudou a alavancar no mercado de trabalho.
JE22	Me ensinou os primeiros passos para ser um bom profissional.
JE24	Pude aprender a lidar com diversas situações do dia a dia em uma empresa, pois o programa permeia várias áreas e nós instrui sobre legislação também. Com isso, saímos muito preparados e capacitados.
JE25	Me deu a oportunidade da minha primeira experiência em um serviço.

JE26	Foi importante pois contribuiu para o meu currículo de trabalho, me preparou para possíveis entrevistas e como eu devo me portar no ambiente de trabalho.
JE28	A indicação a área que eu deveria seguir. Pois era uma época que eu estava indeciso para onde seguir, e o jovem Aprendiz me mostrou o que deveria ser feito.
JE29	O programa de aprendizagem foi uma excelente entrada para o mercado de trabalho, graças a ele, mesmo não sendo efetivado, fui contratado em uma empresa de setor similar. E graças à experiência proporcionada, tive muito sucesso nessa nova carreira.
JE30	Acredito que por ser a primeira experiência de trabalho de muita gente com o mercado de trabalho não temos uma base para comparar nossos direitos e deveres e o Ceproesc nos proporcionam esse ensinamento básico.
JE32	Desenvolvimento de fala, relacionamento pessoal e relacionados.
JE33	Um pouco de experiência.
JE35	O programa colaborou de forma essencial para a construção da minha carreira profissional, pois me proporcionou experiência prática em diferentes setores da empresa, ajudando a identificar minhas habilidades e áreas de interesse. Além disso, foi um incentivo para continuar meus estudos e investir na minha formação em Gestão Comercial.
JE36	O programa abriu as portas para o mercado de trabalho para mim e me alocou em uma empresa que se encaixava no meu perfil.
JE37	Foi o início da minha carreira, na empresa onde continuo hoje em dia, me fez criar o contato com as pessoas e demonstrar o que poderia entregar para contribuir no crescimento da empresa.
JE38	Sem dúvidas foi uma experiência incrível, tanto do Ceproesc quanto na empresa em que trabalhei. Amadureci muito, aprendi muito, fiz novas amizades. Indico muito participar do programa de Jovem Aprendiz.
JE39	A oportunidade de jovem Aprendiz foi o início de uma área que estou trabalhando até os dias atuais. A empresa da qual eu trabalhei foi uma escola para que eu pudesse aprender, e hoje exercer minhas atividades profissionais!
JE40	Graças ao programa, consegui encontrar o que eu gostaria de fazer no futuro. Fiquei no posto de saúde e isso mostrou minha paixão por enfermagem.
JE42	Quando tive acesso a uma primeira entrevista, primeiro serviço, primeiras responsabilidades, consegui amadurecer mais rápido, principalmente para entender como o mercado funciona e com isso pude me preparar melhor para futuras opções.
JE43	Não conseguia arrumar emprego, e assim que me inscrevi no programa, 2 semana depois já estava empregado, então abriu portas pra minha primeira experiência profissional.
JE44	Aprendizado de oratória, relações profissionais e noções estratégicas dentro da parte social e trabalhista.
JE45	1 oportunidade que deu mais confiança no mercado de trabalho.
JE46	Me ajudou a ter mais responsabilidades, experiências e me conectar melhor com as pessoas

JE47	O programa de jovem aprendiz colaborou na construção da minha carreira profissional, por me possibilitar a entrada em uma boa empresa, oportunidade que talvez eu não teria fora do programa, por falta de experiência. Além disso, com o conteúdo das aulas do curso de aprendizagem, Excel, administração e demais matérias, pude me identificar com a área de interesse para a atuação dentro da empresa, e assim conseguir uma oportunidade de trabalhar na área que atuo atualmente.
JE48	O primeiro sempre é importante, e mesmo após vários anos, voltei e estou neste momento 5 anos na empresa que iniciei.
JE49	Foi o responsável pela minha base profissional. Aprendi as competências que são mais valorizadas no mercado de trabalho, como proatividade, dedicação, interesse, boa comunicação, organização e pontualidade.
JE50	Com a experiência.
JE52	Me ensinou o trabalho em grupo, com foco em setores.
JE53	Sim, com certeza.
JE55	Me mostrou que o mercado de trabalho tem diversas áreas que eu possa evoluir como profissional.
JE57	Com meu primeiro emprego.
JE58	O programa me deu a oportunidade de expor, desenvolver e extravasar minhas capacidades comunicativas e profissionais, fazendo com que através do programa e das oportunidades que abracei naquele instante para ser alguém melhor somaram uma ampla rede de networking e da instrumentalização deste. Valendo ressaltar que: As habilidades desenvolvidas pelo programa foram principalmente na questão social e a empolgação social que isso me causou, fornecendo a partir disso uma nova versão do meu ser. Desta maneira, posso concluir que o programa foi extremamente importante, sem demagogias, apenas relato manifesto.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

A Figura 7 apresenta a nuvem de palavras elaborada com base nos dados do Quadro 25. Os termos de maior recorrência, identificados e quantificados pelo software, foram: *programa* (26 ocorrências), *trabalho* (17 ocorrências), *profissional* (16 ocorrências), *mercado de trabalho* (13 ocorrências), *empresa* (9 ocorrências), *experiência* (8 ocorrências) e *aprendizado* (8 ocorrências). Os temas predominantes nas respostas dos participantes evidenciam o impacto do Programa na qualificação profissional e na expectativa de inserção no mercado de trabalho.

**Figura 7.** PJA e carreira profissional – contribuições na visão dos egressos



Fonte: Elaboração própria (2026) a partir do software ChatGPT.

Já a contribuição do PJA no desenvolvimento de competências e habilidades profissionais, 87,9% dos egressos opinaram que sim, 8,6% parcialmente, 1,8% disseram que não contribuiu e 1,7% optaram por “Não desejo declarar”. As falas dos respondentes que disseram que sim e realizaram comentários sobre tal desenvolvimento encontram-se no Quadro 26.

**Quadro 26.** PJA e desenvolvimento de competências e habilidades profissionais na visão dos egressos

Jovem Egresso	Respostas*
JE1	Sim, o Programa me ajudou bastante a desenvolver minhas habilidades. Mesmo sendo nova e com pouca experiência, consegui aprender muita coisa na prática, ganhei mais noção do dia a dia de trabalho e fiquei mais confiante. Foi uma experiência que me fez crescer de verdade.
JE2	O CEPROESC contribuiu para que eu desenvolvesse meu lado profissional, onde obtive evolução, principalmente, na comunicação voltada para o Networking. Mas também, sinto que desenvolvi ainda mais meu lado criativo e comportamental.
JE3	Desenvolvimento profissional e interpessoal.
JE4	O Programa teve um papel fundamental na minha formação profissional e pessoal. Ao longo do curso, desenvolvi competências que levo comigo até hoje. Me tornei uma pessoa mais descolta, com mais facilidade para me comunicar e trabalhar em equipe. Aprendi a ser mais proativa, responsável e comprometida com minhas atividades. Além disso, adquiri muitos conhecimentos práticos e teóricos que hoje aplico no meu dia a dia, tanto na faculdade quanto no trabalho. Sem dúvidas, essa experiência me preparou para o mercado de trabalho e me ajudou a construir a profissional que estou me tornando.
JE6	Principalmente nas habilidades interpessoais, tanto no teórico quanto prático, e também o conhecimento de uma área do mercado que não havia conhecimento.

JE7	Principalmente na comunicação eu sinto que tive um desenvolvimento, sou muito comunicativa e proativa, em alguns pontos o curso de aprendizagem ajuda o adolescente a se desenvolver, creio que, se não fosse começar com o curso, e sim em um emprego "normal" eu não iria saber nada sobre meus direitos, e o quanto algumas coisas que acontecem no ambiente de trabalho são erradas.
JE10	Comunicação principalmente, saber lidar no ambiente de trabalho.
JE11	Sim, houve uma mudança significativa no meu comportamento e no desenvolvimento da fala.
JE13	Desenvolvi habilidades de trabalho em equipe e responsabilidades com documentação e organização.
JE14	Tive um desenvolvimento ascendente na comunicação acertava, no desenvolvimento de projetos e extinto de liderança, colocando-me em posição avançada em relação aos colegas com primeiro trabalho, que não passaram por processo de aprendizagem.
JE15	Na época em que eu era aprendiz, eu enfrentava alguns problemas de ansiedade. O programa me ajudou a enfrentar esses "obstáculos" e fez com que a ansiedade não me dominasse.
JE16	As aulas lecionadas pelos professores foram de grande contribuição, pois mostram como devemos nos posicionar frente a empresa, nos mostram nossos direitos, nos ensinam saúde e qualidade de vida, entre outros.
JE17	O programa me ajudou a desenvolver habilidades em ferramentas como o Excel, além de aprimorar minha capacidade de resolver problemas por meio das aulas de Empreendedorismo. Também contribuiu para o meu autocuidado, com os conteúdos de Segurança do Trabalho, Meio Ambiente e Primeiros Socorros.
JE18	O programa desenvolve assuntos práticos para a vida profissional e pessoal, tais como técnicas de organização, cursos de informática básica, direitos e deveres e propósito.
JE19	Tive a oportunidade de conhecer diversos profissionais muito bem preparados, dos quais pude absorver e filtrar ensinamentos valiosos que levo comigo até hoje, aplicando-os tanto na vida profissional quanto pessoal.
JE20	O Programa Jovem Aprendiz me proporcionou as habilidades de comunicação, trabalho em equipe e adaptabilidade, essenciais no âmbito profissional
JE21	Desenvolvi competências e habilidades, como, falar bem em público, comunicação assertiva, resolução de problemas, negociação.
JE22	Me ajudou a conhecer o mercado de trabalho, me ajudou a saber como me portar e me direcionar para o futuro, e os cursos me trouxeram mais conhecimento em diversas áreas.
JE24	Me preparou para o mercado de trabalho enquanto já vivenciava, me impulsionou a ter um olhar amplo e sair da zona de conforto.
JE25	Desenvoltura social e aprimoramento na habilidade de comunicação.
JE28	Me mostrou o caminho que eu poderia seguir enquanto trabalho, pois fez com que me identificasse com a área que estou atuando nesse momento, como assistente administrativo.

JE29	Houveram diversas atividades em grupo, discussões sobre construção de currículos e experiências compartilhadas entre professores e alunos, o que me ajudou a construir uma visão sólida sobre o mercado de trabalho e me posicionar de forma competitiva.
JE30	Contribui em termos uma visão geral tanto do mercado de trabalho como em como as coisas devem ser durante nossa jornada de trabalho.
JE31	Contribui ensinando a como se portar, como fazer as funções corretamente no ambiente de trabalho.
JE32	Desenvolvimento de fala, relacionamento pessoal e relacionados.
JE35	O Programa contribuiu significativamente para o meu desenvolvimento profissional, pois me proporcionou experiência prática em diversas áreas da empresa por meio do job rotation, ampliando minha visão sobre os processos organizacionais. Além disso, incentivou meu crescimento pessoal e acadêmico, despertando o interesse pela área de gestão, o que me levou a iniciar a faculdade de Gestão Comercial, que curso até hoje.
JE36	O programa de aprendizagem contribui no meu desenvolvimento profissional, como era o meu primeiro emprego, os docentes nos orientaram na postura profissional, leis trabalhistas, entendimento na área de finanças e afins.
JE37	Ajudou na comunicação no meio corporativo, Excel, noções de como se comportar e principalmente a como corresponder às expectativas e entregar nosso melhor independente do q estivéssemos fazendo.
JE38	Responsabilidade, responsabilidade financeira, comprometimento, leis e coisas que podíamos fazer ou não, trabalhar em equipe e muitas outras coisas.
JE39	Atualmente eu trabalho na mesma área que iniciei minha carreira como jovem Aprendiz.
JE40	Ajudou muito a saber como se portar em um ambiente de trabalho e, particularmente, me ajudou muito a superar a timidez de falar em público.
JE42	Me tornei muito mais expressiva e competente nas minhas responsabilidades, tanto no âmbito profissional como no pessoal.
JE43	Deu a oportunidade da primeira experiência, e teve muitas aulas, como finanças, biologia, desenvolvimento pessoal com as apresentações semanais.
JE44	Noções e boas práticas de convivência no ambiente de trabalho, aprendizado estratégico para as relações profissionais e conhecimento dos direitos trabalhistas e responsabilidades à serem exercidas durante o trabalho.
JE45	Desenvolvimento pessoal como todo.
JE46	Contribuiu muito para meu desenvolvimento no mercado de trabalho, principalmente a comunicação.
JE47	O programa foi fundamental para que eu conseguisse uma oportunidade de trabalho, e contribui no desenvolvimento das competências na medida em que me forneceu toda uma base de aprendizagem diferente da aprendizagem escolar, por ser voltada ao mercado profissional.
JE48	Primeiramente é porta de entrada para o mercado de trabalho, muitas empresas nem abre espaço pra jovens iniciando no mercado de trabalho. Os cursos do ceproesc

	também abre a mente para outras áreas, conhece outros aprendizes, troca de experiência em sala de aula. Fora a grande chance de ficar na empresa que você entra mostrando serviço.
JE49	Foi o meu primeiro emprego, então aprendi a trabalhar em equipe, a respeitar a carga horária de serviço e conhecer os direitos trabalhistas que eu tinha. Também aprendi como funciona uma empresa de grande porte e como os trabalhadores devem se comportar.
JE50	Ah experiência me trouxe maturidade pros próximos empregos e pra vida.
JE53	Em parte, sim.
JE54	Me capacitou não apenas ao mercado de trabalho mas também como ser humano, como a melhora da timidez, a conviver melhor sem sociedade e a criar responsabilidades.
JE55	Me mostrou como funciona o mercado de trabalho, consegui adquirir conhecimento tanto o lado pessoal quanto ao lado profissional.
JE57	Contribuição de quais habilidades são necessárias para o mercado de trabalho.
JE58	Preparo para diversos segmentos da vida social, produtiva e corporativa: O programa de aprendizagem me inseriu em um ambiente completamente novo e desalienado de minha cidadezinha pequena, tendo naquele momento centenas de novas experiências sociais, amizades, desenvolvimento em debates, apresentações e com isso me levando até a graduação. Foi com certeza o grande divisor de águas da minha vida e sou muito grato pelo programa. Mantendo amizades até os dias de hoje e com muito carinho encontrei um espaço no meu coração para guardar e lembrar de todo aquele tempo.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Com base na síntese das respostas dos participantes, apresentadas no Quadro 26, foi elaborado uma nuvem de palavras, conforme ilustrado na Figura 8. Os termos mais recorrentes foram: *desenvolvimento* (15 ocorrências), *profissional* (13 ocorrências), *programa* (10 ocorrências), *mercado de trabalho* (9 ocorrências), *habilidade* (8 ocorrências), *comunicação* e *experiência* (7 ocorrências).

A análise das falas evidencia uma forte convergência entre as experiências relatadas pelos egressos e os objetivos centrais do Programa de Aprendizagem, especialmente no que se refere ao desenvolvimento de competências e habilidades profissionais demandadas pelo mercado de trabalho, com ênfase na comunicação corporativa e na capacidade de enfrentamento dos desafios inerentes ao ambiente de trabalho, proporcionadas pela vivência prática das atividades desempenhadas.

**Figura 8.** PJA e desenvolvimento de competências e habilidades profissionais na visão dos egressos



Fonte: Elaboração própria (2026), a partir do software ChatGPT.

Sobre o principal benefício que o jovem tem quando é contratado como aprendiz, 12% optaram por responder (JE5, JE7, JE9, JE23, JE41, JE46, JE52) “Não desejo declarar”, já as respostas dos 84% restantes se concentraram principalmente na percepção do que o Programa é uma oportunidade de inserção no mercado de trabalho de maneira legal. Destaca-se uma articulação entre o aprendizado e a aquisição de experiência profissional, indicando que os participantes a compreendem como um processo formativo que promove desenvolvimento profissional e pessoal. Os apontamentos dos respondentes se encontram no Quadro 27.

**Quadro 27.** Principal benefício para o jovem enquanto aprendiz, segundo os egressos

Jovem Egresso	Respostas*
JE1	O principal benefício é poder ganhar experiência e aprender na prática, com um horário que permite continuar estudando sem precisar abrir mão da escola.
JE2	Iniciar sua carreira profissional, caso for o primeiro emprego, e além disso, aprender a como se tornar alguém importante dentro do mercado de trabalho.
JE3	Os direitos da CLT.
JE4	Além da oportunidade de entrar no mercado de trabalho com carteira assinada, aprendemos na prática como funciona o ambiente profissional, desenvolve responsabilidade, autonomia e adquire experiências valiosas para o futuro. Também tem acesso a cursos de capacitação, o que contribui muito para o crescimento pessoal e profissional. É uma chance de aprender, crescer e se preparar melhor para seguir uma carreira com mais segurança e conhecimento.

JE6	Além da estabilidade no serviço, o curso também auxilia bastante no desenvolvimento e conhecimento profissional.
JE8	Jornada de trabalho reduzida e salário compatível.
JE10	As leis CLT.
JE11	O principal benefício é conseguir ser inserido no ambiente de trabalho, que não interfere em seus estudos.
JE12	A aprendizagem que o programa disponibiliza.
JE13	Estar ingressando no mercado de trabalho em empresas de grande porte podendo ser efetivado e construir uma carreira profissional.
JE14	A capacitação em várias áreas antes mesmo de desempenhar as funções solicitadas no ambiente prático da aprendizagem. Muitos iniciam suas atividades laborais sem antes conhecer o mínimo do mercado de trabalho e gestão das empresas, temos essa vantagem.
JE15	Ter os mesmos direitos de um empregado CLT, mas com o respaldo da lei em certas ocasiões.
JE16	Acredito que a oportunidade de obter um conhecimento não só teórico mas prático também.
JE17	Acima de tudo, o principal benefício é a experiência de convívio com outras pessoas e o desenvolvimento de habilidades comportamentais que contribuem para o crescimento pessoal e profissional do jovem. Além disso, o programa proporciona a oportunidade de aprender na prática o uso de ferramentas e conhecimentos aplicáveis ao ambiente de trabalho.
JE18	Vantagem em ter mais flexibilidade dentro de uma empresa em diversos setores para se destacar na que mais se identifica sem receio de passar do "tempo de experiência".
JE19	Apoio técnico.
JE20	O desenvolvimento de habilidades sociais e comportamentais no ambiente corporativo.
JE21	Ele aprende uma profissão enquanto trabalha, com todos os direitos trabalhistas garantidos (salário, férias, 13º, FGTS etc.), e ainda participa de cursos teóricos excelentes para o seu desenvolvimento.
JE22	Ele aprendeu como é trabalhar, como funciona uma empresa, como se portar no ambiente de trabalho. E ainda ajuda você se desenvolver profissionalmente e pessoalmente.
JE24	Ter a oportunidade de aprender e se capacitar enquanto exerce a profissão, a porta de entrada que te permite desenvolvimento e espaço de crescimento com protagonismo do jovem.
JE25	Na minha visão: A possibilidade de errar e aprender com esses erros sem uma cobrança extrema.
JE26	Poder ser efetivado na empresa em que foi estagiário.
JE27	Experiência no mercado de trabalho.

JE29	Atualmente, muitas empresas pedem experiência prévia, e acredito que, sem o programa de aprendizagem, a iniciação no mercado de trabalho seria muito mais complexa.
JE30	A parte teórica, e horários mais flexíveis que nos prepara para uma jornada inteira de trabalho.
JE31	A primeira oportunidade de emprego e sendo em empresas que contribui para o crescimento profissional.
JE32	Salário fixo.
JE33	Ganhava mais do que os estagiários.
JE34	Uma oportunidade para ingressar no mercado de trabalho.
JE35	O principal benefício é a oportunidade de adquirir experiência profissional enquanto se capacita, unindo teoria e prática, facilitando a entrada no mercado de trabalho e contribuindo para o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais.
JE36	O tempo. Por ser algo novo na vida dos jovens adultos, o tempo para absorver as novas mudanças e redirecionar a nova vida para o mercado de trabalho contribui muito para uma adaptação mais saudável. Outro ponto é flexibilidade dentro das empresas, sendo possível o aprendizado contínuo em vários setores diferentes.
JE37	Acredito que entender se é aquilo que quer seguir na vida.
JE38	Acredito que seja a oportunidade de entrar em uma empresa boa e ter a possibilidade de crescer, tanto pessoalmente como no trabalho mesmo. Fui contratada logo após o término do contrato, cresci e aprendi muito.
JE39	Ser inserido no mercado de trabalho.
JE40	O programa ajuda muito e jovem que quer começar sua carreira do jeito certo, ele prepara o jovem para todas as dificuldades e como superar elas.
JE42	Provavelmente a chance de amadurecer.
JE43	CLT, carga horária reduzida, e os benefícios que a empresa tem pra disponibilizar.
JE44	Uma carga horária reduzida para ter uma noção do que aguarda em um trabalho completo dentro da área contratada e noções básicas de direitos trabalhistas para estar consciente dos direitos trabalhistas.
JE45	Que todos entendem que o mesmo ainda está aprendendo.
JE47	O jovem aprendiz quando contratado, tem a chance de realizar trabalho remunerado com respaldo da lei trabalhista, além de ter todo um suporte de aprendizado com o curso.
JE48	O apoio do ceproesc, a legislação dando uma certa estabilidade, as pessoas na empresa tem mais paciência também para ensinar e dar um tempo para o jovem se encontrar.
JE49	Poder continuar estudando ao mesmo tempo que inicia sua jornada no mercado de trabalho. Possuir uma jornada mais flexível (carga horária reduzida) em respeito à idade e aos estudos.

JE50	Ingressar no mercado de trabalho já q ah maioria das empresas querem experiência e o jovem não tem.
JE51	Aprendizado.
JE53	Oportunidade de conciliar teoria e prática, oferecendo a primeira experiência profissional com carteira assinada e qualificação formal.
JE54	Começar a carreira de trabalho de forma que não tire sua autonomia como jovem.
JE55	Oportunidade de iniciar ao mercado de trabalho.
JE56	O curso que é feito, aprendi muito.
JE57	O meio período de expediente.
JE58	Oportunidade. Resgate, como vi no caso de um colega que até hoje o acompanho e seu desenvolvimento a partir dali tem sido notório. A oportunidade de viver em um espaço e lugar diferente para quem se é de uma cidade tão pequena quanto Gavião Peixoto, não só nas atividades práticas, mas acredito que principalmente nas teóricas esse resgate ocorre. As relações sociais que tive foram muito frutíferas e orgânicas, e, embora quase todas as experiências são individuais, acredito que o programa tem potencialmente poder de marcar e demarcar um novo passo ou nova vida.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

Por fim, quando questionados sobre quais as sugestões de melhoria do PJA, 38% dos egressos optaram por “Não desejo declarar”, enquanto 62% fizeram suas considerações que estão sintetizadas no Quadro 28.

#### **Quadro 28.** Sugestões de melhoria dos egressos para o Programa de Aprendizagem

<b>Jovem Egresso</b>	<b>Respostas</b>
JE3	Atividades com simulações 100% fiéis do a dia nas empresas.
JE4	Na minha vivência, o Programa de Aprendizagem foi muito completo e positivo. Tive uma ótima experiência, tanto com os conteúdos abordados quanto com o apoio dos profissionais envolvidos. Por isso, no momento, não vejo necessidade de melhorias, apenas o desejo de que mais jovens tenham acesso a essa mesma oportunidade de crescimento e desenvolvimento.
JE7	Eu acho que poderia ter aulas mais dinâmicas, dependendo da matéria é bem cansativa.
JE8	Incentivar a efetivação.
JE10	Inclusão facilitada como um funcionário efetivo.
JE11	Verificar as obrigações e o que estão pedindo para os jovens fazerem nas empresas, muitas das vezes são coisas fora da obrigação do aprendiz.

JE12	Ajudar na recolocação no mercado de trabalho.
JE14	Os participantes precisam se dedicar mais à parte teórica da aprendizagem. O CEPROESC poderia trazer relatórios ou feedbacks para aqueles que concluem todo o processo de aprendizagem.
JE15	Não tenho muito a acrescentar, apenas agradecer a todos que estiveram no meu desenvolvimento e sempre me ajudaram.
JE17	Trabalhar mais habilidades comportamentais, falar sobre saúde mental e o trabalho em equipe.
JE18	Dar mais abertura e apoio aos jovens para aplicar tais conhecimentos dentro das empresas que nem sempre são condizentes com os ensinamentos do programa de jovem aprendiz.
JE19	Talvez fosse interessante realizar ciclos de feedback durante as aulas, buscando identificar as dificuldades dos alunos e estar mais próximo deles ao longo do percurso.
JE22	Para mim a metodologia é a forma que funciona todo o processo são muito boas e eficaz.
JE24	Integrar ainda mais teoria e prática, trazendo a empresa mais para perto das atividades teóricas no programa. Foi o que senti falta durante minha aprendizagem.
JE26	Aumento de salário, mais benefícios corporativos que venham do CEPROESC ou das empresas e extinguir as aulas teóricas no final de semana. Exibir palestras que não sejam transfóbicas, machistas, sexistas e que não incentive pensamentos preconceituosos.
JE29	Os temas abordados em aula poderiam ser mais produtivos. Às vezes, alguns tópicos discutidos eram triviais, e eram abordados de forma supérflua. Além disso, senti que os professores deveriam ouvir e ajudar mais os alunos em seus desafios, pois sentia que a interação era muitas vezes unilateral. Muitos alunos sofriam no situações ruins no trabalho, desde assédio à desvio de função, mas não sentíamos que poderíamos contar com a equipe de docentes para nos auxiliar.
JE30	Acho que deveriam incentivar mais o jovem a testar novas coisas, de maneira geral é uma experiência muito boa, porém acredito que deveriam ter um olhar mais focado para a carreira profissional de cada aluno, poderiam ter uma flexibilidade quando os jovens estão sendo bons funcionários porém não é a profissão que deseja, acho que o Ceproesc poderia dar esse incentivo a área de cada aluno.
JE33	Melhor alinhamento com as empresas para as necessidades delas, afinal o intuito é o jovem aprendiz ser contratado onde está trabalhando.
JE35	Sugiro que o programa ofereça maior apoio na realocação dos participantes após a conclusão e amplie o acompanhamento individualizado com feedbacks frequentes. Recomendo que forneçam mais retorno formal sobre o desempenho dos aprendizes, podendo adotar um sistema de avaliação contínua semelhante ao do “Sistema S” (SESI/SENAI), que integra feedback técnico, pedagógico e institucional para aprimorar o desenvolvimento profissional, juntamente a empresas e os gestores diretos de cada aprendiz.
JE36	Creio que pontuar mais com os aprendizes o dia a dia deles, trabalhar e resolver as situações que enfrentam dentro da empresa, ajudando no desenvolvimento interpessoal, soft skills.

JE39	Após o término do contrato, orientar como aquele ex Aprendiz pode permanecer no mercado de trabalho.
JE40	Acho que seria o fim da conclusão do contrato, muitas vezes o jovem fica perdido para onde ir e como encontrar outro emprego. Também seria legal ensinar os jovens terem noção de como é uma entrevista, acho que aqueles que o programa foi o primeiro emprego não tem noção do que é uma entrevista, já que o programa não faz entrevista para escolher os jovens. Foi coisas que aconteceram comigo.
JE41	Não tenho.
JE42	Acredito que a atualização das matérias e um melhor atendimento pós-Programa seja o ideal.
JE43	Após a mudança nos horários passando mais tempo na empresa, não vejo nenhum ponto em especial que devia melhorar.
JE44	Não possuo nenhuma melhoria em mente.
JE45	Mais atividades fora da sala de aula práticas em grupo.
JE46	Nenhuma melhoria. O programa é ótimo e eu sempre indico. Minha experiência foi incrível e desejo que todos que estão começando no mercado de trabalho faça e aproveite muito pois eu sinto muitas saudades! Gratidão.
JE48	Visitação em universidades em feiras que fazem de trabalho, abrindo a visão do jovem para outras áreas.
JE49	Que todas as instituições respeitassem o programa e a carga horária teórica, pois muitas empresas reclamam por ter que pagar pelo tempo de estudo do aprendiz. Isso porque não entendem a base do programa, que visa, sobretudo, evitar que o jovem abandone os estudos para apenas trabalhar.
JE52	A experiência foi muito importante para a minha capacitação e também para a formação da minha carreira, acredito que em relação ao programa seja muito importante aulas de postura profissional (na época em que eu fui aprendiz, não me lembro exatamente). Em algumas situações acredito que se eu tivesse desenvolvido essa soft skills, quem sabe eu poderia estar na empresa que trabalhei ou até mesmo ter aprendido a me “impor” mais cedo no mercado de trabalho.
JE53	o incentivo ao aprendizado contínuo por meio de capacitação, mentoria e projetos práticos, a integração mais profunda com a cultura da empresa, e um acompanhamento constante e humanizado dos aprendizes, oferecendo feedback e apoio para o seu desenvolvimento integral.
JE54	Está ok.
JE55	Creio que possam adicionar mais atividades dinâmicas.
JE56	Nenhuma, pra mim está tudo Ok.
JE58	Continuar progredindo.

**Fonte:** Elaboração própria (2025).

\*As respostas mantiveram a ortografia original dos participantes.

As percepções dos egressos, implementadores e empresas parceiras constituem elementos fundamentais para compreender como o PJA é implementado. Nesse sentido, para entender como o Programa atua para a formação profissional e inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho formal.

A legislação do PJA prevê que as atividades do Programa ocorram através da sincronia de atividades teóricas nos ambientes de formação das entidades qualificadas e as atividades práticas nos ambientes das empresas participantes. Assim, para que ocorra o preconizado nas normas e no desenho dessa política pública as partes envolvidas deverão trabalhar de maneira alinhada, compartilhando suas experiências para sanar os pontos de atenção.

Sobre a formação profissional proporcionada pelo Programa, os respondentes (jovens egressos, implementadores e empresas) consideram que ela atende seu propósito, sendo assim, compartilham da ideia segundo a qual os jovens, ao concluírem o período contratual, estariam aptos para ingressar no mercado de trabalho. Porém diante da baixa taxa de efetivação dos aprendizes, a maioria das empresas considera que “o desempenho do aprendiz determinará sua contratação”, isentando a instituição de qualquer outro fator organizacional impeditivo, como falta de vaga adequada ao perfil, contexto econômico instável, preferência por profissionais experientes. Nesse entendimento, a empresa transfere todo o “mérito e fracasso” para o aprendiz na sua jornada para efetivação, não assumindo sua participação nos resultados. As empresas são corresponsáveis na formação dos aprendizes, mas a contratação dos egressos está vinculada a interesses organizacionais e estruturais, o que é um dos limitadores do PJA.

Embora, 79% dos egressos respondentes estejam trabalhando no setor formal, eles não explicitaram o caminho que percorreram para chegar até o mercado. A entidade formadora alegou que possui um Programa de Empregabilidade Institucional que realiza ações de orientação e triagem profissional. A maioria das empresas relatou que também atua para contribuir na recolocação profissional, sendo exemplos disso, elaboração de carta de referência e indicações dos jovens para outras empresas. Já, na perspectiva dos jovens, 67% responderam que não houve nenhum estímulo por parte do CEPROESC, mas salientaram a figura do professor como um elo importante nesse processo. Ao citarem as empresas, os egressos não deixaram evidentes as ações realizadas. A partir do exposto, tem-se um descompasso entre as ações declaradas pelo CEPROESC e empresas e as ações percebidas pelos egressos.

Outro ponto de convergência nas falas de todos os participantes foi o reconhecimento da necessidade de “melhoria do PJA”, conforme pode ser observado no Quadro 29.

**Quadro 29.** Percepções dos sujeitos sociais sobre os aspectos que precisam de melhoria no PJA

Implementadores		Empresas	Jovens Egressos
Professores	Gestores		
-práticas pedagógicas inovadoras, aproximando o que é trabalhado em sala do que é vivenciado pelos aprendizes; - avaliação da estrutura de implementação do Programa.	- fiscalização constante das empresas, ampliação da obrigatoriedade de cotas; - investimentos em treinamento de professores e dos tutores nas empresas; - atualização do PJA para atender as demandas.	- melhoria na relação com a entidade formadora; - atualização do PJA.	- práticas pedagógicas inovadoras com alinhamento entre teoria e prática; - ações efetivas de recolocação no mercado.

Fonte: Elaboração própria (2026).

No Quadro 29, os apontamentos dos sujeitos sociais investigados evidenciam a necessidade de aperfeiçoamento do Programa, embora apresentem posições distintas sobre isso. Um posicionamento comum entre os professores e os jovens egressos foi sobre um melhor alinhamento entre o que é desenvolvido em sala de aula e o que é vivenciado pelos aprendizes nas empresas. O descompasso entre a teoria e a prática gera um questionamento sobre a contradição entre a lógica capitalista, baseada no lucro, na exploração do trabalho e na mercantilização da produção humana, e a lógica da educação de formar o ser humano como sujeito de direitos, objetivando sua emancipação das amarras da opressão e da exploração (Rosa, 2021). Para os professores é importante que a formação esteja alinhada com o que está previsto pelo Programa e com as atividades práticas.

Os gestores sinalizaram a necessidade de melhoria da gestão do PJA pelos órgãos governamentais competentes e o aprimoramento da formação de professores e dos tutores empresariais. Acreditam que a formação dos professores é uma ação compartilhada entre esse público e a entidade formadora. Assim como os gestores, os participantes das empresas apontam a necessidade de melhoria das relações entre entidade formadora e empresas. Para as empresas são mudanças necessárias no Programa estender o período contratual e ter “alguém” para substituir o aprendiz no período de férias.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo investigar como o Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC tem sido implementado, enfocando seu papel na formação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, a partir da percepção dos sujeitos sociais: jovens egressos, implementadores e empresas. A análise do PJA implementado pelo CEPROESC, a entidade formadora com alcance na microrregião de Araraquara, possibilita reflexões sobre a relevância de uma política pública de inserção no mercado de trabalho e qualificação profissional para a juventude. A Lei da Aprendizagem, ao longo de 25 anos, apresenta-se como um instrumento de formação técnico-profissional e de desenvolvimento de competências e habilidades profissionais e pessoais para adolescentes e jovens, promovendo a inclusão social e combatendo o trabalho infantil.

No decorrer desta dissertação, foi possível perceber como as transformações econômicas e sociais, provocadas pela da globalização, impuseram desafios para a inserção do jovem e do adolescente no mercado de trabalho, principalmente daqueles oriundos das classes menos favorecidas.

A partir da revisão bibliográfica, constatou-se que o PJA foi elaborado como uma das políticas públicas de inclusão produtiva para os jovens e esta dissertação questionou seus limites e potencialidades no tange a formação ofertada, os mecanismos de acompanhamento e de inserção no mundo do trabalho, recorrendo, para isso, às percepções dos sujeitos sociais envolvidos, a saber, entidade formadora, empresas e egressos.

A pesquisa de caráter qualitativo e descritivo, buscou com a aplicação dos questionários coletar e interpretar os significados das percepções dos participantes a partir de categorias analíticas como a inserção e precariedade do trabalho, perfil socioeconômico, avaliação da formação teórica e prática, limites e potencialidades do Programa e o seu papel na trajetória de vida dos jovens egressos.

No que diz respeito ao primeiro objetivo específico, que consistiu em descrever o Programa Jovem Aprendiz na legislação e no CEPROESC, sua entidade implementadora. A dissertação constatou que embora o PJA ofertado pelo CEPROESC atenda formalmente a determinação da Lei na formação profissional, observa-se fragilidades na integração pedagógica entre os ambientes formativos, ou seja, atividades teóricas e práticas, comprometendo o processo de aprendizagem. Além disso, a formação ofertada sinaliza para atualização curricular, evidenciando demanda pelo aprimoramento do desenho pedagógico a fim alinhar o Programa ofertado com as complexidades do mundo do trabalho.

Sobre o segundo objetivo, direcionado em caracterizar social e economicamente o público-alvo beneficiário do Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC, foi possível perceber que majoritariamente são jovens entre 19 e 24 anos, predominância do gênero feminino e autodeclarados, em sua maioria, brancos, perfil que se diferencia do cenário nacional do PJA. Observa-se elevado nível de escolaridade, com predominância de jovens cursando ou já tendo concluído o ensino superior, a maioria se encontra inserida no mercado de trabalho formal. Tais jovens são pertencentes as classes sociais baixa e média, o que significa que possuem um perfil que demanda políticas de apoio à mobilidade social e profissional.

O terceiro objetivo teve como direcionamento interpretar a percepção dos jovens egressos sobre o papel do Programa para sua formação e inserção no mercado de trabalho, foi possível entender que o PJA se configura como relevante porta de entrada ao mercado de trabalho, sendo que para a maioria dos participantes é a primeira experiência profissional. A adesão ao Programa está vinculada a questões econômicas, vínculo empregatício formal e qualificação profissional. Sendo assim, verifica-se uma avaliação positiva quanto à formação teórica e prática, mas são apontadas limitações no que se refere à efetivação após o término do contrato e ações de inserção no mercado de trabalho.

Já o quarto objetivo se propôs interpretar as percepções dos implementadores e empresas parceiras acerca dos desafios, possibilidades e entraves no desenvolvimento do Programa, foi possível compreender a convergência das percepções quanto à relevância social e formativa do PJA, mas ficou evidente as diferenças na compreensão dos desafios e entraves dessa política pública. Enquanto os implementadores enfatizaram a dimensão pedagógica e de implementação do Programa, destacando a necessidade de maior articulação entre teoria e prática, formação continuada de professores e aprimoramento da gestão dos órgãos governamentais, as empresas reconhecem a importância da Aprendizagem para a inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho, porém, priorizam aspectos relacionados ao desempenho do aprendiz e às demandas empresariais, relacionando a efetivação dos aprendizes a critérios de desempenho profissional.

A análise dos questionários dos distintos segmentos apresentou convergências em temas centrais, como a importância na formação profissional, mas também divergências quanto às responsabilidades pela inserção profissional no mercado de trabalho, após a conclusão do Programa. No que se refere aos desafios do PJA houve discrepâncias entre as visões dos sujeitos entrevistados, enquanto os professores relataram falta de interesse e comprometimento dos aprendizes com as atividades teóricas e a necessidade de desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras, os gestores sinalizaram a falta de entendimento das empresas sobre o

público jovem e de mecanismos eficazes de gestão do Programa no ambiente empresarial. As empresas, por sua vez, relataram a distância entre eles e a entidade, no suporte de atividades do Programa.

A análise das percepções dos sujeitos sociais permite afirmar que, embora o PJA cumpra seu papel na formação profissional e socialização dos jovens, sua efetividade na inserção no mercado de trabalho permanece limitada. É possível observar pontos de divergências quanto às responsabilidades pela continuidade de inserção do egresso no mercado de trabalho, a articulação sensível entre as instituições (empresas e entidade). Assim, o PJA talvez possa ser entendido mais como um Programa de incentivo do que uma política pública de inserção produtiva dos jovens.

As diferentes perspectivas coletadas permitem afirmar que a integração entre a aprendizagem teórica e a aprendizagem prática exige uma postura de responsabilidade, entendimento e enfrentamento dos desafios para que esta política pública para capacitação, inclusão e permanência do adolescente e do jovem no mercado de trabalho cumpra seus objetivos.

Assim, os resultados colhidos apontam para a necessidade de repensar a direção do Programa, de modo a reforçar os compromissos estabelecidos entre os órgãos governamentais, entidades formadoras e empresas no aprimoramento dos mecanismos de fiscalização, acompanhamento e implementação, com atenção a empregabilidade e as trajetórias laborais dos egressos. O aprimoramento das relações entre tais sujeitos é uma das estratégias para reduzir as lacunas existentes entre a estrutura normativa dessa política pública e sua implementação.

Isso permite afirmar que existem diferentes dimensões e graus de importância na distância entre o que é preconizado pelas políticas de aprendizagem e o que é efetivamente implantado. O principal fator que explica a distância entre o preconizado e o implantado no PJA estudado é a falta de articulação institucional entre os sujeitos sociais, afetando formação e inserção profissional. Fatores estruturais secundários incluem fragilidade pedagógica e baixa efetividade na inserção no mercado de trabalho, enquanto desalinhamento de expectativas, falhas na gestão e foco empresarial em resultados imediatos têm impacto intermediário. Aspectos como perfil dos jovens e engajamento apresentam menor relevância, sendo muitas vezes consequência das fragilidades estruturais.

Por fim, pode-se considerar que este estudo apresenta limitações devido ao seu caráter de estudo único, vale ressaltar também o número reduzido de empresas participantes da pesquisa, como também de jovens egressos. Um maior número de empresas e jovens egressos respondentes, talvez, contribuiria para uma compreensão mais abrangente dessas questões e

para o entendimento das especificidades regionais que possivelmente influenciam a execução e os resultados do Programa. Assim, ao trazer a luz as percepções dos sujeitos sociais envolvidos, a dissertação espera colaborar com insights valiosos para a discussão sobre os limites e as potencialidades do PJA enquanto política de inserção produtiva de adolescentes e jovens no Brasil.

## REFERÊNCIAS

ABDALA, J. C. S. **Função social da empresa e o Programa Jovem Aprendiz como forma de efetivação de direitos individuais e sociais dos adolescentes**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Uninove, São Paulo, 2023.

ABRAMO, H. W. A tematização social da juventude. **Revista Brasileira de Educação**, n. 5-6, São Paulo: ANPED, 1994.

ABRAMO, H. W. Estação juventude: conceitos fundamentais – ponto de partida para uma reflexão sobre políticas públicas de juventude. Brasília: Secretaria Nacional da Juventude, 2014.

ACIDADE ON. **Matão fica à frente de Araraquara no Ranking de Competitividade dos Municípios de 2025**. Disponível em: <https://www.acidadeon.com/araraquara/economia/matao-fica-a-frente-de-araraquara-no-ranking-de-competitividade-dos-municipios-de-2025/>. Acesso em: 8 out.2025.

ALMEIDA, M. I. **Formação do professor do ensino superior: desafios e políticas institucionais**. São Paulo: Cortez, 2012.

AMARAL, M. F. D. V. Uma análise do Programa Jovem Aprendiz enquanto política pública para inserção de jovens no mercado de trabalho, 2006-2019. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, n. 247, v. 12, p.1-41, 2024.

AQUINO, L. **A juventude como foco das políticas públicas**. In: CASTRO, J. A. de; AQUINO, L. M. C. de; ANDRADE, C. C. de (orgs.). *Juventude e políticas sociais no Brasil*. Brasília: Ipea, 2009.

ARARAQUARA (SP). **Prefeitura Municipal. Araraquara é a 3ª melhor cidade do Brasil em qualidade de vida entre municípios de médio porte, aponta IPS 2025**. Disponível em: <https://araraquara.sp.gov.br/noticias/geral/araraquara-e-a-3-melhor-cidade-do-brasil-em-qualidade-de-vida-entre-municipios-de-medio-porte-aponta-ips-2025>. Acesso em: 7 out. 2025.

ARAÚJO, R. M.; LOPES, A. B. O.; ARAÚJO, M. A. D.; COSTA, S. P. B. Programa Jovem Aprendiz: avaliando o processo de implementação da Política Nacional de aprendizagem em uma empresa pública. **Revista Meta**, Rio de Janeiro, v.12, n. 36, p.1-32, 2020.

BELMIRO, C. B.; LUCENA, C. A. A relação entre juventude, trabalho e educação profissional no século XXI: uma análise sobre o Programa Jovem Aprendiz sob a perspectiva de classe social. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, v. 20, p.1-22. 2020.

BERMUDES, W. L.; SANTANA, B. T.; BRAGA, J. H. O.; SOUZA, P. H. Tipos de escalas utilizadas em pesquisas e suas aplicações. **Revista Vértice**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p.7-20, 2016.

BERTAIOLLI, M. A. Análise da efetividade da Lei 10.097/2000 e a necessidade de sua modernização para ampliar o Programa Jovem Aprendiz. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021.

BOURDIEU, P. A “juventude” é apenas uma palavra. In: BOURDIEU, P. Questões de sociologia. Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983. p. 112-121.

BORDIGNON, P. M. **O Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Centro Universitário La Salle, Canoas, 2011.

BRASIL. CONAP. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional/arquivos-aprendizagem-profissional/conap-janeiro-2021-v-1-1.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 ago. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.069**, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm). Acesso em: 8 out. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 5.598**, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm). Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 11.061**, de 4 de maio de 2022. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/decreto/d11061.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d11061.htm). Acesso em: 11 jun. 2025.

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. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L10097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm). Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.852**, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm). Acesso em: 6 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Brasil atinge marca histórica de 602.671 jovens contratados em março de 2024**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/maio>. Acesso em: 21 ago. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Relatório final da aprendizagem profissional e empregabilidade de jovens**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-nacional-do-trabalho/reunioes/documentos-de-reunioes/2022/5re/apresentacao-relatorio-final-gt-aprendizagem-e-empregabilidade-de-jovens.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Aprendizagem profissional**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Acesso em: 6 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem profissional**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do>

[trabalho/escola/e-biblioteca/manual-de-aprendizagem-profissional.pdf](#). Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Jovens ganham espaço no mercado de trabalho e impulsionam queda no desemprego e na informalidade**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/jovens-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho-e-impulsionam-queda-no-desemprego-e-na-informalidade>. Acesso em: 23 out. 2025.

BRASIL. **Portaria MTE nº 3.872**, de 21 de dezembro de 2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.872-de-21-de-dezembro-de-2023-532733497>. Acesso em: 4 jun. 2024.

BRASIL. **Portaria SEPEC/ME nº 4.089**, de 22 de junho de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/assuntos/air/dispensas-de-air/sepec/secretaria-de-politicas-publicas-de-emprego>. Acesso em: 5 jun. 2024.

BRASIL. **Portaria MTE nº 671**, de 8 de novembro de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/FolhadeRostoPortarian671de1denovembrode202105.10.2023.pdf>. Acesso em: 5 jun. 2024

BRASIL. **Painel de Informações da Aprendizagem Profissional**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/aprendizagem-profissional>. Acesso em: 6 set. 2025.

CALAZANS, F. D.; SOUSA, J. P. Z. M.; FISCHER, L. Programa de aprendizagem profissional e sua contribuição mercadológica: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa. **Bioenergia em revista: diálogos**, n. 1, p. 35-58, jan./jun. 2014.

CALDEIRA, V. Análise crítica do Programa Jovem Aprendiz: desafios, oportunidades e impacto na empregabilidade. LinkedIn, 2024. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/an%2525C3%2525A1lise-cr%2525C3%2525ADtica-do-programa-jovem-aprendiz-desafios-e-caldeira-tc3re%3FtrackingId=jknvcSv4SEKE3Risp6YxhQ%253D%253D/?trackingId=jknvcSv4SEKE3Risp6YxhQ%3D%3D>>. Acesso em: 20 out. 2025.

CASTRO, J. A. de; AQUINO, L. M. C. de; ANDRADE, C. C. de (orgs.). Juventude e políticas sociais no Brasil. Brasília: Ipea, 2009.

CASTRO, M. G.; ABRAMOVAY, M. Por um novo paradigma do fazer políticas – políticas de/para/com juventude. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 19, n. 2, p.19-46, 2002.

CAVALCANTI, S.; LOTTA, G.; PIRES, R. Capítulo 9. Contribuições dos estudos sobre burocracia de nível de rua. In: PIRES, R.; LOTTA, G.; OLIVEIRA, V. E. (orgs.). Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas. Brasília: IPEA; ENAP, 2018a. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180705\\_livro\\_burocracia\\_e\\_politicas\\_publicas\\_no\\_brasil.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180705_livro_burocracia_e_politicas_publicas_no_brasil.pdf). Acesso em: 23 out. 2025.

CEPROESC. Estatuto 2025. Disponível em: <https://ceproesc.com.br>. Acesso em: 27 de jul.2025.

CEPROESC. Plano de Orientação dos Programas de Aprendizagem. Araraquara: CEPROESC, 2023.

CONCEIÇÃO, D. M. **Estudante-trabalhador e a socialização profissional**: contradições da Lei do Jovem Aprendiz na região da Grande Florianópolis/SC. 2021. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021

CORREIA, C. C. **Levantamento da trajetória do egresso após o término do programa jovem aprendi**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Tuiuti do Paraná, Curitiba, 2016.

CORROCHANO, M. C; ABRAMO, H. W; ABRAMO, L. In: PRATES, D.M.A; GARBIN, E. M; LOPONTE, L.N; SEVERO, R.C.S. (orgs.). **Juventudes Contemporâneas**: Juventudes, Trabalho e Educação. 1.ed. v.2. Porto Alegre: CirKula, 2022.

DRAIBE, S. M. *Avaliação de implementação e esboço de uma metodologia de trabalho em política pública*. In: PEREIRA, Maria Cecília Roxo Nobre; CARVALHO, Maria do Carmo Brant de (org.). **Tendências e perspectivas na avaliação de políticas e programas sociais**. São Paulo: IEE/PUC-SP, 2001.

FRAGA, J. C. M.; TONIN, L. B. A inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho. **Revista Scientia Alpha**, Umuarama, v. 1, n. 1, p. 1-21, 2023.

FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F.; PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2018.

FREITAS, M. C. S.; CARDOSO, C. B. S.; BRAZ, R. H. A. O futuro do trabalho: o que pensam os jovens do Projeto Novos Olhares? **Revista Participação**, [S. l.], n. 21, p.72-80, 2012.

GONÇALVES, A. L. A. Aprendizagem profissional: trabalho e desenvolvimento social e econômico. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 28, n. 81, p. 191-200, mai. 2014.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Região Administrativa Central**. Disponível em: <http://planejamento.sp.gov.br>. Acesso em: 10 ago.2025.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Política Pública**. Disponível em: <https://semil.sp.gov.br/educacaoambiental/prateleira-ambiental/politica-publica>. Acesso em: 10 out.2025.

GROPPO, L. A. Juventudes e políticas públicas: comentários sobre as concepções sociológicas de juventude. **Revista Densidades**, Rio de Janeiro, v. 13, n.14, p.5-17, mar. 2017.

GUIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DA JUVENTUDE. Disponível em: <http://www.juventude.sp.gov.br>. Acesso em 08 nov.2025.

HALLACK, F. S.; TSALLIS, A. C. Os impactos da pandemia da COVID-19 na qualificação do programa jovem aprendiz da Rede Cidadã. **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 31, n. fluxo contínuo, p.1-26, 2025.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **População de Araraquara (SP)**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/sp/araraquara.html>. Acesso em: 3 jun. 2024.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **IBGE divulga rendimento domiciliar per capita 2024 para Brasil e unidades da federação**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/42761-ibge-divulga-rendimento-domiciliar-per-capita-2024-para-brasil-e-unidades-da-federacao>. Acesso em 3 nov. 2025.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA. **Indicadores educacionais avançam em 2024, mas atraso escolar aumenta**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/43699-indicadores-educacionais-avancam-em-2024-mas-atraso-escolar-aumenta>. Acesso em: 20 dez.2025.

INEP - INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **O novo ensino médio e a educação profissional e tecnológica**. Disponível em: [https://download.inep.gov.br/pesquisas\\_estatisticas\\_indicadores\\_educacionais/censo\\_escolar/orientacoes/matricula\\_inicial/novo\\_ensino\\_medio\\_orientacoes\\_para\\_preenchimento\\_2023\\_final.pdf](https://download.inep.gov.br/pesquisas_estatisticas_indicadores_educacionais/censo_escolar/orientacoes/matricula_inicial/novo_ensino_medio_orientacoes_para_preenchimento_2023_final.pdf). Acesso em: 10 jan. 2026.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Catálogo de Políticas Públicas. Disponível em: <https://catalogo.ipea.gov.br/areas-tematicas>. Acesso em: 8 nov. 2005.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Aprendizagem profissional no Brasil: panorama e análise da trajetória laboral dos egressos**. 2019. Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190821\\_bmt\\_66.pdf](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190821_bmt_66.pdf). Acesso em: 03 jun. 2024.

IPEA - INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**. BPS, n.31, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/226bd885-4a5e-4f1c-8159-4c10affa207e/content>. Acesso em: 10 jan. 2026.

LINS, F. J. P.; CAMPELO, A. M. Recrutamento e Seleção de Jovem Aprendiz: A Lei da Aprendizagem como auxílio na inserção de jovens no mercado de trabalho. **Revista Vox Metropolitana**, n.3, p.114 -128, 2020.

LUZ, P. R. M. **Programa Jovem Aprendiz: um estudo de caso da política pública e suas implicações no mundo do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Gestão e Tecnologias Aplicadas à Educação) – Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Salvador, 2015.

MACHADO, F. F. **Programa Jovem Aprendiz e mercado de trabalho: uma análise a partir dos alunos egressos dos cursos promovidos pelo SEST/SENAT no município de Pelotas (2015)**. 2017. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Pontifícia Universidade Católica de Pelotas (PUC Pelotas), Pelotas, 2017.

MAGALHÃES, C. R.; GRANJA, E. M. S. Programa de Aprendizagem e suas Implicações ao Acesso e Continuidade no Mercado de Trabalho: um estudo com jovens aprendizes. **Id on Line Revista Multidisciplinar de Psicologia**, v. 14, n. 54, p. 73-91, fev. 2021.

MÁXIMO, T. A. C. O. **Significado da Formação e Inserção Profissional para Gerentes e Aprendizes Egressos do Programa Jovem Aprendiz**. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

MEC - MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **O que muda no ensino médio a partir de 2025**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2024/agosto/o-que-muda-no-ensino-medio-a-partir-de-2025>. Acesso em: 10 jan. 2026.

MENDONÇA, F. M. **Programa Jovem Aprendiz: uma análise a partir da perspectiva de seus atores**. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente) – Universidade de Araraquara (UNIARA), Araraquara, 2025.

OBSERVATÓRIO SETORIAL TERRITORIAL. **Empresas por porte e natureza jurídica**. Disponível em: <https://observatorio.sebrae.com.br/profile/geo/araraquara?selector831id=porte1&selector245id=geo3503208>. Acesso em: 5 nov. 2025.

PATI, C. **Experiência como jovem aprendiz gera aumento de até 35% no salário**. *Veja*, [S. l.], 2025. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/economia/experiencia-como-jovem-aprendiz-gera-aumento-de-ate-35-no-salario/>. Acesso em: 8 ago. 2025.

PEREIRA, A. B. Muitas palavras: a discussão recente sobre juventude nas Ciências Sociais. **Revista do Núcleo de Antropologia da USP**. Ponto Urbe, n.1, p.1-18, 2007.

PEREIRA, A. B. Juventude, Juventudes. **Revista Teoria e Debate**. ed.99, 2012, Disponível em <https://teoriaedebate.org.br/2012/04/12/juventude-juventudes>. Acesso em 19 de out. 2025.

PIRES, R. R. C. O trabalho na burocracia de médio escalão e sua influência nas políticas públicas. In: PIRES, R. R. C.; LOTTA, G.; OLIVEIRA, V. E. (orgs.). **Burocracia e políticas públicas no Brasil: interseções analíticas**. Brasília: Ipea; Enap, 2018b. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180705\\_livro\\_burocracia\\_e\\_politicas\\_publicas\\_no\\_brasil.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180705_livro_burocracia_e_politicas_publicas_no_brasil.pdf)

PITZ, D. L. Juventude e educação profissional: limitações do Programa Jovem Aprendiz. **Serviço Social & Realidade**, v. 32, 2023.

PODER 360. **Só 52,9% das cotas de jovem aprendiz estão preenchidas**. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-empendedor/so-529-das-cotas-para-jovem-aprendiz-estao-preenchidas>. Acesso em: 6 out. 2024.

POGORZELSKI, K. D. **Trabalho, juventude e educação profissional: o Programa Jovem Aprendiz no município de Santa Izabel do Oeste/PR**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE), Francisco Beltrão, 2018.

RETIZ, M. H. M. **O jovem e o mercado de trabalho: uma análise da inserção através do Programa Jovem Aprendiz implementado pelo SENAC em Sorriso/MT**. Dissertação (Mestrado em Política Social) – Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT), Cuiabá, 2014.

RIBEIRO, L. S. Políticas Públicas para a Juventude no Brasil: um estudo sobre o Programa Jovem Aprendiz (2005-2008). **Revista Iniciativa Econômica**, Araraquara, v.4, n.2, p. 1-21, 2020.

ROSA, D. C. S. **Programa Jovem Aprendiz: as contribuições da formação para a inserção dos jovens egressos no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Sergipe (UFS), São Cristóvão, 2021.

RUA, M. G. As políticas públicas e a juventude dos anos 90. In: SPOSITO, M. P. (org.). **Jovens acontecendo na trilha das políticas públicas**. v. 2. Brasília: CNPD, 1998. p. 731–752.

SANTOS, D. M. A. A. P. A relação entre o trabalho juvenil e o abandono escolar no Brasil: uma análise crítica. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 27, p. 1-12, 2025.

SANTOS, J.D.; DAL MAGRO, M.L.P.; MORGAN, A. Desafios para inserção e permanência dos alunos nas empresas vinculadas ao Programa Jovem Aprendiz do Senac Chapecó, SC. **Revista Navus**. v.11, p.1-15, jan./dez.2021.

SÃO PAULO (Estado). Fundação SEADE. **São Carlos e Araraquara geram 52,6% do PIB regional**. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/sao-carlos-e-araraquara-geram-526-do-pib-regional/>. Acesso em: 3 jun. 2024.

SÃO PAULO (Estado). Fundação SEADE. **Painel de informações sobre diferentes aspectos dos municípios paulistas**. Disponível em: <https://municipios.seade.gov.br>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SCIENCEDIRECT. Nonresponse bias. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/topics/nursing-and-health-professions/nonresponse-bias>. Acesso em: 10 jan. 2025.

SEBRAE - SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Porte de estabelecimentos segundo número de empregados**. Disponível em: [https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/MPE\\_conceito\\_empregados.pdf](https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/MPE_conceito_empregados.pdf). Acesso em: 12 out. 2025.

SILVA, J. H. **Juventude trabalhadora brasileira: percursos laborais, trabalhos precários e futuros (in)certos**. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), Campinas, 2012.

SILVA, P. R.; MAYORGA, C. Experiências de jovens pobres participantes de programas de aprendizagem profissional. **Psicologia & Sociedade**, v. 28, n. 2, p. 298–308, 2016.

SILVA, L. M.; OLIVEIRA, J. A inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho: desafios e possibilidades de fortalecimento das políticas públicas. **Facit**, v. 2, ed. 63, p.463-481, 2025.

SILVA, E. R. A.; ANDRADE, C. C. **A política nacional da juventude: avanços e dificuldades**. In: CASTRO, J. A. de; AQUINO, L. M. C. de; ANDRADE, C. C. de (orgs.). **Juventude e políticas sociais no Brasil**. Brasília: Ipea, 2009.

SODRÉ, R. S.; RABASSA, V. S. Política nacional de juventude: trajetória e desafios. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 63, p. 663– 678, 2011.

SOUZA, C.; PAIVA, I. L. Faces da juventude brasileira: entre o ideal e o real. **Estudos de Psicologia**, UFRN, Natal, v. 17, n. 3, p. 353–360, set/dez. 2012.

SPOSITO, M. P.; CARRANO, P. C. R. Juventude e políticas públicas no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, São Paulo, n. 24, p.16-39, 2003.

UNESCO – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA. **Juventude no Brasil**. Disponível em: <https://www.unesco.org/pt/fieldoffice/brasil/expertise/youth-brazil>. Acesso em: 10 out. 2024.

UNICEF - FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A INFÂNCIA. **Convenção sobre os Direitos da Criança**. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 11 out. 2025.

VALLE, P. R. D.; FERREIRA, J. L. Análise de conteúdo na perspectiva de Bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 41, e49377, 2025.

VILLAR, M. C. O.; MOURÃO, L. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um estudo quase-experimental. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 4, p. 1999–2014, 2018.

ZAVITOSKI, A. J. P.; BASSETTO, C. F.; GUEDES, A. M. Implicações do Sistema Nacional da Juventude no Programa Jovem Aprendiz: um estudo de caso. **Revista on-line de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, v. 27, p. e023067, 2023. DOI: 10.22633/rpge.v27i00.18420. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/rpge/article/view/18420>. Acesso em: 26 nov. 2025.

## ANEXOS

## Anexo 1. Carta de Anuência Institucional



Rua Expedicionários do Brasil, 2269 – Centro  
CEP: 14801 – 360 – ARARAQUARA – SP  
Fone: (016) 3322-5810  
contato@ceproesc.com.br  
CNPJ 48 439 681/0001-15

## APÊNDICE I

Autorização do Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade  
CEPROESC

## Carta de Anuência Institucional

Aceito que o pesquisador, Carlos Augusto Godoy, RG 19.874.199-6, regularmente matriculada no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da UNIARA, desenvolva sua pesquisa de mestrado intitulada “Aprendizagem profissional e mercado de trabalho: o preconizado e o implantado pelo Programa Jovem Aprendiz” junto ao Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade – CEPROESC, tal como foi submetida à Plataforma Brasil, sob orientação das professoras Alessandra Santos Nascimento e Helena Carvalho de Lorenzo.

Ciente dos objetivos, métodos e técnicas que serão utilizados nessa pesquisa, concordo em fornecer todos os subsídios necessários para seu desenvolvimento, desde que seja assegurado o que segue:

1. O cumprimento das determinações da Resolução CNS nº 466/2012;
2. A garantia de requerer e obter esclarecimentos antes, durante e após o desenvolvimento da pesquisa;
3. Que não haverá nenhuma despesa para esta instituição que seja decorrente da participação nessa pesquisa;
4. Disponibilizar para conhecimento e ampla divulgação do e pelo CEPROESC os resultados da pesquisa;
5. No caso de descumprimento dos itens acima a liberdade de retirar a anuência a qualquer momento sem penalização alguma.

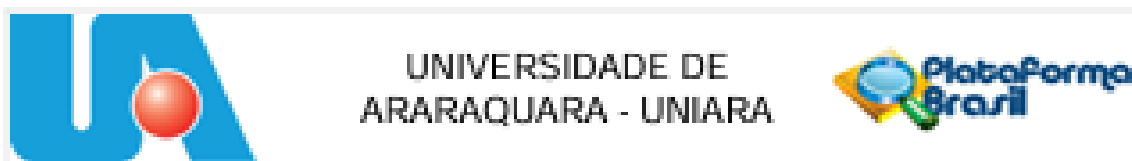
O projeto proposto será realizado junto aos atores sociais (estudantes, instrutores, coordenadores e parceiros - empresas) pertencentes e/ou vinculados ao CEPROESC e poderá ocorrer somente a partir da aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade de Araraquara (UNIARA).

Araraquara, 29 de julho de 2024.

Gizela Gomides.

Vice-presidente.

## Anexo 2. PARECER CONSUNSTANCIADO DO CEP



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

**Pesquisador:** CARLOS AUGUSTO GODÓY

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 86370525.0.0000.5383

**Instituição Proponente:** ASSOCIACAO SAO BENTO DE ENSINO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 7.645.270

#### Apresentação do Projeto:

Como política pública para inserção do jovem no mercado de trabalho no Brasil, o governo federal criou a Lei nº 10.097/2000, instituindo o Programa Jovem Aprendiz, com a finalidade de inserir jovens entre 14 e 24 anos no mercado de trabalho e promover sua capacitação técnico-profissional. As entidades promotoras desta capacitação realizam atividades teóricas e práticas, tanto em suas dependências quanto nas empresas contratantes.

Entre tais entidades destacam-se aquelas que são produtos de experiências regionais e/ou locais, a exemplo do Centro de Promoção Educacional e Social na Comunidade (CEPROESC) de Araraquara-SP. Considerando que, no país, a empregabilidade dos egressos nas empresas, após o fim do contrato, foi de apenas 14%, em 2022, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, é importante analisar o fenômeno da empregabilidade pós experiência de aprendizagem no Programa. Nesse sentido, a pesquisa consiste em um estudo de caso junto aos egressos do Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC, visando analisar se, e como, o Programa tem atuado para aprendizagem e para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, averiguando possíveis desafios e entraves na visão dos jovens beneficiários, implementadores e empresas parceiras. Para isso, será realizada a aplicação de questionários semiestruturados com os sujeitos sociais participantes do Programa, em particular, com os

Endereço: Rua Voluntários da Pátria nº1309 - Bloco C - Sala do CEP da Uniará  
 Bairro: Centro CEP: 14.801-320  
 UF: SP Município: ARARAQUARA  
 Telefone: (16)3301-7263 Fax: (16)3301-7144 E-mail: cont@identific@uniará.com.br



UNIVERSIDADE DE  
ARARAQUARA - UNIAARA



Continuação da Parecer: PAREC/2019

juvems egressos e também uma pesquisa documental. Enquanto resultados, espera-se que a investigação colabore para avaliar os resultados do Programa em relação a empregabilidade e as competências adquiridas pelos egressos. E contribua para promover novas investigações sobre o Programa, inclusive, para a revisão e o aperfeiçoamento das políticas públicas de emprego para a juventude.

#### **Objetivo da Pesquisa:**

Investigar como o Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC tem sido implementado, enfocando seu papel na formação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, a partir da percepção dos sujeitos sociais jovens egressos, implementadores e empresas.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

##### **Riscos:**

Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos mínimos, pois nenhum participante será exposto e todos terão os seus direitos assegurados. Além disso, em todas as questões propostas em cada questionário elaborado (representantes das empresas parceiras, egressos do Programa, implementadores do Programa, gestores e professores) consta a opção  Não desejo declarar, permitindo, assim, que o (a) participante tenha total liberdade de não responder. Nenhum (a) participante será exposto (a) e todos (as) terão seus direitos assegurados. A participação de todos (as) ocorrerá de maneira voluntária. Caso o pesquisador perceber qualquer possibilidade de dano ao participante, decorrente da participação na pesquisa, será discutido imediatamente com os participantes as providências cabíveis, que podem incluir o encerramento da pesquisa e informar o sistema CEP/CONEP. Durante a realização da pesquisa, conforme informado no TCLE de forma clara e detalhada, os riscos serão mínimos, uma vez que os participantes não sofrerão nenhum dano físico, psíquico, moral, intelectual, econômico, social, cultural ou espiritual e poderão encerrar sua participação a qualquer momento, sem nenhum constrangimento ou prejuízo. Além disso, em todas as questões propostas em cada questionário elaborado: 1- para os jovens participantes do PPJ, 2- para os implementadores do programa e 3- para os representantes políticos, consta a opção  Não desejo declarar, permitindo, assim, que o (a) participante tenha total liberdade de não responder. Nenhum (a) participante será exposto (a) e todos (as) terão seus direitos assegurados. A participação de todos (as) ocorrerá de maneira voluntária. Caso seja identificado pelo pesquisador qualquer possibilidade de dano ao participante, decorrente da participação na pesquisa, será discutido imediatamente com os participantes as providências

**Endereço:** Rua Voluntários da Pátria nº1309 - Bloco C - Sala do CEP da Uniaara  
**Bairro:** Centro **CEP:** 14.801-330  
**UF:** SP **Município:** ARARAQUARA  
**Telefone:** (16)3301-7263 **Fax:** (16)3301-7144 **E-mail:** comiteetic@uniarara.com.br



UNIVERSIDADE DE  
ARARAQUARA - UNIARA



Continuação da Parecer: 7445.2/20

cabíveis, que podem incluir o encerramento da pesquisa e informação o sistema CEP/CONEP. A pesquisadora disponibilizará seu e-mail e whats app para que os participantes possam acessá-la a qualquer momento, caso identifiquem qualquer abordagem que lhes causem danos ou incômodos.

**Benefícios:**

Os benefícios com a participação nesta pesquisa serão propiciar uma análise sobre como o PJA do CEPROESC é colocado em prática, a partir das percepções dos implementadores e beneficiários do Programa, isto é, quais são os benefícios, problemas e desafios do PJA, e do CEPROESC como sua instituição implementadora. Além disso, que a pesquisa possa contribuir para o aperfeiçoamento do trabalho do CEPROESC como implementador; para fomentar novos estudos sobre o tema; e, p para estimular o desenvolvimento e o aperfeiçoamento do PJA como um instrumento de inserção social para a juventude.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Todos os "Comentários e Considerações sobre a Pesquisa" estão apresentadas no campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações" deste parecer

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os "Comentários e Considerações sobre a Pesquisa" estão apresentadas no campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações" deste parecer

**Recomendações:**

Este Comitê recomenda aos pesquisadores respeitarem o que foi descrito, na íntegra, neste projeto e que sigam as Resoluções 466/2012 (saúde) e nº510/2016 (humanas) do Conselho Nacional de Saúde (CNS) as quais nos fundamentamos para a análise ética das pesquisas endereçadas a este Comitê. Em caso de dúvidas ou outras ocorrências surgidas no andamento do projeto, colocamo-nos à disposição dos pesquisadores.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

No que concerne às atribuições do Comitê de Ética em Pesquisa envolvendo seres humanos, segundo as Resoluções nº466/12 a nº510/16 CNS, e a Norma Operacional nº001 de 2013 do CNS, manifesta-se pela **APROVAÇÃO** do Protocolo de pesquisa.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

O Projeto de pesquisa encontra-se adequado e aprovado, de acordo com colegiado e com as normativas vigentes. Qualquer alteração que venha ocorrer, em especial Eventos Adversos, pedimos a gentileza de informar este CEP por meio de Emenda e/ou Notificação, junto a

Endereço: Rua Voluntários da Pátria nº1309 - Bloco C - Sala do CEP da Uniará  
 Bairro: Centro CEP: 14.801-320  
 UF: SP Município: ARARAQUARA  
 Telefone: (16)3301-7263 Fax: (16)3301-7144 E-mail: comitedeetica@uniará.com.br



UNIVERSIDADE DE  
ARARAQUARA - UNIARA



Cartelação do Parecer: 2.685.270

Plataforma Brasil e, no decorrer do desenvolvimento da pesquisa solicitamos o encaminhamento do Relatório Parcial, e após a conclusão do mesmo o envio do Relatório Final, procedimentos esses de cunho obrigatório.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_P ROJETO_2487932.pdf	22/05/2025 09:13:18		Acato
Outros	Carta_resposta.pdf	28/04/2025 20:58:06	CARLOS AUGUSTO GODOY	Acato
Solicitação registrada pelo CEP	PB_PARECER_CONSUBSTANCIADO_ CEP_7476257.pdf	28/04/2025 19:30:56	CARLOS AUGUSTO GODOY	Acato
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_Mestrado.docx	28/04/2025 19:28:28	CARLOS AUGUSTO GODOY	Acato
Folha de Rosto	Folhaderosstoassinada.pdf	28/04/2025 19:25:05	CARLOS AUGUSTO GODOY	Acato
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Consentimentoinstitucional.pdf	28/01/2025 12:55:19	CARLOS AUGUSTO GODOY	Acato
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCE.doc	28/01/2025 12:54:32	CARLOS AUGUSTO GODOY	Acato
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	termocompromisso.doc	28/01/2025 12:54:11	CARLOS AUGUSTO GODOY	Acato

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

Endereço: Rua Voluntários da Pátria nº1309 - Bloco C - Sala do CEP da Uniará  
 Bairro: Centro CEP: 14.000-300  
 UF: SP Município: ARARAQUARA  
 Telefone: (051)301-7262 Fax: (16)301-7144 E-mail: cartadaetica@uniara.com.br



UNIVERSIDADE DE  
ARARAQUARA - UNIARA



Continuação do Processo 2.606.210

ARARAQUARA, 18 de Junho de 2025

---

Assinado por:  
Andréia Corrêa Camascosa  
(Coordenador(a))

**Endereço:** Rua Voluntários da Pátria nº1300 - Bloco C - Sala do CEP da Uniará  
**Bairro:** Centro **CEP:** 14.204-320  
**UF:** SP **Município:** ARARAQUARA  
**Telefone:** (16)3301-3263 **Fax:** (16)3301-3144 **E-mail:** comitedenica@uniará.com.br

## APÊNDICES

### Apêndice 1. Questionário empresas parceiras

Link: [https://docs.google.com/forms/d/1tPCWw52gxK-Hmzr3b6Ncu0BIkrJ-IT9-1IAjB\\_GR3AM/edit](https://docs.google.com/forms/d/1tPCWw52gxK-Hmzr3b6Ncu0BIkrJ-IT9-1IAjB_GR3AM/edit)

Você está sendo convidado(a) para ser participante do Projeto de Pesquisa de Mestrado intitulado “**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**” de responsabilidade do pesquisador Carlos Augusto Godoy, aluno do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da Universidade de Araraquara – UNIARA.

#### **Consentimento de Participação.**

Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. O pesquisador me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. O pesquisador me garantiu que eu posso sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade. Fui informado também que ao enviar o formulário preenchido, receberei uma cópia automática do TCLE e do questionário no meu e-mail.

Marcar apenas uma alternativa.

- Estou ciente e aceito participar da presente pesquisa.
- Não aceito participar da presente pesquisa.

#### **SOBRE VOCÊ E A EMPRESA NA QUAL TRABALHA**

**1 - Qual Seção/Setor você trabalha:** \_\_\_\_\_

Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

**2 - Quantos anos você trabalha na empresa:** \_\_\_\_\_

Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

**3 - Empresa - Setor onde atua:**

( ) Comércio.

( ) Indústria.

( ) Serviços.

( ) Não desejo declarar.

**4 - Qual é o Porte da Empresa?**

- Pequeno.
- Médio.
- Grande.
- Não desejo declarar.

**5 - Desde quando a empresa é parceira do CEPROESC? \_\_\_\_\_**

Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

**6 - Qual é o número de aprendizes matriculados no CEPROESC? \_\_\_\_\_**

Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

**SOBRE O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ****7 - O Programa de Aprendizagem oferecido pelo CEPROESC contribui na formação de competências pessoais e profissionais dos aprendizes?**

- Sim.
- Parcialmente, somente contribui nas pessoais.
- Parcialmente, somente contribui nas profissionais.
- Parcialmente, tanto nas pessoais quanto nas profissionais.
- Não.
- Não desejo declarar.

**8 - Quantos aprendizes foram efetivados na empresa no período de 2021 a 2023: \_\_\_\_\_**

Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

**9 - Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia o Programa Jovem Aprendiz enquanto formador de futuros profissionais qualificados?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Não desejo declarar.

**10 - Você considera que o Programa Jovem Aprendiz apresenta dificuldades no desenvolvimento das atividades práticas no ambiente empresarial?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**11 - Considerando que existam dificuldades no desenvolvimento das atividades práticas no ambiente empresarial, quais seriam? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**12 - Existem fatores que proporcionam a efetivação do aprendiz ao término do contrato de aprendizagem?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**13 - Considerando que existam fatores que proporcionam a efetivação do aprendiz ao término do contrato de aprendizagem, quais são eles? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**14 - Existem fatores que impedem a efetivação do aprendiz ao término do contrato de aprendizagem?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**15 - Considerando que existam fatores que impedem a efetivação do aprendiz ao término do contrato de aprendizagem, quais são eles? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**16 - A necessidade de cumprir cotas de aprendizes pode ocasionar a demissão de outros funcionários?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**17 - A necessidade de cumprir cotas de aprendizes é fundamental para sua contratação por parte da empresa na qual trabalha?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**18 – Qual o principal benefício para a empresa na qual você trabalha quando ela contrata um aprendiz?** Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**19 – Quais são suas sugestões para melhorar o Programa de Aprendizagem?** Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**20 – Você conhece sobre as normas de funcionamento do Programa de Aprendizagem oferecido pelo CEPROESC?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**21 – Você percebe dificuldades na maneira como é implantado o Programa Jovem Aprendiz na empresa na qual trabalha?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**22 – Considerando que existam dificuldades na maneira como é implantado o Programa Jovem Aprendiz na empresa na qual trabalha, quais seriam?** Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**23 – A empresa na qual trabalha possui estrutura de Recursos Humanos e/ou Departamento Pessoal?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**24 – Na ausência de estrutura de Recursos Humanos e/ou Departamento Pessoal, como é gerido a contratação de Jovem Aprendiz?** Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**25 – A não ruptura do contrato do jovem aprendiz, prescrito pela legislação, funciona como um obstáculo para a inserção na contratação do aprendiz antes do término do contrato?**

Sim.

Não.

Não sei opinar.

Não desejo declarar.

**26 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insignificante, 2 insignificante, 3 neutro, 4 significativo, 5 totalmente significativo, você entende que a não permissão do rompimento de contrato do jovem aprendiz representa um impeditivo na contratação do aprendiz?**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**27 – Na empresa não qual trabalha, é oferecido vaga para a contratação de aprendiz PcD? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**28 – A empresa na qual trabalha teve aprendiz PcD? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**29 – Após o término do contrato de aprendizagem, existe estímulo ou encaminhamento por parte da empresa, na recolocação do egresso no mercado de trabalho?**

Sim.

Não.

Não sei opinar.

Não desejo declarar.

**30 – Considerando que exista estímulo ou encaminhamento por parte da empresa, quais seriam eles? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

## Apêndice 2. Questionário jovem aprendiz

Link: <https://docs.google.com/forms/d/1vekT2u-O2rYSdpUmftQ57h4QWAUB2IKavfzsl6lRzHA/edit>

Você está sendo convidado(a) para ser participante do Projeto de Pesquisa de Mestrado intitulado “**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**” de responsabilidade do pesquisador Carlos Augusto Godoy, aluno do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da Universidade de Araraquara – UNIARA.

### Consentimento de Participação

Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. O pesquisador me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. O pesquisador me garantiu que eu posso sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade. Fui informado também que ao enviar o formulário preenchido, receberei uma cópia automática do TCLE e do questionário no meu e-mail.

Marcar apenas uma alternativa.

- Estou ciente e aceito participar da presente pesquisa.
- Não aceito participar da presente pesquisa.

### **SOBRE VOCÊ**

#### **1 - Idade:**

- ( ) 18 anos.
- ( ) 19 a 24 anos.
- ( ) Mais de 24 anos.
- ( ) Não desejo declarar.

#### **2 - Com qual gênero você se identifica:**

- ( ) Masculino.
- ( ) Feminino.
- ( ) Outro.
- ( ) Não desejo declarar.

**3 - Como você se classifica segundo a categoria Raça/Cor, do IBGE:**

- Amarela.
- Branca.
- Indígena.
- Parda.
- Preta.
- Não desejo declarar.

**4 – Assinale seu maior grau de instrução:**

- Ensino Médio Incompleto.
- Ensino Médio Completo.
- Ensino Superior Incompleto.
- Ensino Superior Completo.
- Pós Graduação Incompleta.
- Pós Graduação Completa.
- Não desejo declarar.

**5 – Atividade Profissional que exerce atualmente:**

- Formal.
- Informal.
- Nenhuma.
- Não desejo declarar.

**6 – Você é pessoa com deficiência?**

- Sim.
- Não.
- Não desejo declarar.

**7 – Quantas pessoas moram com você?**

- Moro sozinho.
- 1 a 3.
- 4 a 7.
- 8 ou mais.
- Não desejo declarar.

**8 – Somando a sua renda com a renda de todas as pessoas que moram com você, quanto é, aproximadamente, a renda familiar mensal?**

- Até meio salário mínimo (R\$ 706,00).
- 1 salário mínimo (R\$ 1.412,00).
- 2 a 3 salários mínimos (R\$ 2.824,00 a R\$ 4.236,00).

- 4 a 5 salários mínimos (R\$ 5.648,00 a R\$ 7.060,00).
- 6 ou mais salários mínimos (igual ou maior que R\$ 8.472,00).
- Outro valor.
- Não desejo declarar.

**9 – Das pessoas que moram com você, tem alguém que recebe algum benefício social (aposentadoria, pessoa acamada, pessoa com deficiência, bolsa família etc.)?**

- Sim.
- Não.
- Não desejo declarar.

### **SOBRE O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

**10 – O Programa jovem aprendiz foi sua primeira experiência de trabalho?**

- Sim.
- Não.
- Não desejo declarar.

**11 – Qual foi o principal motivo que te influenciou a participar do Programa Jovem Aprendiz:**

- Ter um emprego formal, com carteira de trabalho assinada.
- Por motivos financeiros (ter meu próprio dinheiro e/ou ajudar minha família).
- Para iniciar uma carreira profissional atrelada ao que estava estudando.
- Outros.
- Não desejo declarar.

**12 – A empresa que você realizou as atividades práticas é do setor:**

- Comércio.
- Indústria.
- Serviços.
- Não desejo declarar.

**13 – Em que ano você iniciou o Programa Jovem Aprendiz? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**14 – Em que ano concluiu o Programa Jovem Aprendiz? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**15 – Você realizou as atividades teóricas em:**

- Araraquara.
- Matão.
- Não desejo declarar.

**16 – Você foi efetivado(a) na empresa que realizou as atividades práticas do Programa Jovem Aprendiz?**

- Sim e continuo empregado(a) até hoje.
- Sim, mas me desligaram da empresa.
- Sim, mas me desliguei da empresa.
- Não.
- Não desejo declarar.

**17 – Na(s) sua(s) experiência(s) de Jovem Aprendiz, você passou por diferentes funções/setores dentro da(s) empresa(s)?**

- Sim.
- Não.
- Não desejo declarar.

**18 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatórias, 2 insatisfatórias, 3 neutras, 4 satisfatórias, 5 totalmente satisfatórias, como você avalia as atividades práticas realizadas na empresa onde foi aprendiz?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Não desejo declarar.

**19 – Na(s) sua(s) experiência(s) de Jovem Aprendiz, você considera que se dedicou ao Programa, ou seja, que se dedicou nas capacitações práticas na empresa e nas teóricas?**

- Sim.
- Parcialmente, me dediquei apenas nas capacitações práticas.
- Parcialmente, me dediquei apenas nas capacitações teóricas.
- Parcialmente, em ambas as capacitações.
- Não.
- Não desejo declarar.

**20 – Você procurou emprego após a conclusão do Programa Jovem Aprendiz?**

- Sim.
- Não.
- Não desejo declarar.

**21 – Caso tenha ocorrido a busca de emprego foi na mesma área que trabalhou como aprendiz?**

- Sim.
- Não.

Não desejo declarar.

**22 – Após a conclusão do curso de aprendiz, houve estímulo ou encaminhamento parte do CEPROESC, na sua recolocação no mercado de trabalho?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**23 – Considerando que houve estímulo ou encaminhamento por parte do CEPROESC, comente o que e como foi realizado:** Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**24 – Após a conclusão do curso, houve estímulo ou encaminhamento por parte da empresa que trabalhou como aprendiz na sua recolocação no mercado de trabalho?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**25 – Considerando que houve estímulo ou encaminhamento por parte da empresa, comente o que e como foi realizado.** Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**26 – Você considera que o Programa Jovem Aprendiz contribuiu no seu desenvolvimento de competências e habilidades profissionais?**

Sim.

Parcialmente.

Não.

Não desejo declarar.

**27 - Considerando que o Programa contribuiu no desenvolvimento de competências e habilidades profissionais, comente como foi essa contribuição.** Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**28 - Você considera que o Programa Jovem Aprendiz contribuiu para o início de sua carreira profissional?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**29 - Considerando que o Programa colaborou na construção de sua carreira profissional, comente como foi essa contribuição:** Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**30 - Os materiais disponibilizados e os temas abordados nas capacitações teóricas do CEPROESC contribuem para a prática do aprendiz nas empresas?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**31 – Qual o principal benefício que o jovem tem quando ele é contratado como aprendiz?**

Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

**32– Quais são suas sugestões de melhoria para o Programa de Aprendizagem? Se preferir**

não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

---

### Apêndice 3. Questionário Implementadores (Professores)

Link: [https://docs.google.com/forms/d/131LYNW42R-Mt4psa6BUif7FdPZP\\_DI3WphrGVdyEnH8/edit](https://docs.google.com/forms/d/131LYNW42R-Mt4psa6BUif7FdPZP_DI3WphrGVdyEnH8/edit)

Você está sendo convidado(a) para ser participante do Projeto de Pesquisa de Mestrado intitulado “**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**” de responsabilidade do pesquisador Carlos Augusto Godoy, aluno do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da Universidade de Araraquara – UNIARA.

#### **Consentimento de Participação.**

Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. O pesquisador me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. O pesquisador me garantiu que eu posso sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade. Fui informado também que ao enviar o formulário preenchido, receberei uma cópia automática do TCLE e do questionário no meu e-mail.

Marcar apenas uma alternativa.

- Estou ciente e aceito participar da presente pesquisa.
- Não aceito participar da presente pesquisa.

#### **SOBRE VOCÊ**

##### **1 – Assinale seu maior grau de instrução:**

- ( ) Ensino Superior Completo.
- ( ) Pós Graduação Incompleta.
- ( ) Pós Graduação Completa.
- ( ) Não desejo declarar.

#### **SOBRE O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

##### **2 – Já ministrou aulas no Programa Jovem Aprendiz em outra instituição que não fosse o CEPROESC?**

- ( ) Sim.
- ( ) Não.
- ( ) Não desejo declarar.

**3 – Há quanto tempo ministra aulas no Programa Jovem Aprendiz no CEPROESC?**

Menos de 1 ano.

De 1 a 2 anos.

Mais de 3 anos.

Não desejo declarar.

**4 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia o Programa Jovem aprendiz na formação profissional do jovem?**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**5 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia o Programa Jovem aprendiz na formação cidadã do jovem?**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**6 – Na sua atuação como professor(a) do Programa Jovem Aprendiz, existem desafios no desenvolvimento das atividades teóricas?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**7 – Considerando que existem desafios no desenvolvimento das atividades teóricas, quais são eles? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”**

---

**8 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia seus conhecimentos acerca da legislação do Programa Jovem Aprendiz e normativas do CEPROESC.**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**9 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia seus conhecimentos acerca do Programa Jovem Aprendiz (metodologia e conteúdos a serem ministrados).**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**10 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia a formação dos jovens no Programa Jovem Aprendiz em relação aos perfis profissionais exigidos pelo mercado de trabalho?**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**11 – Você tem sugestões de melhoria para o Programa de Aprendizagem? Se sim, quais são elas? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**12 – Você tem críticas em relação ao Programa de Aprendizagem? Se sim, quais são elas? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**Apêndice 4. Questionário Implementadores Gestores  
(Vice-Presidente/Coordenador/Psicólogo e Assistente Social)**

Link:

[https://docs.google.com/forms/d/1YZ4aVW3f9rWkrRytWqFrVOe\\_0kIM7arNjbmYXgp7k7k/edit](https://docs.google.com/forms/d/1YZ4aVW3f9rWkrRytWqFrVOe_0kIM7arNjbmYXgp7k7k/edit)

Você está sendo convidado(a) para ser participante do Projeto de Pesquisa de Mestrado intitulado “**APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**” de responsabilidade do pesquisador Carlos Augusto Godoy, aluno do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da Universidade de Araraquara – UNIARA.

**Consentimento de Participação.**

Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. O pesquisador me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. O pesquisador me garantiu que eu posso sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade. Fui informado também que ao enviar o formulário preenchido, receberei uma cópia automática do TCLE e do questionário no meu e-mail.

Marcar apenas uma alternativa.

- Estou ciente e aceito participar da presente pesquisa.
- Não aceito participar da presente pesquisa.

**SOBRE VOCÊ**

**1 – Assinale seu maior grau de instrução:**

- ( ) Ensino Superior Completo.
- ( ) Pós Graduação Incompleta.
- ( ) Pós Graduação Completa.
- ( ) Não desejo declarar.

**2 – Qual seu cargo no CEPROESC: \_\_\_\_\_**

Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

**3 – Quantos anos você trabalha no CEPROESC: \_\_\_\_\_**

Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.

**SOBRE PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

**4 – Quais os caminhos para o jovem que deseja pleitear uma vaga no Programa de Aprendizagem do CEPROESC? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**5 – Qual o seu papel no acompanhamento do aprendiz no Programa de Aprendizagem do CEPROESC? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**6 – Como é realizado o processo de implementação do Programa Jovem Aprendiz junto as empresas parceiras? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**7 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia o Programa Jovem aprendiz na formação profissional e cidadã do jovem?**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**8 – Enquanto gestor(a) do Programa Jovem Aprendiz, existem desafios em sua implementação?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**9 – Considerando que existem desafios na implementação do Programa Jovem Aprendiz, quais são eles? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**10 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia seus conhecimentos acerca do Programa Jovem Aprendiz (legislação, documentos, metodologia, conteúdos a serem ministrados).**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**11 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego no Programa Jovem aprendiz?**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**12 – Em uma escala de 1 a 5, onde: 1 totalmente insatisfatório, 2 insatisfatório, 3 neutro, 4 satisfatório, 5 totalmente satisfatório, como você avalia a formação dos jovens no Programa Jovem Aprendiz em relação aos perfis profissionais exigidos pelo mercado de trabalho?**

1

2

3

4

5

Não desejo declarar.

**13 – Após o término do contrato de aprendizagem, existe estímulo ou encaminhamento parte do CEPROESC, na recolocação do egresso no mercado de trabalho?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**14 – Considerando que existem estímulo ou encaminhamento por parte do CEPROESC, quais são eles? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**15 – No seu entendimento, é importante ter jovens aprendizes nas empresas? Se sim, quais as razões? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**16 – O CEPROESC possui aprendiz(es) PcD matriculado(s) em seu Programa de Aprendizagem?**

Sim.

Não.

Não desejo declarar.

**17 – Considerando que o CEPROESC possua aprendiz(es) PcD matriculado(s) em seu Programa de Aprendizagem, quantos são? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**18 – Você tem sugestões de melhoria para o Programa de Aprendizagem? Se sim, quais são elas? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

**19 – Você tem críticas em relação ao Programa de Aprendizagem? Se sim, quais são elas? Se preferir não responder escreva, por favor, “Não desejo declarar”.**

---

## Apêndice 5. Termo de Confidencialidade e Sigilo do Pesquisador



UNIVERSIDADE DE ARARAQUARA - UNIARA

Rua Voluntários da Pátria, 1309 - Centro - Araraquara - SP  
CEP 14801-320 | (16) 3301-7100 | www.uniara.com.br

### TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

Eu, **CARLOS AUGUSTO GODOY**: CPF 098.387.528-60, aluno regularmente matriculado no Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente da UNIARA, abaixo firmado, assumo o compromisso de manter confidencialidade e sigilo sobre todos os dados corporativos a que tiver acesso, relacionados ao projeto de pesquisa de mestrado intitulado "Aprendizagem profissional e mercado de trabalho: o preconizado e o implantado pelo Programa Jovem Aprendiz". O projeto objetiva analisar se e como o Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC de Araraquara-SP tem contribuído para a inserção de jovens no mercado de trabalho.

Por este termo de confidencialidade e sigilo comprometo-me:

1. A não utilizar os dados confidenciais a que tiver acesso, para gerar benefício próprio exclusivo e/ou unilateral, presente ou futuro, ou para o uso de terceiros;
2. A não repassar o conhecimento dos dados e informações confidenciais, responsabilizando-me por todas as pessoas que vierem a ter acesso aos dados e informações, por meu intermédio.

Neste Termo, as seguintes expressões serão assim definidas:

**Dados ou Informação Confidencial** significará todo acesso realizado por meio da base de dados sob a guarda do CEPROESC, ou junto aos atores sociais vinculados a esta instituição, sob a forma eletrônica, escrita, verbal ou por quaisquer outros meios.

Pelo não cumprimento do presente Termo de Confidencialidade e Sigilo para os Dados do CEPROESC, fica o abaixo assinado ciente de todas as sanções administrativas e judiciais que poderão advir.

Comprometo-me também em cumprir Lei 13.709/2018, Lei Geral de Proteção de Dados, que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural."

Araraquara-SP, 29 de julho de 2024.

**CARLOS AUGUSTO GODOY**

## Apêndice 6. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



**COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA UNIVERSIDADE DE ARARAQUARA**  
 Rua Voluntários da Pátria, 1309 Bloco C, Centro – Araraquara SP – CEP: 14801-320 – Telefone: (16) 3301.7263  
[www.uniara.com.br/comite-de-etica](http://www.uniara.com.br/comite-de-etica)

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do Projeto de pesquisa: APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.

Pesquisador Responsável: Carlos Augusto Godoy.

Nome do participante: \_\_\_\_\_

Data de nascimento: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_\_\_

Você está sendo convidado (a) para ser participante do Projeto de pesquisa intitulado “APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E MERCADO DE TRABALHO: O PRECONIZADO E O IMPLANTADO PELO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.” de responsabilidade do pesquisador *Carlos Augusto Godoy*.

Leia cuidadosamente o que se segue e pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Caso se sinta esclarecido (a) sobre as informações que estão neste Termo e aceite fazer parte do estudo, peço que assinie ao final deste documento, em duas vias, sendo uma via sua e a outra do pesquisador responsável pela pesquisa. Saiba que você tem total direito de não querer participar.

1. O trabalho tem por objetivo investigar como o Programa Jovem Aprendiz do CEPROESC tem sido implementado, enfocando seu papel na formação e inserção dos jovens no mercado de trabalho, a partir da percepção dos sujeitos sociais: jovens egressos, implementadores e empresas.
2. A participação nesta pesquisa consistirá na aplicação de questionário online semiestruturado, com perguntas elaboradas que visam levantar seus dados pessoais; informações sobre a formação ofertada pelo CEPROESC, o desenvolvimento das horas práticas nas empresas parceiras e a presença ou ausência de ações de inserção dos jovens no mercado de trabalho realizadas após o término do contrato de aprendizagem.
3. Durante a execução da pesquisa poderão ocorrer riscos mínimos, pois nenhum participante será exposto e todos terão os seus direitos assegurados. Caso o pesquisador perceber qualquer possibilidade de dano ao participante, decorrente da participação na pesquisa, será discutido imediatamente com os participantes as providências cabíveis, que podem incluir o encerramento da pesquisa e informar o sistema CEP/CONEP.
4. Os benefícios com a participação nesta pesquisa serão propiciar uma análise sobre como o PJA do CEPROESC é colocado em prática, a partir das percepções dos implementadores e beneficiários do Programa, isto é, quais são os benefícios, problemas e desafios do PJA, e do CEPROESC como sua instituição implementadora. Além disso, que a pesquisa possa contribuir para o aperfeiçoamento do trabalho do CEPROESC como implementador; para fomentar novos estudos sobre o tema; e, para estimular o desenvolvimento e o aperfeiçoamento do PJA como um instrumento de inserção social para a juventude.
5. Os participantes não terão nenhuma despesa ao participar da pesquisa e poderão retirar sua concordância na continuidade da pesquisa a qualquer momento.

6. Não há nenhum valor econômico a receber ou a pagar aos voluntários pela participação, no entanto, caso haja qualquer despesa decorrente desta participação haverá o seu ressarcimento pelos pesquisadores.

7. Caso ocorra algum dano comprovadamente decorrente da participação no estudo, os voluntários poderão pleitear indenização, segundo as determinações do Código Civil (Lei nº 10.406 de 2002) e das Resoluções 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde.

8. O nome dos participantes será mantido em sigilo, assegurando assim a sua privacidade, e se desejarem terão livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que queiram saber antes, durante e depois da sua participação.

9. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa, e os resultados poderão ser publicados.

Qualquer dúvida, pedimos a gentileza de entrar em contato com Carlos Augusto Godoy, pesquisador (a) responsável pela pesquisa, telefone: (16) 99737-2329, e-mail: caaugustogodoy@gmail.com, com o Comitê de Ética em Pesquisa da Uniara, localizado na Rua Voluntários da Pátria nº 1309 - bloco C, no Centro da cidade de Araraquara-SP, telefone: (16) 3301.7263, e-mail: comitedeetica@uniara.com.br, atendimento de segunda a sexta-feira das 08h00min. – 13h00min. - 14h00min – 17h00min, e/ou com a Comissão Nacional de Ética em Pesquisa-CONEP, telefone (61) 3315.5877, e-mail: conep@saude.gov.br.

Eu, \_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_ declaro ter sido informado e concordo em ser participante do Projeto de pesquisa acima descrito.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do responsável por obter o consentimento

Rubrica do pesquisador: \_\_\_\_\_ Rubrica do participante: \_\_\_\_\_.

Página 2 de 2