



UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

EVERTON CORDEIRO MAZZOLENI

**ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE JUVENIL:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE JOVENS E INSTITUIÇÕES DE
APRENDIZAGEM.**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

BIGUAÇU

2015



UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

**ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE JUVENIL:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE JOVENS E INSTITUIÇÕES DE
APRENDIZAGEM.**

Biguaçu

2015

EVERTON CORDEIRO MAZZOLENI

**ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE JUVENIL:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE JOVENS E INSTITUIÇÕES DE
APRENDIZAGEM.**

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração da Universidade do Vale do Itajaí, como requisito à obtenção do título de mestre em administração.

Orientador: Prof. Dr. Flávio Ramos

BIGUAÇU

2015

EVERTON CORDEIRO MAZZOLENI

**ANÁLISE DA EMPREGABILIDADE JUVENIL:
UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE JOVENS E INSTITUIÇÕES DE
APRENDIZAGEM.**

Esta dissertação foi julgada adequada para obtenção do título de Mestre em Administração e aprovada pelo Programa de Mestrado em Administração, pela Universidade do Vale do Itajaí.

Área de concentração: Cultura Organizacional

Biguaçu, julho de 2015

Orientador: Prof. Dr. Flávio Ramos

AGRADECIMENTOS

Finalmente chegou a hora de agradecer a todas as pessoas mais do que especiais que fazem parte de minha vida e aquelas que me acompanharam durante este trajeto.

Dentre elas a principal e que sempre esta ao meu lado, minha esposa Natalia. A cada dia aprendo e cresço enquanto pessoa e homem ao seu lado, junto com nossa pequena princesa Alanis que veio a completar e encher nossa família de amor...

Ao professor Dr. Miguel Verdinelli, por ter me ajudado nesta empreitada dividindo várias reflexões e dúvidas, bem como diversas alegrias... Tenho orgulho de participar de sua família.

A minha mãe que continua sendo minha heroína e que sempre terá meu amor e meu eterno apreço.

Ao meu orientador professor Dr. Flávio Ramos por todo auxílio que me proporcionou nesta caminhada (obrigado por aceitar a me orientar muitas vezes fora do Campus de Biguaçu).

A professora Dra. Taisa Dias por aceitar o convite de minha banca de Dissertação, contribuindo para o melhoramento da mesma.

A professora Maria José Barbosa de Souza, a qual tenho profunda admiração por todo o conhecimento que detém e pela simplicidade a qual age o transmitindo em suas aulas.

As instituições que fizeram parte desta pesquisa (SENAC e Instituto Crescer), que proporcionam através de seus programas além da inserção profissional, a chance destes jovens tornarem-se protagonistas de sua história.

A todos os meus amigos do Mestrado Acadêmico em Administração (turma 2014), fazendo uma menção especial aos colegas Gustavo Behling, Sheila Baccin, Christiane Drozdek, Maria Elisabeth Kraemer, André Pruner, Daniel Penz e Bianca Amorim (casal mais do que especial), Ricardo Barcelos, Daiana Censi Lerípio e digníssimo marido, Giovanni Uchoa, Marisa Martini, Gisele Mazon, Fabíola Cargnin, e a todos que participaram desta turma mais do que memorável do PPGA.

A todo o corpo docente e Administrativo do PPGA, principalmente a coordenação (Professores Carlos Ricardo Rossetto e Rosilene Marcon) respectivamente; as meninas da administração Cristina Heusi Leal e Maria de Lurdes Rodrigues dos Santos sempre eficazes e prestativas a nossas solicitações.

Ao Estado de Santa Catarina por meio de sua Secretária de Educação, que proporcionou a bolsa FUMDES para o desenvolvimento desta pesquisa.

E a todos que de forma geral contribuirão para a realização deste trabalho.

MUITO OBRIGADO!!

“Não sois máquina! Homens é que sois! E com o amor da humanidade em vossas almas! Não odieis! Só odeiam os que não se fazem amar... os que não se fazem amar e os inumanos!” (Charles Chaplin).

RESUMO

As mudanças no mercado de trabalho ocasionadas pela reestruturação produtiva e pela crise econômica global vêm intensificando barreiras de acesso ao emprego entre jovens das mais diferentes nacionalidades. No Brasil o desenvolvimento de políticas públicas vem por meio da qualificação profissional, dirimir esta problemática, buscando alavancar a empregabilidade dos jovens. Este trabalho teve por objetivo avaliar a empregabilidade dos jovens que participam dos cursos de aprendizagem da cidade de Itajaí/SC através da aplicação de uma escala de empregabilidade elaborada por Campos (2011). Para isto, optou-se por se realizar uma pesquisa de caráter quantitativo, de natureza exploratório-descritiva, uma vez que a falta de informações sobre o foco principal deste estudo indica a necessidade de explorar melhor este problema e suas variáveis. Como método optou-se por utilizar o de Survey. A população analisada foi constituída por jovens de quatorze a vinte anos de idade de duas instituições que desenvolvem o programa de aprendizagem (Jovem Aprendiz), sendo destas, uma entidade do sistema S (SENAC) e uma entidade do terceiro setor (Instituto Crescer). A escolha da amostra se deu através da análise de alguns critérios (natureza da instituição x cursos ofertados), sendo coletados os dados junto ao SENAC, nas turmas concernentes ao curso de aprendizagem em vendas (58 respondentes) e junto ao Instituto Crescer (97 respondentes), no curso de auxiliar administrativo (único curso ofertado por esta instituição), perfazendo um total de 155 participantes. Como todos os resultados apontaram uma homogeneidade no padrão geral de respostas, optou-se por utilizar as médias percentuais para o desenvolvimento da análise dos dados. Na análise entre instituições evidenciou-se uma maior frequência de médias altas referente à instituição SENAC (Média 43,10%; Alta 27,59% e Muito Alta 10,34). Em relação à análise entre gêneros, foi verificado que as mulheres atingiram uma incidência maior nos descritores relacionados ao alto nível de empregabilidade (Média 35,37%; Alta 32,93%; Muito Alta 14,63%) se comparados aos dados do gênero masculino (Média 49,32%; Alta 23,29%; Muito Alta 8,22%). A comparação entre indivíduos que tinham experiência até a data da aplicação com os que não tinham foi analisada também. Os indivíduos que não possuíam uma experiência profissional anterior obtiveram uma porcentagem maior (Média 38,52%, Alta 28,69%, Muito Alta 13,11%) se comparados aos sujeitos com experiência (Média 54,55%, Alta 27,27%, Muito Alta 6,06%). Este dado vai contra os achados do trabalho de Campos (2010), em que os respondentes com alguma experiência profissional atingiram uma posição melhor na Escala do que aqueles que não possuíam experiência prévia. Conclui-se com este trabalho que, apesar dos jovens possuírem uma motivação homogênea para a busca de emprego, algumas diferenças ainda preexistem - principalmente as relacionadas à questão de gênero e a falta de experiência profissional.

Palavras Chave: Empregabilidade, Qualificação Profissional, Programa Jovem Aprendiz.

ABSTRACT

Changes in the labor market caused by productive restructuring and the global economic crisis have intensified barriers of access to employment for young people of various nationalities. In Brazil, the development of public policies deals with this issue through professional qualification, seeking to boost the employability of young people. This study aimed to assess the employability of young people participating in training courses in the city of Itajaí/SC, by applying an employability scale developed by Campos (2011). It was decided to conduct a quantitative study of an exploratory and descriptive nature, as the lack of information on the primary focus of this study indicates the need for further exploration of this issue and its variables. A survey was the chosen method. The study sample consisted of young people aged from fourteen to twenty years, from two institutions that have implemented the *Jovem Aprendiz* (Young Apprentice) program; one an S system (SENAC) entity and the other a nonprofit entity (Instituto Crescer). The sample was selected based on certain criteria (nature of the institution vs. offered courses); data from the SENAC group were collected from 58 respondents taking the sales apprenticeship course, and data from Instituto Crescer was collected from 97 respondents taking the administrative assistant course (the only course offered by this institution), making a total of 155 participants. The results showed similarities in the general pattern of responses, therefore it was decided to use the average percentages for the data analysis. It was found that the averages were higher for the SENAC institution (Average 43.10%, High 27.59% and Very High 10.34). In the gender analysis, it was found that women had a higher incidence in the descriptors related to the High level of employability (Average 35.37%, High 32.93%, and Very High 14.63%) when compared to the data for males (Average 49.32%, High 23.29%, Very High 8.22%). The comparison of individuals who had experience prior to the course and those who did not was also analyzed, and it was found that individuals who did not have prior work experience obtained a higher percentage (Average 38.52%, High 28.69%, Very High 13,11%) when compared to subjects with previous experience (current 54,55%, High 27.27%, Very High 6,06%). This data goes against the findings of Field's (2010) work, in which respondents with some professional experience reached higher positions on the Scale than those who did not. This work concludes that despite young people having similar motivations in looking for work, there are some pre-existing differences, particularly in regard to gender and the lack of professional experience.

Keywords: Employment, Vocational Training, Young Apprentice Program.

Lista de Tabela.

Tabela 1- Instituições Promotoras de Cursos de Aprendizagem.....	19
Tabela 2 Linhas de Ação do Programa Nacional do Primeiro Emprego.....	20
Tabela 3 – Estágios da validação de teorias científicas comparada a validação de testes... 25	25
Tabela 4 - Definição do Termo Empregabilidade (Autores utilizados).....	26
Tabela 5 - Variáveis iniciais da escala de empregabilidade	26
Tabela 6 - Estatísticas descritivas dos escores das dimensões da empregabilidade e da escala total.	34
Tabela 7 - Comparação de médias da empregabilidade segundo o sexo.	40
Tabela 8 - Comparação de médias da empregabilidade segundo tenham trabalhado anteriormente.....	40
Tabela 9 - Análise dos dados entre instituições.	40
Tabela 10 - Análise dos dados percentuais entre instituições.	41
Tabela 11 - Análise dos dados percentuais entre instituições.	42
Tabela 12 - Análise dos dados percentuais entre sexos.	43
Tabela 13 - Comparação entre a empregabilidade segundo o sexo nas duas instituições... 44	44
Tabela 14 - Comparação da empregabilidade segundo o aprendiz tenha ou não trabalhado antes.....	45
Tabela 15 - Tabela de contingência entre experiência de trabalho e sexo para o SENAC... 47	47
Tabela 16 - Tabela de contingência entre experiência de trabalho e sexo para o Instituto Crescer.....	47
Tabela 17 - Tabela de contingência entre experiência de trabalho e sexo para ambas instituições.....	48

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Divisão dos Jovens Aprendizes por Gênero	35
Gráfico 2 – Divisão por Faixa Etária.....	36
Gráfico 3 – Grau de Escolaridade dos Jovens Inseridos nos Programas (JA)	37
Gráfico 4 – Experiência Profissional dos Jovens Inseridos nos Programas (JA)	38
Gráfico 5 – Experiência Profissional por Gênero (JA)	39

Lista de Figuras

Figura 1 - Cronologia de ações para o primeiro emprego	21
Figura 2 - Mapa perceptual da análise de correspondências no cruzamento entre as variáveis Gênero, Experiência Profissional, Empregabilidade, Instituição.	49

SUMARIO

1. INTRODUÇÃO	1
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	6
2.1. A educação profissional no Brasil.....	6
2.2. Adolescência e Mercado de Trabalho.....	10
2.3. Cursos de Aprendizagem e a Inserção dos Jovens	14
2.3.1. Caso dos Países da União Europeia (U.E.).....	14
2.3.2. O caso Brasileiro	16
2.4. Empregabilidade.....	22
2.4.1. Empregabilidade: conceito.....	23
2.4.2. Escala de Empregabilidade	24
3. METODOLOGIA	29
3.1 Delineamento da Pesquisa	29
3.2 Delimitação da População e Amostra	30
3.3 Instrumentos e Coleta de Dados.....	30
3.4 Processamento de Dados	32
4. ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	34
4.2 Análise Descritiva da População Pesquisada.....	35
4.3 Análise Descritiva da Percepção dos Jovens quanto Empregabilidade.....	39
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
5.1 Conclusões.....	51
6 REFERENCIAS.....	55
7 APENDICE.....	62

1. INTRODUÇÃO

No decorrer do processo de evolução das sociedades capitalistas observa-se, com a finalidade de desenvolver a empregabilidade, uma intensificação da importância dada à educação/formação do indivíduo. Vários são os motivos que contribuíram para esse incremento, dentre os quais se podem destacar o aumento da complexidade dos sistemas produtivos ao se incorporar a ciência e tecnologia como peças da competitividade entre empresas (PARENTE *et al.*, 2011).

Kovács (2002) salienta que as tecnologias da informação e comunicação garantem, genericamente, maiores níveis de produtividade desde que alinhados a uma mão de obra qualificada. O qual confirma que o ingresso de novas tecnologias sempre acarreta a exigência de novos conhecimentos e habilidades. Isto acaba por impactar, de certa forma, na competição pelos postos de trabalho. Por um lado diminui o número de postulantes qualificados e por outro só ingressam aqueles com maiores conhecimentos, capacitados a exercerem funções mais qualificadas e complexas (COCCO, 1999).

Werner (1999), ao refletir sobre a qualidade de vida na ótica de Russell no início do século XX, destaca o surgimento de um sistema no qual a maior parte da população ficaria sem função, por não ter desenvolvido competências para os trabalhos, cada vez mais exigentes (em termos de formação e capacidades). Sendo assim a população dividida em dois grupos, o maior cronicamente desempregado, enquanto o outro, consecutivamente o menor, estaria enriquecido em termos de dinheiro, obtendo prestígio por seu trabalho qualificado, mas infeliz pela falta de tempo ocasionada pela sobrecarregada de trabalho.

Com todas estas transformações originadas pela reestruturação produtiva e a globalização econômica (PARENTE *et al.* 2011; PINTO, BEZERRA; 2014), novos modelos de emprego e relações de trabalho/contratações surgem. Estas mudanças no cenário do mercado de trabalho acabam ocasionando uma onda de desemprego, motivado pela falta ou ineficaz qualificação profissional por parte dos trabalhadores. Desta forma a culpa do desemprego acaba recaindo sobre o indivíduo, que não preenche os pré requisitos para a nova “sociedade do conhecimento”.

Segundo relatório emitido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2013, a população que atualmente sofre maior impacto com o desemprego são os jovens que somam cerca de 73 milhões de desempregados no mundo, o que equivale a uma taxa de desemprego de 12%. Esse percentual é aproximadamente 2,8% maior do que a taxa de desemprego dos indivíduos classificados como adultos (OIT, 2013).

Desta forma, a empregabilidade dos jovens é um problema conceitual e teórico da pesquisa, pois o desemprego pode levar estes indivíduos a gastarem sua energia em atividades prejudiciais à sociedade, como a práticas de atividades violentas, o ingresso à criminalidade, à utilização de drogas, e a evasão escolar em prol de um subemprego (RAZA, LALLI; 2013).

Grechi (2013), em seu trabalho comenta um levantamento realizado em 2007 pelo Ministério da Justiça, de dados relacionados a população carcerária. Este levantamento verificou que 60% desta população era constituída por jovens entre 18 e 29 anos.

Em outro estudo realizado com jovens desempregados de Porto Alegre, Sarriera e cols (1996) observaram o impacto deste fator sobre a saúde desta população, onde estes começaram a apresentar sentimentos de depressão, baixa auto estima e auto eficácia percebida.

Sobre a dificuldade do jovem em seu processo de inserção no mercado de trabalho, Câmara e Sarriera (2001) relatam a existência de múltiplos fatores, dentre eles: a qualidade da educação, (muitas vezes não adequada às novas exigências de mercado), a falta de experiência profissional do jovem e as dificuldades econômicas de grande parte das famílias brasileiras.

Esta condição socioeconômica de numerosas famílias brasileiras age como um fator determinante da entrada desses jovens no mercado de trabalho, no sentido de garantir seu próprio sustento ou para completar a renda familiar (REZENDE *et al.* 2012). O efeito desta inserção no mercado de trabalho por parte de jovens já foi assunto de numerosas pesquisas (RAMOS, MENANDRO; 2010; ROCHA, GÓIS; 2010; OLIVEIRA, SÁ, FISCHER, MARTINS, TEIXEIRA; 2001; OLIVEIRA, FISCHER, TEIXEIRA, AMARAL, 2003; OLIVEIRA, FISCHER, MARTINS, SÁ, 2003; OLIVEIRA, FISCHER, AMARAL, TEIXEIRA, SÁ; 2005; OLIVEIRA, FISCHER, TEIXEIRA, SÁ,

GOMES; 2010), no qual se vislumbra dois pontos antagônicos, um negativo e outro positivo. Apesar dos aspectos negativos que circulam esta inserção, a maior parte dos autores concorda que o trabalho assegurado em um ambiente positivo pode auxiliar no desenvolvimento de uma personalidade segura e saudável, vinculado ao desenvolvimento de competências para o desenvolvimento profissional do jovem.

Ramos (2013) relata que durante as décadas de 1940 e 1950, com a participação ativa do estado buscando o crescimento da produção industrial e da infraestrutura das empresas nacionais, a principal atividade da educação era preparar os alunos do ensino médio para o mercado de trabalho. Contudo, com o enfraquecimento dos planos do governo brasileiro nessa mesma época, unido ao crescimento da incerteza do mundo contemporâneo em seu trânsito para a globalização, emergiram mudanças.

Com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96) o preparar os alunos para o trabalho deu lugar à elaboração dos processos formativos que se tem que desenvolver na vida familiar e na convivência humana. Como preceitua a lei, devem-se fortalecer o desenvolvimento de competências genéricas e flexíveis para a adaptação das incertezas do mundo contemporâneo (RAMOS, 2013).

O sentido da educação configura-se, portanto sobre duas óticas, o disciplinamento para a esfera da produção e reprodução da vida no sistema do capital, e o desenvolvimento da empregabilidade como a aquisição de competências necessárias para almejar melhores lugares no mercado de trabalho (FRIZZO *et. al.* 2013), este último como sinônimo de uma capacidade flexível de adaptação individual as demandas do mercado.

Rueda, Marins e Campos (2004) relatam que a condição de ser empregável torna-se mais importante do que o emprego, o que exige uma maior capacidade por parte dos indivíduos de aprender e se adaptar a este mercado.

Em prol do desenvolvimento das competências focadas no aperfeiçoamento da empregabilidade dos jovens, no ano de 2000 surge a Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), que cria o Programa de Aprendizagem Profissional Brasileiro, cuja regulamentação saiu somente no ano de 2005, através do Decreto nº 5.598.

Esta lei determina que as empresas devam ter de cinco por cento (5%) a quinze por cento (15%) de seu corpo de funcionários composto por aprendizes que estejam matriculados em cursos de aprendizagem oferecidos pelos órgãos que os desenvolve (serviços de aprendizagem do Sistema S; Institutos Federais ou Institutos Agro técnicos; e/ou Entidades sem fins lucrativos – registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente).

Em minha vivência profissional tive a oportunidade de trabalhar em duas Entidades Sem Fins Lucrativos que desenvolviam o programa de aprendizagem com jovens da cidade de Itajaí/SC. Durante este período pude observar as dificuldades encontradas pelos jovens em sua inserção profissional, recheadas de incertezas, de alegrias e tristezas.

Neste período infelizmente pude verificar que algumas empresas meramente inseriam os jovens em seu quadro de empregados como exigência imposta, onde ao final dos dois anos, o qual preconiza a legislação, acabavam por demitir os jovens, inserido novos candidatos ao seu quadro. Desta forma uma grande parcela voltava novamente ao desemprego tão temível, apesar da experiência adquirida.

Além deste fato, boa parte das empresas não entendiam a diferença entre um trabalhador normal de um jovem aprendiz, não era raro as situações que os jovens relatavam que seus superiores solicitavam que ficassem após o horário para a realização de horas extras ou alguns trabalhos que não eram pertinentes a sua idade e função pré-estabelecida na organização.

Neste contexto, venho me questionando desde este período o que venho nesta dissertação a perguntar, os cursos de aprendizagem realmente desenvolvem o potencial da empregabilidade do jovem aprendiz?

No intuito de responder tal questionamento a presente Dissertação de pesquisa teve como objetivo geral analisar a empregabilidade dos jovens que participam dos cursos de aprendizagem. Para tanto se estabeleceram os seguintes objetivos específicos:

- 1) Mensurar a empregabilidade dos jovens aprendizes segundo a proposta de Campos (2010);

- 2) Analisar as relações existentes entre as variáveis experiência profissional, gênero e empregabilidade; e,
- 3) Comparar os escores de empregabilidade dos aprendizes segundo as instituições de aprendizagem.

Embora se perceba que o trabalho na infância e adolescência é alvo de vários estudos e preocupações a respeito do efeito das atividades laborais no desenvolvimento físico, psíquico e social dessa população, de acordo com Amazarray *et al.* (2009), ainda se fazem escassos os estudos que buscam através da percepção dos próprios jovens aprendizes, compreender que tipo de implicações estes programas de aprendizagem trazem para o dia a dia desses jovens (SOUSA *et al.*, 2013).

Compreendendo que a empregabilidade apresenta-se nos dias de hoje como uma competência necessária para a sobrevivência no mercado de trabalho em nossa sociedade, buscou-se nesta dissertação trabalhar a análise deste fenômeno através das definições e autores trabalhados por Campos (2010). A escolha se deu pela utilização da escala desenvolvida pela autora, no qual busca a mensuração da empregabilidade demonstrada pelos indivíduos.

Para este estudo utilizei a denominação jovem aprendiz conforme definição da Lei de Aprendizagem (Lei 10.097/200), ou seja, os indivíduos que possuem idade mínima de 14 anos e idade máxima de 24 anos incompletos, cursando o Ensino Fundamental ou Médio caso ainda não tenham completado seus estudos.

Pretende-se que os resultados deste estudo possam servir de *feedback* e fonte de dados para as instituições que desenvolvam a qualificação e inserção de jovens no mercado de trabalho, bem como para entidades do setor público, no desenvolvimento de políticas públicas bem como em projetos que visem o desenvolvimento das potencialidades educativas e o bem estar destes jovens.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. A educação profissional no Brasil

A educação profissional obteve papel de relevância no desenvolvimento e transmissão de conhecimentos técnicos profissionais. O método de ensino, no início, era baseado no comportamento imitativo (observação, prática e repetição), sendo utilizado como forma de transmitir a ciência das técnicas de fabricação de objetos (MANFREDI, 2002).

No começo do século XVIII com o surgimento da Revolução Industrial, a educação profissional consolida-se através do rompimento dos poderes centralizadores da idade média (senhores feudais e igreja). Esta ruptura possibilitou a descrição do primeiro quadro de ocupações, verificando-se o que deveria ser estudado para o exercício de cada emprego (DIDEROT, D'ALEMBERT; 2006; MANFREDI; 2002).

No Brasil, a formação profissional implantada nos anos de 1940 e 1950 caracterizados pelo incentivo ao crescimento da produção industrial e expansão da infraestrutura nacional, focava o ensino médio como um instrumento para a preparação para o mercado de trabalho.

Neste período a educação profissional era baseada no modelo internacional, denominado fordista, vigente até pouco tempo no quadro brasileiro de educação profissional.

O modelo fordista tinha por essência a qualificação competente de uma pequena parcela de profissionais, enquanto a grande massa de trabalhadores ficava restringida a formação oferecida pelas empresas, focada apenas em suas tarefas específicas do local de trabalho (DIEESE, 1998).

Este modelo de qualificação tem por base uma compreensão comportamental rígida, no qual as habilidades classificadas como necessárias devem se dar em uma sequência lógica, objetiva e operacional, sem direito a questionamentos, enfatizando apenas os aspectos técnico-operacionais em detrimento de uma visão sistemática e estratégica de conteúdo. Reduzindo-se a noção de competência ao aspecto da

função que o trabalhador atua, deixando de lado o aspecto mais precioso, a aplicação deste conhecimento nas diversas áreas de vida deste trabalhador (MANFREDI, 1998).

Segundo Cattani (2002), existem duas dimensões a serem consideradas no estudo da formação profissional:

- A primeira vincula-se a uma dimensão estritamente operacional, de preparação para o trabalho, como um subproduto do sistema educacional, um adestramento da mão de obra como forma de adequação dos recursos humanos para as empresas.
- A segunda apresenta-se com um status teórico mais relevante, com maior densidade política e social. Nessa dimensão, a formação profissional integra o complexo debate da relação educação-trabalho. Implica o questionamento sobre o papel condicionador da escola e o trabalho como princípio educativo e libertador ou como fator de alienação e domesticação produtivista.

Este dualismo vigorou nas políticas de desenvolvimento educacional na primeira metade do século XX, persistindo em um modelo voltado às elites e outro as classes populares, tornando a educação um símbolo de distinção social (RAMOS, 2013).

O crescimento da incerteza do mundo contemporâneo emergido em meados da década de 1990, correlacionadas às mudanças no papel do Estado, diante da forte tendência liberal de redução de suas atividades, e mudanças no sistema econômico, força o governo a tomar ações para garantir a competitividade no mercado internacional.

Esta mudança no ambiente retorna o debate a respeito da importância da educação, sendo revista como um elemento fundamental no processo de competitividade econômica, bem como componente alavancador da economia e da equidade social.

Com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96) o preparar o aluno para o trabalho, deu lugar ao “... pleno

desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1996).

Como preceitua a lei, devem-se fortalecer o desenvolvimento de competências genéricas e flexíveis para a adaptação das incertezas do mundo contemporâneo (RAMOS, 2013).

Este pode ser considerado um período de reelaboração de várias concepções acerca da educação profissional, que apresentam, de forma diferenciada, os interesses dos grupos sociais envolvidos neste processo de transformação social.

Côrrea (2001) relaciona que os grupos sociais envolvidos com o projeto de educação profissional brasileiro desenvolvem suas propostas de três formas distintas:

- 1) Os projetos do Governo Federal, construídos pelos Ministérios da Educação e do Trabalho e Emprego;
- 2) Os projetos e as concepções das principais centrais sindicais de trabalhadores;
- 3) Os projetos dos empresários do setor industrial, organizados nas federações das indústrias e outros fóruns empresariais.

Neste viés os três grupos sociais envolvidos apresentam-se na figura do governo, das empresas e dos trabalhadores – cada um com interesses e propostas distintos.

Ao analisar os interesses de dois destes grupos, empresários e trabalhadores, Carvalho (2003) afirma que na perspectiva de ambos a educação profissional é vista ora como um instrumento, vinculado ao posto de trabalho, ora como uma ferramenta de construção de uma cidadania efetiva, contendo uma base crítica.

Do ponto de vista do empresário, a educação profissional resume-se a capacitação para o emprego, ou seja, para a função que será atribuída ao indivíduo (posto de trabalho). Desta forma o conhecimento adquirido pelo trabalhador, visa assegurar o aumento da produtividade consolidando as relações de poder existentes, subordinando a escola ao sistema produtivo.

Contrário a esta visão encontra-se a concepção dos trabalhadores, relacionado ao potencial individual (CARVALHO, 2003), no qual o indivíduo busca sua remuneração. Portanto a educação se constitui como a forma de assegurar ao trabalhador um conjunto de conhecimentos (tecnológicos, filosóficos, científicos, etc.) que possibilitem uma melhor inserção no mercado de trabalho, promovendo concomitantemente a constituição de uma cidadania e a instrumentalização do trabalhador para a compreensão e transformação do mundo do trabalho.

Demo (2000), ao falar sobre a evolução da coletividade para uma sociedade do conhecimento (baseada em processos crescentes de informatização da vida em sociedade), relata que o mercado competitivo e globalizado caracteriza-se por uma enorme produtividade e pela incapacidade de uma redistribuição de renda, uma vez encarada como um fenômeno político e não econômico, sendo alcançado apenas pelo que o autor denomina de política social do conhecimento, ou seja, “a cidadania politicamente competente e adequadamente instrumentada pelo conhecimento” (DEMO, 2000, p. 12)

Contemporaneamente o modelo de formação profissional brasileiro se divide em duas bases, de um lado encontram-se os cursos de curta e média duração (regulados pelo governo), e de outro, cursos de curta duração do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), (MOURÃO, PUENTE & PALACIOS; 2006; POCHMANN, 1999) atrelados ao paradigma do emprego assalariado do modelo pós-guerra.

Observa-se que o modelo de educação profissional brasileiro retoma o discurso da Teoria do Capital Humano, que resurge como norteadora da relação da educação com o emprego, através de instâncias sociais e econômicas.

Baseada na economia neoclássica, a Teoria do Capital Humano pressupõe que o crescimento de uma economia nacional em estágio inferior de desenvolvimento deve se dar pelo aumento da desigualdade, em médio prazo, possibilitando assim o aumento crescente das taxas de acumulação e posterior redistribuição da riqueza, em longo prazo, sendo consequência natural do fortalecimento econômico (SOUZA, 2006).

A essência desta teoria encontra-se na perspectiva de que o somatório atribuído à produtividade de estoques, de capital físico e de trabalho da economia,

corresponderia apenas a uma parcela da explicação do crescimento econômico, pois o investimento nos indivíduos, ou o capital humano, englobando o investimento em educação, treinamento, etc., seria o resíduo faltante para a equação desta fórmula.

Neste viés Musse e Machado (2013), ao lembrar algumas ideias que baseavam a Teoria do Capital Humano, lembram que a remuneração do trabalhador varia de acordo com a sua produtividade, podendo sofrer alterações devido a fatores como: tempo e qualidade da educação formal, treinamentos no trabalho, experiências profissionais, etc.

Percebemos assim que a formação ou a qualificação para os teóricos do capital humano constitui um dos fatores fundamentais para explicar economicamente as diferenças de capacidade de trabalho e, consecutivamente, as diferenças de produtividade e renda.

A variação na produtividade, portanto estariam condicionadas a investimentos em capital humano, que podem ser realizados através de políticas públicas, iniciativas de empresas particulares ou por demanda individual do próprio trabalhador.

Kuenzer (2010) analisando o processo de inserção de trabalhadores, advindos dos cursos de educação profissional, chega a duas conclusões: a primeira relaciona-se a exclusão dos trabalhadores ao serem inseridos em cargos precarizados em outros pontos que não os postos reestruturados; e em segundo a inversão da lógica do aumento da inclusão de trabalhadores nas diversas modalidades de educação, onde o ensino precarizado torna-se apenas mero certificador de uma subordinação da educação pelo sistema produtivo.

2.2. Adolescência e Mercado de Trabalho

A adolescência, tradicionalmente assinalada como fase transitória para a vida adulta, caracterizada por questões de ordem cultural, familiar ou escolar, requer um conjunto de esforços coletivos, no sentido de preparar o jovem para tornar-se um adulto “socialmente ajustado e produtivo” (CASTRO & AQUINO, 2008).

Esta era a visão positivista da adolescência, que a partir do século XX, modificou-se em prol de uma abordagem mais interacionista, visando a

compreensão do desenvolvimento do adolescente por uma perspectiva científica multidisciplinar, adotando-se uma visão mais relacional, almejando o reconhecimento da relação dos aspectos do indivíduo e de seus contextos de desenvolvimento com suas relações sociais e ambientais, buscando a identificação de desafios, potencialidades e possibilidades de desenvolvimento das reais competências do adolescente (VICENTE, 2014).

Vigotski (2007), em sua teoria do desenvolvimento proximal afirma que o mundo cultural no qual o indivíduo se constrói não é algo pronto e estático ao qual o sujeito submete-se, mas sim um espaço de relações, trocas e negociações, onde os indivíduos estão em um incessante movimento de recriação e reinterpretações de informações, conceitos e significados. Portanto a possibilidade de o jovem interagir, de se apropriar desse meio depende de suas condições concretas de existência, bem como das relações criadas e oportunizadas pelo e para o mesmo.

Por meio desta vertente relacional, as pesquisas focadas nesta população jovem têm por objetivo demonstrar dados que sirvam de base para programas voltados aos mesmos frente aos desafios do mundo adulto (LARSON, WILSON, MORTIMER; 2002; ROTH, BROOKS, GUHN; 2003; SMETANA, CAMPIONE, BARR, METZER; 2006; VICENTE, 2014).

Subentende-se que neste viés, o trabalho deveria ser um meio de integração social e de emancipação do jovem para com a família, contudo no contexto atual econômico e social, os grupos juvenis se deparam com um desemprego crescente ocasionado por barreiras quase intransponíveis à sua inserção no mundo do trabalho. E para aqueles jovens que conseguem inserir-se, quase sempre se deparam com baixos salários e condições de trabalho muitas vezes opressoras e precárias.

Diversas pesquisas desenvolvidas no Brasil têm identificado o trabalho como experiência obrigatória na adolescência para inserção no mundo adulto. Representado muitas vezes como uma busca de autonomia ou realização pessoal, ou a ação pela necessidade financeira ou sobrevivência (FRIGOTTO, 2008; LEITE, 2008; POCHMANN, 2000; WICKERT, 2006).

Gonzáles (2009), ao analisar os aspectos do trabalho relacionados à formação profissional aponta para duas situações existentes: a primeira vinculada à

preparação do jovem para a inserção ao mercado de trabalho (buscando a facilitação de sua contratação aliado a melhores oportunidades de trabalho) e a segunda através do prolongamento de sua escolarização, desincentivando a entrada dos jovens no mercado de trabalho.

Em países aonde persiste uma maior distribuição de renda per capita, observa-se o adiamento do ingresso do jovem ao mercado de trabalho em prol do prolongamento do lastro da escolarização, contribuindo para construção de um modelo cultural de juventude (PERALVA, 1997).

Já no caso dos jovens oriundos de famílias com baixa renda, o cenário apresenta-se de forma complexa, pois estes apresentam na maior parte das vezes baixo nível de escolaridade e pouca ou nenhuma formação técnica, que os possibilite uma boa inserção profissional em um ambiente seguro e rentável.

Diante dessa realidade, a tríade juventude, trabalho e educação no Brasil é pauta relevante nas discussões sobre políticas públicas. O primeiro ponto, nesses debates, refere-se à destituição dos direitos da infância e juventude, nas classes trabalhadoras de baixa renda.

Esta destituição pode ser observada pela parcela significativa de jovens que ingressam prematuramente no mercado de trabalho, em muitos casos até na infância, conforme aponta o Censo de 2000, onde mais de três milhões de indivíduos com menos de 14 anos participavam do mercado de trabalho.

Buscando uma forma de combate a este problema, o Brasil vem buscando uma prevalência de políticas com enfoque para a preparação para o trabalho, com cursos de qualificação profissional que incentivam a contratação de jovens. Como pode se verificar através da Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), regulamentada pelo Decreto nº 5.598/2005, no qual assegura, na condição de aprendiz (a partir de 14 anos de idade), a formação técnica profissional de jovens, permitindo a realização de atividades laborais de acordo com as atividades escolares (SOUSA, 2013).

Os cursos de aprendizagem intitulados Programa Jovem Aprendiz, vem de encontro ao discurso da empregabilidade focado na construção e desenvolvimento de competências e na responsabilidade do indivíduo em se tornar empregável, pois

além da formação teórica possibilita ao adolescente a experiência profissional ao ser inserido nas organizações através destes programas.

Esta formação encontra-se fortemente ligada aos padrões de comportamento e cultura esperados pelas empresas, focando-se em aspectos individualistas e competitivos oriundos dos cenários organizacionais atuais. Desvalorizando a subjetividade do jovem trabalhador, focando-se na reprodução de um enquadramento e de docilização em prol do perfil organizacional. Porém, conforme aponta Andrade (2008), formação e experiência não resultam em um emprego formal automaticamente, pois o aumento na oferta de mão de obra qualificada não segue necessariamente o mesmo ritmo do aumento da demanda por profissionais qualificados.

Esta constatação pode ser verificada junto ao estudo de Ribeiro e Neder (2009) que demonstraram que em algumas faixas etárias e alguns extratos econômicos no Brasil, as altas taxas de desocupação estão relacionadas positivamente aos anos de estudo. A pesquisa aponta que taxas menores de desocupação são encontradas para jovens sem instrução ou com apenas uma a três anos de estudo.

Na realidade este fato pode estar relacionado à qualidade dos postos de trabalho obtidos por estes indivíduos, geralmente ocupados pela população pobre que abandona sua escolarização para o ingresso em alguma atividade laboral.

Esta preocupação, muitas vezes exarcebada, com ingresso no mercado de trabalho e sua auto manutenção neste, força o jovem a um processo de amadurecimento psicológico, intelectual e social que pode levá-lo ao fenômeno da “adultização” (AMAZARRAY *et al.*, 2009; GUIMARÃES, ROMANELLI, 2002).

Villela (2005) ao analisar a crise social da juventude, mostra a dimensão do desperdício de talentos, sonhos e a falta de melhores oportunidades de educação, trabalho e de lazer para esta população. Segundo o autor, é necessário ampliar os gastos em políticas públicas para a juventude ou os ideais dos jovens serão destruídos, reduzidos a pó, e pouco será feito para a diminuição desta crise social, mostrando o descaso das sociedades com a população juvenil.

As políticas públicas, portanto obteriam um papel fundamental para o desenvolvimento de uma juventude protagonista de sua história, impedindo que esta

fosse meramente relegada ao seu próprio destino e sujeitos às leis e aos serviços oferecidos pelo mercado.

2.3. Cursos de Aprendizagem e a Inserção dos Jovens

2.3.1. Caso dos Países da União Europeia (U.E.).

A crise do desemprego na Europa vem preocupando os governos dos países europeus e a Comissão Europeia, que no ano de 1995 reconhece a necessidade de se desenvolver uma sociedade de aprendizagem lançando programas de mobilidade social que possibilitassem além da educação e treinamento, qualificações de habilidades pessoais.

Em países como a Alemanha, o governo vem buscando atacar o problema através da educação/qualificação profissionalizante através do modelo dual de ensino. Baseado na combinação da formação prática em uma empresa e a formação teórica numa escola profissional, que tem a duração de dois a três anos e meio, dependendo da profissão escolhida, o sistema dual de ensino vem sendo usado como estratégia para a diminuição do nível de desemprego alemão.

Quanto à divisão desta formação, os aprendizes trabalham de três a quatro dias por semana na empresa (adquirindo capacitação prática na profissão), e a parte teórica fica em conta de oito a doze horas de aula por semana (na escola formadora). Interessante observar que este modelo de formação profissional é financiado pelas empresas, que pagam ao aprendiz um salário mensal, e pelo Estado, que assume os custos das instituições formadoras (Deutschland, 2014).

Quanto ao incentivo financeiro para o desenvolvimento de ações de aprendizagem, o governo holandês publicou em 1998 o documento intitulado Programa Nacional de Ação de Aprendizagem Contínua, onde despendiria mais de 2,5 milhões de dólares para a promoção de aprendizagem contínua (VERHAAR, SMULDERS; 1999).

Em um estudo internacional, Gonçalves *et al.* (1997) realizou uma investigação entre três países da União Europeia, (Portugal, França e Dinamarca) analisando como a formação profissional e os processos de inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho se dão.

Segundo o estudo, a formação profissional em Portugal assume duas modalidades: a primeira orientada para uma formação inicial (o próprio sistema de aprendizagem português, dividido pelas escolas profissionais, e o ensino técnico-profissional); e a segunda paralela a este sistema de ensino, de responsabilidade essencialmente do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP). Este instituto busca através de espaços e contextos similares aos da realidade do trabalho e empresa, programar e impulsionar a formação profissional.

Segundo Gonçalves *et al.* (1997), o IEFP atua através de Centros de Formação Profissional Protocolares, estabelecendo através destes um vínculo entre o Ministério do Emprego e da Segurança Social, por meio do IEFP, e as respectivas associações empresariais.

Estes “centros” têm por objetivo ministrar a formação profissional (inicial e continua) para os setores produtivos que venham a patrocinar estes cursos, adotando os indivíduos com qualificações adequadas para suas necessidades de produção.

Diferentemente na França, a formação profissional baseia-se no quadro do sistema de ensino (essencialmente assegurado aos indivíduos), tendo como responsáveis pelo primeiro nível de qualificação as instituições tuteladas pelo Ministério da Educação Nacional.

Embora normalmente o ensino profissionalizante corra desta forma, existe um outro dispositivo no sistema de formação profissional francês, que tem como população alvo os indivíduos que estão ativos (trabalhando, desempregados ou em busca do primeiro emprego).

Este último modelo de formação francês busca destinar seus cursos aos jovens saídos do sistema de ensino, com idade superior aos dezesseis anos, orientando-os a uma formação inicial, no sentido de conceder-lhes uma certificação/diploma profissionalizante.

Em oposto ao que acontece a Portugal e França a formação profissional na Dinamarca é integrante do sistema educativo, onde os jovens podem optar por cursos de vertente profissionalizante. Desta forma o modelo de ensino profissionalizante dinamarquês é mais parecido com o sistema dual alemão, contudo

uma dificuldade apresentada neste país refere-se ao aspecto de formação na realidade empresarial.

Gonçalves *et al.* (1997), relata que a partir da segunda metade dos anos 80, houve uma decrescente disponibilidade das empresas em abrirem suas portas para estes jovens. Desta forma foi introduzido a partir de 1990 nas instituições escolares, espaços dotados de todas as infraestruturas necessárias para a aprendizagem simulada dos postos de trabalho, não deixando de se incentivar em conjunto, os jovens a buscar um local para desenvolver sua formação prática.

Frente às dificuldades ocasionadas, pela crise do desemprego a Comissão Europeia responsável pelas ações na U.E., realizaram uma mobilização, criando ações de mobilidade transnacional para aquisição de novas competências e desenvolvimento profissional.

Esta mobilidade para a educação se deu através do plano europeu para a Qualificação e Aprendizagem ao Longo da Vida, desenvolvendo programas e ações através deste plano maior, cobrindo cada especificidade de uma formação/educação: Comenius (escolas), Erasmus (ensino superior), Leonardo da Vinci (formação profissional), e Grundtvig (educação de adultos); conforme apontado pelo Quadro Europeu de Qualificações (2009).

A Comissão Europeia através de uma de suas publicações (Livro Verde, 2009), aponta como um dos aspectos positivos para o desenvolvimento da mobilidade transnacional para o desenvolvimento de competências profissionais, é combater os riscos de isolamento, protecionismo e xenofobia, que surgem nos períodos de crise econômica.

Esta mobilidade busca também desenvolver a circulação de conhecimento e a promoção de um sentido na identidade e cidadania europeia entre os jovens.

2.3.2. O caso Brasileiro

A atuação do adolescente no mercado de trabalho brasileiro vem sendo foco de atenção e cuidado desde o período do governo de Getúlio Vargas na década de 1940.

O governo brasileiro a partir de 1940 buscou industrializar-se em consonância com o favorecimento das condições de trabalho para os trabalhadores da época. Foi criada então a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), primeiro conjunto de leis trabalhistas no Brasil. Uma de suas principais garantias de direito se deu na inserção do jovem (menor de idade) em um contexto de trabalho protegido, com adequações para sua idade garantindo sua integridade.

Nesta mesma década, no ano de 1942, surge à primeira entidade de aprendizagem do sistema “S”, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), seguido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), criado em 1946.

Estes sistemas surgiram através do modelo de ensino pré-vocacional profissional, definido na Constituição de 1937, que considerava o ensino profissional como um dever do Estado, destinado às classes menos favorecidas através de ações do governo (Federal, Estadual e Municipal) e como um dever das indústrias e dos sindicatos econômicos (BRASIL, 1937, art. 129).

A partir do ano 2000 o adolescente ganhou maior espaço e segurança no mercado de trabalho através da Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000). Esta lei criou o Programa de Aprendizagem Profissional, cuja regulamentação saiu somente em 2005, através do Decreto nº 5.598. Esta lei estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratarem adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos (Clementino, 2013).

Esta lei determina que as empresas devam ter de cinco por cento (5%) a quinze por cento (15%) de seu corpo de funcionários composto por aprendizes. Para esta lei aprendizes são os jovens entre 14 e 24 anos incompletos, que já concluíram ou estão concluindo o Ensino Fundamental, vinculados ou cadastrados em uma organização com programas de aprendizagem.

Esta contratação é realizada através de contrato especial de trabalho que visa “proteger” o adolescente/jovem da exploração e da evasão escolar (OLIVEIRA, 2012), através das seguintes condições:

- Registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);
- Férias anuais em consonância com as férias escolares,
- 13º salário,

- FGTS (alíquota reduzida para 2%)
- Jornada de seis horas diárias, protegendo sua freqüência na escola;
- Inscrição em programas de aprendizagem desenvolvidos sob orientação de entidade qualificada.

Quanto sancionada a Lei nº 10.097, na época do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, foram realizadas algumas alterações nos dispositivos constantes na CLT referentes ao trabalho dos menores, como por exemplo:

- Limitar o mínimo de idade para 14 anos e não mais 12 anos;
- O contrato de trabalho é de caráter especial, mas pressupõe a anotação em carteira de trabalho, a fim de garantir os direitos trabalhistas e previdenciários;
- Expandir os programas de qualificação profissional de aprendizagem para escolas técnicas e Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL), quando o sistema S não puder suprir a demanda de vagas;
- Condicionar o contrato de aprendizagem por tempo limitado de até 02 anos;
- Estabelecer como remuneração o salário mínimo hora;
- Duração do trabalho não superior a 06 horas diárias, vedando-se a prorrogação e a compensação de horas;
- Condicionar o contrato de aprendiz á freqüência do menor á escola de ensino regular, caso não tenha concluído o ensino fundamental;
- Instituir hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, e a pedido do aprendiz;
- Promover a redução do recolhimento de FGTS de 8% para 2% como forma de incentivo fiscal às empresas contratantes.

Em relação às entidades que prestam qualificação dentro do modelo da Lei de Aprendizagem é necessário citar a portaria nº 615, cujo objetivo principal é a promoção das diretrizes curriculares para o desenvolvimento dos cursos e programas de aprendizagem classificados no âmbito da educação profissional, como cursos de formação inicial e continuada (Clementino, 2013).

Outro fato importante referente às instituições formadoras foi à criação do Cadastro Nacional de Aprendizagem, responsável pelo registro das entidades de formação profissional, responsáveis pela administração dos cursos de qualificação dos jovens.

As instituições que são qualificadas para desenvolver/ministrar cursos de aprendizagem pode ser visualizado no quadro abaixo:

Tabela 1- Instituições Promotoras de Cursos de Aprendizagem

Serviços Nacionais de Aprendizagem (SNAs)	Escolas técnicas de educação	Entidades sem fins lucrativos
a)Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai); b)Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC); c)Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); d)Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT); e)Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP).	Institutos Federais Institutos Agrotécnicos	Devem possuir objetivos de assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA)

Adaptado de Clementino (2013).

No ano de 2005, no primeiro governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, através da Lei nº 11.180 e do Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005), foram definidos os padrões finais com relação ao trabalho de jovens aprendizes, sendo que os pontos principais foram a expansão da faixa etária máxima dos 18 anos aos 24 anos e a definição de cota, em que se deve excluir do número de empregados as ocupações que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou ainda cargos que estejam caracterizados como direção, gerência ou de confiança.

Outro ponto a ser analisado em relação à inserção do jovem no mercado de trabalho encontra-se na Lei nº 10.748, criada em 2003, e que cria o Programa

Nacional do Primeiro Emprego (PNPE). O objetivo deste programa era o de criar postos de trabalho para os jovens, ou ao menos, prepará-los para o mercado através de ações de qualificação.

O público alvo do PNPE era composto por jovens de 16 a 24 anos, que se encontrava em situação de desemprego involuntário. Dentre estes o perfil/critérios elegíveis pelo programa eram:

- Nunca ter trabalhado com registro formal;
- Renda familiar até meio salário mínimo;
- Matrícula regular no ensino fundamental ou médio, bem com em cursos de educação de jovens e adultos (EJA)

Foram inseridos também, neste programa, os jovens inscritos e atendidos pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE). No ano de 2004 foram realizadas mudanças nos critérios de elegibilidade do jovem: a renda per capita passou a considerar também os subsídios de programas de governo; a escolaridade foi aumentada também para aqueles que concluíram o ensino médio.

Neste programa, várias frentes de ações foram desenvolvidas (OIT, 2009; CUNHA E SILVA, 2006), como visualizadas no quadro a seguir:

Tabela 2 Linhas de Ação do Programa Nacional do Primeiro Emprego

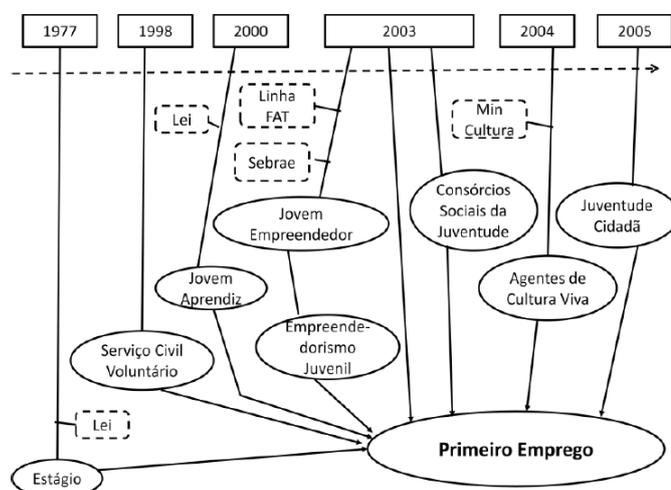
AÇÃO	TIPOLOGIA	Descrição Sintética/ Público Alvo/ Resultados Operacionais
Subvenção Econômica	Subsídio ao emprego juvenil	Público alvo: jovens de 16 a 24 anos, desempregados, sem experiência no mercado formal e com renda familiar mensal per capita de meio salário mínimo. Operacional: subsídio para contratação de jovens, com medidas para evitar a substituição de trabalhadores não subsidiados por jovens subsidiados. Baixa execução no período de 2003 a 2007, quando foi encerrado.
Consórcios Sociais da Juventude e	Qualificação social e profissional	Público alvo: jovens de 16 a 24 anos, desempregados, sem experiência no mercado formal e com renda familiar mensal per capita de meio salário mínimo. Com a incorporação ao

Juventude Cidadã		ProJovem trabalhador, passa a atender jovens de 18 e 29 anos.
Empreendedorismo	Crédito e qualificação	Criação de linha de crédito específica e especial para jovens, com garantias totalmente cobertas por Fundo de Aval ¹ , e combinado com qualificação. Medidas de estímulo ao empreendedorismo (qualificação de empreendedores).
Responsabilidade Social	Responsabilidade social/ Certificação social	Contratação de jovens sem recebimento de subsídios, recebendo apenas certificação de caráter social.

Fonte: OIT (2009, p. 81).

Podemos observar abaixo na figura, a cronologia das ações desenvolvidas para o desenvolvimento do emprego dos jovens no Brasil, conforme Cunha e Silva (2006):

Figura 1 - Cronologia de ações para o primeiro emprego



Fonte: Cunha e Silva (2006)

¹ Os fundos de aval podem ser formadas com recursos de entidades públicas e privadas, que auxiliam no desenvolvimento de micro e pequenas empresas têm dificuldades no acesso ao crédito, em função de não possuírem garantias suficientes à contratação de operações de crédito. A garantia é concedida por meio de aval, formalizada pelo fundo, e avaliza uma parte do financiamento. Caso a empresa que tomou o crédito se torne inadimplente, o fundo honrará a parte do financiamento garantida junto à instituição financeira e passará a ser o novo credor (FIESP, 2011).

Oliveira e Rios-Neto (2007) comentam que programas de qualificação profissional geralmente são definidos como uma das formas de adicionar capital humano à força de trabalho. Apesar de não gerarem empregos de forma direta, estes programas buscam reduzir o desemprego na medida em que expande a qualificação dos trabalhadores, os possibilitando a busca de novos postos de trabalho que não seria possível sem esta formação.

Contudo a Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000), atinge de forma coercitiva a esfera particular, a fim de garantir, que em um Estado Social, os empresários atuem com responsabilidade social (TENÓRIO, 2009).

Está é a preocupação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a respeito da abertura de postos de trabalho para os jovens, que os possibilite no desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional.

Para tanto o MTE criou o Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude (DPJ), dentro do próprio Ministério, objetivando atuar na promoção de mais e melhores oportunidades de trabalho, emprego e geração de renda para esta população.

2.4. Empregabilidade

As organizações, cada vez mais apreensíveis com o atual momento vivido, vêm forçando as empresas a lançarem mão de estratégias e programas radicais de contenção de custos.

A crise econômica e financeira atual vem modificando as formas de vínculo empregatício e de remuneração, a chamada era da tecnologia, aliada à reestruturação produtiva, parecem trazer dos anos de 1980 a famosa “reengenharia produtiva”.

Boa parte das organizações tem reduzido de forma drástica o número de postos de trabalho, e automatizando parte de seus processos, ficando cada vez mais difícil o acesso e a manutenção do profissional no atual mercado de trabalho.

Somam-se estes fatores com a relação do despreparo dos profissionais para assumirem funções diferentes das que até então eram desempenhadas. Deste modo novas exigências a respeito do perfil do trabalhador surgem, lançando o indivíduo em uma verdadeira “seleção natural” no qual somente o mais preparado

encontra-se empregado.

Surge a expressão “sociedade do conhecimento”, trazendo para a época moderna à Teoria do Capital Humano, utilizando-se da empregabilidade como um incremento das novas exigências de qualificação profissional advindos dos preceitos da qualidade total, do trabalho em equipe, da formação flexível, da iniciativa, da capacidade de abstração e da tomada de decisão (LEMOS, 2009; WILPERT, 2009; CAMPOS, 2011).

As exigências para a ocupação de vagas de trabalho aumentaram e a condição de ser empregável tornou-se mais importante do que o emprego (RUEDA, MARTINS, CAMPOS; 2004), exigindo do indivíduo uma maior capacidade de aprendizagem e adaptação a esta nova realidade.

2.4.1. Empregabilidade: conceito

Se por um lado à flexibilização do mercado de trabalho acarretou na precarização das relações de trabalho, por outro estas mudanças trouxeram um maior poder e liberdade ao trabalhador, que pode optar entre trabalhos, de acordo com as possibilidades de desenvolvimento que oferecem ou de acordo com seus interesses imediatos.

Neste contexto surge o termo empregabilidade (ou *employability*), que mesmo sem significado, era utilizado por Minarelli (1995) como a condição de dar emprego ao que se sabe, ou seja, a habilidade de obter ou manter um emprego.

A questão de não existir um conceito sobre empregabilidade se insere no fato de ser um fenômeno novo a ser estudado, bem como a complexidade relacionada a sua múltiplas variáveis de estudo, desta forma o termo empregabilidade acaba obtendo diversos significados conforme os diferentes interlocutores que estudam o fenômeno (FINN, 2000).

Segundo Machado (1998), a empregabilidade estaria relacionada às condições da integração dos sujeitos à realidade do atual mercado de trabalho, aliados ao poder de negociação de sua própria capacidade de trabalho.

Romaniuk e Snart (2000) sugerem que a empregabilidade relaciona-se a determinar, obter e manter as habilidades e qualificações necessárias para o

trabalho, onde o indivíduo deve desenvolvê-las sozinho a fim de obtê-lo, e com competência mantê-lo.

A empregabilidade pode ser sintetizada como um conjunto de competências e habilidades indispensáveis para uma pessoa conquistar e manter seu emprego, onde determinadas características psicológicas (crenças e atitudes) podem influir sobre os resultados de busca (CAMPOS, 2010).

Observa-se que as definições apresentadas até agora estão correlacionadas com a adaptação do trabalhador frente às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações, através de processos que mobilizem sua personalidade e conhecimentos aprendidos com o tempo. Desta maneira a empregabilidade estaria estritamente ligada à capacidade de mover-se de maneira autossuficiente dentro do mercado de trabalho com potencial para compreender a realidade do emprego sustentável (CAMPOS, 2010).

Esta mobilidade do trabalhador, neste novo modelo de mercado de trabalho, faz com que as organizações tomem certas medidas frente ao conhecimento que o indivíduo leva da organização. Dentre estas medidas as mais comuns são as jurídicas que constam nos contratos de trabalho, onde há cláusulas de exclusividade de trabalho por determinado período (GOES, PILATTI; 2013).

2.4.2. Escala de Empregabilidade

A avaliação psicológica pode ser caracterizada como uma das áreas mais antigas da psicologia e de uso exclusivo do profissional psicólogo conforme estabelecido na Lei nº 4.119 apontado por Alves (1996) como a principal regulamentadora da profissão de psicólogo.

Em sua gênese, a avaliação psicológica teve como uma de suas aplicações práticas o desenvolvimento de testes psicológicos e da psicometria, voltados para a seleção de soldados nas grandes guerras (ANASTASI, URBINA; 2000).

Quanto à validação dos instrumentos psicológicos, o mesmo atrela-se a validação de hipóteses científicas, buscando legitimar explicações por meio de um método hipotético-dedutivo, através de processos de levantamento como: hipóteses

teóricas, planejamento de estudos empíricos, coleta e análise de dados, almejando-se testar as hipóteses explicativas, falseando-as ou corroborando-as (MUNIZ, 2004).

Esse processo interativo teoria-hipótese-falseamento encontra-se na base do desenvolvimento do conhecimento e da maturidade da psicologia como ciência. A diferença entre validar uma teoria ou um teste situa-se nos seguintes fatos: no primeiro caso, há um processo mais amplo, visto que se tenta validar a existência de construtos e as relações causais entre eles; e no segundo caso, tenta-se validar as interpretações sobre o construto psicológico que são feitas a partir do instrumento.

As semelhanças e diferenças podem ser visualizadas na tabela abaixo:

Tabela 3 – Estágios da validação de teorias científicas comparada a validação de testes.

	Validação de Teorias	Validação de Testes
Teoria	Explicações sobre fenômenos psicológicos e suas causas	Definição do construto e das interpretações dos indicadores ou escores derivados do instrumento
Hipóteses e Objetivos	Deduções de previsões sobre eventos da realidade	Deduções de associações internas e externas
Delineamento	Planejamento do levantamento de dados procurando testar as explicações derivadas das deduções	Planejamento dos estudos de validade testando as previsões derivadas
Parte Empírica	Coleta e análise dos dados	Coleta e análise dos dados
Conclusão	Falseamento ou corroboração das hipóteses explicativas e realimentação ou reformulação das teorias.	Falseamento ou corroboração das interpretações pretendidas para os escores ou indicadores do teste.

Fonte: Primi (2010)

Valendo-se deste conhecimento, Campos (2010) elaborou a partir de um levantamento de variáveis ou fatores que definem empregabilidade o início do que viria a ser a sua escala de empregabilidade.

Dentre os trabalhos dos autores pesquisados por Campos (2010), para o desenvolvimento teórico de sua escala destacam-se os que se apresentam na tabela abaixo:

Tabela 4 - Definição do Termo Empregabilidade (Autores utilizados)

Autores	Definição e Origem do termo Empregabilidade
Finn (2000)	Aponta que o termo empregabilidade não tem uma definição única e os diferentes interlocutores, programas e agências utilizam-no de diversas maneiras
Romaniuk e Snart (2000)	A questão da empregabilidade envolve determinar, obter e manter habilidades e qualificações necessárias para o desempenho do trabalho.
Boudreau, Boswell e Judge (2001)	A empregabilidade seria o potencial de atratividade de um indivíduo para outros trabalhos na visão daqueles que selecionam
Bandura (1994)	Conceito de autoeficácia tida como a percepção do indivíduo a respeito de suas capacidades no exercício de determinada atividade.

Em seu trabalho a autora teve como amostra 628 estudantes do último ano de diversas universidades públicas e particulares do Estado de São Paulo, com idades variadas de 21 a 51 anos ou mais.

Sua versão inicial da escala de empregabilidade possuía onze fatores ou variáveis, conforme tabela 4:

Tabela 5 - Variáveis iniciais da escala de empregabilidade

Fatores/Variáveis	Descrição
Planejamento de Carreiras	Refere-se à eficácia na elaboração/construção de metas e objetivos, envolvendo aquisição e avaliação de informações sobre carreira, a exploração de diferentes tipos de trabalhos e o desenvolvimento de estratégias para alcance dos objetivos.
Eleição de Curso	Ligado ao autoconhecimento envolve as preferências, forças e fraquezas que influenciam ou atuam como motivadores e critérios na escolha do curso.

Autoconceito	Representa a percepção geral sobre si mesmo e relaciona-se com a noção de competência, geralmente com base em desempenhos passados.
Habilidade na busca de trabalho	Envolve encontrar informações sobre oportunidades de trabalho e saber demonstrar suas potencialidades para os possíveis empregadores.
Eficácia de busca	Relacionada à crença de que o indivíduo pode realizar com sucesso várias tarefas específicas que são necessárias para a procura e obtenção de emprego.
Network	Envolve realizar eficazmente contato com amigos e conhecidos a fim de buscar informações, indicações e/ou conselhos que ajudem na obtenção de um trabalho.
Autoestima	Refere-se ao julgamento de valor que uma pessoa possui sobre seus méritos e expressa o grau de aprovação ou desaprovação sobre si mesmo.
Aprendizagem Contínua	Envolve as atividades de atualização pessoal e profissional como a participação em cursos de aperfeiçoamento e treinamentos, ligada à noção de busca de desenvolvimento constante.
Extroversão	Tendência a ser sociável, assertivo, alegre, otimista, ativo.
Conscienciosidade/ Responsabilidade	Ligada à obstinação, decisão, escrupulo, confiança e pontualidade.
Habilidade Educacional	Habilidades de leitura, aplicações numéricas, escrita, localização de informação, uso das tecnologias e recursos de pesquisa.

Fonte: Campos (2010).

Após a aplicação, tabulação e análise de dados, Campos (2010) chegou a conclusão que dos onze fatores inicialmente testados apenas quatro estavam mais claramente definidos para a avaliação de empregabilidade.

Estes construtos são os testados dentro de sua escala, e são definidos pela autora da seguinte forma:

- **Eficácia de Busca:** estes itens estão voltados às ações que podem ser consideradas como preparatórias para a busca de emprego e, na sequência, à noção de que haverá êxito na tarefa, denotando o senso de autoeficácia na busca de colocação profissional;
- **Enfrentamento de Dificuldades:** esta subescala reúne todos os itens que apresentam escores reversos da escala. A reversão estabelecida aqui visa manter uma coerência com o instrumento no total, na qual a alta pontuação nos itens indicaria maior facilidade de Empregabilidade. Os itens aqui agrupados têm uma correspondência às variáveis: responsabilidade, extroversão e autoestima;
- **Otimismo:** a composição desta subescala revela que o agrupamento desses itens se relaciona principalmente com as variáveis: extroversão e autoestima positiva. Do ponto de vista teórico, os itens desta subescala relacionam-se ao julgamento de valor que a pessoa possui sobre seus méritos e revela grau de aprovação sobre si mesmo;
- **Responsabilidade e Decisão:** esta relacionada às variáveis responsabilidade e eleição de curso. A primeira compreende aspectos ligados à obstinação, decisão, escrupulo, confiança e pontualidade, como definidos por Costa e McCrae (1995). A segunda esta ligada ao autoconhecimento, característica que ajuda na escolha de carreira. Essa subescala contempla as questões relativas à noção de compromisso e decisão.

Portanto a referida dissertação procurará através desta pesquisa realizar a análise da empregabilidade dos jovens aprendizes através destes construtos medidos pela escala de empregabilidade de Campos (2010).

3. METODOLOGIA

Neste capítulo serão descritos os procedimentos metodológicos utilizados no desenvolvimento da pesquisa. Martins e Theóphilo (2009) salientam que os métodos não se aplicam por si mesmos, devendo-se levar em conta os diversos elementos do contexto. Neste sentido, pretende-se apresentar os procedimentos e instrumentos da coleta de dados, bem como descrever a metodologia de análise e interpretação dos resultados.

3.1 Delineamento da Pesquisa

Com a finalidade de atender os objetivos da pesquisa, optou-se por realizar um trabalho de caráter quantitativo e de natureza exploratório-descritiva, uma vez que a falta de informações sobre o foco principal deste estudo indica a necessidade de explorar melhor esta temática e suas variáveis.

Corrêa e Walker (2010) salientam que as pesquisas exploratórias se caracterizam pelo seu conteúdo empírico, onde o objeto pesquisado é responsável pela formulação de questões ou de um problema. Assim sendo, proporcionam uma visão geral, mais aproximada, acerca de determinado fato.

As investigações descritivas visam descobrir a associação entre variáveis permitindo, em alguns casos, ter uma visão mais ampla dos problemas. Hair *et al.* (2009) comentam que estas pesquisas são geralmente estruturadas e designadamente criadas para medir as características descritivas em uma questão de pesquisa; buscando descobrir ou não a existência de associações entre variáveis.

Nesse aspecto, o paradigma quantitativo adéqua-se plenamente ao estudo, no qual se procurou considerar os inter-relacionamentos entre construtos ou variáveis. Conforme Creswell (2010), tais relações podem se transformar em proposições ou hipóteses, com a finalidade de ajudar a explicar os fenômenos analisados no objeto de pesquisa.

Para o levantamento dos dados optou-se pela utilização do método *Survey*. O mesmo se caracteriza pela aquisição de dados ou informações a respeito das

características, ações ou opiniões de determinado grupo de indivíduos por meio de instrumentos de pesquisa (BABBIE, 1999).

3.2 Delimitação da População e Amostra

Malhotra (2012) define o termo população como sendo a soma de todos os elementos que compartilham algum conjunto comum de características, conformando o universo para o propósito do problema de pesquisa. Em correspondência com essa acepção, à população aqui estudada configurou-se em duas instituições que desenvolvem na cidade de Itajaí/SC o Programa Jovem Aprendiz. As instituições foram o SENAC, uma entidade do sistema S, e o Instituto Crescer, uma organização não governamental (ONG).

A escolha da amostra se deu através da análise dos seguintes critérios: natureza da instituição e cursos ofertados. Foram coletados dados junto ao SENAC nas turmas do curso de aprendizagem em vendas (61 alunos) e junto ao Instituto Crescer (99 alunos), onde se consideraram todas as turmas. Esta entidade possui somente um único curso credenciado/regulamentado, o de Auxiliar Administrativo.

Assim sendo, a amostra desta pesquisa fez um total de 200 respondentes, estando esses jovens inseridos nos cursos de aprendizagem. A caracterização dos sujeitos pesquisados será tratada no capítulo de análise e discussão dos dados.

3.3 Instrumentos e Coleta de Dados

O levantamento de dados foi realizado nos meses de setembro e outubro de 2014, nas duas instituições, o SENAC e o Instituto Crescer.

Os instrumentos utilizados para recolher os dados foram dois questionários. Um socioeconômico, elaborado *ad hoc* para esta pesquisa com a finalidade de obter uma detalhada caracterização do perfil dos aprendizes e assim poder analisar sua relação com a empregabilidade. O segundo instrumento utilizado foi a própria Escala de Empregabilidade.

O questionário socioeconômico contou com 22 questões fechadas e semi-abertas, divididas em quatro blocos: i) identificação (curso, instituição, sexo, idade, data de nascimento, estado civil, etnia, naturalidade, cidade em que reside atualmente); ii) dados sócio econômicos (tipo de habitação – casa ou apartamento, alugada, própria, cedida, coletiva; com quem reside – familiares, amigos, sozinho; número de pessoas com quem reside; meio de transporte utilizado; qual a participação do jovem na renda familiar; atividade laboral do jovem; renda mensal do jovem; renda familiar); iii) aspectos educacionais (série que cursa, tipo de colégio – público, privado, com bolsa ou sem bolsa); e, iv) informações familiares (situação conjugal dos pais dos jovens – casados, separados; possui filhos; composição familiar; pessoa que mais contribui com a renda familiar; quantidade de pessoas que dependem da renda familiar).

O segundo instrumento foi o que possibilitou avaliar a empregabilidade dos jovens. Ele é a Escala de Empregabilidade elaborada por Campos (2010), que para este estudo sofreu pequenas adaptações na construção das afirmativas no intuito de serem mais compreensíveis para os jovens aprendizes.

Nessa adaptação foram mantidos os cinquenta e sete itens utilizados por Campos (2010) em seu trabalho, buscando analisar os seguintes construtos: i) eficácia de busca; ii) enfrentamento de dificuldades; iii) otimismo; e, iv) responsabilidade e decisão.

Essa escala foi construída no modelo Likert de quatro (4) pontos, cujos descritores são: Seguramente Sim (SS), Creio que Sim (CS), Creio que Não (CN), e Seguramente Não (SN).

Na sua elaboração Campos (2010) criou quarenta e sete afirmativas na forma positiva e outras dez na negativa. Isto quer dizer que para as dez asseverações que possuem escore reverso devem ser realizadas sua correção, ou seja, reverter os descritores.

Os dados obtidos pela Escala e as referidas relações serão tratadas no capítulo quatro, onde será realizada a análise e discussão dos dados.

3.4 Processamento de Dados

Os dados quantitativos recolhidos por meio da Escala de Empregabilidade foram corrigidos segundo o apontado anteriormente e organizados numa planilha eletrônica Excel®. Nela foi realizado o pré-tratamento dos dados conforme proposta de Hair Jr. *et al.* (2009)

Foram avaliados primeiramente os dados omissos, questões/quadrantes não respondidos pelos indivíduos pesquisados, sendo realizados alguns ajustamentos para que a análise final não fosse prejudicada.

Como houve vários dados faltantes nas informações socioeconômicas optou-se em eliminar os questionários com dados omissos da base de dados final. Desta maneira todos os questionários socioeconômicos utilizados se correspondem com os dados completos. A partir desse ajustamento ficaram na base 155 questionários válidos, correspondendo 58 aos aprendizes do SENAC e 97 aos do Instituto Crescer.

Em relação aos casos omissos na Escala de Empregabilidade as respostas foram consideradas após uma conversão para uma escala ordinal, onde os códigos usados SS, CS, CN e SN se transformaram nos valores 4, 3, 2 e 1. Nessa condição, os dados faltantes, cinco no total (três da instituição SENAC e dois do Instituto Crescer) que estavam distribuídos sem nenhum padrão reconhecível, se preencheram pelo valor da mediana. A seguir se calcularam as pontuações para cada respondente, de acordo com o protocolo da escala, nas suas quatro dimensões e para o valor final. A partir desse valor foi obtido o escore individual e deste definido se era muito baixo (MB), baixo (B), médio (M), alto (A) ou muito alto (MA), conforme a proposta de Campos (2010). A representação estatística destas descrições é realizada por meio da análise do Escore T, correspondendo respectivamente da seguinte forma: 20 a 34 – Muito Baixo; 35 a 44 – Baixo; 45 a 55 – Médio; 56 a 65 – Alto; 66 a 80 – Muito Alto.

Após este procedimento, a base final de dados foi importada ao software Statistica®, com o que se realizaram inicialmente as análises estatísticas descritivas da amostra. A seguir foram calculadas as medidas que caracterizam as distribuições dos escores pela média, desvio padrão, coeficiente de variação, assimetria e

curtose. Obteve-se, assim, a possibilidade de avaliar as condições requeridas para o uso dos métodos estatísticos. Na condição de normalidade esperam-se coeficientes de variação menores do que 30% e, conforme apontam Finney e DiStefano (2006) os valores de assimetria e de curtose estando nos intervalos de -2 a 2 e de -7 a 7, respectivamente, permitem considerar às distribuições como quase normais.

Feito os testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov se constatou que os escores da escala de empregabilidade é normal na amostra levantada. O mesmo se verifica para o enfrentamento das dificuldades, mas não há normalidade nem para a eficácia, otimismo e responsabilidade e decisão. A seguir se fez o mesmo teste para cada instituição, comprovando-se que para a escala de empregabilidade se constata normalidade.

Para as distribuições da escala total de empregabilidade e por instituição foi avaliada, usando o teste de Levene, a homogeneidade da variância. Ao aceitar a hipótese de nulidade ($p > 0,05$), confirmou-se que as distribuições eram homocedásticas. Nessas condições foi possível comparar as médias de empregabilidade usando o teste t de Student.

Por outra parte, como as dimensões da escala e a própria empregabilidade foram discretizadas nas categorias muito baixo (MB), baixo (B), médio (M), alto (A) ou muito alto (MA) foi possível fazer análises a partir dos perfis percentuais e testar a igualdade das proporções. Assim mesmo, baseado nas frequências percentuais, foi usada a análise de correspondências para fazer uma avaliação conjunta da escala considerando as instituições, o sexo dos aprendizes e o fato de ter trabalhado ou não previamente ao entrar no programa de aprendizagem.

A análise de correspondência é uma técnica do modelo fatorial que permite avaliar as interdependências entre as variáveis e entre os casos tendo como base as associações entre as frequências com que as unidades de observação apresentam os diversos atributos (VIRGILLITO *et al.*, 2010). A análise é feita principalmente a partir dos mapas perceptuais que são gerados no plano dos fatores extraídos. Nesta pesquisa só foi interpretado à representação do plano fatorial principal, isto é, dos dois primeiros fatores.

4. ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta etapa de análise de dados pode ser caracterizada como a fase que traz sentido as informações que foram coletadas. Caracterizado por Merriam (1998) como um processo complexo, que engloba atividades de interpretação dos dados, para que estes proporcionem resultados significativos e entendíveis à pesquisa (MERRIAM, 1998).

A análise inicia-se traçando o perfil dos jovens respondentes seguido da percepção dos jovens a respeito da empregabilidade, baseado no trabalho de Campos (2010). Previamente a isto se apresenta a Tabela 6 onde se exibem as estatísticas que caracterizam as dimensões da empregabilidade e sua escala. Como podem ser observados os valores médios são muito próximos e a diferença mais notável ocorre entre a eficácia (54,52%) e o enfrentamento de dificuldades (48,19%), a dimensão com maior coeficiente de variação (20,51%).

Quanto à análise e correlação do questionário sócio econômico frente à escala de empregabilidade foram utilizados apenas as variáveis que possuíram maior carga fatorial (gênero e experiência profissional anterior).

Tabela 6 - Estatísticas descritivas dos escores das dimensões da empregabilidade e da escala total.

	Média	Desv. Pad.	Coef. Var.	Assimetria	Curtose
Eficácia	54,52	10,6151	19,4714	-0,5225	0,0750
Enf. Dificuldades.	48,19	9,8825	20,5058	0,0344	-0,2851
Otimismo	52,30	9,5539	18,2664	-0,4788	0,1848
Resp. e Decisão.	52,72	9,9360	18,8481	-1,4190	4,4225
Empregabilidade.	52,82	9,7943	18,5430	-0,2160	-0,2012

Fonte: Dados da pesquisa.

Os valores de assimetria e curtose, segundo o apontado por Finney e DiStefano (2006) permitem considerar àquelas distribuições como quase-normais.

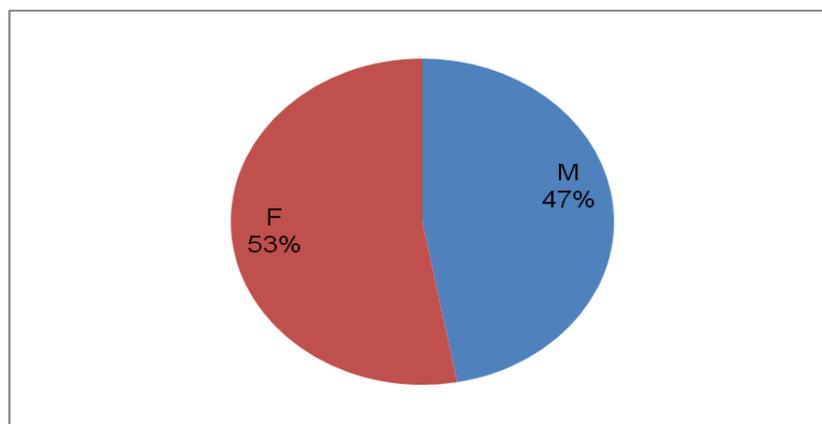
4.2 Análise Descritiva da População Pesquisada

A coleta de dados foi realizada entre os meses de setembro a novembro de 2014, com duas entidades que atuam frente à qualificação profissional através da Lei de Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000)

A população analisada constituiu-se de jovens entre 14 e 20 anos que se encontravam em processo de qualificação nestas organizações (independentemente de estarem já inseridos ou não em alguma organização).

Podemos observar, conforme gráfico abaixo, a divisão por gênero dos jovens inseridos nos cursos de aprendizagem.

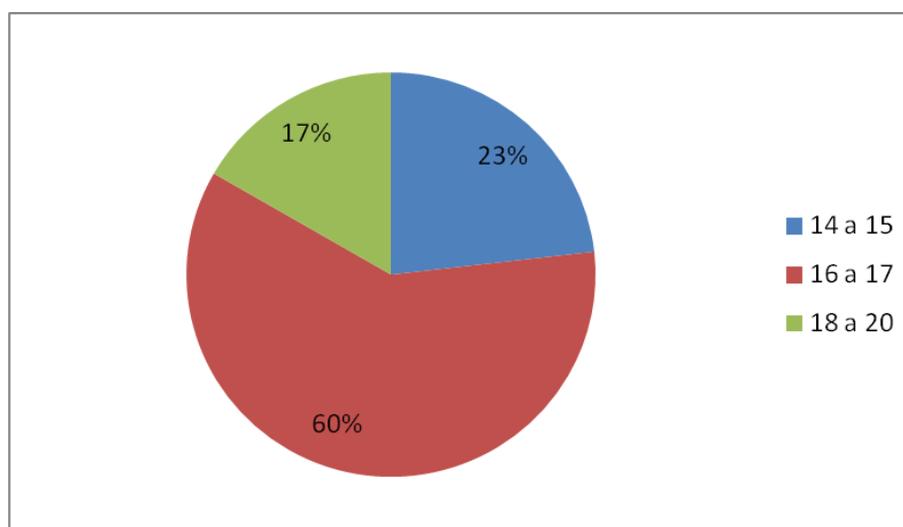
Gráfico 1 – Divisão dos Jovens Aprendizes por Gênero



Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se através deste dado uma diferença pequena (6%) para uma maior inserção de mulheres neste tipo de qualificação, o que pode ser corroborado com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD, 2014), realizada pelo IBGE. A pesquisa aponta que as mulheres possuem um índice de frequência escolar líquida de 9,9% pontos percentual maior do que a dos homens. Este dado pode estar relacionado a papéis de gênero, que direcionam os jovens do sexo masculino mais cedo para o mercado de trabalho, o que reduz seu tempo para os estudos e agrava seu atraso escolar ou o abandono do mesmo (IBGE, 2014).

Gráfico 2 – Divisão por Faixa Etária



Fonte: dados da pesquisa.

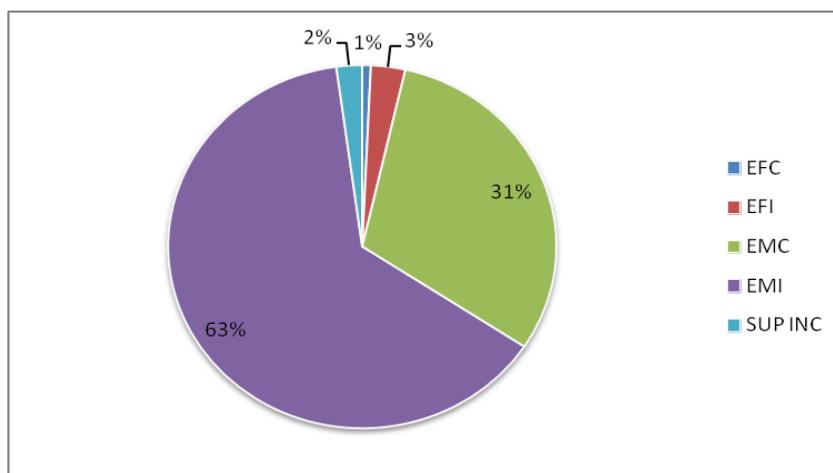
Pode ser visualizada aqui a divisão por faixa etária dos jovens inseridos nos cursos de aprendizagem que participaram desta pesquisa. Observa-se neste gráfico uma incidência superior da população de 16 a 17 anos (60%) que supera em trinta e sete (37%) pontos percentil a segunda faixa etária melhor apresentada, a de 14 a 15 anos (23%), e a faixa etária de 18 a 20 anos (17%), superada em quarenta e três (43%) pontos percentil. Segundo a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) e a Constituição Federal Brasileira (CFB), a contratação com vínculo empregatício pode ocorrer a partir dos 16 anos de idade, abaixo disto somente na condição de aprendiz a partir dos 14 anos de idade.

Este gráfico pode estar associado a necessidade de entrada no mundo do trabalho por parte dos jovens, o que vem ocorrendo de forma prematura e por muitas vezes irregular, conforme apontado por outras pesquisas (RAZA, LALLI; 2013; REZENDE *et al.* 2012; RAMOS, MENANDRO; 2010). Recheadas de experiências negativas que marcam a inicialização profissional deste indivíduo.

No Brasil, por exemplo, parcela significativa dos indivíduos ingressa prematuramente no mercado de trabalho, em muitos casos até na infância, e nem sempre chega ao Ensino Superior. Dados do Censo de 2000 indicam que mais de três milhões de indivíduos com menos de quatorze anos participavam do mercado de trabalho.

Os cursos de aprendizagem, portanto, apresentam uma forma segura de inserção destes jovens, o que pode estar correlacionado com a faixa etária predominante que o vem procurar.

Gráfico 3 – Grau de Escolaridade dos Jovens Inseridos nos Programas (JA)



Fonte: dados da pesquisa.

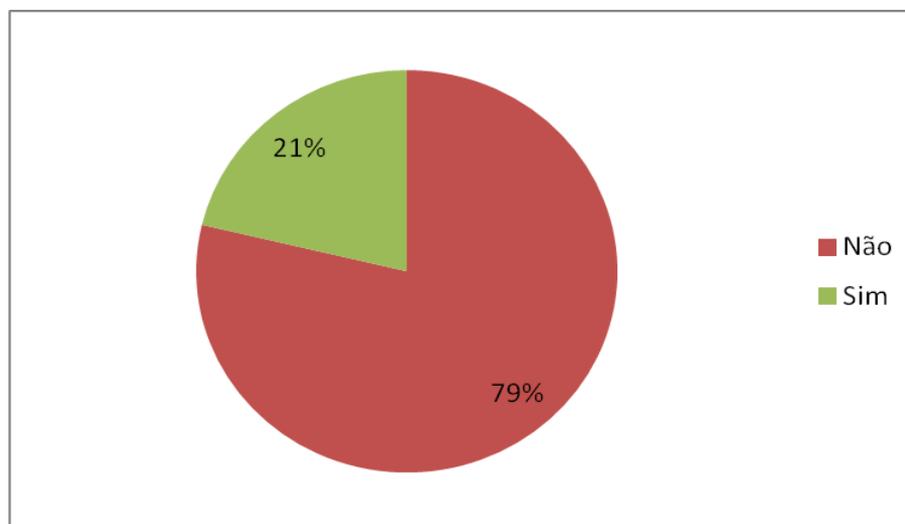
A maioria dos jovens inseridos nos cursos de aprendizagem apresenta-se cursando o Ensino Médio (63%), ou com o mesmo concluído (31%). Somando-se, perfazem noventa e quatro pontos percentil (94%) da população de jovens inseridos nos cursos de aprendizagem. Este dado corrobora com a faixa etária de maior significância observada nesta pesquisa, concluindo que os jovens inseridos nos cursos de aprendizagem apresentam sua escolaridade em padrões normais.

Riani *et al* (2014) em seu trabalho argumentam que a escolaridade é um fator importante, e deve ser levado em consideração quando se avalia o mercado de trabalho, pois o nível de instrução não apenas garante a facilidade na obtenção de emprego como também melhora as condições de salário.

Além disto, as instituições que desenvolvem o programa, por conta da legislação que rege o mesmo, têm por obrigação cobrar os alunos que estejam inseridos em seus cursos, rendimento escolar, ou seja, caso o aluno não esteja demonstrando rendimento em suas atividades escolares o mesmo pode ser desligado do curso e ter seu emprego perdido. Desta forma além de apresentar uma

boa performance na empresa e em seu curso, o aluno matriculado no curso de aprendizagem têm de apresentar um bom desenvolvimento acadêmico.

Gráfico 4 – Experiência Profissional dos Jovens Inseridos nos Programas (JA)



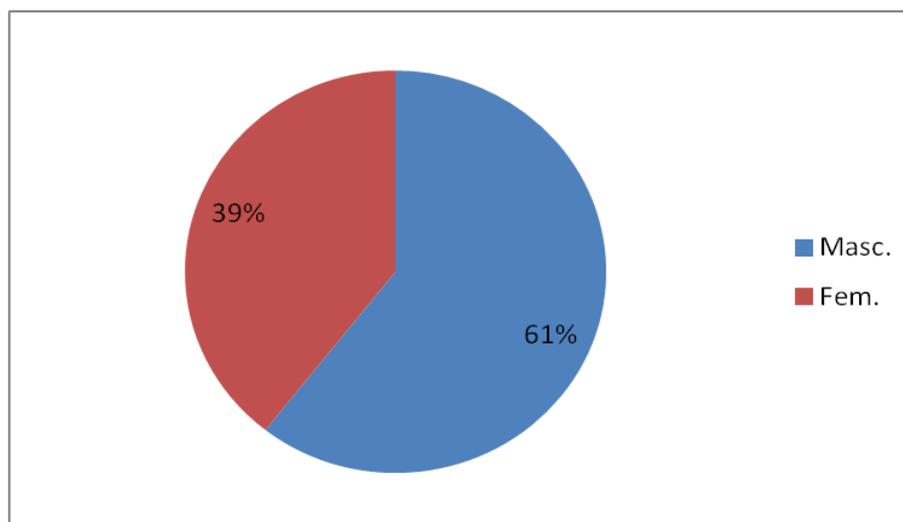
Fonte: dados da pesquisa.

Podemos visualizar através deste dado que a maioria dos jovens (79%) nunca atuou profissionalmente, e procuram através dos cursos de aprendizagem a inserção no mercado de trabalho que se faz tão competitivo nos dias de hoje.

Sobre a dificuldade do jovem em seu processo de inserção no mercado de trabalho, Câmara e Sarriera (2001) relatam a existência de múltiplos fatores, dentre eles: a qualidade da educação, (muitas vezes não adequada às novas exigências de mercado), a falta de experiência profissional do jovem e as dificuldades econômicas de grande parte das famílias brasileiras.

Esta condição socioeconômica de numerosas famílias brasileiras age como um fator determinante da entrada desses jovens no mercado de trabalho, no sentido de garantir seu próprio sustento ou para completar a renda familiar (REZENDE *et al.* 2012).

Gráfico 5 – Experiência Profissional por Gênero (JA)



Fonte: dados da pesquisa.

Visualizam-se aqui uma questão referente ao gênero no qual a maioria dos jovens que possui experiência profissional (61%) são do sexo masculino comparado as jovens de sexo feminino (39%), superando com vinte e dois (22%) pontos percentil. O que reforça a hipótese demonstrada pela pesquisa PNAD (2014) apresentada pelo IBGE, no qual se estabelece a inserção do gênero masculino no mercado de trabalho de forma prematura, enquanto as mulheres buscam permanecer no ambiente estudantil.

4.3 Análise Descritiva da Percepção dos Jovens quanto Empregabilidade.

A análise aqui realizada refere-se à percepção dos jovens a partir do seu autojulgamento sobre a empregabilidade. Inicialmente se descreve a amostra geral e logo são feitas as comparações entre as instituições usando os escores médios da escala total de empregabilidade.

Salientamos que as pessoas que atingem alto escore na escala geral são tidas como pessoas que apresentam sentimentos positivos, voltados à capacidade de realização das atividades necessárias a conquista profissional, e, portanto, com um alto grau de autoeficácia. Ao contrário, as pessoas com baixo escore tendem a ter pouca segurança pessoal sobre suas habilidades em conseguir empreender ações tidas como preparatórias para a conquista profissional.

O valor da média do escore da escala total de empregabilidade atinge 52,82 para a amostra completa, sendo seu desvio padrão de 9,7943. Por sua vez, os valores percentuais das categorias foram: 4,52% muito baixo; 13,55% baixo; 41,49% médio; 28,39% alto; e, 11,61% para muito alto. Esses percentuais mostram que os aprendizes sentem-se com condições de empregabilidade, pois 40% se autojulgam com condições alta e muito alta e 41,5% com condição média.

Com a escala total foram feitas comparações de médias usando as variáveis sexo e o fato de ter tido um emprego antes de entrar no programa de aprendizagem. Os resultados obtidos se exibem nas Tabelas 7 e 8, as que mostram que em ambos os casos houve homogeneidade da variância ($p > \alpha$).

Tabela 7 - Comparação de médias da empregabilidade segundo o sexo.

N = 155	Médias		Valor - t	Graus de liberdade	p	Homogeneidade da variância		
	Feminino	Masculino				Levene	g.l.	p
Escore da Escala total	53,56	51,99	-0,9991	153	0,3193	1,7645	153	0,1860

Fonte: dados da pesquisa.

Também se verifica que as médias foram iguais tanto ao considerar o sexo do aprendiz ou se ele já tinha trabalhado antes do ingresso no programa.

Tabela 8 - Comparação de médias da empregabilidade segundo tenham trabalhado anteriormente.

N = 155	Médias		Valor - t	Graus de liberdade	p	Homogeneidade da variância		
	Não	Sim				Levene	g.l.	p
Escore da Escala total	52,93	52,39	0,2804	153	0,7795	1,3043	153	0,2552

Fonte: dados da pesquisa.

Ao comparar a empregabilidade percebida pelos aprendizes de ambas as instituições pesquisadas, como se exhibe na Tabela 9, se comprova a igualdade entre as médias.

Tabela 9 - Análise dos dados entre instituições.

N = 155	Médias		Valor - t	Graus de liberdade	p	Homogeneidade da variância		
	Crescer	SENAC				Levene	g.l.	p
Escore da Escala total	52,77	52,90	-0,0756	153	0,9398	0,0315	153	0,8593

Fonte: dados da pesquisa.

Como visualizado na Tabela 9, o teste de Levene demonstra que existe homogeneidade das variâncias ($p=0,8593 > 0,05=\alpha$) nos dados interinstitucionais e, portanto as comparações das médias não precisam de correção. Na comparação se constata que as médias dos escores da empregabilidade por instituição também foram estatisticamente iguais ($p=0,93981 > 0,05=\alpha$).

Diante dessas circunstâncias se buscou analisar os dados a partir dos perfis percentuais considerando as categorias em que a escala foi discretizada. No caso da escala completa o resultado continua sendo o mesmo, não houve diferenças entre as categorias ao considerar as instituições. Na Tabela 10 se demonstra que os valores são muito próximos e as comparações entre proporções confirmaram a sua igualdade estatística ($p > \alpha$).

Tabela 10 - Análise dos dados percentuais entre instituições.

Categorias	Escala completa	
	Crescer	SENAC
Muito Baixa	4,12	5,17
Baixa	13,40	13,79
Média	41,24	43,10
Alta	28,87	27,59
Muito Alta	12,37	10,34

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme o que se pode observar na Tabela 10 se infere que não existem diferenças significativas entre estas. O que foi constatado realizando o teste de comparação entre proporções.

Apesar da escala geral de empregabilidade não apresentar diferenças significativas entre instituições o mesmo não pode se dizer quanto a três das dimensões da escala. As que apresentaram diferenças significativas foram eficácia, enfrentamento de dificuldades e otimismo. Na Tabela 11 se expõem os dados dessas dimensões.

Tabela 11 - Análise dos dados percentuais entre instituições.

Categorias	Eficácia		Enfren. Dificuldade		Otimismo	
	Crescer	SENAC	Crescer	SENAC	Crescer	SENAC
Muito Baixa	2,06	8,62	11,34	5,17	5,15	3,45
Baixa	17,53	12,07	22,68	18,97	17,53	18,97
Média	28,87	25,86	42,27	50,00	31,96	27,59
Alta	36,08	43,10	21,65	17,24	37,11	48,28
Muito Alta	15,46	10,34	2,06	8,62	8,25	1,72

Fonte: dados da pesquisa.

Para a dimensão eficácia de busca se teve diferença significativa aos 5% na categoria muito baixa ($p=0,0285$) e nas categorias baixa, alta e muito alta foi diferente aos 20% ($p<0,20$). Para enfrentamento de dificuldade a diferença aos 5% de significância ocorre na categoria muito alta ($p=0,0285$), aos 10% na categoria muito baixa ($p=0,0973$) e aos 20% na empregabilidade média ($p=0,1747$). Finalmente, para a dimensão otimismo se constata diferença significativa a 5% na categoria muito alta ($p=0,0463$) e aos 10% na alta ($p=0,0858$).

Estas três dimensões expressam comportamentos, sentimentos e ações que encontram suporte na teoria de autoeficácia de Bandura (1977), que se embasa na crença dos indivíduos sobre suas capacidades em organizar e executar as ações requeridas para lidar com situações futuras. Estas crenças influenciam por sua vez, as escolhas realizadas, o esforço empreendido, a persistência perante o confronto com obstáculos, a qualidade do desempenho e, também, a forma como as pessoas se sentem.

Desta forma podemos dizer que, quanto maior a crença que a pessoa tem em seu potencial, maior a possibilidade de o indivíduo realizar eficazmente os comportamentos necessários para a busca e obtenção de uma colocação profissional. Portanto as crenças de autoeficácia são encaradas como um fator psicológico envolvido no processo de transição, uma vez que poderão ter uma grande influência no otimismo do jovem.

Quanto ao sexo dos aprendizes, que tinha mostrado igualdade de média na comparação da escala total para a amostra completa (Tabela 7), também se optou por avaliar as diferenças usando o perfil percentual e realizando a comparação entre

proporções. Na Tabela 12 se mostram as porcentagens para as cinco categorias de empregabilidade.

Tabela 12 - Análise dos dados percentuais entre sexos.

Categorias	Empregabilidade	
	Masc.	Fem.
Muito Baixa	2,74	6,10
Baixa	16,44	10,98
Média	49,32	35,37
Alta	23,29	32,93
Muito Alta	8,22	14,63

Fonte: dados da pesquisa.

Ao realizar as comparações entre as proporções se constata que existem diferenças significativas aos 5% para a categoria empregabilidade média ($p=0,0453$). Já para a alta a diferença é aos 10% ($p=0,0951$) e para as outras categorias também há diferenças, porém ao 20%, com todos os valores de p menor que 0,20.

Ao considerar as categorias alta e muito alta pode-se inferir que as jovens do gênero feminino possuem características fortes frente aos indicadores propostos para a análise da empregabilidade, portanto mais propensas a comportamentos de enfrentamento de dificuldades e de autoeficácia de busca de emprego.

Em relação com estes dados cabe lembrar o aumento da participação feminina no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas, apesar de ser ainda menor que a taxa de participação dos homens no mercado de trabalho (BRUSCHINI, 2007).

Machado e Silva (2014) realizaram um estudo sobre a não satisfação e a mobilidade no mercado de trabalho, onde cerca de 8% do total de ocupados de 25 a 65 anos de idade são considerados como não satisfeitos com a ocupação, tendo em vista que, mesmo ocupados, tomaram providências para conseguir outro trabalho. Esse percentual difere um pouco para homens e mulheres. Enquanto 7,6% dos homens ocupados declararam tomar providência para conseguir outra ocupação no que diz respeito às mulheres, esse percentual sobe 0,6 pontos percentuais, chegando a 8,3%.

O fato das mulheres obterem um maior escore na Escala Geral de Empregabilidade neste estudo parece estar associado ao aumento da escolarização e qualificação delas, se comparado aos homens. Esta crença no aperfeiçoamento e promoção do alastramento da escolaridade por parte do gênero feminino, é tida como um fator que alavanca as chances e oportunidades de emprego, aumentando a empregabilidade, gerando efeitos virtuosos, como a melhora de salário e, portanto a inserção em cargos de trabalho mais valorizados, correlacionados ao desenvolvimento da autoeficácia aprendida.

Ao analisar os dados separadamente, de cada instituição relacionando o resultado da escala com a diferença de gênero, o resultado ainda se mantém inalterado, ou seja, o gênero feminino ainda apresenta uma taxa maior de empregabilidade, com pelo menos quatro pontos de diferença percentual, se comparado ao gênero masculino. Na Tabela 13 se exibem os valores percentuais por sexo para cada instituição.

Nos testes para comparar as proporções se verifica que no Instituto Crescer existe diferenças ao 5% na categoria baixa e ao 20% para muito baixa e muito alta.

Tabela 13 - Comparação entre a empregabilidade segundo o sexo nas duas instituições.

Categorias	Crescer		SENAC	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Muito Baixa	1,92	6,67	4,76	5,41
Baixa	19,23	6,67	9,52	16,22
Média	42,31	40	66,67	29,73
Alta	26,92	31,11	14,29	35,14
Muito Alta	9,62	15,56	4,76	13,51

Fonte: dados da pesquisa.

Entre os aprendizes do SENAC houve diferenças ao 5% nas categorias de empregabilidade média ($p=0,0032$) e alta ($p=0,0439$) e na muito alta ao 20% ($p=0,1465$). Em ambas instituições para as categorias alta e muito alta as mulheres possuem valores maiores do que os homens.

Bruschini, Ricoldi e Mercado (2008) ao analisar a questão de gênero e trabalho no período de dez anos (1995-2005) observam que as trabalhadoras

brasileiras impetraram progresso no mercado de trabalho, apesar de inúmeras condições desfavoráveis. Segundo os autores, este avanço se deu primeiramente pela ação da escolaridade, seja de nível médio ou superior, no qual as mulheres consolidam uma presença bem maior que a dos homens, sendo que as trabalhadoras mais instruídas passaram a ocupar postos em profissões de prestígio, como a medicina, direito, magistratura e até mesmo a engenharia, tradicional reduto masculino.

Riani e cols (2014), em seu trabalho ao analisarem a desigualdade na participação do mercado de trabalho entre os gêneros por grupo de escolaridade, observaram uma maior dificuldade de inserção de mulheres com baixo nível de instrução. Segundo os autores a taxa de atividade de homens e mulheres aumenta com a escolaridade, mas o crescimento é maior para a população feminina. Dessa forma, evidencia-se que a diferença no nível de atividade entre os sexos diminui com o aumento da escolaridade.

A respeito de como os aprendizes se autojulgam quando se leva em conta o fato de ter ou não trabalhado antes de seu ingresso no programa de aprendizagem, que também tinha mostrado igualdade das médias (Tabela 9), se procedeu a efetuar a comparação das proporções entre as categorias. Os valores percentuais são exibidos na Tabela 14.

De sua análise se obteve diferença significativas ao 5% na categoria da empregabilidade média ($p=0,0489$). Também se verificaram diferenças significativas, mas aos 20% para as categorias baixa ($p=0,1996$) e muito alta ($p=0,1310$).

Tabela 14 - Comparação da empregabilidade segundo o aprendiz tenha ou não trabalhado antes.

Categorias	Trabalhou antes	
	Não	Sim
Muito Baixa	4,92	3,03
Baixa	14,75	9,09
Média	38,52	54,55
Alta	28,69	27,27
Muito Alta	13,11	6,06

Fonte: dados da pesquisa.

Conforme a tabela percebe-se uma porcentagem superior para os indivíduos que não possuem experiência profissional, em particular para a categoria muito alta (13,11%) se comparados aos sujeitos com experiência (6,06%). Este dado vai contra os achados do trabalho de Campos (2010), onde os respondentes com alguma experiência profissional atingiram uma posição melhor na escala do que aqueles que não possuíram experiência prévia. Vale salientar que a população pesquisada pela autora fora de estudantes no último ano do ensino superior, portanto com um histórico maior de experiência profissional, diferente da população aqui estudada.

A qualificação profissional ou graduação, sobretudo para estudantes oriundos de classes sociais menos privilegiadas, é o caminho buscado para a ascensão financeira e social. É fato que essa busca é influenciada por variáveis que não são controláveis pelo estudante, tais como: escassez ou excesso de profissionais qualificados na profissão escolhida, demanda do mercado de trabalho por profissionais com aquela formação, impactos macroambientais que afetam o mercado de trabalho e assim por diante.

Entretanto, é igualmente verdadeira a existência de outra categoria de variáveis, relacionadas às crenças de autoeficácia dos alunos em relação ao seu desempenho no curso e aos resultados obtidos nele. Essas crenças podem influenciar fortemente a maneira como os estudantes encaram a graduação, comportam-se no decorrer dela e se lançam aos desafios do mercado de trabalho.

Multon, Brown e Lent (1991) ao desenvolver uma meta-análise através dos resultados de trinta e seis estudos publicados entre 1977 e 1988, focando a relação entre as crenças de autoeficácia de alunos e seu desempenho escolar, concluíram que os alunos que conseguem regular suas crenças de eficácia (autoregulação), atingem um desempenho maior do que os outros indivíduos.

Barros e Santos (2010), a respeito do termo autoeficácia, relatam que os sucessos obtidos pelo indivíduo contribuem para a construção de uma forte crença na eficácia pessoal, porém por outro lado, as falhas podem comprometê-la especialmente se estas ocorrerem antes que um sentimento de eficácia esteja firmemente estabelecido.

Como podemos ver, até o momento, a questão de sexo e inexperiência profissional demonstraram maior significância, construindo uma hipótese de que as

características do perfil do jovem aprendiz que possui alta empregabilidade estariam relacionadas a essas variáveis.

Desta forma buscou-se testar esta hipótese procurando analisar melhor a associação das variáveis sexo e experiência profissional através de um teste de qui-quadrado. Os valores para cada modalidade das variáveis conformam as tabelas de contingência que são apresentados nas Tabelas 15, 16 e 17.

Tabela 15 - Tabela de contingência entre experiência de trabalho e sexo para o SENAC.

SENAC	Experiência de trabalho		Total
	com	sem	
p = 0,478			
Feminino	6	31	37
Masculino	5	16	21
Total	11	47	58

Fonte: dados da pesquisa.

Estas variáveis quando sua associação é analisada individualmente por instituição não apresentaram significância nem ao 5% ou 10% (SENAC: $p = 0,478$; Crescer: $p = 0,119$), demonstrando que existe independência do sexo do aprendiz com sua experiência profissional (Tabelas 15 e 16):

Tabela 16 - Tabela de contingência entre experiência de trabalho e sexo para o Instituto Crescer.

Crescer	Experiência de trabalho		Total
	com	sem	
p = 0,119			
Feminino	7	38	45
Masculino	15	37	52
Total	22	75	97

Fonte: dados da pesquisa.

Contudo, ao realizar a mesma análise somando-se os valores das duas instituições observou-se que a hipótese de independência teve que ser rejeitada ao 10%, a vista que o valor de $p = 0,079$ indica que há associação entre gênero e experiência profissional.

Tabela 17 - Tabela de contingência entre experiência de trabalho e sexo para ambas instituições.

Ambas	Experiência de trabalho		Total
	com	sem	
p = 0,079			
Feminino	13	69	82
Masculino	20	53	73
Total	33	122	155

Fonte: dados da pesquisa.

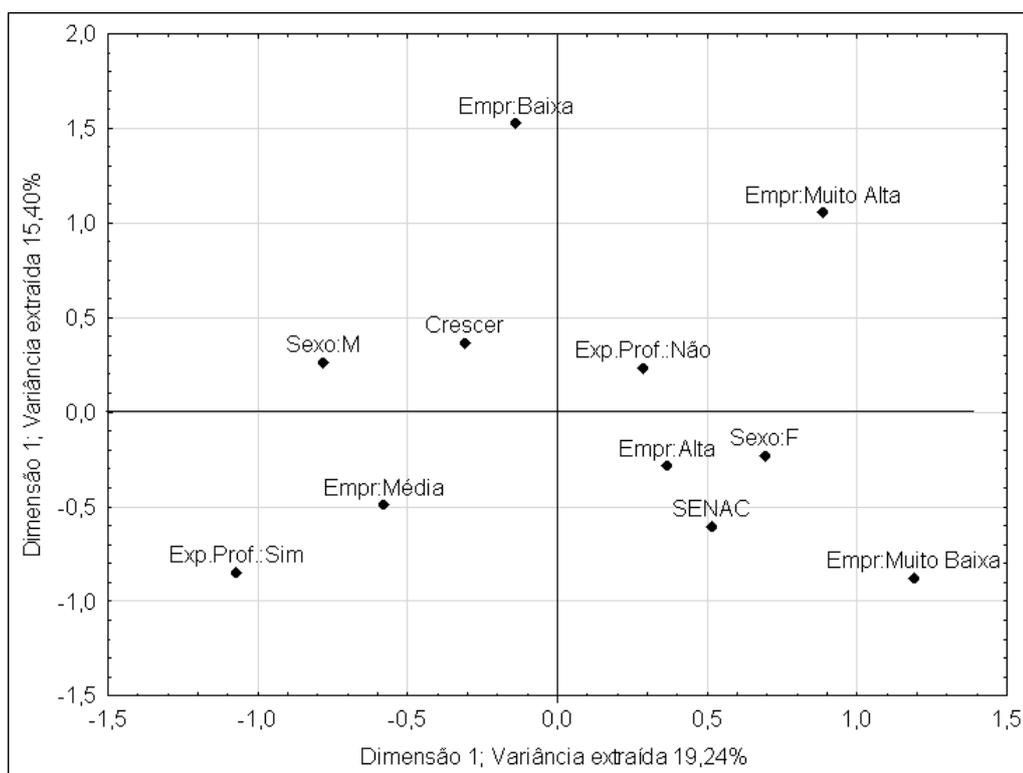
Algumas razões podem explicar esse comportamento mais favorável às mulheres do que aos homens no que tange o desenvolvimento da empregabilidade. Os resultados desta pesquisa evidenciam que o diferencial de gênero que capacita as mulheres a disputarem espaço no mercado de trabalho com mais sucesso do que os homens embasam-se primeiramente em seu nível médio de escolaridade mais alto. Neste estudo de um universo de 31% terminaram o ensino médio, 56% são mulheres enquanto 44% dos jovens são do sexo masculino. O mesmo se reflete em relação ao Ensino Superior, onde os 2% apontados na descrição da população pesquisada são todas do gênero feminino.

Além deste fator, evidencia-se através da bibliografia que as habilidades “femininas” parecem apresentar certo tipo de atributo pessoal credenciado pela dimensão de gênero, hoje fortemente demandados pela “nova economia”. Esta afirmação esta corroborada com o estudo de Lavinias (2001) que elaborou uma equação tomando como variável dependente a razão mulheres ocupadas/total de ocupados. Como variáveis explicativas foram elegidas a taxa de informalidade (INFORM), a taxa de escolaridade (ESCOL), o valor médio do rendimento do trabalho (SAL) e o peso do setor de serviços no PIB brasileiro (PARTSERV). Os resultados obtidos revelaram que a escolaridade e salários são positivamente correlacionados com o aumento da participação feminina dentre os ocupados, enquanto informalidade e expansão da economia de serviços têm correlação negativa. Isto significa que o melhor desempenho das mulheres em relação aos homens na obtenção de postos de trabalho não se deve ao aumento da informalidade e da precariedade econômica. Pelo contrário a regressão sugere que

as mulheres tendem a não aceitar na mesma proporção da média da população os empregos informais, buscando uma maior formalidade empregatícia.

Como uma forma de análise geral e de visualização do todo no que tange aos dados desta pesquisa desenvolveu-se uma análise fatorial levando-se em conta as variáveis analisadas no estudo. O resultado se exhibe na Figura 2, onde estão representadas as variáveis no plano do fator 1 na horizontal e do fator 2 na vertical.

Figura 2 - Mapa perceptual da análise de correspondências no cruzamento entre as variáveis Gênero, Experiência Profissional, Empregabilidade, Instituição.



Fonte: dados da pesquisa.

A figura pode ser analisada como um mapa geográfico, onde as distâncias menores entre categorias representam associações mais fortes encontradas entre as modalidades das variáveis. Já distâncias maiores representam dissociações ou repulsões entre elas (LAGARDE, 1995; MOSCAROLA, 1991).

Portanto novamente podemos visualizar que as variáveis, inexperiência profissional e gênero feminino, se relacionam a alta empregabilidade comprovando mais uma vez sua associação. Observa-se que a instituição melhor visualizada pelo gráfico associada à alta empregabilidade seria o SENAC, contudo este fator não infere que os alunos desta instituição apresentem um desempenho melhor do que os

da instituição Crescer, mas sim que existia um número maior de alunos do sexo feminino proporcionalmente nas salas que fizeram parte da amostra desta pesquisa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Serão apresentadas neste capítulo as conclusões e reflexões referentes ao estudo, focando os resultados obtidos pela escala de empregabilidade e as comparações entre os escores avaliados que possuem maior significância. Salientamos que as conclusões são apresentadas para contemplar e responder os objetivos específicos deste estudo.

5.1 Conclusões

Este estudo teve como objetivo analisar a empregabilidade dos jovens que participam dos cursos de aprendizagem através de uma escala de empregabilidade elaborada por Campos (2010). Como foco, esta escala busca contemplar os fatores psicológicos relacionados à busca de emprego, embasados dentre outras teorias no conceito de autoeficácia de Bandura (1977).

Após a apreciação dos dados pode-se concluir que os jovens possuem uma motivação homogênea para a busca de emprego, independente da instituição na qual se encontra inscrito. Esta constatação pode estar relacionada à necessidade em estar assegurando um lugar frente ao almejado mercado de trabalho (ou por busca de autonomia ou como um auxílio à renda familiar); por outro lado o “adestramento” por parte das instituições formadoras como forma de “padronização” do indivíduo para o mercado de trabalho pode estar relacionado a este fato.

A questão das diferenças de gênero frente ao fator empregabilidade onde os adolescente/jovens do sexo feminino obtiveram uma média percentual maior que a do sexo masculino, demonstra uma preocupação intrínseca em adquirir uma maior capacitação para sua inserção e manutenção no mercado de trabalho. Contudo, diversas pesquisas atestam que a inserção feminina no mercado de trabalho apresenta-se inferior à masculina e com proventos salariais menores que estes (ABRAMO, 2006; RIANI *et al.*, 2014; CACCIAMALI *et al.*, 2014).

Podemos visualizar aqui uma das primeiras lacunas deste estudo que pode servir de base para questionamentos de pesquisas futuras, a relação de gênero na inserção de jovens advindos dos cursos de aprendizagem se dá de forma

igualitária? Haja visto que na pesquisa aqui apresentada as jovens do sexo feminino apresentaram um desempenho maior frente aos jovens do sexo masculino quanto a comportamentos relacionados a empregabilidade.

Vale ressaltar que a maioria dos jovens aprendizes era do sexo feminino, provavelmente associado à crença que a obtenção de um emprego com uma melhor remuneração, status e estabilidade advém do aumento gradual da qualificação, conforme o estudo de Cacciamali *et al.* (2014) onde se conclui que mulheres com o ensino superior completo passam por uma menor discriminação frente ao mercado de trabalho.

Dessa forma se podem concluir dois pontos distintos, relacionados à questão de gênero na inserção de jovens no mercado de trabalho:

- ✓ A primeira diz respeito à inserção precoce de indivíduos do sexo masculino comparado as do sexo feminino;
- ✓ A segunda relaciona-se ao aumento na procura da escolarização e qualificação de indivíduos do sexo feminino para seu aperfeiçoamento teórico, metodológico e prático em busca de uma colocação mais justa no mercado de trabalho.

Bruschini (2008) em seu estudo analisando micro dados das regiões nordeste e sudeste do PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) no período de 10 anos (1995-2005), assinala que se apresentou algum progresso no mercado de trabalho por parte das mulheres. Para isso aponta que foram movidas pela escolaridade, seja de nível médio ou de nível superior. Neste último caso as trabalhadoras mais instruídas passaram a ocupar postos em profissões de prestígio.

Quanto à experiência profissional, a afirmativa apresentada por Campos (2010) que aponta que indivíduos com experiência obtiveram um maior score na escala de empregabilidade, foi refutada neste estudo. Entretanto pode-se argumentar que os indivíduos aqui analisados diferem em idade, grau de instrução e nível de experiência se comparados ao trabalho de Campos (2010).

A relação do grau de escolaridade frente ao desenvolvimento de competências em prol da empregabilidade é vislumbrada pela literatura, contudo

poucas pesquisas empíricas foram realizadas para a comprovação do fato, nesta pesquisa não foi possível realizar esta correlação devido a alguns dados omissos nos formulários de resposta, ficando este quesito para que pesquisas futuras possam realizar esta verificação/correlação.

É lícito supor que a inserção precoce e precária desses jovens no mercado de trabalho seja o que afeta a possibilidade de experiências e repertórios positivos para o desenvolvimento de competências e de motivação para a busca de emprego.

Barros e Santos (2010), em seu trabalho relatam que para as crenças de eficácia ser desenvolvidas é necessário quatro fontes de informação: experiência direta, experiência vicária, persuasão social, e estado físico e emocional.

A experiência direta é considerada a mais eficaz no desenvolvimento de um forte senso de eficácia, segundo os autores, uma vez que diz respeito às experiências vividas pelo indivíduo. Neste caso a obtenção do sucesso contribuirá para a construção de uma forte crença de eficácia, por outro lado, caso exista e persistam as falhas poderá haver comprometimento nesta crença, principalmente se estas ocorrerem antes que um sentimento de eficácia esteja firmemente estabelecido.

Por último, pode-se evidenciar neste estudo o efeito determinante dos programas no desenvolvimento da empregabilidade e da autoconfiança dos jovens. Uma vez que colocado frente a seus colegas e frente a uma situação comum de necessidade (no caso aqui o emprego), o jovem resgata e redescobre suas capacidades e interesses, sentindo-se mais motivado para buscar um trabalho com maior segurança, através do próprio conhecimento e do conhecimento da realidade que o rodeia.

A partir da realização deste trabalho, foi possível verificar que ainda há muito a se pesquisar e discutir sobre a importância do papel das políticas públicas no desenvolvimento de emprego e renda para a população jovem, bem como no desenvolvimento da educação focada para o mercado de trabalho e promotora de cidadania. Uma vez que fatos curiosos chamam a atenção, como o distanciamento ao invés da convergência de algumas instituições promotoras de políticas públicas com foco na qualificação. Essa ação ora é promovida pelo Ministério da Educação (MEC) representado pelos cursos técnicos ora pelo Ministério do Trabalho e

Emprego (MTE) através dos cursos de qualificação e inserção ao mercado de trabalho.

O desenvolvimento da empregabilidade e de competências para o emprego é um assunto pouco abordado ainda no campo científico brasileiro, o que foi um limitador desta pesquisa para a realização de comparações entre estudos. Este trabalho se apoiou na pesquisa desenvolvida por Campos (2010), quem analisou jovens oriundos do último ano de instituições de ensino superior.

Poucos estudos encontram-se relacionados à população jovem oriunda de cursos técnicos ou de qualificação profissional (como exemplo o perfil e a taxa de absorção pelo mercado de trabalho), bem como os resultados desta formação na vida destes indivíduos. Este fator encontra-se associado à falta de acompanhamento por parte das instituições formadoras após o período de formação destes indivíduos, uma vez que a política pública (Lei de Aprendizagem) limita o acompanhamento da instituição apenas no período de formação destes (02 anos).

Portanto salienta-se a necessidade de novas pesquisas focadas nesta população, principalmente nos indivíduos que já passaram por formação (técnica ou de qualificação), como forma de análise qualitativa destas políticas.

6 REFERENCIAS

ABRAMO, Laís. **Desigualdades de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro**. *Cienc. Cult.* [online]. 2006, vol.58, n.4, pp. 40-41. ISSN 2317-6660.

ALVES, I.C.B. (1996). Prefácio. Anais do II Encontro de Técnicas de Exame Psicológico: ensino, pesquisa e aplicações-programas e resumos. São Paulo.

AMAZARRAY, Mayte Raya et al. Aprendiz versus trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online]. 2009, vol.25, n.3, pp. 329-338. ISSN 1806-3446. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722009000300006>.

ANASTASI, A., URBINA, S. (2000). **Testagem psicológica**. Porto Alegre: Artes Médicas.

BABBIE, E. **Método de pesquisa de survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**. Washington, v. 84, n.2, p. 191-215.

BASTOS, A. V. B. Trabalho e qualificação: questões conceituais e desafios postos pelo cenário de reestruturação produtiva. In: ANDRADE, J. E. B.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L (Org). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Ed. Artmed 2006, Cap. 1, pp. 23-40.

BRASIL, **Lei de Diretrizes e Bases. Lei nº 9.394/96**, de 20 de dezembro de 1996.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil** de 10 de novembro de 1937. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 10 nov. 1937.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.598**, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm> Acesso em: 30 abril 2014..

CACCIAMALI, M. C. ; CURY, E. ; CAMPOS, A.C. . La Izquierda politica en el poder en America Latina.Politica social agresiva u continuidad?. **Cuadernos Americanos**, v. 147, p. 11-38, 2014.

CÂMARA, S.G.; SARRIERA, J.C. (2001). Critério de seleção para o trabalho de adolescentes – jovens: perspectiva dos empregadores. **Psicologia em Estudo**, 6(1), 77-84.

CAMPOS, K.C.L.. RUEDA, F.J.M., MARTINS, L.J., MANCINI, C.C., GHIRALDELLI, C., FUMACHE, R.D. (2003). Conceito de Empregabilidade na visão de alunos de Psicologia. (422-423). Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia.

CAMPOS, K. C. L. **Escala de Empregabilidade**. 1. Ed. São Paulo: Vetor, 2010.

CARVALHO, O. F. **Educação e formação profissional: trabalho e tempo livre**. 1ª Ed. Brasília: Plano, 2003.

CATTANI, A.D. (org.) **Trabalho e tecnologia: dicionário crítico**. 4. ed. Vebetes: Formação Profissional e Teoria do Capital Humano. Petrópolis. Vozes, 2002.

COCCO, M.I.M.(1999). Trabalho & Educação: novas possibilidades para antigos problemas. In: Bagnato, M.H.S.; COCCO, M.I.M. & DE SORDI, M.R.L. **Educação, Saúde e Trabalho: antigos problemas, novos contextos, outros olhares** (pp.99-110). Campinas, São Paulo: Alínea.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**. Artmed, Porto Alegre. 3ª Edição, 2010. Cap. 3, p. 95-100; 238-265

CLEMENTINO, J. V. **Aprendizagem profissional: a lei que promove trabalho decente para a juventude e desenvolvimento econômico e social para o Brasil**. IPEA, agosto 2013.

CORRÊA, C. C; WALKER, E. **Apostila de metodologia científica**. Juína, MT, p. 60 (manual), 2010.

CUNHA, G.C.; SILVA, A. A. A política nacional de trabalho para a juventude em sua primeira infância: notas para uma avaliação preliminar sobre o Programa Primeiro Emprego (2003-2007). **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**. Brasília: ANESP, v.5, n. 2, p. 79-103, jul/dez 2006.

DEMO, P. **Política social do conhecimento: sobre futuros do combate à pobreza**. Petrópolis, RJ.: Vozes, 2000.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS (DIEESE). **Formação profissional: um novo espaço de negociação**. São Paulo, 1998.

ENCICLOPÉDIA DE DIDEROT E D'ALEMBERT. Disponível em: www.educ.fc.ul.pt/hyper/enciclopedia/cap2p4/secour.htm. Acessado em: 15 ago. 2014.

Estudo diz que crise e desemprego reduziram nascimentos na Europa. *Deutsche Welle*, 2009, Alemanha, 10 de julho de 2013. Disponível em: <http://www.dw.de/estudo-diz-que-crise-e-desemprego-reduziram-nascimentos-na-europa/a-16940851> Acesso: 13 de janeiro de 2014.

FINN, D. (2000). *From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed?* **International Journal of Manpower**; 21(5), 384-399.

FINNEY, S. J.; DiSTEFANO, C. Non-normal and categorical data in structural equation modeling. *In*: HANCOK, G. R.; MUELEER, R. O. **Structural equation modeling: a second course**. Charlotte, NC: Information Age Publ., 2006.

FRIZZO, Giovanni Felipe Ernst; FERREIRA, Liliana Soares; RIBAS, João Francisco Magno. A relação trabalho-educação no organização do trabalho pedagógico da escola capitalista. **Educação**, [s.l.], v. 38, n. 3, p.553-564, 27 set. 2013. Universidad Federal de Santa Maria. DOI: 10.5902/198464448987

GONÇALVES, C.M; PARENTE, C.; VELOSO, L. (coord.), **Formação e emprego juvenil em Portugal, França e Dinamarca. Um estudo nas áreas da metalurgia e mecânica e do têxtil e vestuário**. Porto, Fundação da Juventude. Instituto de Sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto, 1997.

GRECHI, M. *Campanha da Fraternidade e a missão da juventude*. Disponível em: www.juventude.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2013/01/21-01-2013-artigo-campanha-da-fraternidade-e-a-missao-da-juventude-dom-frei-moacyr-grechi. Acesso em: 05 de maio. 2014

HAIR, Jr. J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookmann, 2009.

KOVÁCS, I. (2002). **As metamorfoses do Emprego. Ilusões e Problemas da Sociedade da Informação**, Oeiras, Celta Editora.

KUENZER, A. Z. As políticas de educação profissional uma reflexão necessária. *In*: MOLL, J. e cols. **Educação Profissional e Tecnológica no Brasil Contemporâneo: desafios, tensões e responsabilidades**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

LAGARDE, J. **Initiation à L'analyse des Données**, Dunod, Paris, 1995.

LAVINAS L. **Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos**. Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; 2001. (Texto para Discussão n. 826).

MACHADO, L. Educação Básica, Empregabilidade e Competência. *Trabalho & Educação – Revista do NETE*, Belo Horizonte, nº 03, p.15-31, jan/jul. 1998.

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional - das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**. Campinas, v.19, n.64, p.13-49, set.1998.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MARIN RUEDA, Fabián Javier; MARTINS, Luciana Julio; CAMPOS, Keli Cristina de Lara. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?. **Psicol. teor. prat.**, São Paulo , v. 6, n. 2, dez. 2004 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-36872004000200006&lng=pt&nrm=iso>. acesso em 20 jul. 2014.

MARTINS, G. A.; Theóphilo, R. C. **Metodologia da Investigação Científica para ciências Sociais Aplicadas**. São Paulo, Atlas. 2a Ed. 2009, (CAP. 4)

MERRIAM, S. **Qualitative research and case study applications in education**. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

MINARELLI, J.A. (1995). **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente.

MOSCAROLA, J. **Enquêtes et Analyse de Données**. Vuibert, Paris, 1991.

MOURÃO, L., PALACIOS, K. E. P., Formação Profissional. In: ANDRADE, J. E. B.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L (Org). **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Ed. Artmed 2006, Cap. 1, pp. 23-40.

MUNIZ, J. (2004). **La validación de los tests. Metodología de las Ciencias del Comportamiento**, 5, 121-141.

MUSSE, I.; MACHADO, A. F. Perfil dos indivíduos que cursam educação profissional no Brasil. **Econ. soc. [online]**. 2013, vol.22, n.1, pp. 237-262. ISSN 0104-0618. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-06182013000100008>.

OLIVEIRA, D. C., Sá, C. P., FISCHER, F. M., MARTINS, I. S., & TEIXEIRA, L. R. (2001). Futuro e liberdade: o trabalho e a instituição escolar nas representações sociais de adolescentes. **Estudos de Psicologia**, 6(2), 245-258. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2001000200012>

OLIVEIRA, D. C., FISCHER, F. M., TEIXEIRA, M. C. T. V., AMARAL, M. A. (2003). A escola e o trabalho entre adolescentes do ensino médio da cidade de São Paulo: uma análise de representações sociais. **Psicologia: Teoria e Prática**, 5(1), 27-39.

OLIVEIRA, D. C., FISCHER, F. M., MARTINS, I. S., & SÁ, C. P. (2003). Representações sociais e fatores de risco para o trabalho infantil e do adolescente: uma aproximação possível. **Cadernos Saúde Coletiva**, 10(2), 177-194.

OLIVEIRA, D. C., FISCHER, F. M., TEIXEIRA, M. C. T. V., & GOMES, A. M. T. (2005). Adolescência, trabalho e estudo: análise comparativa das representações sociais de adolescentes trabalhadores e não trabalhadores. **Revista Enfermagem UERJ**, 13(2), 229-237.

OLIVEIRA, D. C., FISCHER, F. M., AMARAL, M. A., TEIXEIRA, M. C. T. V., SÁ, C. P. (2005). A positividade e a negatividade do trabalho nas representações sociais de adolescentes. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, 18(1), 125-133. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722005000100017>

OLIVEIRA, D. C., GOMES, A. M. T., BENITE, A. M., VALOIS, B. R. G. (2006). Cotidiano e adolescência: representações e práticas de trabalho, escola, relacionamentos interpessoais e futuro. **Revista Enfermagem UERJ**, 4(2),182-190.

OLIVEIRA, D. C., FISCHER, F. M., TEIXEIRA, M. C. T. V., SÁ, C. P., GOMES, A. M. T. (2010). Representações sociais do trabalho: uma análise comparativa entre jovens trabalhadores e não trabalhadores. **Ciência & Sociedade Coletiva**, 15(3), 763- 773

OLIVEIRA, R. (2006): **Agências multilaterais e a educação profissional brasileira**. Campinas - SP: Alínea.

OLIVEIRA, A M.H. C.; RIOS-NETO, E. L. G. Uma avaliação experimental dos impactos da política de qualificação profissional no Brasil. **Rev. Bras. Econ.**[online]. 2007, vol.61, n.3, pp. 353-378. ISSN 0034-7140.

OLIVEIRA, E.A. A política de emprego no Brasil: O caminho da flexinsegurança. **Serviço Social e Sociedade**. Nº 111, SP, Julho/Setembro 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

PARENTE, C.; RAMOS, M.; MARCOS, V.; CRUZ, S.A.; NETO, H.V. Efeitos da Escolaridade nos Padrões de Inserção Profissional Juvenil em Portugal. **Sociologia, Problemas e Práticas** nº 65, 2011, 69-93.

PERALVA, A. 1997. O jovem como modelo cultural. **Revista Brasileira de Educação, Juventude e contemporaneidade** 5.

PINTO, S. R. R.; BEZERRA, K. R. Desenvolvimento de competência em escolas técnicas: as visões de contratados e contratantes. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 15, n. 2, p. 351-379, 2014.

POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Hucitec, 1999.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. 2.ed. São Paulo: Publiser Brasil, 2007.

PRIMI, R..Avaliação psicológica no Brasil: fundamentos, situação atual e direções para o futuro. **Psic.: Teor. e Pesq.** [online]. 2010, vol.26, n.spe, pp. 25-35. ISSN 0102-3772. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722010000500003>.

RAMOS, F. P., & MENANDRO, P. R. M. (2010). Inserção laboral: mudanças na identidade e nas relações sociais de adolescentes de classe popular. **Psico Porto Alegre**, 33(2), 273-288.

RAMOS, M. Ensino Médio e Educação Profissional nos anos 2000: Contribuição para a análise da proposta de PNE 2011-2021. In: PINO, I. R.; PACHECO E ZAN, D. D. (Org). **Plano Nacional da Educação (PNE): questões desafiadoras e embates emblemáticos**. Ed. Inep/MEC, 2013, p.p. 103-120.

RAZA, C., LALLI, L.. A educação e o jovem frente ao exigente mercado de trabalho brasileiro. **Revista Científica Hermes - FIPEN**,8, jan. 2013. Disponível em: <<http://www.fipen.edu.br/hermes1/index.php/hermes1/article/view/75>>. Acesso em: 05 Jul. 2015..

RIANI, J. L. R. ; MARINHO, K. R. L. ; CAMARGOS, M. C. S. **.Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais**. Pretexto (Belo Horizonte. Impresso), v. 15, p. 41-57, 2014.

ROCHA, N. M. F. D., GÓIS, C.W. L. (2010). Trajetórias de jovens no mundo do trabalho a partir da primeira inserção: o caso de Sísifo em Maracanaú – Ceará, Brasil. **Psicologia & Sociedade**, 22(3), 466-475. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822010000300007>

ROMANIUK, K., SNART, F. (2000). *Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfólio*. **Journal of workplace Learning: Employee Counselling Today**: 12(1), 29-34.

SARRIERA, J.C. CÂMARA, S.G., SCHWARCZ, C.B. Elaboração, desenvolvimento e avaliação de um programa de inserção ocupacional para jovens desempregados. **Psicologia: Reflexão e Crítica**. vol. 13, num. 1, 2000. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

SARRIERA, J.C., SCHWARCZ, C., CÂMARA, S. (1996). Bem estar psicológico: Análise fatorial da escala de Goldberg (GHQ-12) numa amostra de jovens. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, vol. 9, 323-336.

Sistema Dual de Formação Profissional. *Deutschland*, 2014, Alemanha, 19 de maio de 2014. Disponível em: www.deutschland.de/pt/topic/conhecimento/educacao-aprendizagem/sistema-dual-de-formacao-profissional . Acesso: 13 de janeiro de 2014.

SOUZA, J.S. O Recrudescimento da Teoria do Capital Humano. **Cadernos CEMARX** (Versão On-Line), v. 3, p. 159-172, 2006.

Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013; Una generación en peligro / Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2013 . ISBN 978-92-2-327484-9 (web pdf)

TENÓRIO, C. A política pública direcionada ao aprendiz. **Jus Navegandi**. São Paulo, 2009. Disponível em: www.jus.uol.com.br/revista/texto/12984/a-politica-publica-direcionada-ao-aprendiz. Acessado em: 28/07/2014.

TODESCHINI, R. **Combate ao desemprego juvenil no Brasil: A proposta do Ministério do Trabalho e Emprego**. MTE, 2003.

VERHAAR, C.H.A.; SMULDERS, H.R.M. (1999). *Employability in practice*. **Journal of European Industrial Training**, 23(6), 268-274.

Vigotsky, Lev Semenovich, 1896-1934. **A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores/** L.S. Vigotsky ; organizadores Michael Cole.. {et al.}; tradução José Cipolla Neto, Luis Silveira Menna Barreto, Solange Castro Afeche. 7ª ed. – São Paulo: Martins Fontes, 2007.

VIRGILLITO, S. B. et al (Org.). **Pesquisa de marketing: Uma abordagem quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Saraiva, 2010. 500 p.

WERNER, Dennis. **Sexo, Símbolo e Solidariedade::** Ensaios de Psicologia Evolucionista. Florianópolis: Edeme, 1999. 126 p.

WITTACZIK, L.. Educação Profissional no Brasil: histórico Professional education in brazil: history. **Revista E-Tech: Tecnologias para Competitividade Industrial - ISSN - 1983-1838**, América do Norte, 112 04 2008.

7 APENDICE

CADERNO DE EXERCÍCIO
ESCALA DE EMPREGABILIDADE

Instruções:

Junto com este exercício você está recebendo uma folha de respostas.

Antes de iniciar, preencha as informações solicitadas na parte de cima da folha de respostas.

Neste exercício você encontrará algumas afirmativas relacionadas à busca de trabalho/ emprego. Sua tarefa será atribuir um valor a cada uma delas, considerando seu nível de concordância ou confiança com que pode realizá-las.

Para cada afirmativa, marque com um “X” no local apropriado, na folha de respostas, a categoria correspondente, considerando:

SS- Seguramente sim CS – Creio que sim CN – Creio que não SN- Seguramente

Tente responder a todas as questões e, caso não saiba avaliar alguma delas, deixe-a em branco e passe à seguinte. **“Não arrisque!”**

Atente para que todas as questões sejam respondidas no espaço correspondente.

Não rasure! Caso tenha marcado uma opção incorreta, faça um círculo sobre a resposta errada e marque um “X” na resposta certa.

Você não deve fazer nenhuma marca neste exercício. Leia cada afirmação e marque a resposta que lhe pareça adequada na folha de respostas.

AGUARDE ORDEM PARA COMEÇAR.

SS- Seguramente sim **CS** – Creio que sim **CN** – Creio que não **SN-** Seguramente

- 1 – Sei utilizar técnicas de busca de emprego adequadamente.
- 2 – Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/ emprego.
- 3 – Conheço as questões típicas de entrevistas de emprego.
- 4 – Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços.
- 5 – Sei preparar um bom currículo ou portfólio de apresentação.
- 6 – Posso manejar satisfatoriamente um processo de entrevista.
- 7 – Posso identificar empregadores, empresas, instituições, etc. relevantes para minha área de atuação.
- 8 – Sinto-me preparado para participar de entrevistas e avaliações de trabalho.
- 9 – Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação.
- 10 – Tenho certeza sobre minha habilidade de obter o trabalho/emprego que eu quero.
- 11 – Posso listar as qualificações que possuo e utilizá-las para conquistar trabalho/emprego.
- 12 – Sinto-me capacitado para buscar um trabalho/emprego.
- 13 – Consigo avaliar com precisão minhas habilidades.
- 14 – Sou atualizado quanto aos acontecimentos em minha área de atuação.
- 15 – Acredito que tenho um bom currículo profissional.
- 16 – Consigo obter informações sobre mercado de trabalho na minha área de interesse.
- 17 – Consigo reconhecer minhas capacidades e limites.
- 18 – Sou capaz de controlar o nervosismo e a ansiedade em situações de pressão.
- 19 – Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi.
- 20 – Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente.
- 21 – Consigo planejar minhas metas profissionais para os próximos cinco anos.
- 22 – Sempre busco informações sobre cursos e especializações.
- 23 – Não me sinto impulsionado a conseguir êxito.
- 24 – Não me parece fácil assumir o controle de uma situação.
- 25 – No geral, não espero ser muito bom na busca de um emprego/ trabalho.
- 26 – Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse.
- 27 – Não me irrita com nada, sou um pouco pacato.

- 28 – Perco muito tempo até que comece a trabalhar.
- 29 – Eu tenho dúvidas sobre minhas competências.
- 30 – Quando um projeto se torna muito difícil, sinto-me inclinado a começar um novo.
- 31 – Em alguns momentos, penso que não sou tão bom como os demais.
- 32 – Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho.
- 33 – Sou uma pessoa alegre e animada.
- 34 – Em geral, consigo causar uma boa impressão nas pessoas.
- 35 – Considero-me uma pessoa simpática/ agradável.
- 36 – Tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo.
- 37 – Sou dominante enérgico e defendo minhas opiniões.
- 38 – Sou uma pessoa muito ativa.
- 39 – Sinto que sou uma pessoa de valor.
- 40 – Tenho facilidade para conversar/ falar.
- 41 – Com frequência, os outros contam comigo para tomar decisões.
- 42 – Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem.
- 43 – Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos em que estive.
- 44 – Parece-me fácil sorrir e ser aberto a desconhecidos.
- 45 – Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida.
- 46 – Sinto que tenho um bom número de qualidades.
- 47 – Como me sinto é mais importante do que a opinião dos outros sobre mim.
- 48 – No geral, estou satisfeito comigo mesmo.
- 49 – Trabalho muito para conseguir minhas metas.
- 50 – Escolhi uma carreira que combina com meu estilo de vida.
- 51 – Esforço-me para conseguir aquilo para o que estou capacitado.
- 52 – Escolhi uma carreira que combina com meus interesses.
- 53 – Sou bastante bom em me organizar para terminar as coisas a tempo.
- 54 – Escolhi uma carreira que combina com minhas habilidades.

SS- Seguramente sim **CS** – Creio que sim **CN** – Creio que não **SN-** Seguramente

55 – Tenho objetivos claros e me esforço para alcança-los de forma ordenada.

56 – Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho.

57 – Penso muito bem nas coisas antes de tomar uma decisão.