



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



A efetivação de menores aprendizes nas empresas de Picos

The effectiveness of minors in companies of Picos

Autores: Hisadora Carvalho Santos Aguiar¹, Maria Edvânia de Sousa Silva², Renata Tomaz Cunha de Sousa³

¹ Graduando em Administração pela UFPI;

² Graduando em Administração pela UFPI;

³ Professora da UFPI, especialista, orientadora.

FICHA CATALOGRÁFICA

Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

A282e Aguiar, Hisadora Carvalho Santos.

A efetivação de menores aprendizes nas empresas de Picos /
Hisadora Carvalho Santos Aguiar, Maria Edvânia de Sousa Silva–
2017.

CD-ROM : il.; 4 ¾ pol. (23f.)

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração)
– Universidade Federal do Piauí, Picos, 2018.

Orientador(A): Prof^a. Esp. Renata Tomaz Cunha de Sousa.

1. Menor Aprendiz. 2. Efetivação-Empresa. 3. Empresa-
Picos. I. Silva, Maria Edvânia de Sousa. II. Título.

CDD 658.3



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos - PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

HISADORA CARVALHO SANTOS AGUIAR E
MARIA EDVÂNIA DE SOUSA SILVA

A efetivação de menores aprendizes nas empresas de Picos-PI

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera as discentes como:

Aprovadas

Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 08 de dezembro de 2017.

Renata Tomaz Cunha de Sousa
Profa. Renata Tomaz Cunha de Sousa, Esp.)
Orientadora

Francisco Antonio Gonçalves de Carvalho
(Prof. Francisco Antonio Gonçalves de Carvalho, Esp.)
Membro 1

Janayna Arruda Barroso
(Profa. Janayna Arruda Barroso, Ma.)
Membro 2

RESUMO

O Programa Menor Aprendiz é de grande relevância para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, mas para que o Programa tenha real significância é preponderante que após o término do contrato de aprendiz o menor seja efetivado. Destarte, este artigo tem como objetivo principal avaliar a efetivação dos menores aprendizes nas empresas de Picos. Para a construção do estudo foi necessária pesquisa de campo, onde através de entrevista semiestruturada, colheu-se dados acerca da efetivação do menor aprendiz junto a 11 empresas de Picos-PI na figura de seus gestores. Assim, a pesquisa pode concluir que a efetivação de menores nas empresas de Picos é uma possibilidade para os jovens que ingressam no programa, mas que sua efetivação depende de o mesmo atender critérios específicos dos gestores e da maneira como as empresas encaram a inserção do menor em seus estabelecimentos, pois muitas delas encaram o menor aprendiz apenas como uma obrigatoriedade, sem cogitar a possibilidade de efetivação.

Palavras-chave: Menor Aprendiz. Efetivação. Empresas.

ABSTRACT

The Lesser Apprentice Program is of great relevance for the insertion of young people in the labor market, but for the Program to have real significance it is preponderant that after the termination of the learner contract the minor becomes effective. For the construction of the study, field research was necessary, through a semi-structured interview, data were collected on the effectiveness of the smallest apprentice with 11 companies from Picos-PI in the figure of their managers. Thus, the research may conclude that the effectiveness of minors in Picos companies is a possibility for young people who enter the program, but that their implementation depends on the same meeting specific criteria of managers and the way companies see the insertion of the minor in their establishments, since many of them consider the lesser apprentice only as an obligation, without considering the possibility of effectiveness.

Keywords: Lesser Apprentice. Effectiveness. Companies.

INTRODUÇÃO

O trabalho é de grande relevância na vida das pessoas, ele ocupa um lugar central nas relações humanas e tem papel importante no acesso a cidadania. Trabalhar é uma realidade que atualmente não se mostra apenas para os adultos, mas também para jovens menores de 18 anos que anseiam por entrar no mercado de trabalho, seja por vontade própria ou por imperativo de alguma necessidade, de modo que se faz preponderante pensar a respeito da inserção de jovens no mercado de trabalho e a consequente profissionalização dos mesmos para melhor atuarem frente ao dinamismo das relações empreendedoras e da competitividade do mundo dos negócios.

Dessa forma, olha-se para a juventude e o mundo do trabalho, sendo que o mesmo é um mundo diversificado, heterogêneo, assim como a juventude e que os jovens diante desse mundo, encontram muitas dificuldades de inserção, o que impede, muitas vezes sua entrada no mercado de trabalho, sua prática cidadã e impossibilitam uma formação profissional adequada, daí a necessidade de programas sociais, políticas, que visem a inserção do jovem

no mundo do trabalho, para que este encontre espaço para uma formação profissional que lhe possibilite oportunidades melhores de emprego.

Assim, surge à questão do menor aprendiz, o Estado está buscando formas de incentivar a entrada de jovens no mercado de trabalho e contribuir para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária, de modo que o Programa Menor Aprendiz traz benefícios às empresas que adotam essa política, como incentivos fiscais redução de taxas e multas, além da oportunidade de marketing social que é indispensável às empresas. Dessa forma, as empresas oferecem aos jovens a oportunidade de aprenderem e de se profissionalizarem, ao passo que se inicia a aprendizagem cedo e, assim, consegue-se obter mão de obra qualificada para os mais diversos serviços.

Para que os jovens menores de 18 anos possam inserir-se no mercado de trabalho criou-se o contrato de aprendizagem que regulamenta a relação de emprego do jovem aprendiz contrato foi tratado pela lei como especial, obrigatoriamente por escrito e por prazo determinado. Essa Lei é responsável por a inserção de menores nas empresas, contudo, é relevante que após o fim do contrato de aprendizagem o jovem seja efetivado no mercado de trabalho, é preponderante que as empresas efetivem os menores que nelas atuam, pois este é o reconhecimento de sua competência e qualidade de seu trabalho e a contribuição das empresas para qualificação profissional, além de ser sua obrigação seguir a Lei da Aprendizagem, oferecendo oportunidades, de emprego e aprendizagem aos menores.

Portanto, este estudo gira em torno do seguinte **problema de pesquisa**: As empresas têm efetivado os menores aprendizes? Desse modo, o estudo tem como **objetivo geral** avaliar a efetivação dos menores aprendizes nas empresas de Picos. E busca **especificamente** analisar se as empresas têm menores atuando na condição de aprendizes e se vem ocorrendo o processo de efetivação dos mesmos, averiguar as concepções dos gestores acerca da inserção dos menores aprendizes nas empresas; observar os critérios que competem a favor e contra à efetivação de menores pelas empresas e conhecer a avaliação que os gestores fazem do Programa Menor Aprendiz no município.

O principal aporte teórico do artigo, consiste nos estudos de Luz (2015) pois aborda o Programa Jovem aprendiz, buscando oferecer uma visão ampla de como este programa atua na vida dos menores e as implicações que traz para o mundo do trabalho. Destaca-se, ainda, os estudos de Máximo (2012) referente a formação e inserção de jovens no mercado de trabalho através do Programa Jovem Aprendiz e os trabalhos produzidos por Reifschneider (2008) e Sakano (2014) que abordam a avaliação do desempenho.

Assim, o estudo busca conhecer a respeito da efetivação de menores nas empresas de Picos, portanto, quando da construção do trabalho foram definidas empresas que serviram como campo de pesquisa ao estudo, empresas de grande porte na cidade de Picos. Destarte, este estudo ganha relevância por discutir um assunto que é de interesse de empresários picoenses e da sociedade em geral, pois destaca a inserção do menor no mercado de trabalho e a possibilidade deste qualificar-se e adquirir maior experiência para poder atuar nas empresas de Picos e favorecer as mesmas. O estudo tem relevância para o meio acadêmico, pois discute um assunto atual e serve de fonte de pesquisa para novos estudos que venham a ser empreendidos na temática.

Desse modo, o trabalho inicia-se como uma discussão em torno do mercado atual de trabalho e a inserção do menor aprendiz no mesmo, para em seguida ressaltar o programa Jovem Aprendiz, a Lei da Aprendizagem e avaliação de desempenho para que se possa analisar a efetivação de menores nas empresas de Picos, observando quais pontos contam neste processo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse capítulo aborda discussões teóricas sobre as categorias vinculadas ao tema proposto. Desse modo, traz questões preponderantes a respeito do mercado de trabalho atual, inserção de menores aprendizes nas organizações, a lei da aprendizagem, a efetivação de menores aprendizes nas empresas da cidade de Picos-PI e Avaliação de Desempenho.

2.1 O mercado de trabalho atual e a inserção do menor aprendiz

A cada dia o mundo organizacional vem passando por mudanças significativas, as transformações nunca cessam e o conhecimento do homem precisa ser aprimorado para que possa vencer os desafios que se apresentam em cada momento histórico. (ÁVILA, 2015).

No contexto mundial dos últimos tempos pode-se perceber inúmeras mudanças que ocorrem no meio econômico e observar que os homens estão sempre buscando formas de garantir sua sobrevivência, gerando renda e desenvolvendo seus negócios a ponto de serem cada vez mais lucrativos. Diante da competitividade do mundo econômico é necessário que cada organização possua os melhores instrumentos para manter-se firme nesse cenário, enfrentar as turbulências ocasionadas pelas crises econômicas, assim, as mesmas devem considerar que o fator humano é primordial para seu sucesso. É indiscutível que o ser humano é imprescindível a qualquer organização, toda empresa depende de bons funcionários para obter resultados positivos. Contudo, este elemento tem sido posto de lado em muitos casos. (ÁVILA, 2015).

Nessa perspectiva, as empresas vêm apostando no potencial jovem e introduzindo em seus quadros os menores aprendizes, que oferecem as empresas a sua criatividade e garra próprias da juventude ao mesmo passo que aprendem como a mesma, além das atividades que são lhes destinadas, aprendem a respeito de responsabilidade e preparam-se para o mercado de trabalho. (LUZ, 2015).

Martins e Cunha (2014) comentam que na atualidade as organizações empenham-se em ampliar sua visão e também suas estratégias, por isso nos últimos tempos o processo produtivo só pode ser realizando através de parcerias, onde cada parceiro contribui com um determinado recurso.

Assim as pessoas contribuem muito para o sucesso das empresas e cada vez mais com sua inteligência e ação oferecem possibilidades de se obter sucesso no mundo dos negócios, onde pessoas tornam-se ferramentas indispensáveis, é um grande desafio e também uma grande perspectiva para as organizações fortalecer cada vez mais a parceria com as pessoas que nelas atuam. No tocante aos menores aprendizes as empresas podem moldar os mesmos de acordo com seus interesses no mundo dos negócios e, assim, ter pessoas capacitadas para atuarem de modo a contribuir significativamente para seu sucesso.

Pensando a situação do jovem aprendiz na sociedade brasileira, Stroher (2015) comenta que a cada dia pode-se observar um maior número de desempregados no país, bem como o crescimento do trabalho informal, essa diminuição do trabalho na sociedade ocorre devido a inserção da tecnologia, como também devido a crise econômico que faz com que empresas fechem suas portas ou reduzam seu quadro de trabalhadores e é justamente dentro desse contexto que é necessário enxergar os jovens.

É diante disso que se encontram os jovens, sendo que se apresentam várias realidades, que interferem diretamente na inserção no mercado de trabalho formal. Existem aqueles que estão se inserindo ou saindo de uma universidade e/ou curso técnico; os que estão ou saíram do Ensino Médio, ou os que desistiram de estudar, os que não possuem oportunidades, os excluídos, os que estão no mercado de trabalho informal, desde a infância, entre outros fatores. É mediante a essas situações e realidades sociais que o Estado tem desenvolvido algumas políticas públicas e programas,

oportunizando avanços e conquistas de direitos para o segmento dos jovens. Pode-se verificar como um programa de emprego a da inserção do jovem no mercado de trabalho na condição de aprendiz. (STROHER, 2015, p.11).

Muitos jovens buscam entrar no mercado de trabalho cedo, os motivos são diversificados, alguns buscam trabalho para ajudar no sustento da família, outros não tiveram a chance de adentrar em uma Universidade e há aqueles que têm coo projeto de vida conseguir um emprego. Notando a necessidade de fazer algo para que os jovens se insiram no mercado de trabalho formal, o Estado tem tomado ações no sentido de desenvolver políticas públicas que favoreçam a entrada de jovens nas empresas brasileiras. (STROHER, 2015).

Nessa perspectiva, é preciso conceber as políticas públicas, compreender, ainda que de maneira um tanto superficial o que são as mesmas, pois é no âmbito das políticas públicas que esta inserido o menor aprendiz. Assim, Gentili (2008) afirma que as políticas públicas são criadas com a intenção de procurar amenizar as consequências da pobreza em diversas áreas, como educação, trabalho, habitação, previdência e também na área da saúde.

Conforme Gentili (2008) as políticas públicas surgem como resposta do Estado às reivindicações da sociedade. Notadamente as empresas difundiram a cultura de contratarem apenas pessoas com experiência, que já trabalharam na ocupação a que se destina a vaga e, assim, não se apresenta oportunidades aqueles que estão procurando inserir-se no mundo do trabalho, dessa forma, as dificuldades em pessoas sem experiência encontrarem trabalho fez com que o Governo pensasse a respeito de como isso infere na sociedade e criasse o Programa Jovem Aprendiz. (STROHER, 2015).

2.3 O Programa Jovem Aprendiz

No Brasil, ao longo da história política e social foram criadas inúmeras Políticas Públicas visando inserir o jovem no Mercado Trabalhista, entretanto, muitos desses Programas visavam apenas uma questão filosófica pautada na questão filantrópica, onde pontuava uma visão melhor da linha de pobreza e conseqüentemente a diminuição da violência. (LUZ, 2015)

Para Macêdo (2006) os ofícios aprendidos nesses Programas não traziam nenhuma possibilidade de ingresso em postos bem remunerados, não possibilitava ascensão social e mantinha o ciclo vicioso da pobreza. Considerando as assertivas do autor mencionado, os Programas visavam apenas melhor a situação de pobreza e, não garantir aos jovens uma profissão futura, e por conta disso a possibilidade de continuar o ciclo vicioso da pobreza continuava.

Percebendo que esses Programas não garantiam muita coisa, principalmente qualificação profissional alguns deles foram reformulados sendo eles o PROJOVEM Trabalhador, Programa Nacional de Incentivo ao Primeiro Emprego e por fim, o Programa da Aprendizagem/ Jovem Aprendiz. O Jovem Aprendiz/ Programa de Aprendizagem é o hoje o fruto do processo evolutivo depois de tantas Políticas Públicas mal elaboradas. (LUZ, 2015)

O Programa Jovem Aprendiz garante aos jovens entre 14 e 24 anos, no caso abrange menores de idade, direitos trabalhistas e previdenciários, por meio de um contrato de trabalho especialmente ajustado e com um prazo já determinado, dura dois anos. Como trabalham na condição de jovens aprendizes tem a garantia de poderem continuar estudando, pois devem cumprir horários especiais e, assim podem obter capacitação profissional, também sendo relevante considerar que os mesmos não podem realizar atividades noturnas. (STROHER, 2015).

No que diz respeito a Aprendizagem Bueno (1994, p115) conceitua-a como “ação de apreender; tirocínio; tempo durante o que se aprende. O mesmo que aprendizagem”.

Esse Programa tem como finalidade principal inserir adolescentes e jovens no mercado de trabalho, jovens com idade mínima de 14 anos e 24 anos, e que estejam devidamente matriculados e frequentando a escola, e que não tenha ainda concluído o Ensino Médio.

Luz (2015) salienta que as relações de trabalho mudaram bastante nos últimos tempos, onde vivencia-se uma nova ordem econômica mundial totalmente influenciada pelo crescimento significativo da automação, tem também mostrado a necessidade do aumento da escolarização que serve como forma de efetivação das pessoas no mundo do trabalho e requer mudanças na sociedade.

Dessa forma, a realidade influenciou a adoção de políticas públicas voltadas para a juventude, que foram responsáveis pela criação do Programa Jovem Aprendiz, que introduziu no mercado de trabalho menores a partir de 14 anos, possibilitando aos mesmos obter conhecimento e adquirir prática profissional, pois o mundo econômico que se vivencia na atualidade requer cada vez mais pessoas dispostas a aprender. (LUZ, 2015).

Considerando as premissas do Programa, alguns dos seus objetivos inclui: garantir a ascensão dos adolescentes e jovens com perfil de maior exclusão social, a qualificação profissional, visando proporcionar a inserção no mercado de trabalho, nesse paradigma inclui também a contribuição para melhoria da qualidade de vida dos jovens aprendizes, bem como conceder oportunidades de mostrar potencialidades individuais etc. (MÁXIMO, 2012)

Dadas às assertivas acerca do Programa concerne-se saber que Lei garante essa Política Pública, o que garante como funciona e por quanto tempo os jovens são empregados. (LUZ, 2015)

2.2 Lei da Aprendizagem

No entanto, muitas mudanças ocorreram na sociedade atualmente que levaram a considerar a importância de políticas voltadas para inserir o menor no âmbito do trabalho, bem como jovens até 24 anos, possibilitando aos mesmos trabalharem e prosseguirem com seus estudos, é nesse sentido que se destaca a Lei da Aprendizagem, Lei nº 10.097/2000. (LUZ, 2015).

Conforme Marques (2014) a Lei da Aprendizagem foi criada para que os jovens a partir de 14 anos, pudessem garantir o direito de estudar e aprender um ofício, tendo remuneração salarial. Com a Lei da Aprendizagem se concebe que a aprendizagem é um contrato especial, sendo ajustado e por escrito e tendo um prazo oficial, onde o empregador, deve registrar o empregado desde o primeiro dia que exercer seu trabalho.

Para Luz (2015, p. 11):

A vigência da Lei da Aprendizagem nº 10.097/2000 marca um período de inovações significativas no âmbito da qualificação profissional e da educação para e no trabalho. Nesse conjunto, destacam-se as ações de ampliação da obrigatoriedade de contratação de pessoas para dos os tipos de estabelecimentos/organizações—não mais se restringindo aos setores industrial e comercial e a possibilidade de oferta dos chamados cursos de aprendizagem por Entidades Filantrópicas e Institutos Federais de Educação, quando os cursos ou vagas ofertadas pelo chamado Sistema forem insuficientes para atender a demanda ou não estiverem ligados aos setores de atuação das organizações demandantes.

Assim, percebe-se que a Lei da Aprendizagem nº 10.097/2000 é de suma importância dentro do atual cenário econômico e que é uma excelente política voltada para os jovens do

Brasil, os menores que atuarem nas empresas como aprendizes tem a chance de conseguirem ser efetivados pelas mesmas, sendo que é primordial que essa efetivação ocorra, assim, procura-se averiguar se as empresas tem efetivado os menores na cidade de Picos-PI. (LUZ, 2015).

A Lei da Aprendizagem considera o menor trabalhador aquele que tem entre 14 e 18 anos e proibi qualquer tipo de trabalho aos menores de dezesseis anos, exceto na condição de aprendiz, que se inicia aos 14 anos de idade, sendo que o trabalho do menor não pode, de forma alguma, ser realizado em locais que prejudicam a sua formação, seu desenvolvimento psíquico, moral, físico e social, de modo que o trabalho como menor aprendiz não deve ser realizado em lugares e horários que atrapalhe sua frequência a escola. Assim, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial feito para o menor, tem praz determinado, onde o empregador deve assegurar ao menor contratado sua formação técnica e metódica, fazendo com que ele cumpra tarefas necessárias a sua formação. (BRASIL, 2000).

A Lei da Aprendizagem está em consonância com a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, pois CLT proíbe qualquer tipo de trabalho aos menores de 16 anos, que não seja na condição de aprendiz. A condição de menor aprendiz é destinada aos menores a partir de 14 anos. Quanto à carteira de trabalho profissional, esta pode ser expedida profissionalmente a partir dos 14 anos, mas somente com a autorização dos pais. O trabalho noturno é proibido ao menor, pois é considerado penoso e pode trazer perigo a integridade física do mesmo. (BILÉSIMO, 2007)

Desse modo, percebe-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas atua no sentido de preservar a integridade física e moral do menor, desse modo ela vem a contribuir para a erradicação do trabalho infantil, posto que regulariza a situação do trabalho para o menor e aponta quem é este menor, compreendendo, assim, que a partir dos 14 anos é que se pode exercer algum trabalho, na condição de jovem aprendiz, daí a relevância da Lei da Aprendizagem que permite ao menor estar no mercado de trabalho e qualificar-se profissionalmente. (BILÉSIMO, 2007)

2.3 A efetivação de menores nas empresas de Picos

O município de Picos foi fundado no ano de 1890, o mesmo é de grande relevância para economia do Estado, está situado na região centro-sul do Estado do Piauí, a 308 km da capital, Teresina. Segundo o último censo do IBGE, Picos tem uma população de 73.414 habitantes (IBGE, 2010), mas por ser uma cidade com intensa atividade comercial e de serviços, é um polo agregador de população flutuante que recebe diariamente grande quantidade de pessoas sendo a capital de uma macrorregião composta por 20 municípios. A cidade de Picos conta, ainda, com universidades públicas, estadual e federal e diversas faculdades particulares que acabam contribuindo para que a população da cidade seja significativa, gerando mais renda ao município.

A cidade de Picos apresenta inúmeras empresas em diversos âmbitos, onde se destacam o comercio de varejo, todavia, a realidade econômica do país, tem feito com que muitas dessas empresas decretem falência e encerem suas atividades na cidade. As empresas, em sua maioria, tem cumprido as determinações da Lei da Aprendizagem e contam com menores aprendizes em seus espaços, todavia, o que interessa a esta pesquisa é saber se as mesmas, após o período contratual de dois anos, efetivam os menores, fazendo com que sua experiência na empresa seja reconhecida e perceba-se que foi proveitosa, valorizando, assim, a Lei da Aprendizagem. (BRASIL, 2010).

2.4 Avaliação de Desempenho

As empresas, na intenção de utilizar ao máximo todo o potencial de seus colaboradores, buscando o desenvolvimento individual adota um processo para mensurar o desempenho e também o comportamento dos mesmos. Esse processo que observa as individualidades dos colaboradores é chamado de Avaliação de Desempenho. (REIFSCHNEIDER, 2008).

De acordo com Coelho (2013) as organizações esperam cada vez mais de seus colaboradores, querem que os mesmos tenham um desempenho satisfatório no exercício de suas atividades, pois isso é essencial para que a empresa possa alcançar seus objetivos. Desse modo, a Avaliação de desempenho é uma maneira excelente de se conhecer os aspectos que envolvem um funcionário e suas responsabilidades diárias.

Nessa perspectiva Coelho (2013, p. 3) afirma:

Avaliação de Desempenho é um processo que possibilita oportunidades mais definidas de entendimento entre as pessoas, propondo de forma constante a revisão e a atualização mais permanente do seu próprio comportamento dentro das organizações. [...] a Avaliação de Desempenho Humano nas organizações não pode ser encarada como um veículo do medo, da insegurança por parte dos funcionários, mas sim, um instrumento do otimismo, da esperança e, principalmente, um instrumento que possibilita mudanças para o alcance de uma realização profissional, porque não dizer, de uma realização pessoal.

Podemos entender, então, que a Avaliação de Desempenho sendo aplicada corretamente [...] pode ser sinônimo, nas organizações, de um instrumento de melhoria.

Pode-se, assim, compreender que a Avaliação de Desempenho permite as pessoas avaliarem seu comportamento perante as organizações em que atuam e os objetivos que esta tem em sua atuação.

Os funcionários muitas vezes chegam a temer a Avaliação de Desempenho, sentem-se inseguros diante desse processo, mas é preciso saber que seu interesse não causar medo aos colaboradores, mas promover otimismo para os mesmos, estimulando os mesmos a mudarem sempre que seja preciso e ajudar os mesmos a se realizarem profissionalmente, o objetivo da Avaliação de Desempenho é trazer melhorias para as empresas. (COELHO, 2013).

Oliveira (2012) ressalta as mudanças decorrentes do avanço tecnológico que afetam as organizações e as pessoas que nelas atuam e, desse modo, entende que o planejamento e a gestão de pessoas é essencial as organizações, sendo necessário exigir dos profissionais resultados positivos desenvolvendo habilidades como criatividade, dinamismo, flexibilidade e empreendedorismo.

Como as organizações estão muito preocupadas com a gestão de pessoas, elas têm procurado métodos e modelos para gerir as pessoas e a Avaliação de Desempenho é um desses métodos. A Avaliação de Desempenho já é reconhecida como um sistema que permite o reconhecimento do desempenho humano dentro da empresa, ela permite, assim, o desenvolvimento e aperfeiçoamento das capacidades do indivíduo, o que acaba por impulsionar o sucesso da organização. (OLIVEIRA, 2012).

As organizações utilizam a Avaliação de Desempenho para monitorar os resultados que busca alcançar, para analisar o desempenho dos indivíduos e observar possíveis resultados negativos para a organização. (SAKANO, et al, 2014).

Sakano et al (2014, p. 101) também discute o conceito de Avaliação de Desempenho e sua importância para as organizações:

A avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho de cada pessoa, em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento. A avaliação de desempenho é um processo que serve para julgar ou estimar o valor, a excelência e as qualidades de uma pessoa e, sobretudo, qual é a sua contribuição para o negócio da organização. A avaliação do desempenho recebe denominações variadas como avaliação do mérito, avaliação de pessoal, relatórios de progresso, avaliação de eficiência individual ou grupal, etc. Varia enormemente de uma organização para outra.

Na realidade, a avaliação do desempenho é um processo dinâmico que envolve o avaliado e seu gerente e representa uma técnica de direção imprescindível na atividade administrativa de hoje.

Compreende-se que a Avaliação de Desempenho é primordial para as empresas na atualidade e que ela pode trazer o conhecimento sobre a maneira como os colaboradores desenvolvem suas atividades e como ajudam no alcance dos objetivos traçados pela empresa.

A Avaliação de Desempenho não se mostra de igual maneira em todas as organizações, ela tem seu jeito peculiar em cada empresa e diferem enormemente uma da outra. A Avaliação de Desempenho se apresenta como um meio de resolver os problemas da organização e melhorar a qualidade do trabalho. (SAKANO, et al, 2014).

Reifschneider (2008) comenta que para que a Avaliação de Desempenho traga resultados favoráveis a empresa é preciso comprometimento do gerente com esse processo, é preciso realizar treinamentos e que aqueles que vão avaliar sejam competentes.

Sobre a maneira de avaliar Sakano et al (2014) explica que esta deve seguir critérios de equidade e justiça e ao mesmo tempo estimular as pessoas a contribuírem com seu melhor para a empresa. Assim, as organizações vão criando sua maneira de avaliar o desempenho dos colaboradores, algumas empresas utilizam escalas gráficas, com fatores de avaliação previamente definidos, outras fazem comparação entre funcionários e, assim por diante.

Desse modo, pode-se compreender que as empresas fazem o possível para manterem-se firmes no mercado econômico, desenvolverem-se e obterem sucesso e, por isso, realizam a Avaliação de Desempenho para que seus colaboradores possam contribuir positivamente com os objetivos da organização.

Quando o menor aprendiz realiza bem as atividades que lhes são conferidas ele acaba por conquistar a confiança do gerente e este tende a garantir sua efetivação, ou seja, foi realizada uma avaliação de desempenho, sua colaboração para com os objetivos da empresa é significativa para uma avaliação positiva, o empenho na realização das tarefas que lhes são destinadas é primordial para que tenha um desempenho proveitoso e, assim, possa deixar de ser um menor aprendiz para ser contratado pela empresa. (LUZ, 2015).

Terminado o contrato, e a empresa queira permanecer com o aprendiz, deverá contatá-lo nos termos do Art 452, nesse caso a melhor opção será aguardar o término do contato de dois anos que o aprendiz assina quando é inserido pelo Programa, a empresa ainda deve pagar as verbas rescisórias e caso queira contratar o aprendiz por considerar suas essencialidade, poderá fazê-lo logo no dia seguintes só que agora por tempo indeterminado. (LUZ, 2015).

3 METODOLOGIA

O objetivo deste artigo é avaliar a efetivação dos menores aprendizes na empresa de Picos, analisar as relações entre fatos e fenômenos variáveis, ou seja, tomar conhecimento do que, com quem, como e qual a intensidade do fenômeno em estudo. Para a realização da supramencionada avaliação, e deste modo conseguir alcançar os objetivos gerais e específicos traçados, foram estabelecidos e empregados alguns procedimentos metodológicos detalhados a seguir.

A metodologia utilizada tem como base o estudo de caso, que segundo Yin (2005) é uma pesquisa baseada na experiência, que possibilita a análise de um evento contemporâneo, incorporado em uma situação de vivência real, principalmente quando os acontecimentos e os argumentos não estão precisos. Foi realizada uma pesquisa descritiva, que de acordo com Pradanov e Freitas (2013) é classificada assim porque o pesquisador não interfere nos fatos, onde descreve as características de fenômenos ou de uma população determinada. Quanto à forma de abordagem do problema, optou-se pela qualitativa que trabalha com definições, explicações, ideais, princípios morais, comportamento e ações, o que conduz a um aprofundamento da convivência, dos métodos e dos fatos que não conseguem ser resumidos à operacionalização de variáveis. O enfoque qualitativo destaca-se pela maneira profunda que analisa e identifica os dados, referentes a determinados grupos de indivíduos na busca da compreensão de algum problema, assim, essa abordagem permite com que a compreensão dos fatores sociais, podendo a mesma ser utilizada dentro das mais diversificadas áreas de conhecimento. (OLIVEIRA, 2004).

Quanto a população e amostra da pesquisa, segundo dados fornecidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, através de relação cadastral cedida, a cidade de Picos possui trinta (30) empresas nas categorias média e grande, portes que possuem a obrigatoriedade de contratação de 5% a 15% de menores aprendizes. Entretanto, o presente estudo foi aplicado em vinte (20) empresas, porém, por motivos diversos e alheio aos esforços das pesquisadoras, foi obtido retorno de onze (11). Adicionalmente, a amostra se deu por meio da abordagem de conveniência, pois induz de forma indireta a aleatoriedade na seleção de unidades que formam a amostra e tem por vantagem a facilitação da coleta de dados (GUIMARÃES, 2012). A Pesquisa aconteceu no período de 04 a 09 de novembro de 2017, na cidade de Picos-PI, e teve como instrumento a entrevista, fundamentada em um roteiro estruturado elaborado pelas pesquisadoras (ver apêndice A e B).

Quanto aos procedimentos de análises, os dados foram organizados e dispostos em forma explicativa, lógica, sequenciada e compreensiva ao leitor, onde em alguns momentos, recorreu a explanação em quadros para melhor expor algumas informações da pesquisa. No quadro a seguir estão dispostos os sujeitos das pesquisas, que são gerente e proprietários de lojas de grande e médio porte na cidade de Picos-PI e suas codificações.

Quadro 1: Sujeitos da pesquisa

ENTREVISTADOS	QUANTIDADE	CÓDIGO ENTREVISTADOS
Gerente da Empresa 1	1	E1
Proprietário da Empresa 2	1	E2
Gerente da Empresa 3	1	E3
Gerente da Empresa 4	1	E4
Gerente da Empresa 5	1	E5
Proprietário da Empresa 6	1	E6
Gerente da Empresa 7	1	E7
Gerente da Empresa 8	1	E8
Gerente da Empresa 9	1	E9
Proprietário da Empresa 10	1	E10
Proprietário da Empresa 11	1	E11

4 ANÁLISES E DISCUSSÃO DE DADOS

A análise apresentada investiga se as empresas de Picos estão efetivando os menores aprendizes. Desse modo, esse capítulo traz a discussão de dados colhidos junto a onze (11) empresas de médio e grande porte da referida cidade, conforme mencionado anteriormente, foram escolhidas por conveniência, as mesmas são de fácil acesso e pertencem a uma lista disponibilizada pelo SENAC com dados das empresas de Picos-PI.

Destarte, no decorrer desta pesquisa os dados acerca da efetivação de menores aprendizes são apresentados e discutidos para que se possa ter informação a respeito das perspectivas que permeiam o presente estudo.

O primeiro passo da pesquisa se deu no sentido de caracterizar as empresas participantes da pesquisa.

4.1 Análise quantitativa dos resultados

4.1.1 Caracterização das empresas participantes

Primordialmente, abordou-se neste subcapítulo os dados que caracterizam as empresas participantes em relação a tempo de atividade, porte da empresa e setor de atuação, mediante entrevista realizada com 11 (onze) empresas da cidade de Picos-PI. No quadro 1 podemos avaliar como se caracteriza o perfil dos sujeitos entrevistados.

Quadro 1 – Características das empresas participantes

Sujeito	Tempo (anos)	Porte	Setor
E1	39	Médio	Comércio
E2	39	Médio	Comércio
E3	31	Médio	Perfumaria e Cosméticos
E4	7	Médio	Distribuição de carnes, frios e embutidos
E5	16	Médio	Comércio atacadista de carnes bovinas, suínas e derivados
E6	7	Médio	Comércio
E7	14	Médio	Distribuidora
E8	6	Grande	Farmacêutica
E9	59	Grande	Comércio (varejo)
E10	6	Médio	Comércio
E11	30	Médio	Fabricação de pré-moldados de concreto e serviços de linha de transmissão.

Fonte: dados da pesquisa, 2017.

Os dados apresentados no quadro 1 mostram que a maioria das empresas são de médio porte, enquanto apenas 2 delas são grande porte. Em relação ao setor de atuação, o comércio se mostra como atividade principal das empresas, onde releva-se que na cidade de Picos, esse setor é preponderante e, assim, gera maior número de empregos para pessoas de diversas idades. As outras empresas participantes, apontaram como ramo de atuação o setor de distribuição de frios, farmacêutica, entre outros.

Buscou-se junto as empresas saber o tempo de atuação das empresas no mercado econômico de Picos, nesse aspecto ressalta-se que a empresa que está atuando a menos tempo

em Picos está no mercado a seis anos, enquanto uma das empresas já atua na cidade a 59 anos, quatro das empresas já tem mais de 30 anos de atuação em Picos e as demais estão atuando entre 7 e 14 anos na cidade, releva-se que duas empresas não ofertaram essa resposta questão.

Conhecendo o perfil das empresas que cederam informações a construção desse estudo, a fase seguinte da pesquisa designa a avaliar a perspectiva dos gestores das empresas a respeito de sua posição a respeito da importância da inserção de menores aprendizes nas empresas e de sua satisfação com a atuação deles quanto à qualificação e formação para o mercado de trabalho.

4.1.2 As empresas e sua situação atual quanto aos menores aprendizes

Considerando que é relevante contar com menores aprendizes na empresa e buscando relacionar essa importância com o mercado de trabalho e a inserção dos menores no mesmo, compreende-se que é importante que as empresas, não só cumpram a lei, tenham em si a obrigação de ter menores aprendizes, mas que saibam extrair seu potencial e aproveitar de sua capacidade, sabendo como as pessoas jovens podem colaborar com o desenvolvimento das empresas.

Assim, esse item busca averiguar a situação atual dos menores nas empresas de Picos-PI, desse modo, questionou-se aos gestores quantos menores atuam na condição de aprendizes nesse momento na empresa, quantos menores já foram efetivados pela empresa após o vencimento do contrato temporário e quantos dos menores solicitados tendem a serem efetivados?

Empresa	Quantidade de menores aprendizes atuando	Quantidade de menores já efetivados	Quantidade a ser efetivada.
E1	1	1	1
E2	0	1	0
E3	12	6	2
E4	2	2	1
E5	0	7	0
E6	8	3	3
E7	0	0	—
E8	8	4	—
E9	1	2	1
E10	1	0	—
E11	12	6	02
TOTAL	45	32	10

Fonte: Pesquisadores, 2017.

Os dados dispostos no quadro mostram que um número considerável de menores aprendizes passaram pelas empresas de Picos, onde as empresas pesquisadas somaram um total de 45 menores que já passaram pelas mesmas, enquanto 32 menores já foram efetivados por essas empresas, dos menores que atuam no momento nas empresas 10 têm a possibilidade de serem efetivados

Os resultados do quadro chamam atenção, ainda, para o fato de que algumas empresas nunca efetivaram menores, assim, como empresas que pretendem dispensar o menor aprendiz, assim que acabe o contrato, outras não quiseram responder a questão.

Assim, existem empresas que apenas cumprem a obrigação de ter menores em seu estabelecimento, seguindo a Lei da Aprendizagem como salienta Marques (2014) por meio de um contrato especial que ajustado e por escrito tendo estabelecido um prazo oficial, o empregador deve registrar o empregado desde o primeiro dia que exercer seu trabalho, a missão é ensinar um ofício, mas isso muitas vezes não acontece e o menor aprendiz perde sua caracterização.

4.2 Análise qualitativa dos resultados

4.2.1 Concepções de gestores sobre menores aprendizes inseridos nas empresas

O ser humano é indispensável ao sucesso das organizações, essa é uma constatação que leva a compreensão de que as organizações dependem do potencial humano para se sobressair e, assim, destaca-se que pessoas jovens são munidas de criatividade e de força de vontade para atuar em prol dos objetivos. Também percebe-se que é preciso dar oportunidade para que os jovens aprendam e possam se qualificar para o mercado de trabalho, assim, o menor aprendiz é uma oportunidade de aprendizagem e qualificação que pode favorecer o mercado de trabalho.

Nesse contexto, questionou-se se aos gestores das empresas de Picos se diante da situação do mercado de trabalho atual é importante a atuação de menores nas empresas. Ressalta-se que duas das empresas pesquisadas são gerenciadas pela mesma pessoa, motivo pelo qual constam apenas 10 gestores na pesquisa.

Diante dessa questão 09 dos gestores das empresas responderam que sim, que se mostra importante ao mercado do trabalho contar com menores nas empresas, alguns limitaram-se a responder com sim essa questão, enquanto outros comentaram a respeito do porque é importante essa inserção.

Não. Para a empresa fica uma obrigatoriedade, vaga essa que poderia ser substituída por funcionário maior de idade. Como a empresa pode optar pelo horário de 8h, o menor talvez fique prejudicado na escola. (E2)

Não, pois devido serem bem jovens e terem mais facilidade de interação nos meios de mídias sociais terminam se desfocando no trabalho já que não pode ser muito cobrado. (E4)

Sim. Uma vez que o jovem irá precisar adquirir experiência profissional para entrar no mercado de trabalho. (E7)

Sim, pois o aprendizado é mútuo, tanto para o jovem que aprende como funciona a realidade no mercado de trabalho como para a empresa que se renova com as novidades trazidas pelo jovem. (E10).

Nessa perspectiva percebe-se que a maioria dos gestores conferem importância a inserção do menor aprendiz nas empresas relevando a situação atual do mercado de trabalho. A fala do Gestor 7 remete a importância do menor aprendiz em relação ao fato de adquirir experiência profissional para ingressar no mercado de trabalho. A fala do Gestor 10 remete a possibilidade de aprendizagem mútua entre menor e empresa, apontando que o jovem traz novidades ao âmbito empresarial que pode assimilar essas novidades e renovar-se, assim como os jovens podem aprender com a empresa em que estão atuando. Somente os Gestores 2 e 4 avaliam que não é importante a inserção do menor aprendiz nas organizações, defendendo sua concepção apontam o fato de ser uma obrigação da empresa ter atuando em seu espaço o menor aprendiz e a falta de foco dos mesmos no trabalho, o que decorre de sua interação nas redes sociais.

Nessa perspectiva, em que se trata dos menores aprendizes e de sua atuação na empresa, Luz (2015) destaca que os seres humanos são indispensáveis ao sucesso das organizações e que os jovens são dotados de criatividade, entusiasmo e grande potencial, podendo contribuir significativamente com as empresas, estas vem apostando no potencial jovem e através da inserção de menores nas empresas preparam estes para o mercado de trabalho e muitas vezes acabam por efetivá-los em seu quadro de funcionários.

Para que ocorra a efetivação de menores aprendizes nas empresas na qual atuam por contrato temporário é importante que os gestores encontrem-se satisfeitos com sua atuação. Desse modo questionou-se aos gestores empresas pesquisadas se os mesmos encontram-se satisfeitos com a atuação dos mesmos e se percebem que estes estão sendo qualificados e recebendo formação adequada para o mercado de trabalho.

Estamos sim e estão qualificados e com a formação adequada. (E 1)

Sim. Acredito que a formação qualificada tem que dar continuidade para que cada vez mais seja interessante essas contratações. (E 3)

Não. Estão se qualificando nos cursos oferecidos, mas na empresa ainda não consegue se destacar como esperado, devido a hierarquia da empresa não da oportunidade ou as desconcentrações nos dias que tem que comparecer o meio expediente. (E4)

De fato. É sempre importante a qualificação profissional de qualquer pessoa que está entrando no mercado de trabalho ou já está inserido nele. (E7)

Estamos sim. Esse trabalho vai qualifica-los para inseri-los no mercado, dando orientações e formação para sua vida em sociedade. (E 8)

Sim estamos satisfeitos, os mesmos tem demonstrado muito interesse e qualificação. (E 9)

Com base nas análises das falas dos gestores pode-se notar que apenas um destes não encontra-se satisfeito com a atuação de menores aprendizes em seu quadro, o motivo que este aponta para sua insatisfação refere-se a inserção do menor na empresa, onde destaca que os menores não estão se qualificando na organização, pois a hierarquia da mesma não permite bom desempenho por parte do mesmo, assim o pouco que aprende deve-se a cursos que faz. Quanto aos demais gestores, afirmaram todos estarem satisfeitos com a atuação dos menores aprendizes e destacaram que os mesmos estão em um processo de aprendizagem na empresa, se qualificando para o mercado de trabalho e que recebem orientações que servem para sua vida no trabalho e em sociedade, de modo que o menor aprendiz é uma oportunidade de aprendizagem e crescimento para o jovem.

Reifschneider (2008) acredita que todo que é importante o gestor saber olhar de maneira singular para todos que estão inseridos em seu âmbito de trabalho, de modo que ele é capaz de extrair a potencialidade de cada um, desde que se empenhe para tanto, ele precisa se comprometer, avaliar o desempenho de cada um.

Assim, ressalta-se que é importante que o gestor se comprometa em ensinar, qualificar e avaliar o menor aprendiz, buscando extrair todo o seu potencial e acreditar que este pode servir aos interesses da empresa.

4.2.2 Critérios de avaliação de desempenho utilizados para efetivação dos menores aprendizes

A intenção das empresas com seus colaboradores é utilizar ao máximo seu potencial, por isso, costumam avaliar seu desempenho por meio de alguns critérios. No tocante a efetivação de menores aprendizes, os gestores também tendem a avaliar seu desempenho e alguns critérios observados são capazes de fazer com que os menores aprendizes sejam

efetivados pelas empresas. Procurou-se saber dos gestores, quais são os motivos que predominam para que os menores aprendizes sejam efetivados.

Os critérios começam pela necessidade da empresa em ter um posto de trabalho, não contratamos por contratar, depois o desempenho do mesmo durante a fase de aprendiz e por último a avaliação técnica escolar. (E3).
 Responsabilidade e compromisso com o serviço repassado. (E4)
 Adaptação no trabalho, interesse, relacionamento social, capacidade de aprendizagem, compromisso, etc. (E8)
 Pontualidade, disposição, responsabilidade e interatividade. (E9)
 Se há necessidade da contratação, se ocorreu um bom desempenho, adequação as normas da empresa, entre outras. (E10)

A fala dos gestores evidenciam diversos critérios que são levados em consideração para que ocorra a efetivação do menor aprendiz. Os gestores critérios como responsabilidade, compromisso, interesse, capacidade de aprendizagem. Nas falas dos gestores 3 e 10 percebe-se que algumas empresas consideram, primeiramente, seu quando de funcionários e se há a necessidade de contratação.

Em se tratando de critérios que podem levar a efetivação dos menores aprendizes, é interessante o que destaca Oliveira (2012) a respeito da avaliação de desempenho que as empresas realizam de seus componentes, de modo que destaca que as empresas sentem a necessidade de profissionais capacitados e bem resolvidos com suas funções na organização, de modo que alguns critérios competem como fatores positivos de seu trabalho nas empresas, dos quais cita criatividade, dinamismo, empreendedorismo e flexibilidade.

Destarte, pode-se perceber que são muitos os motivos que competem para que o menor aprendiz seja efetivado pela empresa, muitos jovens conseguem destacar-se na empresa e como retorno do desenvolvimento das habilidades citadas são efetivados, outros podem não apresentar aspectos que o gestor busque e são, assim, dispensados.

Nessa perspectiva Sakano *et al* (2014) explica que ao avaliar o desempenho de colaboradores deve-se seguir critérios de equidade e justiça e observar como esses colaboradores contribuem para o desenvolvimento das empresas, avaliar seus aspectos positivos, certamente, é feita uma comparação entre desempenho de candidatos, sendo necessário poder oferecer o melhor de si para destacar-se.

4.2.3 Motivos predominantes para não efetivação dos menores aprendizes

Muitos dos menores que atuam na condição de aprendiz nas empresas acabam por não serem efetivados quando termina o contrato temporário, alguns motivos, além da empresa não estar em condições econômicas de contratar naquele momento ou não haver necessidade de mais um funcionário em seu quadro, são determinantes para que não ocorra a efetivação dos menores, assim, foi questionado aos gestores quais os motivos predominantes para não efetivação dos menores aprendizes.

Desinteresse do menor para a efetivação da função. (E1)
 Os motivos entre alguns são: A não necessidade de um funcionário e depois desempenho abaixo da média. (E3)
 Desinteresse na prestação de serviço. (E4)
 Os menores dispensados pela empresa foram por os mesmos terem encontrado outras oportunidades. (E6)
 Falta de responsabilidade, falta de interesse no aprendizado, ausência de pontualidade e compromisso. (E10)

Pode-se perceber pelas conotações feitas pelos gestores que muitos motivos são determinantes para não efetivação dos menores o desinteresse do menor para efetivação na função que está executando, valorização do estudo em detrimento do trabalho, baixo desempenho, falta de compromisso e de postura. Alguns menores não foram efetivados por preferirem buscar novas oportunidades ou, simplesmente, pela empresa não estar em condições de contratar no momento. Todavia, fica evidente nas falas dos gestores 1, 4 e 10 que os menores em Picos-PI não têm sido efetivados devido à falta de interesse e responsabilidade dos mesmos em relação ao desempenho de suas funções.

Nesse ponto, Luz (2015) salienta que é importante que as empresas compreendam a importância de contratarem os menores após vencimento do contrato, mas que também é essencial que os menores tenham bom desempenho quando da condição de aprendizes, eles precisam interessar-se pela efetivação, mostrar o seu melhor e compreender a importância de suas funções e de ingressar no mundo do trabalho. A efetivação não depende apenas das empresas depende também dos menores e de seu desempenho.

4.2.4 Fatores preponderantes para contratação dos menores após o termino do programa de aprendizagem

Algumas pessoas destacam-se dentro das organizações seja qual for a função que executam ou a condição de inserção na mesma. Assim, a questão levantada aos gestores quis saber quais os fatores preponderantes que influenciam a contratação dos menores após o período de aprendizagem.

- Desempenho do laboro na função em que ele se destacou mais. (E1)
- O fator principal é o preenchimento de vaga que vai surgindo. (E2)
- Responsabilidade e compromisso com o serviço repassado, (E4)
- Adaptação à cultura organizacional e o desenvolvimento técnico. (E5)
- A capacidade do menor aprendiz em desenvolver seu conhecimento e habilidades inerentes das funções exercidas e a disponibilidade do mesmo em agregar valor a cultura da organização. (E6)

Após o período de aprendizagem os gestores afirmam que o que influencia na contratação do menor são aspectos como: facilidade de trabalho em equipe, capacidade de aprendizagem e habilidade com a tarefa desempenhada, determinação, entendimento da cultura organizacional, responsabilidade de compromisso.

Nesse ponto Coelho (2013) chama a atenção para o fato de que as organizações esperam cada vez mais de seus colaboradores, são exigentes e querem que os mesmos tenham um desempenho satisfatório no cumprimento de suas atividades, colaboradores com responsabilidade, dedicados a aprender são essenciais para o desenvolvimento de uma empresa, por isso é necessário cada vez mais profissionais comprometidos.

4.2.5 Vantagens da efetivação

O andamento da pesquisa quis saber dos gestores quais as vantagens de efetivar menores aprendizes para a empresa. Considerando, a competitividade do mercado econômico e a necessidade de se destacar frente ao mesmo, bem como fatores econômicos que o país vivencia atualmente e que ocasionam uma crise na economia brasileira, os gestores buscam por vantagens para sua empresa.

- Menor custo e moldagem do empregado de acordo com a política da empresa. (E1)

Já temos um profissional responsável e qualificado. (E2)

Dentre elas a questão tributária, nas quais são menores para a empresa. (E3)

Visão mais jovem e aperfeiçoamento para trabalhar com novas plataformas. (E4)

Jovens treinados conforme nossa cultura, pessoas bem qualificada e motivada. (E5)

A efetivação do menor aprendiz traz uma nova roupagem, mais dinâmica e mais motivação para o desenvolvimento do trabalho. (E6)

Em muitos casos, a melhoria do quadro de funcionários. (E7)

Por já estarem integrados com a cultura e normas da empresa, facilita no treinamento e desenvolve formas de desenvolver suas habilidades para futuramente integrarem o quadro de líderes da organização. (E8)

As falas dos gestores fazem perceber, que os mesmos acreditam que existem vantagens em efetivar menores, como menor custo para as empresas e que isso serve até ao propósito de melhorar o quadro de funcionários, como é possível perceber nas falas dos gestores 1 e 7. Uma das vantagens de destaque aos gestores é a integração do menor a cultura organizacional da empresa, como pode-se perceber nas falas dos gestores 5 e 8.

A Cultura Organizacional está ligada a maneira como os valores da organização são disseminados, assim como absorvidos e propagados pelos colaboradores no intuito de que a empresa venha conseguir resultados positivos. Dessa maneira, olhar para a cultura organizacional de uma empresa é invariavelmente perceber que a cultura não é algo estático, mas sim algo que pode mudar conforme se decorre o tempo e surgem variáveis ambientais e culturais (LIMA, et al, 2011).

4.2.6 Avaliação do Programa Menor Aprendiz em Picos-PI

Concluindo a pesquisa questionou-se como os gestores avaliam o desenvolvimento do Programa Menor Aprendiz em Picos e se os mesmos teriam alguma sugestão de algo que deveria ser melhorado ou até mesmo inserido no Programa Menor Aprendiz.

Fracamente, poucas são as empresas que utilizam o programa para reter talentos a grande maioria tem apenas a finalidade de cumprir a lei.

Fiscalização, acompanhamento diários das entidades que disponibiliza o programa. (E5)

O desenvolvimento é bem deficiente visto que é pouco divulgado e mesmo trabalhado para seu objetivo.

Falta incentivo do poder público junto a iniciativa privada para encaminhar os potenciais jovens até as empresas que necessitam de funcionários desse nível de aprendizado. (E6)

Avalio como sendo uma ótima oportunidade de inclusão de jovens no mercado de trabalho.

É importante, pois capacita os jovens para o mercado de trabalho e também integra os jovens na sociedade.

Uma boa forma de inserir jovens sem experiência no mercado de trabalho, que cada vez mais fica concorrido, e exige cada vez mais experiência e boas habilidades.

As falas dos gestores sobre o questionamento a respeito da avaliação do programa menor aprendiz em Picos-PI são contraditórias, onde pode-se observar que alguns os gestores avaliam positivamente o programa, considerando que o mesmo é bom e eficiente, contribuindo para capacitar os jovens para o mercado de trabalho. Enquanto os demais gestores avaliam que o programa é fraco e ineficiente, precisando de melhorias, pois as

empresas não aproveitam o programa para captar talentos e apenas encaram como uma obrigação a cumprir, sendo necessário que o Governo repense o programa e melhore o mesmo.

Luz (2015) destaca que o Programa Jovem Aprendiz tem sido de grande relevância na sociedade atual, sendo uma ponte de acesso entre o jovem e o mundo do trabalho, uma tentativa do governo em amenizar os problemas sociais da atualidade, de modo que o mesmo é importante ao mundo do trabalho, mas ainda necessita de melhorias para que possa ser mais abrangente e eficiente e para que realmente possa ter significado na vida dos jovens.

Para terminar a pesquisa há sugestões para melhora do Programa Menor Aprendiz e as opiniões são várias, conforme observadas nas falas dos gestores as melhorias poderiam ser: incentivos fiscais, inserir lista de presença, avaliação do menor por parte do gestor, fiscalização e acompanhamento diário das entidades que disponibiliza o programa, incentivo do poder público as empresas privadas para desenvolver o potencial dos jovens, cadastro de todos os menores que passaram pelo programa para pesquisa das empresas, maior duração do contrato.

Desse modo, percebe-se que o menor aprendiz tem a possibilidade de ser efetivado na cidade de Picos, mas que muitas empresas precisam, ainda, serem conscientizadas da importância do Programa Menor aprendiz, para que não o encare apenas como uma obrigação, mas como uma chance de desenvolver-se mais e melhor e aproveitar o potencial jovem.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo principal avaliar a efetivação dos menores aprendizes nas empresas de Picos. Para que tal objetivo fosse alcançado, empreendeu-se uma pesquisa de campo junto a onze empresas de grande e médio porte da cidade de Picos-PI, onde através de uma entrevista semiestruturada com dez gestores das mesmas colheu-se dados para a realização de análises acerca do objetivo proposto. Desse modo, foi possível apurar informações relevantes acerca da situação do Programa Menor aprendiz na cidade de Picos e da efetivação dos menores após o término de contrato temporário.

Desse modo, foi possível compreender que algumas empresas do município picoense concebem o menor aprendiz em seus espaços apenas como uma obrigatoriedade a ser cumprida pela empresa, enquanto outras organizações da cidade avaliam que a inserção de menores em seus âmbitos são uma oportunidade de dinamizar o trabalho, abrindo novas oportunidades as empresas através do potencial criativo dos jovens.

O desenvolvimento da pesquisa mostrou que a grande maioria das empresas pesquisadas contam com menores atuando junto as mesmas, já efetivaram menores após o término do contrato e apontam a possibilidade de efetivarem os menores aprendizes atuais. Assim os resultados denotam que nas empresas em que ocorreu a pesquisa 45 menores estão atuando na condição de aprendizes e que anteriormente, após término de contrato, 32 menores já foram efetivados pelas mesmas, quanto aos menores que atuam no momento é bastante provável que 10 dos 45 inseridos nas 11 empresas sejam efetivados. O estudo mostrou ainda que praticamente todos os gestores estão satisfeitos com os menores em aprendizagem, e avaliam o programa como relevante.

A respeito dos critérios que competem para efetivação dos menores estão, principalmente, a necessidade da empresa de ter mais funcionários, a capacidade de aprendizagem do menor e sua responsabilidade diante das tarefas que lhes são destinadas. As avaliações feitas pelos gestores acerca do Programa Jovem Aprendiz divergem, pois alguns julgam o programa como bom e eficiente, enquanto outros acreditam ser o mesmo fraco, apresentando deficiências, problemas, que comprometem a sua finalidade, apresentando como

propostas para melhoria do programa incentivos fiscais, avaliação do menor por parte dos gestores, acompanhamento dos menores por parte de entidades responsáveis.

Destarte, diante da intenção de avaliar a efetivação de menores aprendizes, pode-se constatar que as empresas adotam critérios próprios de avaliar os jovens e que esses são determinantes para sua efetivação, assim como, para que está não venha ocorrer. Todavia, o estudo mostrou que em Picos-PI os jovens que atuam como menores aprendizes podem ser efetivados pelas empresas, assim como o estudo mostrou que vários adolescentes após o período de aprendizagem passaram a compor o quadro de funcionários das empresas, mas que a efetivação é apenas uma possibilidade e não uma regra nas empresas, onde se mostra necessário conscientizar os gestores da importância do Programa Menor Aprendiz para capacitar pessoas para que trabalhem em prol de seus objetivos, encarando o menor em processo de aprendizagem em seu estabelecimento não como uma obrigação, mas como uma chance de desenvolver capacidades e aproveitar ao máximo a criatividade e a força de vontade que provém dos jovens e que é capaz de beneficiar a organização como um todo.

Assim, encerra-se o trabalho, esperando que tenha contribuído para o conhecimento acerca da efetivação de menores aprendizes na cidade de Picos-PI e da importância do Programa Menor Aprendiz para o mercado de trabalho. Espera-se que essa pesquisa possa incentivar outras novas, que venham a enriquecer a temática aqui trabalhada, haja vista a mesma ter sofrido limitações, mediante a falta de colaboração de algumas empresas que não se dispuseram a participar do estudo, alegando diversos motivos.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Lucas Veiga. **Gestão de pessoas**. Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil. 2015.

BILÉSIMO, Ana Cristina Askél. **A proteção legal do trabalho infantil à luz dos direitos humanos**. 2007. 50 fls. Monografia (Especialista em Direito Civil). Universidade do Extremo Sul Catarinense. Criciúma. 2007.

BRASIL, Ângela de Souza. **Benefícios das empresas em implantação do menor aprendiz**. 2014. Disponível em: <<http://www.aems.edu.br/conexao/edicaoanterior/Sumario/2014/downloads/2014/Benef%C3%ADcios%20das%20empresas%20em%20implanta%C3%A7%C3%A3o%20do%20menor%20aprendiz%20.pdf>>. Acesso em: 16. Out. 2017.

BRASIL, Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/2000/10097.htm>>. Acesso em: 16. Out. 2017.

CENSO DEMOGRÁFICO 2010. **Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/>>. Acesso em: 01. Nov. 2017.

CHERCHES, José Eduardo Cardoso; FREITAS, José Marcelo de. **O menor aprendiz e o contrato de aprendizagem**. 2012. Disponível em: <<http://fadipa.educacao.ws/ojs-2.3.3-3/index.php/cjuridicas/article/viewFile/36/pdf>>. Acesso em: 17. Jun. 2017.

FERRÃO, Romário Gava. **Metodologia científica para iniciantes em pesquisa**. Linhares: Unilinhaires/Incaper, 2005.

GENTILLI, Raquel. **Representações e práticas**. SP: Veras, 2008.

LIMA, Lucas de. *et al.* **Cultura Organizacional**. 2011. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/32914309.pdf>>. Acesso em 01.10. 2017.

LUZ, Paulo Roberto Moraes da. **Programa jovens aprendiz: um estudo de caso da política pública e suas implicações no mundo do trabalho**. 2015. 171 fls. Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado da Bahia. Salvador, 2015.

MARQUES, Márcia M. **Inclusão do menor no mercado de trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.ceap.br/material/MAT15042014113802.pdf>>. Acesso em: 12. Nov. 2017.

MARTINS, Eliane Barbosa; CUNHA, Reginaldo dos Santos. **A importância da gestão de pessoas na organização: um estudo na Empresa B2W Digital**. EFACEQ: revista dos discentes da Faculdade Eça de Queirós, ISSN 22388605, Ano 3, nº 4, ago. de 2014. Disponível em: <<http://www.faceq.edu.br/e-faceq>>. Acesso em: 04. 10. 2017.

MÁXIMO, Thaís Augusta Cunha de Oliveira. **Significado da formação e inserção profissional para gerentes e aprendizes egressos do Programa Jovem Aprendiz**. 2012. 359fls. Tese (Doutorado). Universidade Federal da Paraíba/ Universidade Federal do Rio Grande do Norte. João Pessoa, 2012.

OLIVEIRA, Cristiano Lessa de. **Um apanhado teórico-conceitual sobre a pesquisa qualitativa: tipos, técnicas e características**. 2004. Disponível em: <http://www.unisc.br/portal/upload/com_arquivo/um_apanhado_teorico_conceitual_sobre_a_pesquisa_qualitativa_tipos_tecnicas_e_caracteristicas.pdf>. Acesso em: 20. Nov. 2017.

REIFSCHNEIDER, M.B. **Considerações sobre avaliação de desempenho**. Ensaio: aval. pol. públ. Educ., Rio de Janeiro, v. 16, n. 58, p. 47-58, jan./mar. 2008.

SAKANO, Adriana Milena; et al. **Avaliação de desempenho: conceito, Objetivo e metodologia**. Revista Ampla de Gestão Empresarial, Registro, SP, V. 3, Nº 2, art. 7, p 100-109, outubro 2014. Disponível em: www.revistareage.com.br/artigos/quinta_edicao/07.pdf. Acesso em: 22. Out. 2017.

STROHER, Georgia Pereira. **A inserção de jovens no mercado de trabalho: a realidade de aprendizes do SENAI de Ijuí/RS**. 2015. 49fls. Monografia(Bacharelado em Serviço Social). Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Ijuí. 2015

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2000.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Caracterização das empresas

- Porte
- Setor de atuação
- Tempo de atuação

**APÊNDICE B- Roteiro de entrevista semiestruturada
gestores de empresas de médio e grande porte de Picos-PI**

- Diante da atual situação do mercado de trabalho é importante contar com menores atuando em empresas?
- Encontra-se satisfeito com a atuação de menores na empresa, acredita que os mesmos estão qualificados e com formação adequada para o mercado de trabalho?
- Quantos menores estão atuando na condição de aprendizes na empresa atualmente?
- Quantos menores aprendizes já foram efetivados pela empresa após vencer o contrato temporário?
- Dos menores solicitados como aprendizes na empresa atualmente, quantos tendem a ser efetivados?
- Quais os critérios de avaliação de desempenho usados para efetivação dos menores aprendizes?
- Quais os motivos predominantes para não efetivação dos menores já dispensados pela empresa?
- Quais os fatores preponderantes que influenciam a contratação dos menores após o período do programa de aprendizagem?
- Quais as vantagens que a efetivação de menores aprendizes traz a empresa?
- Como você avalia o desenvolvimento do Programa Menor Aprendiz na cidade de Picos?
- O que você acha que deve ser melhorado ou até mesmo inserido no Programa Menor Aprendiz?



**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
“JOSÉ ALBANO DE MACEDO”**

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
 () Dissertação
 () Monografia
 (X) Artigo

Eu, Mania Edlânia de Sousa Silva,
 autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
 gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
Atualização de manuais aprendizes nas empresas de Picos
 de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
 de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 23 de maio de 2018.

Mania Edlânia de Sousa Silva
 Assinatura

Hizadora Carvalho Santos Aguiar
 Assinatura