

COMPORTAMENTOS DO JOVEM APRENDIZ INFLUENCIADO PELO ACÚMULO
DE TRABALHO EM UMA EMPRESA FARMACEUTICA NO MUNICÍPIO DE
ANÁPOLIS - GO

*SANTOS, Gislane Rodrigues**
*SILVA, Leilane Sarah Borges***
*SANTOS, Vilma Magalhães****
*Prof. Ms. Isabella Duarte*****

RESUMO: Este trabalho de conclusão de curso tem como tema o comportamento do Jovem Aprendiz influenciado pelo acúmulo de trabalho em uma empresa Farmacêutica, localizada no Distrito Agroindustrial (DAIA) no município de Anápolis – GO. O objetivo deste estudo é discutir aspectos geradores do cansaço do Jovem Aprendiz e a atuação desse jovem no mercado de trabalho. Para desenvolver a pesquisa se levou em consideração aspectos que dizem respeito a caráter qualitativo, como opiniões e ideias. A análise desses dados se fundamentou em uma pesquisa bibliográfica, descritiva, exploratória com pesquisa de campo. Para tanto apresentou-se um histórico sobre a Lei da Aprendizagem, discutindo a inserção do jovem no mercado de trabalho. Foi realizada uma coleta de dados dos jovens em sua capacitação teórica na Fundação Pró-Cerrado (FPC), onde estes dados foram analisados. Apesar das contribuições para inserção de jovens no primeiro emprego e na qualificação profissional, esse tem gerado alguns desafios, sendo que é necessário olhar para esses jovens em sua realidade, com direito a educação e a inserção do mesmo no mercado de trabalho.

Palavras – chave: Jovem Aprendiz. Comportamentos. Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Dada a importância do tema, a mão de obra dos jovens aprendizes tem sido alvo para discussões e aplicabilidade dessa mão de obra, pois, diz respeito sobre o cotidiano desses jovens dentro da empresa, os quais, estão inseridos

*Graduada em Licenciatura em Geografia – Gisa1119@hotmail.com

**Graduada em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – leilanesbm@hotmail.com

***Graduada em Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos – vilminhayelow@yahoo.com.br

****Graduada em Farmácia eMestra em Sociedade Tecnologia e Meio Ambiente – Duarte.isabella@gmail.com

[Digite aqui]

em uma Lei Federal e possuem rotinas de horário, trabalho e estudos, que é exigido por essa Lei.

Segundo a definição do ECA (art. 62), a aprendizagem é uma formação técnico-profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor implementada por meio de um contato de aprendizagem. (APRENDIZAGEM, 2014, p. 13)

Neste trabalho ressalta, o que as empresas precisam saber em relação aos direitos e deveres em contratar um menor aprendiz. Tem o intuito de conscientizar os empregadores que o trabalho do jovem aprendiz, só é permitido se estiver em conformidade com as normas das Leis Trabalhistas (CLT), abordando não apenas a questão de necessidade de contratação e imposição legal, mas como uma questão de responsabilidade social e consciência de desenvolvimento e aprimoramento das capacidades desses jovens.

O trabalho do jovem aprendiz, segundo o Manual da Aprendizagem (2014), atualmente é disciplinado na Lei nº 10.097/00 que se refere ao trabalho desse jovem no Estatuto da Criança e do Adolescente, na Consolidação das Leis do Trabalho, na Constituição Federal de 1988 e demais normas, incluindo as internacionais, como as expedidas pela Organização Internacional do Trabalho.

Com isso, o trabalho do jovem, principalmente entre 14 e 18 anos, ganhou proteção legal para o desempenho de suas atividades trabalhistas, razão que lhe assiste por se encontrar num processo de amadurecimento físico, mental, moral, espiritual e social. De acordo com Aprendizagem (2014) “*Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7(sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes.*” Essa proteção diferenciada e especializada se configura como essencialmente importante, uma vez que garante a esse jovem os seus direitos, apesar da dificuldade de absorção na legislação pela sociedade brasileira, mas a realidade é que a grande maioria desses jovens que estão inseridos nesse projeto o faz por absoluta necessidade de sobrevivência ao mercado de trabalho.

Mas cabe fazer uma reflexão sobre a forma como os administradores têm se relacionado com esta nova condição empregatícia, principalmente se considerarmos o impacto social onde tem se encontrado grandes dificuldades de

[Digite aqui]

sedimentar ações que permitam ao jovem ingressar no mercado de trabalho formal sem prejuízo de continuidade de sua qualificação profissional e formação como cidadão.

Partindo desse ponto de convênio entre empresa e conveniada dentro da Lei da Aprendizagem, levar-se em consideração o principal alvo que são os aprendizes e sua mão de obra em busca de qualificação e inserção no mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Esse jovem além de todas as rotinas, como por exemplo seus estudos, deve oferecer um trabalho profissional de qualidade e isso requer desgaste físico e mental, uma vez que esse jovem possui uma carga horária de estudo e trabalho e isso leva ao cansaço, ao estresse e conseqüentemente a falta de produtividade.

Para entender melhor essa relação do jovem com o mercado de trabalho e seus comportamentos no decorrer de seu contrato, será utilizado o método dialético. Quanto a abordagem será tanto de caráter qualitativo e quantitativo com objetivos descritivos. Quanto aos procedimentos será realizado uma pesquisa de campo

Mediante a temática proposta, uma pequena amostra do grupo de Jovens de uma determinada empresa Farmacêutica no DAIA, no município de Anápolis-Go, foi ouvida e também aplicado questionários objetivos, conversa informal com os jovens e instrutores da instituição formadora, Fundação Pró-Cerrado (FPC), sobre o tema Aprendizagem e seus comportamentos devido ao acúmulo de trabalho, sob a ótica dos próprios jovens frente a responsabilidade de serem bons profissionais com uma carga horária de estudo e trabalho.

A pesquisa também tem como justificativa a possibilidade de dar visibilidade ao jovem inserido nesse espaço, evidenciando o ser/estar do jovem, que além de suas funções exercidas na empresa ele também exerce seu trabalho na escola onde ambos deverão ser realizados com eficiência e eficácia. E é diante desse cenário de extrema responsabilidade que a pesquisa se norteia; o grau de cansaço que esse colaborador desenvolve no decorrer do contrato, conseqüentemente a falta de produtividade desse colaborador.

Nesse sentido pergunta-se: O acúmulo de trabalho é o fator principal para o estresse e demais comportamentos dos jovens?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Nos últimos tempos, muitos estudiosos estão levantando a questão sobre juventude e vem discutindo cada vez mais sobre isso. Eles verificam os ambientes juvenis e querem que os jovens, nesses lugares, saibam se expressar, dar opiniões, se divertirem e ao mesmo tempo se tornem pessoas responsáveis e estejam inseridos em programas para a juventude onde estes farão a inserção desse jovem na sociedade.

Nós pesquisadores também nos preocupamos com nesses jovens e sua inserção no mercado de trabalho e conseqüentemente, mostrar a esse jovem a sua importância na sociedade, na família e nos grupos. O desafio é associar um mercado de trabalho competitivo com os jovens em busca de suprir suas necessidades onde os mesmos estão em busca de especialização. O cansaço físico e mental desses jovens trabalhadores não se torna uma fácil de ser superado.

A CLT que e baseada na constituição Federal de 1988, surgiu em 1943 no governo de Getúlio Vargas, deu margem posteriormente para a criação do ECA. Sendo assim o termo aprendiz são beneficiários do decreto lei nº 5452 da CLT. O manual da aprendizagem 2014 foi criado para atender os jovens dos 14 aos 24 anos, que inserem esses jovens nas leis trabalhistas obedecendo o ECA. Essa lei beneficia os jovens em sua formação e capacitação no programa jovem aprendiz.

Sendo que:

O Programa Jovem Aprendiz configura-se através da formação técnico-profissional do jovem. Essa formação tem como características atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas desenvolvidas no ambiente de trabalho. (BRASIL, 2000).

O programa de aprendizagem e uma lei federal e exige que 70 % seja de formação técnico profissional e 30% teórico onde os jovens receberam a formação necessária em uma instituição autorizada.

Nessa forma de aprendizagem segundo o ECA, e obrigatório que o jovem esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha terminamos o

[Digite aqui]

ensino médio. Assim como o trabalho não venha lhe prejudicarem seus estudos

A inserção produtiva dos jovens é um dos grandes desafios da política de emprego. Trata-se de um público que enfrenta maiores dificuldades, fruto principalmente da baixa experiência. Assim, essa é uma faixa muito vulnerável à situação de desemprego e de desemprego em longo prazo, sendo objeto de políticas específicas em muitos países. O Brasil vem contemplando recentemente a necessidade de políticas especiais para o público jovem, tendo sido inclusive criada uma Secretaria da juventude. Dentro das várias áreas contempladas, a área de trabalho e emprego tem importância essencial dentro do objetivo de promover a melhor inserção do jovem e fortalecer as condições de ascensão social. Para esse objetivo, políticas direcionadas particularmente para os jovens ganharam importância a partir de 2003, sendo reforçadas nos anos seguintes. (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2012, P. 2)

A denominação aprendiz refere-se aos jovens beneficiários do Decreto-lei nº 5.452, que surgiu em 1943, com a CLT, no governo de Getúlio Vargas. Com a criação da Constituição Federal em 1988 e, posteriormente, com o estatuto da Criança e do Adolescente (lei 8.069/1990), tal lei foi revisada, e várias alterações foram feitas até a promulgação da Lei nº 10.097/2000, em 19 de dezembro de 2000.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) determina que a formação técnico-profissional deverá ser ministrada segundo diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, além disso, esta formação deve garantir o acesso à escola e frequência obrigatória ao ensino regular. As atividades deverão ser compatíveis com o desenvolvimento do adolescente, e também deverá ter horário especial para os exercícios destas atividades (BRASIL, 1990, art. 61 e 62)

Apontado Pelo Manual da Aprendizagem (2014) que as políticas juvenis surgem com o objetivo principal de inserir jovens no mercado de trabalho por meio da formação e capacitação da camada juvenil. Nessa conjuntura é que se evidencia o Programa Jovem Aprendiz enquanto uma política pública destinada aos jovens que estão entre 14 e 24 anos, com direitos trabalhistas e previdenciários, um contrato especial ajustado e com prazo determinado não superior a dois anos. Sendo que:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscritos em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e

[Digite aqui]

psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (BRASIL, 2005)

A condição de Aprendiz garante aos adolescentes que ele esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha terminado o ensino médio. Seu trabalho deverá ter horários especiais, não podendo ser noturno e deverá conter também, a capacitação profissional com a inscrição do jovem a entidade qualificada.

A formação técnico-profissional de adolescentes e jovens amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho e torna mais promissor o futuro da nova geração. O empresário, por sua vez, além de cumprir sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado de trabalho e com visão mais ampla da própria sociedade. Mais que uma obrigação legal, portanto, a aprendizagem é uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania, redundando, em última análise, numa melhor produtividade. (MTE *et al*, 2009, p.9)

A escolha do perfil do jovem aprendiz se deu pela observação da crescente inserção de jovens no mercado de trabalho no Estado de Goiás especificamente em Anápolis que foi escolhida para a realização da pesquisa. Nesse município existem 5 (cinco) instituições que realizam aprendizagem, e estas atendem à maioria dos municípios do interior do Estado. Essas instituições existem para atuar qualificando os jovens aprendizes, e a partir de suas dinâmicas de trabalho atua no objetivo de preparar os seus alunos para o mercado de trabalho. Essas instituições trabalham ensinando como o jovem de se portar no trabalho e na sociedade, a partir dos conteúdos, carga horária, competências e forma de execução da aprendizagem.

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, e 13 de dezembro de 2007. (APRENDIZAGEM, 2011, P.13)

É possível verificar que esses Projetos e Programas Sociais são espaços de socialização, onde os jovens vivenciam, compartilham seus valores, crenças, símbolos, normas e práticas, enfim, nós os consideramos espaços de produção de sociabilidades. Para os jovens, esses ambientes deixam de ser apenas um espaço físico frequentado por eles, para se tornarem espaços sociais, atribuindo-lhes significados, valores.

2.2 APRENDIZAGEM E TREINAMENTO

Segundo o autor Barbieri (2012) a aprendizagem e treinamento prepara as pessoas ambas de modos diferente e também a importância de aprender dentro de uma organização, pois é um processo através do qual as pessoas adquirem novo conhecimento

As organizações podem aprender melhor e mais rápido se entenderem que a aprendizagem não é um conceito único e que já existe vários tipos de aprendizagem, com várias dimensões de tempo associados ao ato de aprender e que se aplicam aos diferentes estágios do processo de aprendizagem e mudança. A aprendizagem que permite adequação a realidade e aprendizagem proativa, já o treinamento enfatiza melhorias. O treinamento não é necessariamente ligado a missão e a estratégias da organização, a aprendizagem deve estar alinhada com a visão da organização e com seus requisitos de sucesso.

Partindo do programa Jovem Aprendiz, que tem como foco os jovens e adolescentes, percebe-se um grande avanço para esse segmento, pois é garantido através da qualificação profissional e experiência, já que são desenvolvidas atividades práticas e teóricas, que acabam propiciando em melhor acesso no mercado de trabalho, frente a uma sociedade que tem exigido e selecionado aqueles que tem maiores condições de propiciar o crescimento.

Os profissionais constatam que o jovem também é possibilitado através do programa vivenciar e melhorar seu desempenho, pois:

[...] dimensão do trabalho na condição de aprendiz, [...] é percebida como capaz de promover mudanças positivas e envolve tanto o desenvolvimento de novas competências e habilidades, da autonomia e da responsabilidade assim como o aumento da iniciativa. (MATTOS; CHAVES, 2010, p. 551-552)

De certa forma o treinamento prepara as pessoas para o processo de aprendizagem desde que ele faça as pessoas aprenderem a pensar, trabalhar em grupo e a mudar

Também se podem citar pontos comuns entre o treinamento e a aprendizagem. O treinamento prepara mais as pessoas para um sistema de gestão no qual o exercício e o conhecimento de habilidades e competências (de pessoas do cargo e da organização) são essências. A aprendizagem por outro lado prepara as pessoas para o desenvolvimento de líderes e agentes de mudança de uma organização que quer mudar e que precisa iniciar um processo criativo de aprendizagem coletiva. (BARBIERI, 2012, p. 43).

Quando o autor relata sobre treinamentos e aprendizagem é para mostrar que são diferentes, mais ambas são de extrema importância dentro de uma organização.

2.3 AMBIENTE DE TRABALHO

Segundo o autor Barbieri (2012) quando julgamos uma pessoa a ser difícil de conviver, essa pessoa sim deverá ser tratada com um belo sorriso e nunca julgar ninguém, vale recordar que as emoções são sentimentos intensos direcionados a alguém ou alguma coisa. No ambiente de trabalho exige-se um bom relacionamento assim, realizará um trabalho de uma forma eficaz. A convivência passa-se a ser emocional e são emoções diferentes, quando por exemplo, é esperado que cumprimentos com alegria, alguém que recebeu a promoção para um cargo que tanto desejou intensamente. Muitos trabalhos demandam um esforço emocional, ou seja, demandam expressar emoções organizacionalmente desejáveis durante as relações interpessoais com colegas de trabalho.

Os motivos, têm origem em necessidades que variam não apenas de pessoa para pessoa, mas também numa mesma pessoa conforme o momento. As pessoas, por sua vez, por serem diferentes entre si, interagem com a própria personalidade e motivação de formas diferentes. Por tudo isso, motivar pessoas no trabalho constitui tarefa das mais difíceis. (GIL, 2012, p. 210)

Na tomada decisão sempre se enfatiza a racionalidade e esquecemos da influência do medo das frustrações, das dúvidas da felicidade e de outras emoções

[Digite aqui]

semelhante. As pessoas podem fazer escolhas bem diferentes quando estão estressadas e irritadas e quando estão calmas e felizes, mais essas escolhas jamais dentro de uma organização podem atrapalhar a convivência entre colaboradores, pois todas as pessoas merecem o respeito. E com o Jovem Aprendiz não é diferente. Eles precisam a todo instante de incentivos e elogios, fazendo com que se sintam parte da empresa evidenciando assim, um senso de responsabilidade.

2.3.1 Desafios e Possibilidades na Realidade dos Jovens

As tensões apresentam preocupações e não se pode negar que, muitos colaboradores sofrem com a exigência de cargos que ocupam também sofrem com as tensões sobrecarregando os colaboradores assim diminuem a eficácia e eficiência no trabalho e com o Jovem Aprendiz essa tensão não é diferente.

A tensão é perigosa quando a tolerância excede ou quando se torna mais inconsciente na fase em que a pessoa cria um senso de perigo, essas tensões podem prejudicar as decisões a serem tomadas, que talvez nunca sejam concretizadas. Quando a tolerância das tensões é superada pelo medo e intranquilidade os colaboradores perde seu equilíbrio e a noção de conjuntos transformam-se em inúmeras partes desconectadas.

A realidade dos jovens muda conforme a sociedade, o contexto e a história. Diante disso foi possível através da pesquisa, identificar alguns pontos centrais que os profissionais expressam pela documentação: questões relacionadas à realidade dos jovens nos dias atuais a partir do cotidiano de trabalho com essa população, assim como os jovens abordam algumas vivências.

Pesquisas e observação levam a concluir que a excessiva tensão prejudica em até 50% a eficiência e a eficácia, podendo causar problemas maiores e mais sérios, quando se torna permanente na vida de um profissional ou empresário (BARBIERI 2012, p. 83)

A questão do desemprego e inserção do jovem no mercado de trabalho e das dificuldades ocasionadas pela falta de qualificação profissional e experiência, têm sido alvo de estudos e pesquisas. Essa realidade de desemprego tem gerado preocupação e medo ao jovem, que se sente vítima e exclusão pela lógica de

[Digite aqui]

mercado, a qual se intensifica mais ainda quando ele pensa sobre o seu futuro profissional, acarretando em jovens com perspectivas, mas sem oportunidades.

Enfim, Novaes (2008, p. 38) diz que a inserção do jovem no mercado de trabalho se relaciona com a questão da oportunidade. De acordo com essa autora o trabalho deve ser “[...] criativo, *trabalho decente*, que assegure a remuneração condizente e direitos trabalhistas e abra espaços para novas ocupações na da cultura[...].”

Apesar dos jovens avaliarem positivamente essa forma de empregabilidade, existe por trás a ótica capitalista desde a criação do menor aprendiz, o qual se modificou através da Lei da Aprendizagem, no ano de 2000, através da qual as empresas se beneficiam ao fazer o uso da mão de obra dos aprendizes como mão de obra barata.

Constatou-se que os jovens aprendizes também enfrentam alguns desafios. Pôde-se perceber através dos relatos nos documentos que há a dificuldade de conciliação dos estudos e do trabalho, e obtenção de bom desempenho nos dois. Através do estudo acerca da conciliação entre trabalho e escola, Mattos e Chaves (2010, p. 550) enfatizam que:

Embora os jovens sejam hábeis em criar e implementar estratégias para conciliar trabalho e escola, nem sempre conseguem superar esse desafio de maneira satisfatória. Muitas vezes, as dificuldades não podem ser contornadas e o jovem realmente acaba sendo prejudicado na escola.

Percebe-se que é um desafio para o jovem trabalhar e estudar e que, muitas vezes, acaba acarretando em perdas principalmente na escola, já que o jovem quer aproveitar a oportunidade de trabalho e mostrar seu potencial e coloca os estudos em um segundo plano, ou o contrário, o jovem acumula funções em seu trabalho por ter se dedicado aos estudos e assim, corpo e mente não conseguem acompanhar o ritmo que lhe é exigido em seu setor.

Outra questão levantada nos documentos (pelos jovens) é que o tempo de contrato tem um prazo determinado e que, num período de tempo voltarão a condição de desempregados, pois a lei da aprendizagem estabelece o período de no máximo 2 (dois) anos. Porém, o que ocorre muitas vezes é que o jovem aprendiz propicia muitas empresas à sua efetivação através de seu desempenho, o que não ocorre em empresas públicas, que faz a contratação mediante o concurso público e

[Digite aqui]

isso gera um desgaste muito grande. Além de que, muitas vezes, não são tratados como funcionários e o trajeto escola-trabalho, trabalho-escola, é extremamente cansativo, onde na grande maioria, vão direto sem se alimentar adequadamente, trânsito é desgastante, o percurso se torna gera desconforto e a distância geram também, estresse e desmotivação.

Os indivíduos têm milhares de necessidades. Todas competem por seu comportamento. A necessidade mais forte em determinado momento é a que conduzirá à atividade. Por exemplo, um indivíduo pode estar com fome, com sede e com sono, mas naquele momento sua necessidade mais forte é a de aprovação num exame no dia seguinte. Então, ele poderá estar mais motivado para estudar do que para comer, beber ou mesmo dormir. (GIL, 2012, p. 204)

As políticas de emprego, assim como os programas, devem sempre se atualizar, a partir da realidade do contexto vivenciado. Para isso, é necessário que o Estado avalie o desempenho das políticas existentes, bem como desenvolva novas ações que possam atender as demandas dos jovens e a população como um todo, que tem vivenciado e sofrido com as modificações e exigências do mercado. E por parte dos gestores e coordenadores ampliar sua compreensão do esforço e limites que os jovens aprendizes, em sua grande maioria fazem, para se tornarem funcionários com eficiência e eficácia.

3 METODOLOGIA

A partir do entendimento de Minayo (2003) sobre a metodologia, mais que uma descrição de métodos e técnicas, definindo instrumentos e procedimentos para análise dos dados de pesquisa, a metodologia é uma parte complexa que exige muito cuidado por parte do pesquisador.

Assim a fim de facilitar a compreensão do procedimento metodológico, este será explicitado nos itens a seguir.

Para a realização da pesquisa, adotou-se a abordagem qualitativa, na qual “o conjunto de dados [...] não se opõe, ao contrário, se completa, pois, a realidade abrangida por eles interage dinamicamente” (Minayo, 2003, p. 22).

A modalidade utilizada na pesquisa é o tipo exploratória, e, segundo Gil (2000, p. 23), tem como objetivo proporcionar maior formalidade com o problema, [Digite aqui]

com vista a torna-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Também descritiva que, segundo Rangel, “fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem interferência do pesquisador, uso de técnicas padronizadas de coleta de dados (questionário e observação sistemática)”. (2015, p. 21)

Foi utilizada também a pesquisa bibliográfica que, segundo Koche (2000, p. 122) “o investigador irá levantar o conhecimento disponível na área” .

4 – APRESENTAÇÃO DOS DADOS

4.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Posterior a construção dos projetos, foram selecionados 30 jovens de 15 a 17 anos de idade de uma determinada empresa farmacêutica no município de Anápolis-GO para que pudessem expor suas experiências aos demais jovens na capacitação teórica. Cabe ressaltar que foi aplicado um questionário individual na obtenção de dados em que pudesse concretizar o problema levantado no tema deste trabalho.

Segundo o Manual da Aprendizagem (2014), o processo de capacitação teórica deve prover ao jovem Aprendiz, uma preparação para sua inserção na sociedade e maior capacidade de relacionamento na empresa. No Anexo, estão relacionadas as perguntas aplicadas aos 30 jovens. Abaixo, encontra-se os gráficos dos resultados obtidos das respostas desses jovens, na procura das causas de seus cansaços o que, conseqüentemente, influencia diretamente em seus comportamentos.

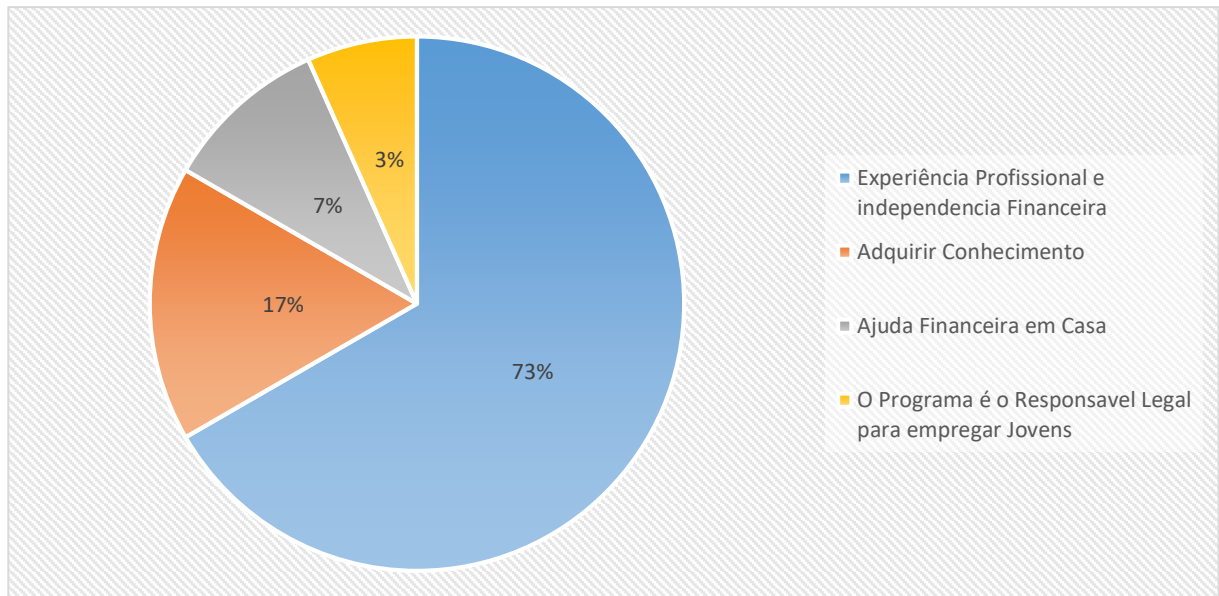
O trabalho é um elemento que dispõe de uma centralidade na vida dos homens. O programa de Aprendizagem, para o jovem é um meio de estar inserido neste mercado. Campos 2009, diz que “*A independência financeira é o fator que, seguida da vontade de adquirir experiência e responsabilidade leva a maioria dos adolescentes à procurar trabalho.*”

A análise da pergunta 1, dos jovens entrevistados, 73% desejam ter experiência profissional e independência financeira, 17% querem adquirir conhecimento, 7% ajudam financeiramente em casa e 3% responderam que

[Digite aqui]

Procuraram o Programa de Aprendizagem porque este é o responsável legal para o ingresso do jovem no mercado de trabalho.

Gráfico 1 – Fatores que levam o jovem a procurar um Programa de Aprendizagem



Fonte: Pesquisa realizada com Jovens na Fundação Pró-Cerrado em Anápolis-GO/2016

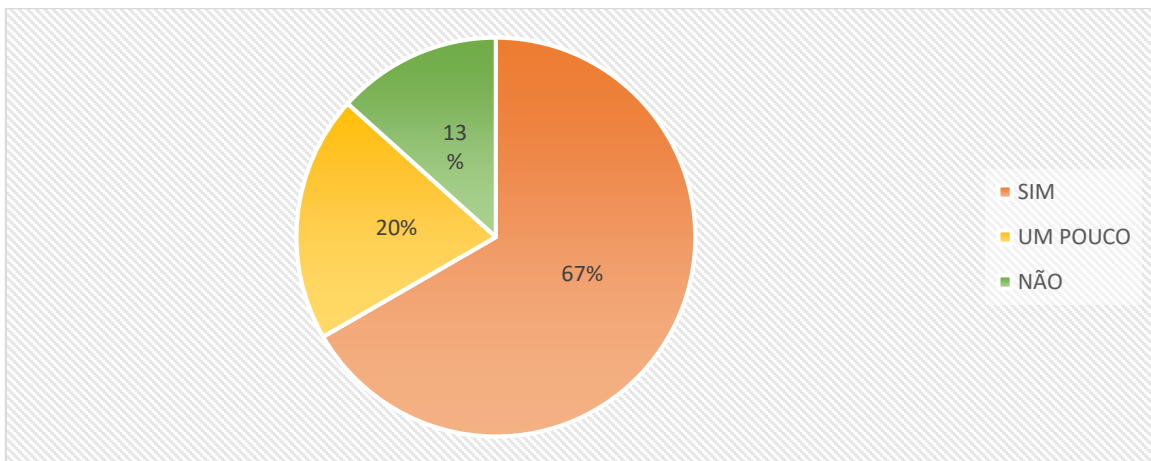
Na pergunta 2, desenvolveu a proposta em identificar se os jovens tiveram mudanças bruscas em suas rotinas após o ingresso no Programa de Aprendizagem.

Para os empregados a identificarem e alterarem áreas em que sentem falta de controle deveriam ser um dos principais objetivos dos programas de relacionamento com os empregados. (MILKOVICH, 2000, p. 483)

Dos jovens entrevistados, 67% disseram que houve sim uma mudança, 20% disseram que houve poucas mudanças e 13% responderam que não houve mudança em sua rotina.

[Digite aqui]

Gráfico 2 – Mudanças na rotina após o ingresso do jovem no Programa de Aprendizagem



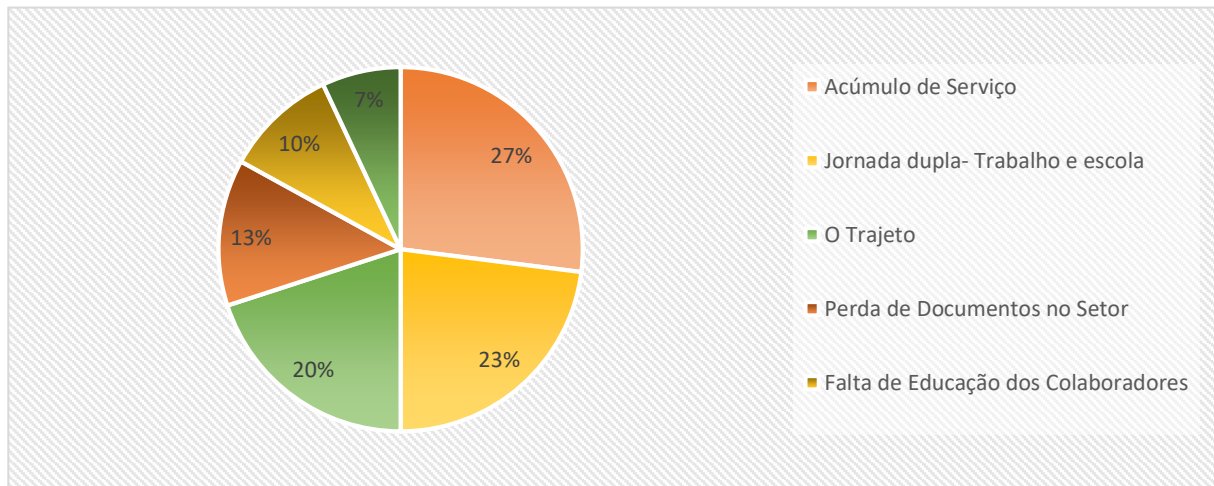
Fonte: Pesquisa realizada com os Jovens da Fundação Pro-Cerrado em Anápolis-GO/2016

Na análise da pergunta 3, as respostas foram oriundas da percepção dos jovens acerca desse cansaço relatado na reposta anterior. Essa foi relacionada com os trabalhos em sala (capacitação teórica), onde os jovens puderam expressar o principal foco de seu cansaço.

Sintomas psicológicos podem causar insatisfação com o trabalho, tensão, ansiedade, irritabilidade, tédio e adiamento de tarefas. Quando existem demandas múltiplas e conflitantes, ou quando não há certeza quanto aos deveres, responsabilidades e a autoridade de cada um membro de uma equipe. (BARBIERI,2012, p. 85)

As principais causas desse cansaço são 27% está relacionado ao acúmulo de serviço, 23% por estarem trabalhando e estudando, isso tem gerado um cansaço muito grande, 20% é gerado pelo trajeto, onde se perde muito tempo no percurso, principalmente quando é utilizado o transporte, 13% alegaram que a perda de algum documento no setor gera muito estresse e conseqüentemente o cansaço, 10% disseram que a falta de gentileza por parte de alguns colaboradores causam desconforto em suas atividades trabalhistas e 7% disseram que não há nada que faça com que se sintam cansados ou estressados.

Gráfico 3 – Causa de cansaço ou estresse no ambiente de trabalho do Jovem Aprendiz



Fonte: pesquisa Realizada com os Jovens da Fundação Pró-Cerrado em Anápolis-Go/2016

Sobre a pergunta 4, os resultados foram obtidos analisando o grau de maturidade exigido desses jovens e, ao mesmo tempo, a maturidade adquirida por eles ao longo do contrato, onde são atribuições de muitos jovens, a responsabilidade do setor ao qual trabalha, pois exercem suas atividades com muita eficiência e eficácia.

Por meio dessa inserção de jovens no mercado observa-se efeitos na ordem econômica e principalmente nas formações profissionais, o que, a curto prazo, estará qualificando jovens para desempenharem de forma inteligente e eficiente os seus ofícios no campo profissional. (ANDRADE, JESUS, SANTOS, 2016)

Dos 30 jovens, todos disseram que houve mudança em seus comportamentos.

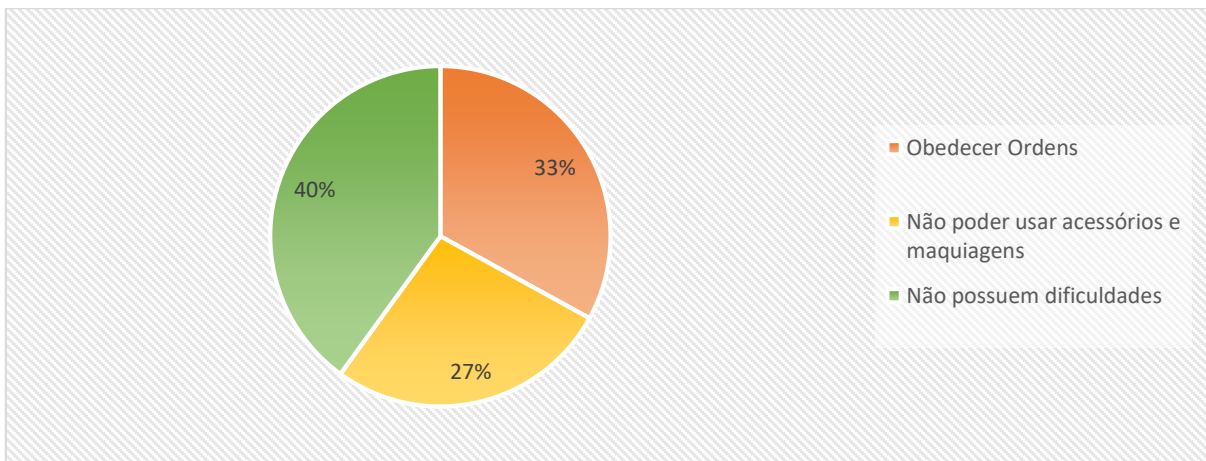
Na pergunta 5, segundo a análise, os jovens disseram que poucas são as dificuldades em relação ao cumprimento das regras de conduta.

Entende-se que a iniciativa da legislação é de extrema importância por tentar posicionar o jovem, sujeito de profundas vulnerabilidades sociais no competitivo mercado de trabalho da atualidade. (DUTRA, 2010)

Na pesquisa realizada com os jovens, 33% possuem dificuldades de acatar ou obedecer a ordens, 27% sentem dificuldades em não poder usar, acessórios, perfumes, maquiagens, sandálias, bonés, bermudas e 40% não possuem dificuldades no cumprimento nas regras de condutas.

[Digite aqui]

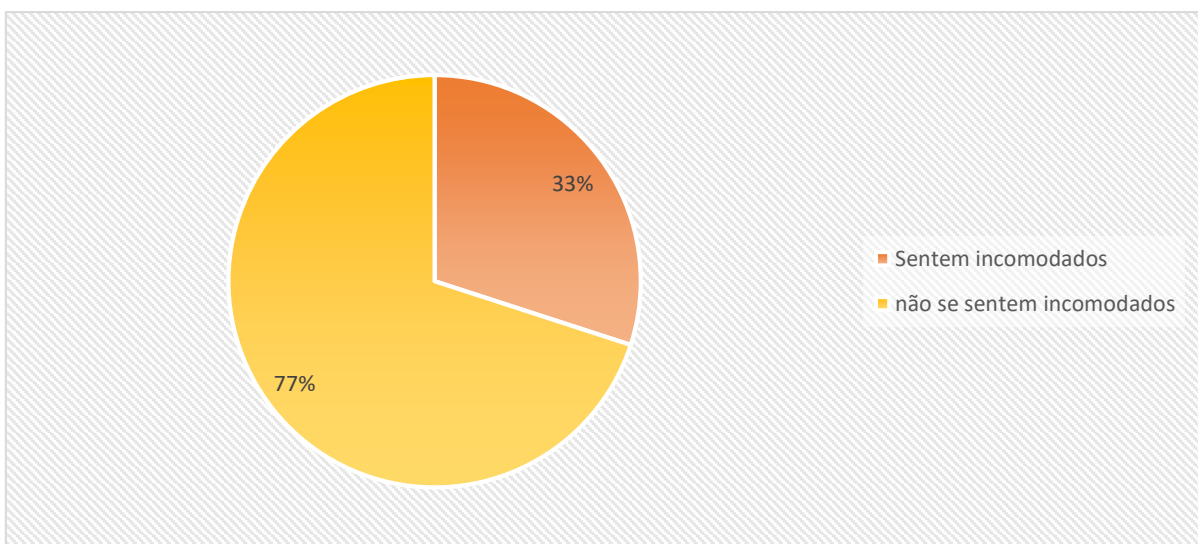
Gráfico 5 – Maiores dificuldades no Cumprimento das Regras de Conduta



Fonte: Pesquisa realizada com Jovens da Fundação Pró-Cerrado em Anápolis-GO/2016

Na análise de dados da pergunta 6, ante a necessidade de novas experiências, que proporcionasse uma aprendizagem significativa aos jovens desse grupo de amostra, 33% se sentem incomodados com a forma de tratamento por parte de alguns colaboradores, humilhados por seus encarregados e 77% não há nada a reclamar da forma como são tratados.

Gráfico 6 – Incômodo na forma de tratamento do Jovem nas empresas pelos colaboradores



Fonte: Pesquisa Realizada com Jovens da Fundação Pro-Cerrado em Anápolis-GO/2016

[Digite aqui]

A análise das respostas demonstrou que a Lei da Aprendizagem impactou positivamente na construção de conhecimentos por parte dos Jovens Aprendizes, uma vez que oportunizou o desenvolvimento de competências básicas que permitiram aos mesmos, refletir, integrar e participar ativamente das mais diversas problemáticas concernentes ao meio em que vivem. Para Chagas, (2016), *“Na condição de Aprendiz, os jovens tem direito a uma vaga de trabalho, sem necessitar de experiência profissional.”* Por fim, puderam expressar individualmente o fator de onde provém seu cansaço, mas ao mesmo tempo, levarão consigo uma experiência que não atingiriam fora da Lei da Aprendizagem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho de Conclusão de Curso, buscou realizar uma análise acerca do comportamento do Jovem aprendiz, se ele é causado pelo acúmulo de trabalho, tendo como foco aprendizes de uma empresa privada do DAIA no município de Anápolis-GO que, realizam as atividades teóricas de capacitação na Fundação Pro-Cerrado. A partir dessa problemática se buscou trazer questões que pudessem contribuir na análise, tendo como base a categorias de historicidade, totalidade e contradição.

Apesar dos benefícios gerados pelo Programa de Aprendizagem para os jovens, verificou-se que ele também tem suas raízes atendendo aos interesses do capital, uma vez que esses jovens se constituem como mão de obra barata, embora seja uma forma das empresas preparar mão de obra qualificada e profissionais que cumprem as demandas no mercado.

Conclui-se que alguns comportamentos gerados pelo cansaço não são causados somente pela sobrecarga no trabalho, mas, um conjunto de fatores como atividades escolares, trânsito, noites mal dormidas, cobrança dos professores, contrato temporário que gera um certo desconforto mental e físico do Jovem Aprendiz.

E é diante disso que se tem a necessidade de o Estado conhecer a realidade de adolescentes e jovens do País, a fim de desenvolver e efetivar políticas que possam melhorar a realidade e que proporcione maiores perspectivas para os jovens que desejam se inserir no mercado de trabalho.

6 ABSTRACT

BEHAVIOUR OF YOUNG APPRENTICE INFLUENCED BY THE WORK OF ACCUMULATION IN PHARMACEUTICAL COMPANY IN THE MUNICIPALITY OF ANAPOLIS-GO

This course conclusion work has as its theme the Young Apprentice behavior influenced by the work of accumulation in a pharmaceutical company located in Agroindustrial District (DAIA) in the city of Anapolis - GO. The aim of this study is to discuss generating aspects of the Young Apprentice fatigue and performance of this young in the labor market. To develop the research is taken into consideration aspects that relate to qualitative, as opinions and ideas. The data analysis was based on a literature, descriptive, exploratory research with field research. Therefore presented a history of the Apprenticeship Law, discussing the inclusion of youth in the labor market. a young, data collection was carried out in their theoretical training in the Pro-Cerrado Foundation (PCF), where the data were analyzed. Despite the contributions of young people entering the first job and professional qualification, this has generated some challenges, and it is necessary to look at these young people in their reality, with the right to education and the inclusion of the same in the labor market.

Keywords: Young Apprentice. Behavior. Job.

REFERENCIAS

ANDRADE, J. M.; JESUS, G. S. de; SANTOS, K. K. dos. **O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores.** Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br.php/direito/article/view/2742/1628>> Acesso em: 17 Abr. 2016

APRENDIZAGEM, Manual da: **o que é preciso saber para contratar o aprendiz.** 7 ed. Brasília, 2011

_____, Manual da: **O que é preciso saber para contratar o aprendiz.** 7 ed. Brasília, 2011, p. 13

_____, Manual da: **O que é preciso saber para contratar o aprendiz.** 9 ed. Brasília, 2011

_____, Manual da: **O que é preciso saber para contratar o aprendiz.** Brasília, 2014

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de Pessoas nas Organizações;** Práticas atuais sobre o RH estratégico. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2012.

BRASIL, Constituição do Federativa do. Ministério do Trabalho e Emprego. **O que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz.** Disponível em: <http://www.berbert.adv.br/artigos>. Acesso em 20 nov. 2015.

_____, Constituição (1988). Constituição Federativa do. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/compilado.htm. Acesso em: 08 jan. 2016

CAMPOS, Franceline. **Projeto Jovem Aprendiz IDES/Promenor:** Percepção do adolescente sobre sua inserção no mundo do trabalho. Disponível em: [http://files.provisorio.ws/empredi/1291639461333336/13003263473824972Francelin e_Souza_Campos_Projeto_Jovem_Aprendiz_Ides_Promenor_Percepcao_do_Adolescente_Sobre_A_Sua_Insercao_No_Mundo_do_Trabalho.pdf](http://files.provisorio.ws/empredi/1291639461333336/13003263473824972Francelin_e_Souza_Campos_Projeto_Jovem_Aprendiz_Ides_Promenor_Percepcao_do_Adolescente_Sobre_A_Sua_Insercao_No_Mundo_do_Trabalho.pdf). Acesso em: 17 Abr. 2016.

CHAGAS, Elzira Beatriz das. **A inserção Profissional do jovem:** terceiro seo e a Lei da Aprendizagem. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/158345> Acesso em: 17 Abr. 2016.

DUTRA, Lucimara Pereira. **Política Pública de acesso ao Mercado de Trabalho para Jovens e Adolescentes;** avanços e entraves no estabelecimento da lei 10.097/2000. Disponível em <bdm.unb.br/handle/10483/1335> Acesso em: 17 Abr. 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa.** 4. Ed. São Paulo: Atlas

[Digite aqui]

S/A, 2012

GUIMARÃES, Alexandre Queiroz; ALMEIDA, Mariana Eugênio. **Jovens e o Mercado de Trabalho.** Disponível em: <<http://www.cedeplar.ufmg.br/cedeplar/seminários/ecn/ecnmineira/2012/arquivos/jovens%20E%20MERCADO%20DE%20TRABALHO.pdf>> Acesso em: 07 jan. 2016.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos da Metodologia Científica:** teoria da ciência e prática de pesquisa. 17 ed. Petrópolis: Vozes, 2000, p.122.

MATTOS, E. de; CHAVES, A. M. **Trabalho e escola: é possível conciliar?** A perspectiva de jovens aprendizes baianos. In: **Psicologia, ciência e Profissão.** v. 30, n. 3, p. 540-555.

MILKOVICH, George T. **Administração de Recursos Humanos.** São Paulo, SP: Atlas S/A, 2000, p. 483

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003.

MTE et al. **Manual da Aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 3 ed. Brasília: 2009. Disponível em: Tablad=137047. Acesso em 07 jan. 2016

NOVAES, Regina. **Juventude e política:** (pre) conceitos a questionar. Revista Teoria e Debate. Fundação Perseu Abramo, n. 76, p. 35-39. Mar/Abr. 2008

RANGEL, Aracelly R. L. **Manual de Trabalhos acadêmicos:** Definições e modelos para a Faculdade Católica de Anápolis. Anápolis, GO, 20015, p. 21.

APÊNDICE– A
QUESTIONÁRIO

1 – Por que você decidiu ingressar no Programa Jovem Aprendiz

2 – Após seu ingresso no Programa de Aprendizagem, houve mudança brusca em sua rotina?

3 – Em seu ambiente de trabalho, o que mais lhe causa cansaço ou estresse?

4 – Você consegue perceber mudanças em suas atitudes (maturidade), após sua entrada no Programa de Aprendizagem?

5 – Quais são suas maiores dificuldades no cumprimento das Regras de Conduta? Elas te causam algum desconforto ou estresse?

6 – Como você percebe o relacionamento do empregador com a Lei da Aprendizagem? Você se sente incomodado com a forma de tratamento destinado ao jovem Aprendiz?

[Digite aqui]