

Área temática: GPESS Gestão de Pessoas

**A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS JOVENS APRENDIZES EM
MACAÉ**

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo analisar como está a qualidade de vida dos jovens aprendizes estudantes vinculados à uma ONG em Macaé, visando identificar quais os fatores específicos que afetam a qualidade de vida destes aprendizes. Além disto, teve como finalidade observar a partir de que ponto a qualidade de vida dentro e fora do trabalho do aprendiz, começa a afetar o seu desempenho na sua vida acadêmica. Para alcançar esses objetivos foram analisados as opiniões e percepções dos aprendizes sobre os níveis de satisfação deles em relação à vida acadêmica, profissional e pessoal. Para isto esta pesquisa foi desenhada com viés metodológico descritivo, explicativo e exploratório utilizando-se um questionário com questões qualitativas e quantitativas. Tal questionário foi aplicado em 57 estudantes, os quais faziam parte de um universo de 497. Os resultados revelam aspectos interessantes sobre os impasses enfrentados por eles enquanto se encontram na condição de aprendizes e estudantes. Alguns deles relacionados a conciliação dos estudos com o trabalho, lidar com as cobranças, inseguranças, as novas responsabilidades e outros aspectos.

Palavras-chaves: Qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, jovem aprendiz e educação.

ABSTRACT

This research was intended to analyse how the quality of life of the young apprentices students linked to a NGO in Macaé, aiming to identify wich specific factors affect the young apprentices's quality of life. In addition, this research has aimed to observe to what extent the quality of life inside and out of work of these young apprentices affects their performance in academic life. In order to achieve these goals, the young apprentices's opinions and perceptions about their satisfaction levels in relation to academic, professional and personnel life were analized. For this reason, this resarch was designed with descriptive, explanatory and exploratory methodological bias using a questionnaire with qualitative and quantitative issues. This questionnaire has been aplied to 57 students, wich were parto of a universe of 497. The results show interesting aspects about the deadlocks faced by them while they are in the condition of apprentices and students. Some of these impasses are related to the conciliation of studies with work, dealing with demands, insecurities, new responsibilities and other aspects.

Keywords: Quality of life, quality of the working life, young apprentices and education.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente cada vez mais os jovens se sentem motivados a se inserirem no mercado de trabalho, devido a vontade de ter uma independência financeira, ou querer agregar na renda familiar ou até mesmo para investir na sua vida acadêmica. E para alcançar este objetivo, os adolescentes tem optado começar sua vida profissional se tornando jovens aprendizes, pois assim conseguem trabalhar sem precisar abandonar os estudos.

Porém, por ser a primeira experiência profissional as expectativas, sobre como será essa nova realidade no mercado de trabalho, costumam serem grandes. Mas a realidade nem sempre corresponde ao que era esperado por eles. Muitos dos aprendizes estão cursando o ensino médio, ou realizam cursos complementares ou ensino superior. Devido a isso, a rotina destes aprendizes se torna corrida e exaustiva.

Com base nessas questões, este trabalho surgiu com o objetivo de analisar como está a qualidade de vida dos jovens aprendizes participantes desta pesquisa. Já os objetivos específicos são: Medir o nível de satisfação com a condição de aprendiz; descrever a representação de qualidade de vida no trabalho e avaliar se existe dificuldade em conciliar o trabalho com os estudos, e caso exista, se isso pode afetar a satisfação e desempenho dos aprendizes em ambos os lugares. Portanto, esta pesquisa tem como objetivo responder a seguinte pergunta: “Como está a qualidade de vida dos jovens aprendizes vinculados na cidade de Macaé?”.

Este trabalho se delimitou a jovens aprendizes vinculados a uma instituição formadora em Macaé. Foi aplicado um questionário com perguntas quantitativas e qualitativas que visaram verificar a satisfação dos aprendizes em relação a qualidade de vida no trabalho e a satisfação com a condição de aprendiz. E assim, detectar as dificuldades e os desafios que surgiram após a inserção desses jovens no mercado de trabalho.

2.CONTEXTO HISTÓRICO DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO BRASIL

Atualmente os estudantes estão cada vez mais a procura do primeiro emprego, muitos optam pelo o programa de Jovem Aprendiz como meio de iniciar sua vida profissional. O Programa Jovem Aprendiz surgiu no Brasil, de acordo com Araújo (2008), no século XIX, porém não era reconhecido como um programa de aprendizagem, mas se tratava de programas que tinham como objetivo dar assistência a jovens menores abandonados. No princípio esses programas eram realizados em estabelecimentos militares, com objetivos sociais e econômicos na formação desses aprendizes. Com a criação dos Liceus de Artes e Ofícios, na metade desse mesmo século a formação desses aprendizes passou a ser realizada em oficinas públicas e privadas, tendo uma aparência mais escolarizada e profissionalizante. Após esse período, em 1909, surge a rede de escolas de aprendizes e artífices. Em 1930 surge o Ministério da Educação e Saúde Pública, o qual impulsiona o ensino profissionalizante. O governo Federal, na Constituição de 1937, determinou como responsabilidade das classes produtoras a criação de escolas vocacionais e pré-vocacionais para os setores mais pobres da sociedade.

Em Julho de 1942, através do decreto da Lei nº 4.481/1942, a aprendizagem, especialmente nas indústrias, foi regulamentada como espécie de contrato de trabalho nas empresas privadas (BRASIL, 1942). Abaixo, observa-se que no ano seguinte, ocorreram mudanças mais efetivas em relação a aplicação da aprendizagem:

[...]A partir de 1943, um processo de mudança mais efetivo com relação a aplicação da aprendizagem através da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, outorgada pelo Presidente Getúlio Vargas através do Decreto – Lei nº 5.452/1943, alterando dispositivos importantes e passando a regular a aprendizagem com relação a inserção de normas protetoras ao menor de 18 anos, necessárias a sua capacitação profissional e obtenção de sua primeira experiência laboral. (GONÇALVES, 2015, p.104)

Segundo a lei nº 5.452/1943 – CLT, para o desenvolvimento do programa de jovem aprendiz, são essenciais que os aprendizes estudem a parte teórica em instituições aptas para ministrar um bom conteúdo, que tenham estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, visando manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. Na tabela a seguir, estão as instituições que são qualificadas para ministrar os cursos de aprendizagem de acordo com a CLT:

Tabela 1 – Instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem

a) Os serviços nacionais de aprendizagem:	b) Caso não tenha vagas nos serviços nacionais de aprendizagem, estas entidades estão qualificadas para formação técnico-profissional metódica:
1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);	1. As Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agro técnicas;
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);	2. As Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);	
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);	
5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).	

Fonte: Adaptada de BRASIL (1943)

Em 1990 se institui o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, através da Lei nº 8.069/1990, a partir deste acontecimento passou-se a considerar adolescente as pessoas entre 12 e 18 anos, e assim foi garantido o direito à profissionalização e à proteção no trabalho, proibindo, através do art. 60, qualquer trabalho de jovens menores de 14 anos, com exceção a condição de aprendiz (BRASIL, 1990). Porém, no ano 2000 o ECA provoca uma revisão na legislação que até então regulamentava o trabalho de menor, e assim, em 19 de Dezembro de 2000 a Lei nº 10.097/2000 foi decretada, lei que trouxe um novo conceito de Aprendizagem, passando a ser um marco nesse programa, e em 2005 está lei foi ampliada pelo Decreto Federal nº

5.598/2005. O adolescente passou a ser visto e tratado como um indivíduo em desenvolvimento, com direitos civis, humanos e sociais.

Em concordância com a Lei nº 10.097/2000, o jovem aprendiz tem seus direitos, e para poder participar do programa de aprendizagem precisa atender alguns requisitos: O jovem precisa ter entre 14 e 18 anos; o contrato de aprendizagem poderá ser finalizado após ter completado o tempo estabelecido no contrato, ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda poderá ser interrompido nas seguintes situações: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, ou a pedido do aprendiz. É necessário que estejam cursando ou já tenha concluído o ensino médio; é imprescindível estar participando de um programa de uma organização formadora na área em que atua ou pretende atuar; o aprendiz poderá ser contratado tanto pela a empresa quanto pela organização formadora; os aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional; não poderá fazer hora extra mesmo que receba compensação, e não poderá trabalhar em locais que prejudiquem seu desenvolvimento físico, psicológico, moral e social e em locais e horários que o impeçam de frequentar a escola; é garantido o salário mínimo/hora, registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social; poderá ter contrato de no máximo 2 anos com a empresa, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência; a carga horária não poderá ser superior a 6 horas diárias; e o aprendiz poderá somente ser efetivado após completar 16 anos (BRASIL, 2000).

3.QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Cada vez mais o tema qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido abordado dentro das organizações. Funcionários com QVT, ou seja, satisfeitos e saudáveis em todos os aspectos, se tornaram vantagem competitiva para as empresas. Segundo Limongi-França (2010) as definições de qualidade de vida no trabalho surgiram na década de 70, quando Juran e Deming questionaram qualidade pessoal como parte dos processos da qualidade organizacional, ampliados na década de 90 através dos trabalhos dos norte-americanos Schein, Handy, Mintzberg e Ulrich, que abordaram novos conceitos de condição humana no trabalho sob a perspectiva organizacional, no que tange a competência, estratégia, cultura e talento. Mendes (2011) deixa claro a amplitude do tema que muitos autores e instituições abordaram apontando a multidimensionalidade do mesmo.

Uma das definições existentes sobre a QVT é da Organização Mundial da Saúde – OMS (1998, P.28) que afirma que a qualidade de vida demonstra a percepção dos indivíduos de que as suas necessidades estão sendo satisfeitas ou que está sendo impedido de alcançar a felicidade e a auto realização, com independência de seu estado de saúde físico, ou das condições sociais e econômicas.

Enquanto Sampaio e Goulart (2003) disseram que o tema qualidade de vida no trabalho foi estudado visando a satisfação dos funcionários e amenizar o mal-estar causado pelo trabalho físico excessivamente, a professora Ana Cristina Limongi-França, da FEA-USP, coordenadora do Núcleo de Estudos e Pesquisas em Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (NEP-GQVT), comentou em seus estudos que os funcionários possuem uma boa QVT quando a empresa desenvolve ações que envolvam diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, tanto dentro do ambiente, quanto fora do trabalho, visando sempre condições plenas de desenvolvimento humano para e durante a realização do

trabalho (ALBUQUERQUE e LIMONGI-FRANÇA, 1998). Esta pesquisadora evidência em seus estudos sobre o tema, a importância das práticas desenvolvidas pelas organizações para o bem-estar e saúde dos funcionários, pois essas ações interferem positivamente na QVT dos trabalhadores, os deixando satisfeitos e produtivos.

QUALIDADE DE VIDA DO APRENDIZ

Geralmente, poucos estudantes já possuem alguma experiência profissional, as expectativas dos alunos referentes ao trabalho e a empresa costumam serem grandes, mas nem sempre a realidade corresponde ao que era esperado por eles. Durante o processo de adaptação podem surgir algumas dificuldades, como adequação na empresa, problemas em conciliar o horário do trabalho com o horários das aulas e estudos, dificuldade em aprender e a executar as tarefas no trabalho, estresse, cansaço, insatisfação com o tempo livre para o lazer e descanso, entre outras dificuldades que podem afetar a qualidade de vida dos aprendizes. Problemas que antes não eram habituais em suas vidas, mas assim que começaram a vida profissional foram surgindo, e necessitam serem lidados. Na citação abaixo o autor aborda sobre as novas responsabilidades adquiridas pelos aprendizes, e sobre as preocupações em relação ao tempo para realizar as atividades do dia a dia:

A responsabilidade passa a fazer parte do vocabulário e do dia-a-dia desses jovens. Na condição de aprendiz, passaram a viver de forma mais responsável, a preocupação com o horário e o cumprimento das obrigações adquiridas mudam os hábitos desses jovens que abrem mão de atividades de lazer e de dormir durante o dia. O tempo já não é suficiente ou se torna pouco para o descanso, lazer e estudos (MOURA, 2009, p.81).

Conseguir conciliar os horários dos estudos com o trabalho, é uma das maiores dificuldades dos estudantes, pois a falta do tempo junto com o cansaço da correria do dia a dia, acabam atrapalhando o rendimento dos alunos na suas áreas acadêmicas. Muitos trabalham 6 horas ou 4 horas por dia, e logo após o trabalho vão direto para a escola, faculdade ou curso, fazendo uma pausa rápida para lanchar, e após a aula vão para casa e tem que distribuir o tempo entre se alimentar, revisar a matéria, tomar banho, da atenção a família e amigos. E toda essa rotina acelerada pode causar uma exaustão no aprendiz que ainda está se adaptando a essa nova rotina de trabalho e estudo. Esse problema em equilibrar o estudo e o trabalho pode ocasionar nos estudantes uma formação deficiente, pois essa rotina desgastante acaba comprometendo o rendimento dos alunos nos estudos, tanto em sala de aula, aumentando a incapacidade de concentração, quanto no momento de revisar os estudos em casa, segue abaixo citação referente a este assunto:

[...]Para o professor, é uma luta motivá-los para uma discussão de caráter mais amplo, pois muitas vezes foram poucas e tensas as horas de sono – insuficientes para recuperar sua energia para as atividades de reflexão e concentração que toda aprendizagem requer. De forma mais concreta, um jovem que estuda 5 horas no período da manhã [...]e faz um estágio regulamentar de 6 horas no período da tarde [...] chega em casa ao redor das 21h. Janta, toma banho, conversa um pouco com os familiares e amigos e vai estudar a partir das 22h30? Qual é

a qualidade e o rendimento desse estudo? O que ele efetivamente vai aprender nesse horário, depois de 11 horas de atividade e mais algumas horas de deslocamento pela cidade? [...]É inevitável que jovens que vivem essa rotina saiam da faculdade com uma formação deficiente, algo que as organizações que os contrataram posteriormente criticarão. (FERREIRA, 2011, p.3)

Portanto, o programa de aprendizagem quando a proposta, que é de acordo com a legislação, é cumprida, só tem a acrescentar positivamente na vida dos estudantes, com ele, os jovens podem amadurecer em todos os aspectos, conseguem adquirir boa experiência profissional, aprendem coisas novas, tem a oportunidade de terem novas vivências, adquirem conhecimentos, habilidades e atitudes que antes não possuíam, e tem a chance de verem que nem sempre a prática corresponde a teoria, e essa experiência, poderá ser um diferencial, e assim dar a eles uma chance de conseguir uma boa oportunidade de emprego futuramente, e assim crescerem profissionalmente.

Ainda se tratando sobre a qualidade de vida dos aprendizes, Gonçalves (2015) em seu estudo sobre os jovens e o programa de aprendizagem, observou que o programa fornece uma solução emergencial e imediatista sobre o emprego na juventude, porém após o contrato finalizar, a maioria dos jovens vão para a estatística de desemprego, isso pode causar ansiedade ao aprendiz, preocupação se vai ser efetivado ou não após o programa. Foi constatado também nessa pesquisa que os jovens aprendizes se candidataram para as vagas por conta própria, e devida a inexperiência e diante das singularidades, os processos seletivos se tornam tensos e angustiantes, outras vezes é tranquilo. Foi também observado que os jovens aprendizes que participaram da pesquisa em questão, após entrarem no programa passaram a possuir menos tempo para o lazer, estudo e família, o que pode causar uma insatisfação ou estresse ao tentar conciliar as responsabilidades do dia a dia com o lazer.

4 METODOLOGIA

A pesquisa foi descritiva, explicativa e exploratória. Descritiva, porque buscou expor expectativas, percepções e opiniões de estudantes em Macaé, sobre a qualidade de vida deles no programa de jovem aprendiz. Foi explicativa, porque visou esclarecer quais os fatores que afetam de alguma forma a motivação, o desempenho e o aprendizado dos alunos no trabalho. A pesquisa foi, também, exploratória, porque apesar do assunto qualidade de vida ser bem atual e discutido, não foram encontradas evidências de pesquisas, que abordem esse assunto, tendo como foco a qualidade de vida de jovens aprendizes no trabalho em Macaé. Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica e de campo. Bibliográfica porque, para a fundamentação teórica – metodológica do projeto foi consultado material que é acessível ao público em geral, como artigos e livros já publicados. A pesquisa também foi de campo porque, coletou dados primários em uma ONG em Macaé (VERGARA, 2014).

O universo da pesquisa foi composto por jovens aprendizes de uma Instituição Social na cidade de Macaé – RJ, que desenvolve um programa de aprendizagem profissional baseado na lei 10.097/2000, que tem como objetivo preparar os jovens para o mercado de trabalho, e mostrar durante o programa quais são seus

direitos e deveres junto a sociedade, gerando uma consciência cidadã. Nesta instituição existem 497 jovens aprendizes, que são distribuídos em 18 turmas. Estes aprendizes passam 4 dias da semana, que é a parte prática, em empresas na cidade de Macaé e Rio das Ostras, e 1 dia da semana eles vão para a ONG para estudar a parte teórica. Do total, 57 aprendizes responderam o questionário, delimitando a 11,46% deste universo.

Os tratamentos dos dados foram realizados de forma quantitativa e qualitativa. A análise dos dados quantitativos foi feita por meio da análise frequencial descritiva básica, e cálculo das médias simples por meio do *software Excel*.

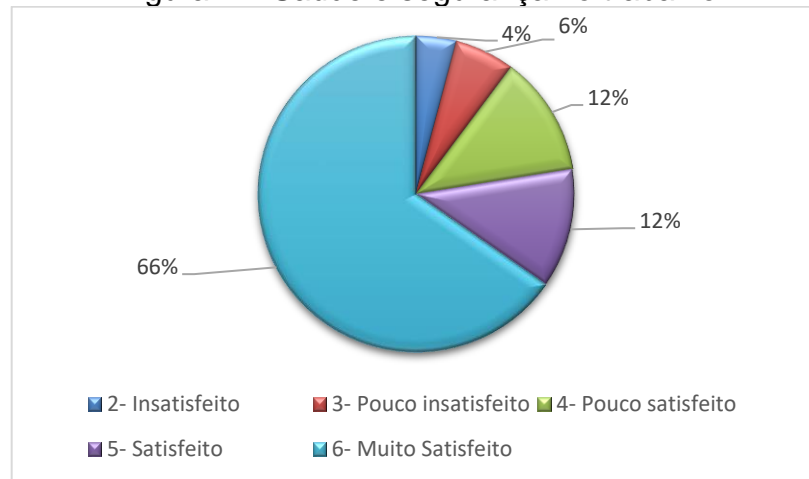
Também foi feita uma análise qualitativa dos resultados das perguntas abertas e das evocações livres. Para análise das respostas abertas foi utilizada a técnica de Análise de Conteúdo com grade aberta, conforme propôs Vergara (2012), que é caracterizada por três etapas básicas, a primeira é a pré-análise, que refere-se à seleção do material e à definição dos procedimentos a serem seguidos. A segunda etapa é a exploração do material, que é a implementação dos procedimentos a serem realizados. E a última etapa seria o tratamento e a interpretação das respostas abertas articulando-as ao conteúdo da fundamentação teórica de acordo com as opiniões dos participantes em relação as questões abordadas. E assim, realizando uma análise crítica e reflexiva de conteúdo coletado e estudado. Já a evocação livre, conforme proposto por Vergara(2015), foi realizada através da categorização das palavras e expressões mais citadas pelos participantes. E por fim, foi examinada a frequência da evocação destas categorias de palavras mais citadas.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.2 SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

É importante lembrar que na maioria das vezes tais estudantes não possuem experiência e conseqüentemente maturidade no mercado de trabalho, o que lhes prejudica um pouco no senso crítico em relação a exploração pelo mercado de trabalho. Em algumas empresas podem serem utilizados como mão de obra barata, trabalhando muito e ganhando pouco, sem as devidas condições adequadas de trabalho. Como não possuem experiência de vida e de trabalho, e com muita dificuldade conseguem uma primeira experiência em contexto de crise econômica, sua avaliação tende a ser mais positiva do que negativa em relação ao que lhes é oferecido pelas empresas onde são aprendizes.

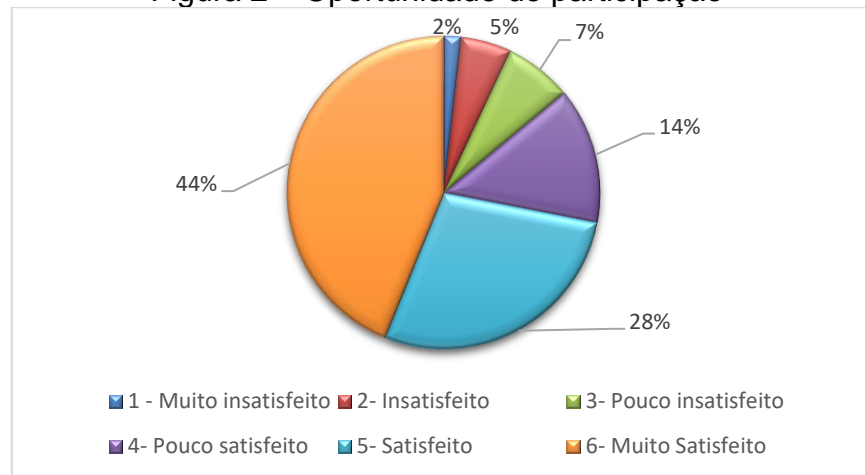
Figura 1 – Saúde e segurança no trabalho



Fonte: Dados processados pelo pesquisador.

Em relação a satisfação com a saúde e segurança no trabalho, verifica-se que a maioria dos jovens estão satisfeitos, porém conforme abordado por Lottermann (2019), alguns jovens são expostos a situações de estresse no dia a dia e/ou trabalham em ambientes insalubres que podem, sem eles perceberem, prejudicar a saúde física e mental deles.

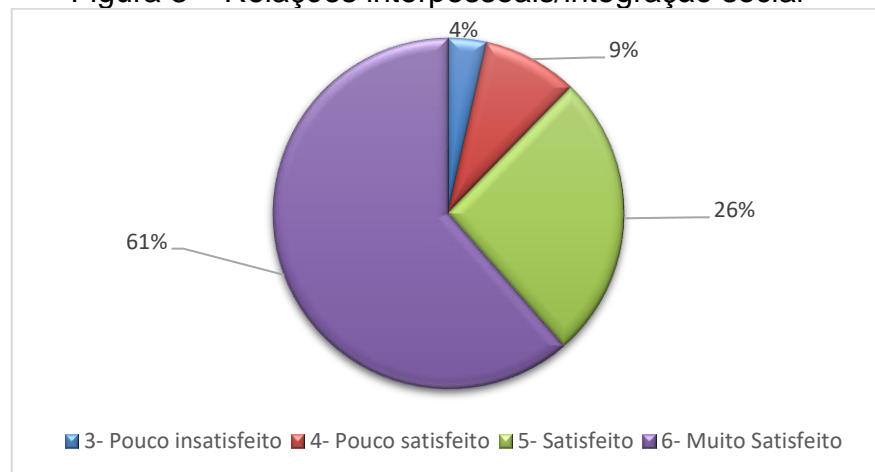
Figura 2 – Oportunidade de participação



Fonte: Dados processados pelo pesquisador.

Sobre a satisfação com a oportunidade de participação no dia a dia no trabalho, percebe-se que a maioria dos aprendizes estão satisfeitos com a oportunidade participação e de sugerir ideias. Segundo Huse e Cumings (1985), é muito importante a empresa dar oportunidade aos colaboradores de participarem das tomadas de decisões e solução de problemas, pois esta ação aumenta a satisfação destes trabalhadores, os fazendo se sentirem valorizados e motivados.

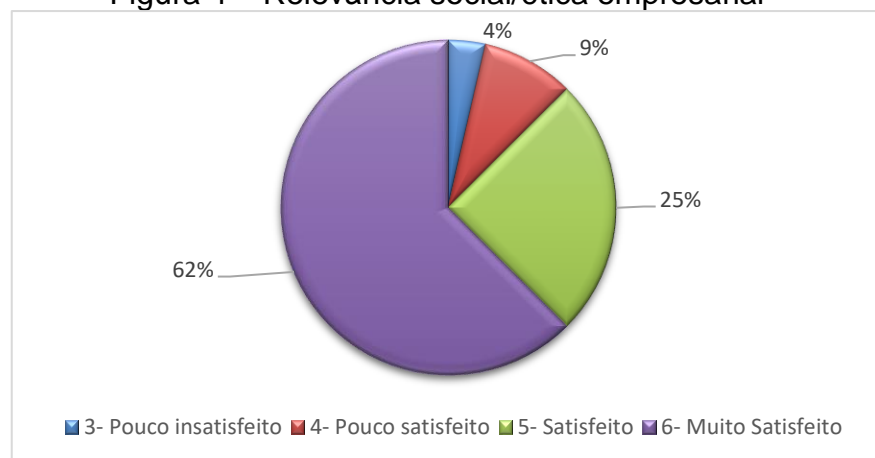
Figura 3 – Relações interpessoais/integração social



Fonte: Dados processados pelo pesquisador.

No que diz respeito a satisfação com as relações interpessoais/integração social dentro da empresa, conforme apontou Lottermann(2019), os jovens aprendizes se sentem mais motivados, e conseguem executar melhor suas atividades quando não se sentem deslocados/excluídos e possuem abertura para interagir com os demais funcionários.

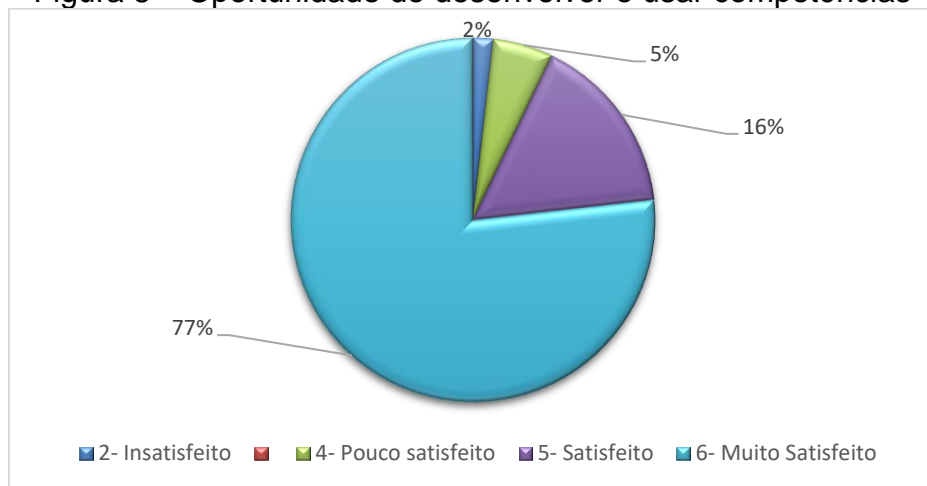
Figura 4 – Relevância social/ética empresarial



Fonte: Dados processados pelo pesquisador.

Com relação a satisfação do entrevistado com a relevância social/ética empresarial na comunidade em que a empresa atua, a maioria dos jovens considera as empresas que trabalham socialmente éticas, que possuem uma boa imagem, sentem orgulho e satisfação em fazer parte desta organização, que fornecem produtos de qualidade e se preocupam em ter uma sólida política de recursos humanos, conforme apontou Walton (1974).

Figura 5 – Oportunidade de desenvolver e usar competências



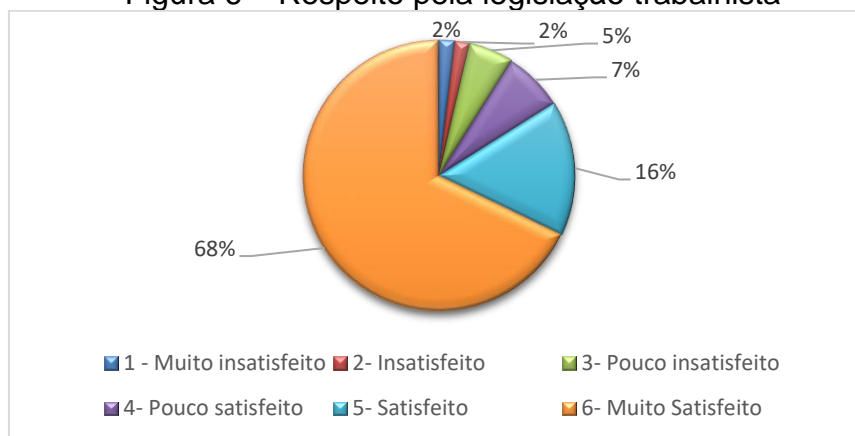
Fonte: Dados processados pelo pesquisador.

A respeito da satisfação dos aprendizes com a oportunidade de desenvolver e usar competências, como foi abordado por Borges (2010), através da oportunidade de se tornar jovem aprendiz, os adolescentes tem a chance de desenvolver conhecimentos, talentos e habilidades, que irão compor suas experiências para o mercado de trabalho, constituindo-se como uma fonte de aprendizado.

Em relação a quanto os entrevistados se encontram satisfeitos com o tempo livre fora do trabalho que eles possuem, observa-se que 44% não se sentem tão satisfeitos com o tempo livre fora do trabalho, como foi exposto por Moura(2009), essa insatisfação surge após o jovem aprendiz ser inserido no mercado de trabalho. Após este ocorrido as responsabilidades dos jovens aumentam e passam a ter que conciliar o tempo de estudo e de trabalho, e nem sempre é possível ter um tempo satisfatório de lazer como esperado por eles.

Sobre a satisfação com a segurança no emprego, sem ameaças de demissão, a maioria dos aprendizes se encontra satisfeita com essa questão, porém 32% não estão satisfeitos, tal qual abordou Antunes (2018). A razão desta insatisfação é devido o cargo de jovem aprendiz ser considerado por muitas empresas uma mão de obra barata, elas preferem investir na contratação de um jovem aprendiz do que um colaborador efetivo, por ser mais lucrativo para a empresa. O jovem trabalha muito, não ganha tanto e ao invés de efetiva-lo, a empresa acha mais lucrativo contratar outro jovem para substituir este que o contrato acabou, por isso alguns aprendizes não acreditam na possibilidade de serem efetivados, e pelo mesmo motivo de se sentirem fáceis de serem substituídos, eles temem argumentar sobre a quantidade excessiva de atividades que eles realizam por medo de serem desligados.

Figura 6 – Respeito pela legislação trabalhista



Fonte: Dados processados pelo pesquisador.

Quanto a satisfação com o respeito pela legislação trabalhista, nota-se que grande parte dos aprendizes pesquisados estão satisfeitos com a prática da legislação por parte das empresas em que trabalham. No caso dos 16% que não se encontram muito satisfeitos com esta questão, podem estar vivenciando condições dentro da empresa que vão contra os direitos garantidos para eles por lei. Assim como descrito na lei 10.097/2000, estes jovens aprendizes podem, por exemplo, estar trabalhando em áreas insalubres, ou estarem trabalhando em horário que impossibilite a assiduidade do aprendiz na escola/curso do jovem, entre outras situações que sejam contra esta legislação (BRASIL, 2000).

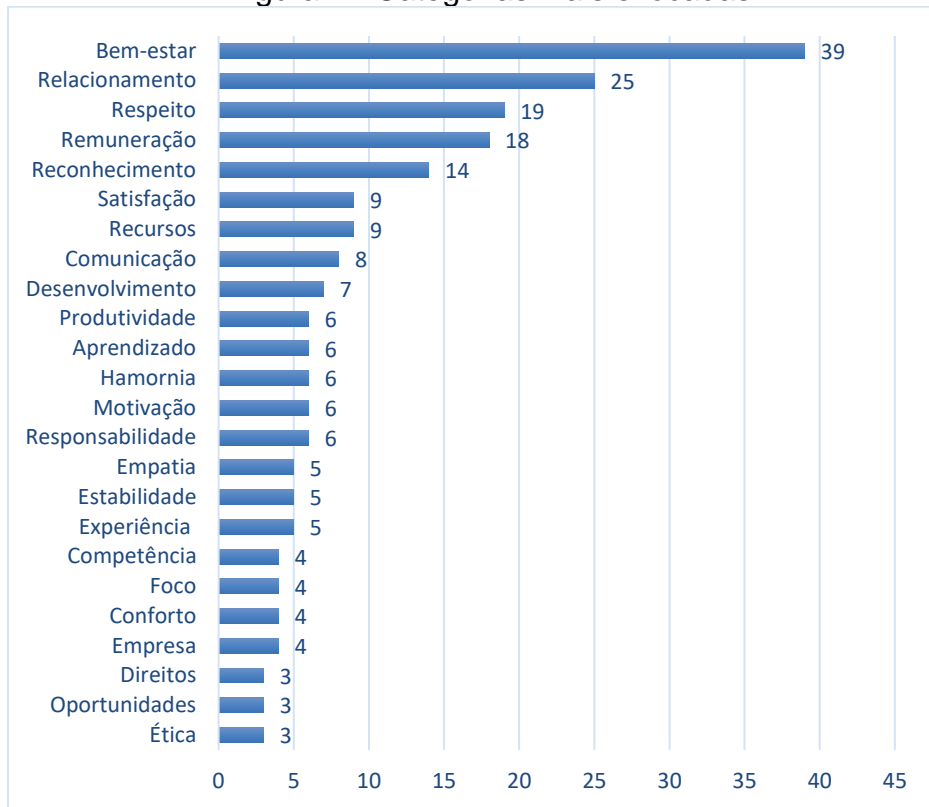
5.2.1 análise das evocações livres sobre qualidade de vida no trabalho

Para a realização da evocação livre foi solicitado aos participantes que escrevessem as 5 primeiras expressões ou palavras que lhe vieram na mente quando escutavam a seguinte expressão “Qualidade de vida no trabalho”. Não foi requisitado que os aprendizes indicassem a ordem de importância das palavras ou expressões, sendo assim, foram aceitas as palavras na ordem que foram mencionadas, pois foi entendido que esta ordem já indicou quais foram as palavras mais importantes para os participantes.

Foram evocadas ao todo 274 expressões ou palavras, que após serem listadas, foram divididas em categorias semânticas, de modo que agrupassem as palavras ou expressões que tinham um sentido comum. Foram desprezadas as categorias consideradas pouco significativas, que só foram citadas 1 ou 2 vezes. Em seguida, foram realizados cálculos da frequência e da ordem média de evocação de cada categoria. Logo após, foram efetuados cálculos da frequência média de evocação e da média aritmética das ordens médias de evocação. E por fim, foram distribuídos os resultados em um diagrama de quatro quadrantes (Vergara, 2015).

Foram elaboradas 24 categorias, que se encontram no gráfico a seguir:

Figura 7 - Categorias mais evocadas



Fonte: Dados processados pelo pesquisador.

Após ter sido realizado a divisão e determinação das categorias, e dos cálculos das frequências e da ordem média evocadas de cada categoria, foi realizado o cálculo da frequência média de evocação (9,083) e da média das ordens médias de evocação (18,56), possibilitando assim a distribuição das categorias no diagrama de quatro quadrantes, que se encontra a seguir:

Figura 8 - Diagrama de quatro quadrantes

		Frequência da evocação (eixo vertical)
		Valores maiores que a frequência média de evocação devem ser alocados na parte superior. (Valores > 9,083 devem ser alocados na parte superior)
Ordem média da evocação (eixo horizontal)	(Valorem menores que	RELACIONAMENTO (f=25,0, ome=45,6) REMUNERAÇÃO (f=18,0, ome=20,9) BEM-ESTAR (f=39,0, ome=84,6) RESPEITO (f=19,0, ome=36,8) RECONHECIMENTO (f=14,0 ome=35,7)

	<p>COMUNICAÇÃO (f=8, ome=17,6)</p> <p>DESENVOLVIMENTO (f=7,0, ome=15,0)</p> <p>APRENDIZADO (f=6,0, ome=14,8)</p> <p>RESPONSABILIDADE (f=6,0, ome=12,8)</p> <p>MOTIVAÇÃO (f=6,0, ome=9,7)</p> <p>HARMONIA (f=6,0, ome=14,0)</p> <p>EMPATIA (f=5,0, ome=13,0)</p> <p>EMPRESA (f=4,0, ome=14,0)</p> <p>ÉTICA (f=3,0, ome=9,7)</p> <p>EXPERIÊNCIA (f=5,0, ome=8)</p> <p>ESTABILIDADE (f=5,0, ome=8)</p> <p>DIREITOS (f=3,0, ome=3,7)</p> <p>FOCO (f=4,0, ome=8,3)</p> <p>COMPETÊNCIA (f=4,0, ome=7,3)</p> <p>PRODUTIVIDADE (f=6,0, ome=8,8)</p> <p>OPORTUNIDADES (f=3,0, ome=6,0)</p> <p>CONFORTO (f=4,0, ome=9,0)</p>	<p>RECURSOS (f=9,0 ome=21,6)</p> <p>SATISFAÇÃO (f=9,0 ome=20,6)</p>
--	--	---

Fonte: Dados processados pelo pesquisador.

O quadrante superior esquerdo é destinado às categorias de maior frequência e mais prontamente realizadas, porém nenhuma das categorias se encaixou, pois não obtiveram uma frequência superior à frequência média de evocação (9,083), e ao mesmo tempo menor que a ordem média da evocação (18,56).

Enquanto no quadrante inferior esquerdo, ficaram as categorias com menor frequência, mas que foram mais prontamente realizadas, ou seja, foram as categorias evocadas abaixo da média, porém quando foram citadas foram consideradas como termos importantes em relação a qualidade de vida dos jovens. Estas categorias foram: comunicação, desenvolvimento, aprendizado, responsabilidade, motivação, harmonia, empatia, empresa, ética, experiência, estabilidade, direitos, foco, competência, produtividade, oportunidades e conforto.

Já no quadrante superior direito, ficaram alocadas as categorias com maior frequência, mas que foram tardiamente realizadas, elas possuem uma ordem média de evocação superior ao valor 18,56 e uma frequência de evocação maior que a média 9,083. Entende-se que estas categorias, por terem sido tão evocadas, são fatores importantes que podem afetar a qualidade de vida dos jovens aprendizes. Estas categorias são: Relacionamento, remuneração, bem-estar, respeito e reconhecimento.

E por fim, no quadrante inferior direito, ficaram as categorias com menor frequência e mais tardiamente realizadas, que foram: Recursos e satisfação. O que indica que estas categorias afetam a qualidade de vida dos aprendizes, porém não são tão determinantes.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da pesquisa foi possível observar que a oportunidade de ser jovem aprendiz traz grandes benefícios para os adolescentes. Eles tem como proveito se qualificarem como profissionais, adquirir competências técnicas e comportamentais, através da organização formadora e das empresas. E há a possibilidade de terem a sua primeira experiência profissional, a qual permitirá a inserção deles no mercado de trabalho, permitindo no futuro a abertura de outras portas profissionais. Por outro lado, mesmo existindo o manual do aprendiz, as leis e decretos que garantem os direitos e bem-estar dos jovens, estes adolescentes acabam se deparando com algumas dificuldades no dia a dia dentro das organizações.

Por intermédio desta pesquisa, verificou-se que a primeira dificuldade encontrada pelos jovens, é no processo seletivo. Atualmente, está cada vez mais habitual as organizações realizarem processos seletivos com altas exigências e muitas avaliações para os cargos de jovens aprendiz, exigências que muitas das vezes não são requisitadas na rotina de trabalho. Além disto, durante a pesquisa, foi observado que faz parte da realidade de alguns entrevistados realizar atividades, dentro das empresas, consideradas monótonas e repetitivas, que não lhe permitem, muitas vezes, desenvolver competências e crescer profissionalmente.

Outra problemática que foi possível ser detectada, foi a quantidade excessiva de atividades que são responsabilidades dos jovens aprendizes, que acabam os causando exaustão e ansiedade. Alguns relataram que trabalham mais que os funcionários efetivos. As razões mais prováveis para isso acontecer, são que as organizações acham mais lucrativo contratar jovens, que a contratação é obrigatória por lei, do que contratar um profissional efetivo que tem um salário maior. Porém, isto não garante uma valorização destes adolescentes, pelo contrário, causa uma sensação de que podem ser substituídos a qualquer momento, tal fato pode ser comprovado mediante ao 32% dos aprendizes que não se sentem satisfeitos em relação a segurança de não serem demitidos. Pois, assim que acaba um contrato de um jovem, ao invés de efetiva-lo, outro aprendiz é posto no lugar gerando uma rotatividade, por ser mais rentável para a organização.

Apesar da maioria dos participantes estarem satisfeitos com a qualidade de vida no trabalho (cerca de 82%) e com a condição de aprendiz (cerca de 78%), os que se encontram insatisfeitos indicaram como fatores determinantes e que podem afetar a qualidade de vida deles, e que precisam serem trabalhados e melhorados nas empresas e nas organizações formadoras, são: a parte teórica do programa não ser tão técnica; exaustão; não serem reconhecidos devidamente por serem jovens aprendizes; pelas relações interpessoais problemáticas; o desconforto em executar as atividades a eles propostas; a baixa remuneração em relação ao número de atividades que eles realizam; preocupação com a vida profissional; ter que estudar para as provas da ONG; a falta de suporte de alguns gestores que não são tão presentes; dificuldades em administrar o tempo, não conseguindo conciliar o estudo, trabalho e lazer. E quando conseguem um tempo para estudar se sentem cansados devido a rotina exaustiva, afetando o desempenho e concentração deles nos estudos; não serem motivados pelos gestores; problemas na comunicação com os gestores e colegas do trabalho; falta de empatia dentro das empresas e não se preocuparem devidamente com o bem-estar dos jovens.

Conclui-se que o programa jovem aprendiz é uma boa prática, e é benéfica para muitos adolescentes, pois permite que trabalhe sem precisar parar os estudos. Porém é necessário que haja uma maior fiscalização dentro das empresas e nas

organizações formadoras para averiguar se a legislação está sendo cumprida. Pois existem empresas que cumprem o seu papel, proporcionando uma boa experiência para estes jovens trabalhadores, porém em algumas organizações isto não ocorre, e assim, o que era para possibilitar o aumento da qualidade de vida dos aprendizes, acaba afetando negativamente. Além disto, que ocorra também um estreitamento da relação entre empresa e instituição formadora, possibilitando uma maior efetivação da prática dos direitos dos jovens. E também, que exista um maior investimento nos cursos de aprendizagem, oferecendo professores capacitados, que possam desenvolver mais os aprendizes, com conteúdo que agregue e que possibilite prepará-los para parte prática.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo editorial, 2018.
- ARAUJO, Maria Dalvaneide de Oliveira. **O programa Aprendizagem: Um estudo da formação do jovem aprendiz no SENAC/PE**. 2008. 168 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4366/1/arquivo3645_1.pdf. Acesso em: 05 jul. 2020.
- BORGES, Regina Célia Paulineli. **Jovem-Aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional**. Dissertação. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 20102010.
- BRASIL. Constituição (1942). Lei nº 4481, de 16 de julho de 1942. Dispõe sobre a aprendizagem dos industriários, estabelece deveres dos empregadores e dos aprendizes relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/1937-1946/Del4481.htm. Acesso em: 19 jul. 2019.
- BRASIL. Constituição (1943). Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jul. 2020.
- BRASIL. Constituição (1990). Lei nº 8069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 10 jul. 2020.
- BRASIL. Constituição (2000). Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 17 jun. 2019.
- CARVALHO, Lucas Silva. **Diversidade e equidade de gênero no setor de óleo e gás à luz do recrutamento e seleção**. 2018. 84 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Administração, Universidade Federal Fluminense, Macaé, 2018.
- ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 33, n. 2, 1998.

FERREIRA, R. G. Inserção Profissional: Dilemas do Estágio. **GV-executivo**, v. 10, n. 1, janeiro-junho, 2011. Disponível em:

<https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/42-46.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2019.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina -**Qualidade de Vida no Trabalho–QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. Editora Atlas, 2003.

GONÇALVES, Lucimara Bezerra de Lima. **Jovem e programa de aprendizagem: Proteção ou desamparo?** 2015. 227 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Serviço Social, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em:

<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/17760/1/Lucimara%20Bezerra%20de%20Lima%20Goncalves.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2020.

HUSE, Edgar F.; CUMMINGS, Thomas G. **Organization development and change**, St. Paul: West Publishing Co, 1985.

LOTTERMANN, Fernanda. **“É como se eu não existisse”: A formação profissional e as repercussões na saúde do jovem aprendiz**. 2019. 181 f.

Dissertação (Mestrado) - Curso de Psicologia Social e Institucional, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/204322/001109787.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 jul. 2020.

MACHADO, Rodrigo Coutinho de Lima. **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho, um estudo de caso no Ministério dos Transportes**. 2013. 35 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração de Empresas, Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas, Brasília, 2013. Disponível em:

<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/4989/1/21038610.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2020.

MENDES, Marcos Torre. **Programas de qualidade de vida no trabalho: investimento ou despesa**. 2011. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Contábeis e Atuarias, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em:

<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/1449/1/Marcos%20Torres%20Mendes.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2020.

MOURA, Leila Silva de. Juventude e trabalho: O sentido do trabalho para o jovem aprendiz. **Revista Rios**, Rios São Francisco, p. 216-227, 20 mar. 2017. Disponível em:

https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2017/14/juventude_e_trabalho.pdf. Acesso em: 29 jul. 2019.

ORGANIZAÇÃO MUNICIPAL DA SAÚDE et al. **Promoción de la salud: glosario**. Ginebra: Organización Mundial de la Salud, 1998.

PEREIRA, Érico Felden; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; SANTOS, Anderlei dos. Qualidade de vida: abordagens, conceitos e avaliação. **Brasileira de Educação Física e Esporte**, São Paulo, p. 241-250, jun. 2012. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/rbefe/v26n2/07.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2020.

PEREIRA, João Marcos. **Programa de Aprendizagem Profissional (Lei nº 10.097/2000): um estudo com os aprendizes/alunos do Colégio Estadual do Espírito Santo**. 2011. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências Contábeis e Atuarias, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em:

<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/1449/1/Marcos%20Torres%20Mendes.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2019.

SAMPAIO, Jáder R.; GOULART, Íris B. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2012. 288 p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em Administração**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2015. 296 p.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2014. 104 p.

WALTON, Richard E. Improving quality of work life. **Harvard Business Review**, v. 52, n. 3, p. 12-8, 1974.