



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE – FURG
INSTITUTO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS, ADMINISTRATIVAS E
CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM
REDE NACIONAL - PROFIAP

LUCAS ALEXANDRE BATISTA ASSUNÇÃO

DESAFIOS À INSERÇÃO DAS MULHERES NEGRAS NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO
PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE
CARUARU-PE

Rio Grande, RS

2023

LUCAS ALEXANDRE BATISTA ASSUNÇÃO

**DESAFIOS À INSERÇÃO DAS MULHERES NEGRAS NO
MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO
PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE
CARUARU-PE**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP da Universidade Federal do Rio Grande.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira

Rio Grande, RS

2023

Ficha Catalográfica

A851d Assunção, Lucas Alexandre Batista.
Desafios à inserção das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise a partir do Programa de Jovem Aprendiz do SENAI de Caruaru-PE / Lucas Alexandre Batista Assunção. – 2023.
112 f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande – FURG, Programa de Pós-Graduação em Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, Rio Grande/RS, 2023.
Orientador: Dr. Lucas Santos Cerqueira.

1. Mulheres negras 2. Jovem aprendiz 3. Mercado de trabalho
4. Empregabilidade I. Cerqueira, Lucas Santos II. Título.

CDU 396.5

Catálogo na Fonte: Bibliotecário José Paulo dos Santos CRB 10/2344

LUCAS ALEXANDRE BATISTA ASSUNÇÃO

DESAFIOS À INSERÇÃO DAS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE A PARTIR DO PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE CARUARU-PE

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP da Universidade Federal do Rio Grande.

Rio Grande - RS __/__/__

BANCA EXAMINADORA:

Orientador: Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira – FURG / UFRB

Prof. Dr. Rômulo Carvalho Cristaldo - PROFIAP/UFGD

Prof^a. Dr^a. Lys Maria Vinhaes Dantas - UFRB

Dedico este trabalho a meu querido avô Ambrósio (**In Memoriam**) e aos meus filhos Pedro Ambrósio e Paulo Gabriel.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela oportunidade de chegar em mais degrau acadêmico com sucesso, depois de tantas batalhas travadas nesse período pós pandemia.

Nada seria possível sem a ajuda inestimável do meu Orientador Prof. Dr. Lucas Santos pela paciência, atenção e cuidado em fazermos um trabalho exemplar, sendo uma figura ímpar, cheio de conhecimento sobre organizações e sociedades e parceiro entusiasta na briga por uma sociedade cada vez mais dinâmica e justa.

Descobertos durante o curso do mestrado, foram meus combustíveis para uma incansável força de vontade, meus filhos Pedro Ambrósio e Paulo Gabriel, ainda sem entenderem o contexto disso, serão o foco por cada conquista que chegará de hoje em diante.

Agradeço a minha esposa Polly, companheira nestes momentos tão difíceis de uma pandemia que foi arrasadora para muitas pessoas, mas que unidos, conseguimos passar por essa fase e por apoiar a conquista dessas metas de vida.

Não podia deixar de agradecer a meus amigos, principalmente, Severino neto (Biu), pelo apoio e palavras de motivação para persistir em busca de melhores caminhos. Aos amigos Dércio Pontes, meus irmãos de vida Heráclito, Aleff, Renato Love, João Paulo Lima, Tio João Bala e Vinícius Leandro, ao meu irmão Leandro e as minhas amigas Yasmin Mayara, Tia Maze, Tathiana, Karen e Andreza Tavares, por compartilharem mensagens de afeto, motivação e apoio durante essa fase.

Também deixar meu agradecimento aos professores da banca Profa. Dra. Lys Vinhaes, Prof. Dr. Bauer e Prof. Dr. Romulo, pela paciência, cuidado e atenção para que o trabalho pudesse ter o melhor dos caminhos e que seja uma forma de representar uma parcela da sociedade que vive em constante luta, seja no mercado de trabalho, seja na sociedade de forma geral.

Por fim, agradeço a meus colegas de curso, professores e demais representantes da FURG pelo conhecimento transmitido, dedicação em nos ensinar cada vez mais, tornando-nos seres humanos pensantes, viventes de uma sociedade apta para ser evoluída cada dia mais.

“Seria mais fácil fazer como todo mundo faz...

Mas nós vibramos em outra frequência...”

Engenheiros do Hawaii

RESUMO

O presente estudo teve o objetivo de analisar os desafios e as dificuldades na inserção das mulheres negras aprendizes no mercado de trabalho. As mulheres negras são maioria no mercado de trabalho brasileiro em relação as proporções de gêneros e raças, além disso recebem um menor salário, as piores condições de trabalho e diariamente encontram desafios, comportamentos que são originários dos períodos de escravidão. Com isso, temos a pergunta de pesquisa: *Quais os desafios e entraves na inserção no mercado trabalho percebidos pelas mulheres negras participantes do programa jovem aprendiz do SENAI de Caruaru-PE?* A revisão teórica inclui discussões sobre o contexto histórico da inserção das mulheres no mercado de trabalho, lei de aprendizagem e do programa jovem aprendiz. O método de pesquisas é qualitativo, através de entrevistas semiestruturadas e as entrevistadas são jovens de 18 a 24 anos que são ativas no programa jovem aprendiz na cidade de Caruaru-PE. Como resultados, identificamos que as principais dificuldades são a forma como o processo seletivo é feito sem o intermédio da instituição, os dados dos egressos que não são cobrados, assim como as atividades que as jovens exercem não tem relação com o que é aprendido ao longo do curso de qualificação. Por fim, elaboramos um parecer com os dados coletados e as propostas de intervenção, tanto para o Senai, quanto para as políticas públicas.

Palavras-chave: Mulheres negras. Jovem Aprendiz. Mercado de Trabalho; Empregabilidade.

ABSTRACT

The present study aims to analyze whether there are challenges or difficulties in the process of black female apprentices entering the job market, from the moment of hiring to the environments in which they carry out their activities. Today, black women are the majority in the Brazilian labor market in relation to gender and racial proportions, they also receive lower wages, worse working conditions and face challenges on a daily basis, behaviors that originate from periods of slavery. With this, we have the research question: What are the challenges and obstacles to entering the job market perceived by black women participating in the SENAI young apprentice program in Caruaru-PE? The theoretical review includes discussions on the historical context of women's insertion in the job market, apprenticeship law and the young apprentice program. The research method is qualitative, through semi-structured interviews and the interviewees are young people aged 18 to 24 who are active in the young apprentice program in the city of Caruaru-PE. As a result, we identified that the main difficulties are the way in which the selection process is carried out without the intermediary of the institution, the data of the graduates that are not charged, as well as the activities that the young women carry out have no relationship with what is learned throughout of the qualification course. Finally, we prepared an opinion with the data collected and the intervention proposals, both for Senai and for public policies.

Keywords: Black women. Young apprentice. Job market; Employability.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1: Gap de Rendimentos entre Homens Brancos e Demais Grupos..... | 23 |
| Figura 2: Etapas da Pesquisa | 50 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---------------------------------------|----|
| Quadro 1: Dimensão de Análise | 52 |
| Quadro 2: Perfil Socioeconômico | 55 |
| Quadro 3: Avaliação do PJA | 76 |

LISTA DE SIGLAS

CIEE – Centro de Integração da Empresa e Escola

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IEL – Instituto Euvaldo Ludi

INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

PNPE - Programa do Programa Nacional de Primeiro Emprego

PRONATEC - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

PROUNI – Programa Universidade para Todos

SENAC- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 13 |
| 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA | 17 |
| 1.2 OBJETIVOS | 17 |
| 1.2.1 OBJETIVO GERAL | 17 |
| 1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 17 |
| 1.3 JUSTIFICATIVA | 18 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO | 20 |
| 2.1 MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO | 20 |
| 2.1.1 CONTEXTO HISTÓRICO | 20 |
| 2.1.2 ALGUMAS EVIDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PARA AS MULHERES NEGRAS..... | 25 |
| 2.2 O MERCADO DE TRABALHO PARA O JOVEM APRENDIZ | 27 |
| 2.3 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ | 33 |
| 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 44 |
| 3.1 MÉTODO DE PESQUISA | 44 |
| 3.2 OBJETO DA PESQUISA E DEFINIÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA ... | 45 |
| 3.2.1 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CARUARU..... | 46 |
| 3.2.2 SENAI CARUARU..... | 48 |
| 3.3 TÉCNICA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS | 50 |
| 3.4 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA | 52 |
| 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS | 55 |
| 4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO | 55 |
| 4.1.1 COMO É SER UMA MULHER NEGRA EM CARUARU..... | 57 |
| 4.2 INGRESSO NO PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ | 60 |
| 4.3 ATIVIDADES DESEMPENHADAS | 63 |
| 4.3.1 TREINAMENTO | 66 |
| 4.3.2 CURSO DE FORMAÇÃO..... | 67 |
| 4.4 PRINCIPAIS DIFICULDADES | 70 |
| 4.5 ATUAÇÃO DO SENAI | 74 |
| 4.7 VISÃO GERAL DO PROGRAMA | 81 |
| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS | 85 |
| REFERÊNCIAS | 89 |
| APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM AS JOVENS | 101 |

| | |
|---|------------|
| APÊNCIDE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O GESTOR DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE CARUARU-PE..... | 103 |
| APÊNCIDE C – ROTEIRO DO GRUPO FOCAL..... | 104 |
| APÊNDICE D – CARTA CONVITE | 105 |
| APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido | 106 |
| APÊNDICE F – Termo de Autorização de Pesquisa no Senai-PE | 109 |

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Santos et al. (2017) as mulheres negras que são consideradas a parcela mais pobre da sociedade brasileira, que enfrenta a maior taxa de desemprego, menores salários, e que tem as piores condições de trabalho (subalternos e desvalorizados) tem a menor chance de obter qualificação profissional e escolarização.

As autoras entendem que a articulação racial no âmbito deste padrão de poder produz gêneros subalternizados, gerando tanto identidades femininas estigmatizadas, como a das mulheres negras em relação às mulheres brancas e aos homens brancos, quanto identidades masculinas subalternizadas dos homens negros, com prestígio inferior ao do gênero feminino do grupo racialmente dominante (Carneiro, 2003).

Oliveira e Tavares (2017) ponderam que o grupo das mulheres negras são as que mais tem exclusão de mercado, desigualdades salariais, sofrem mais violências. Grada Kilomba menciona que não há uma reciprocidade no grupo “mulheres” como categoria única. Enquanto as mulheres brancas têm um status oscilante, a mulher negra por não ser nem branca, nem homem, se caracteriza como baixa competidora e exercem a função de “outro” (Kilomba, 2008).

Desde que as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho, no século XIX para ser mais específico, o alto ganho com a mão de obra feminina foi fator pelo qual houve uma insistência de alguns grupos empresariais, tal motivo era a mão de obra barata e a transmissão da mensagem que a mulher era aceita no mercado. Por outro lado, a consequência para quem desejava ter um trabalho eram os assédios e a dura jornada com baixas recompensas (Leone, 2016).

Conforme destaca Bairros (1995) a diferenciação de tratamento sofrido pelas mulheres negras, ocorre de forma mais constante no mercado de trabalho, situações que são fruto de uma sociedade desigual e sexista. Muitas das diferenças de tratamento são mais constantes com as mulheres negras podendo ser compreendidas como condições adversas que por vezes, não acontecerão com mulheres brancas da mesma forma em que se apresenta as mulheres negras.

Diante disso, dados obtidos em 2017, mostram que o salário médio dos trabalhadores dos negros chegou a ser 45% menor do que os trabalhadores brancos, de acordo com a Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017). A pesquisa também mostra que há

essa disparidade quando comparadas também, as condições apresentadas entre as mulheres brancas e as mulheres negras.

Além disso, dados do IBGE (2018) demonstram que mulheres negras e jovens negras têm uma taxa de desocupação correspondente a 14% enquanto as brancas têm 9,5%. As diferenças de salário entre brancos e negros, levando em consideração homens e mulheres, são de 73,9%. Dados do IPEA (2014) ainda afirmam que (51,11%) das famílias brasileiras que são chefiadas por mulheres, são por mulheres negras e 70% são mulheres sem cônjuge e com filhos.

No Brasil, em relação a rendimentos, o da mulher branca quando comparada ao homem branco difere em (76,2%) e é menor que a mulher negra em relação ao homem negro, que fica em (54,91%) aponta dados do (IBGE, 2016). Sueli Carneiro (2003) defende que é conhecida a distância que separa negros e brancos no país no que diz respeito as ocupações trabalhistas, ainda acrescenta que as proporções são maiores quando gênero e raça é levado em consideração.

Estudos como os de Abreu Jorge e Sorj (1994) revelam que para alcançar o salário médio das mulheres brancas com quatro a sete anos de estudo, as mulheres negras devem ter um preparo com quase o dobro do tempo, o que segundo Nascimento (2016) ainda permanece na mesma proporção do estudo de 1994.

O percentual da população nacional que não frequentam a escola com um nível de instrução inferior ao ensino médio, segundo cor ou raça é de 28,3% para pessoas brancas e de 71,7% para pessoas pretas ou pardas (PNAD, 2020). A causa deste percentual é consequência do contexto em que essas pessoas vivem, pois, com uma renda muito baixa e um emprego informal que lhe tome todo o tempo, saúde psicológica e física, o indivíduo não conseguirá obter requisitos para se especializar intelectualmente, e assim concluir o ensino básico, médio ou superior.

Em 2019, do total de alunos que concluíram o ensino superior, 37% eram mulheres brancas, 21% eram negras, 28% eram homens brancos e 14% eram homens negros (IBGE, 2018). Faz-se necessário entender que a porcentagem das mulheres negras que concluíram a graduação não consegue trazer uma margem aceitável quando se comparados aos resultados obtidos pelas mulheres brancas.

Conforme apresentado pelo IPEA (2009) a variação de escolaridade é grande. Somente no ano de 2009 o percentual de mulheres brancas com 12 anos ou mais de escolaridade é de 29,5%, enquanto para as mulheres negras fica em 13,5%, ou seja, menos da metade. Nesse mesmo ano, analisando a situação de mulheres com menos

de um ano de escolaridade, nota-se que o índice para mulheres negras apresenta percentual de 11,0%, enquanto para as mulheres brancas 4,3%. O que demonstra que a mulher branca é mais escolarizada no Brasil.

De acordo com os dados apurados pelo IBGE em 2015, cerca de 28,7% das famílias com membros de até 29 anos encontram-se com rendimento per capita de até ½ salário-mínimo. Assim, a vulnerabilidade monetária é maior nos arranjos com a presença de criança, adolescente ou jovem de 0 a 29 anos de idade.

Em 2015, nos arranjos em que não havia pessoa de 0 a 29 anos de idade, a proporção de arranjos com rendimento familiar per capita de até ½ salário-mínimo foi de 7,8%, chegando a 51,4% nos arranjos em que havia três ou mais pessoas, de 0 a 29 anos de idade (IBGE, 2016).

Somente em 2022 no Brasil, conforme dados a (EBC, 2023), havia mais de 532 mil jovens aprendizes ativos, desse total, mais de 216 mil tinha idade entre 16 e 24 anos. Além disso, se comparados com as turmas iniciais dos anos 2000, a geração atual possui maior facilidade de aprendizagem devido ao uso das tecnologias e os avanços comportamentais, quando comparados com a geração que teve início nos primeiros anos do programa de Jovem Aprendiz.

Diante disso, temos uma sociedade historicamente atrelada a discriminações e preconceitos. Verifica-se que embora o problema ainda seja a extrema desigualdade de gênero e raças no Brasil, existem agravantes quando se tem uma renda baixa, pois com a procura de um novo emprego, essas mulheres pobres não conseguem se destacar no mercado de trabalho por falta de conhecimento, vantagens para adquirir sua ficha dezoito (*certificado de conclusão do ensino médio*), cursos profissionalizantes e a presença de um diploma de ensino superior em seu currículo (Cardaci, 1996).

No entanto, no início dos anos 2000, com o programa de Jovem Aprendiz e as políticas de empregos para jovens avançaram constituindo-se um segmento de integração e ações de qualificação que serve de intermediação de melhoria das condições financeiras. Guimarães e Almeida (2018) declaram que os avanços são necessários à medida que a melhoria dos cursos e à coordenação das ações, podem inserir com qualidade e equidade os jovens no mercado de trabalho.

Nesse sentido, as políticas públicas para juventude, relacionadas ao trabalho e à educação, são consideradas imprescindíveis e complexas, tanto no quesito econômico-social quanto no ético-político. São imprescindíveis por existir a

necessidade de milhares de jovens ingressarem de maneira precoce no mercado de trabalho e na luta pela sobrevivência, também são complexas por serem resultados dos impasses estruturais econômicos e culturais da elite Brasileira (FRIGOTTO, 2004).

Em função da exigência de capacitação, o público jovem tem dificuldade de inserção no mundo do trabalho (Silva e Oliveira, 2015). Para Guimarães e Almeida (2018), a dificuldade de inserção do jovem no mercado ocorre porque diversas vezes abandona os estudos e/ou por causa da sua baixa escolaridade, o que acarreta uma má qualidade da aprendizagem. Os autores ainda afirmam que a inserção de forma produtiva dos jovens é um grande desafio por se tratar de um público mais vulnerável e que enfrenta as maiores dificuldades no mercado de trabalho e tendem a ocuparem os postos mais precários.

O Jovem Aprendiz é um programa Federal que fomenta a inserção de jovens no mercado de trabalho para que as empresas contratem jovens com idades entre 14 e 24 anos, contribuindo, dessa forma, para com a aprendizagem dos mesmos (Andrade; Jesus; Santos, 2016).

O programa de aprendizagem é atualmente composto por uma carga horária de 800 horas, sendo 400 horas de qualificação educacional fornecida por uma instituição qualificadora e mais 400 horas de atividades laborais. Podendo essas horas serem divididas em 2 dias na semana de atividades teóricas e 3 dias, práticas ou o oposto, evidenciando que o Jovem Aprendiz não poderá ultrapassar 6 horas diárias de atividades (Santos, 2016).

Segundo Andrade, Jesus e Santos (2016), a Lei de aprendizagem é uma união dos antigos programas de inserção para jovens no mercado de trabalho formal e que garantem todos os seus direitos em lei, conciliando conhecimento prático e teórico sobre o dia a dia no mercado de trabalho. Sendo a parte prática nas empresas e o teórico nas instituições qualificadoras vinculadas à União.

A Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, alterada pelo Decreto n.º 5.598, de 1º de dezembro 2005, de regulamentação da aprendizagem busca facilitar o ingresso do jovem no mundo do trabalho permitindo sua formação profissional sem comprometer os seus estudos e o seu desenvolvimento como pessoa (Pessoa; Alberto, 2015).

Antes de ingressar na empresa, o desenvolvimento intelectual dos jovens se mostra de suma importância, para ensinar de modo adequado, noções básicas de

convivência, comportamento adequado no ambiente de trabalho e melhorar as competências de cada serviço, com isso, instigar os jovens a buscar melhorias contínuas e se desenvolver profissionalmente (FIEPE, 2015).

O programa de aprendizagem caracteriza-se como um programa vinculado à Lei de Aprendizagem, também conhecida como Programa do Menor Aprendiz. Essa lei, aprovada em 2000 e regulamentada em 2005, determina que toda empresa de grande e médio porte deve ter de 5% a 15% de aprendizes (Manual da Aprendizagem, 2014).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

O trabalho busca acrescentar uma proposta de estudo que pretende descrever as condições de jovens negras no ingresso no mercado de trabalho através do programa Jovem Aprendiz, além de relatar quais as maiores dificuldades encontradas por elas durante o percurso do programa e a inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, o trabalho tem com pergunta de partida:

Quais os desafios e entraves na inserção no mercado trabalho percebidos pelas mulheres negras participantes do programa jovem aprendiz do SENAI de Caruaru-PE?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo geral deste estudo é entender os principais desafios que as mulheres negras encontram para ingressar no mercado de trabalho a partir da experiência de um programa Jovem Aprendiz.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como forma de alcançar a problemática do estudo, o trabalho tem por objetivo específicos:

- Identificar o perfil de mulheres negras que participam do Programa Jovem Aprendiz no SENAI de Caruaru-PE.

- Caracterizar o Programa Jovem Aprendiz em Caruaru-PE em relação ao processo seletivo, direcionamento para empresas, suporte e avaliação aos jovens aprendizes.
- Descrever o percurso e a experiência das jovens negras no programa Jovem Aprendiz de SENAI Caruaru-PE.
- Elaborar um relatório técnico com sugestões de ajustes da organização em relação inserção de mulheres negras pelo Programa Jovem Aprendiz.

1.3 JUSTIFICATIVA

Esta dissertação busca cobrir algumas lacunas acadêmicas, uma delas é a adoção dos estudos organizacionais e a outra no campo da gestão pública como fonte de criação de espaço para a diversidade encontrada no Brasil. Nesse caso, as políticas públicas devem ser construídas de forma igual para todos sem distinção de raça, cor, gênero, etc.

Conforme o Decreto n.º 5.598/2005 em seu Art. 8º as entidades qualificadas para formação técnico-profissional metódica identificam através dos serviços nacionais de aprendizagem, entre eles: SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial; SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial; SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural; SENAT” Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte; SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem Cooperativista.

O local escolhido foi o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI Caruaru que é uma organização que atua sob a supervisão da Federação das Indústrias de Pernambuco (FIEPE) sendo responsável na cidade de caruaru pelo gerenciamento do programa de aprendizagem. Atualmente dispõe de 4.000 alunos ativos subdivididos em grupos iniciais e em fase de conclusão, sendo 42% mulheres, desse percentual, 35% são mulheres negras, o que corresponde a 168 alunas nesse grupo social (FIEPE, 2022).

A instituição foi escolhida por fazer parte do programa de aprendizagem industrial, com mais de 200 empresas situadas pelo agreste de Pernambuco cadastradas e sendo responsáveis por mais de 400 empregos ligados a aprendizagem. O programa de aprendizagem do SENAI é gerido em 2 períodos, sendo o primeiro, 6 meses de curso de aprendizagem inteiramente ligados à

instituição qualificadora e mais 6 meses de atividades laborais na empresa selecionada (FIEPE, 2022).

Por ser o local de trabalho do pesquisador durante o ano de 2023 e pelo fácil acesso às alunas negras aprendizes que participam do programa de aprendizagem, assim como o acesso ao Coordenador Pedagógico que gerencia o programa jovem aprendiz na instituição, a instituição foi o ambiente central da pesquisa. Com esses contatos, conseguimos identificar lacunas para realizar o estudo e posteriormente propor uma melhoria no processo, se provar-se necessária.

Em teoria, trata-se de obter conhecimentos prévios afinando-os aos dos atuais modelos econômicos para propor uma intervenção na forma como o processo seletivo é atualmente caracterizado e pela cobrança de dados importantes como condições dos egressos, mapeamento de dificuldades e/ou acompanhamento da instituição nas atividades realizadas nas organizações.

A proposta é descrever a realidade de jovens aprendizes negras, buscando identificar as dificuldades que interferem nas relações de trabalho, sugerir melhorias no processo seletivo, quantificar os dados dos aprendizes e dos egressos, assim como sugerir aos órgãos competentes que realizem a cobrança de informações complementares do curso, na intenção de obter projeções e entender quais aspectos a serem melhorados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esse tópico apresentará o contexto histórico desde a idade média até a inserção das mulheres negras no mercado de trabalho, as leis de aprendizagem que fomentam o programa jovem aprendiz e as políticas públicas voltadas para aplicação de uma sistemática de inclusão, abordando o processo de aceitação pela sociedade.

2.1 MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

2.1.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Durante a idade média, as mulheres possuíam em sua grande maioria, papéis domésticos determinados pela sociedade. As que não se enquadravam nesse contexto ou que não atendiam certos costumes impostos a época eram consideradas bruxas e com isso, frequentemente perseguidas pela igreja (Federici, 2019).

Com a chegada das mulheres negras africanas às américas, especificamente no período colonial, eram vistas como escravas, sem acesso à educação ou a qualquer outra oportunidade de melhoria de vida, sem que dependesse dos companheiros. O que se tornou comum o encontro das mesmas em trabalhos domésticos dos senhorios brancos (Schmidt, 2015).

Por volta do século XVI, algumas mulheres foram capazes de buscar a inserção em áreas como teologia, filosofia, ciência, estudos da sociedade, entre outras, fazendo com que houvesse, ainda que em pequenas proporções a luta pelo reconhecimento e aceitação da sociedade (Vieira, 2015).

Posteriormente, na era da Revolução Industrial, após constantes lutas e o fato de os homens serem convocados como soldados para as guerras, as mulheres começam a fazer parte da mão de obra nas indústrias, na intenção de manter o processo produtivo em atividade. Apesar de tudo recebiam menos que os homens, tinham más condições de trabalho, e passaram a participar de manifestações que exigiam melhores condições (Rodrigues, *et al.*, 2015).

A partir da Primeira Guerra Mundial, o modelo capitalista instaurado no novo mundo, com caráter mais tecnológico, disparou a necessidade de implantar mulheres no mercado, para que os países conseguissem negociar internacionalmente de maneira mais humana, se comparado à períodos anteriores, o que desencadeou uma onda de trabalhos informais para serem preenchidos pelas mulheres (Caldwell, p. 93, 2000).

No Brasil, até a chegada de Getúlio Vargas no poder em 1930, na intitulada Junta Governista, não havia direitos registrados para as mulheres, ainda que já atuassem de forma efetiva nos comércios e nas indústrias, sejam em cargos mais baixos, como a linha de produção, ou em cargos como secretárias de diretores ou até mesmo comerciantes (Silva, *et al.*, 2013).

No ano de 1932, as mulheres conquistaram por lei, o direito a voto, mas não somente pelo processo de inclusão, mas pelo fato de haver um grande número de mulheres na sociedade, o que despertou o interesse político em cativar a classe para haver maiores vantagens nas eleições (Abreu, 2014).

Porém, foi somente durante a formação da constituição de 1934 que as mulheres conquistaram alguns direitos civis no trabalho, como assistência médica durante a gravidez, aumento em questão da igualdade salarial e mais proteção durante a gestação. Com a constituição de 1988 a isonomia das mulheres no mercado se tornou finalmente firmada pela lei (Lavalle, *et al.*, 2018).

As lutas pelas mesmas oportunidades entre os gêneros, tem datação no século XVII, no entanto, apenas nos anos entre 1940 e 1950, com a entrada das mulheres no cinema, teatro e demais manifestações artísticas, a sociedade passou a ter maiores atenções as questões que envolvem as mulheres no mercado de trabalho (Rocha, 2021).

Diante de um contexto adverso, surge o feminismo que é um movimento social categorizado pela junção política, social, ideológica, jurídica e filosófica, que têm por objetivo conseguir alcançar seus direitos civis, equânimes e uma vivência humana por meio do empoderamento feminino, pela libertação de padrões patriarcais baseados em normas de gênero, sendo protagonizado por mulheres enquanto lideranças (Rocha, 2021).

Nesse mesmo sentido, trata-se de um movimento político e social que busca o direito de igualdade entre os gêneros, fortalece o empoderamento feminino, direito da mulher a libertação dos padrões patriarcais. As ativistas procuraram pelos direitos legais das mulheres, como o direito de contrato, a propriedade e o direito ao voto, por sua autonomia, pelos direitos trabalhistas e por outras formas de combate à discriminação. Sendo um dos exemplos, o racismo. Alguns desses direitos foram alcançados com o decorrer do tempo, em que teve papel fundamental na modificação e aceitação da sociedade (Jelin; Giambiagi, 1994).

É importante entender que o movimento feminista, historicamente busca abolir as desigualdades que as mulheres vinham sofrendo e que a princípio, não eram voltados aos interesses raciais, pois as suas lideranças eram mulheres brancas. Seguindo como exemplo, o feminismo negro nos Estados Unidos se popularizou na década de 1960, contra o sexismo pelo movimento dos direitos civis e do racismo no movimento feminista (Freear-Papio, *et al.*, 2018).

Atualmente, há uma consolidação do feminismo negro que é um movimento de suma importância para nossa sociedade, visto que somos estruturados em redes de poder e que elas se entrecruzam, conforme diz Carla Akotirene “É da mulher negra o coração do conceito de interseccionalidade” (FREEAR-PAPIO, *et al.*, 2018, p. 8-9).

Historicamente, a ideia de reivindicar os direitos humanos de um cidadão afrodescendente, esteve em um contexto de abrangência masculina, assim como, eram pautados os assuntos de direitos trabalhistas para homens negros. Por isso, os trabalhos mais precários ficavam para as mulheres negras e seu ingresso nos grupos sociais foram renegados ao segundo plano pelos homens, inclusive os negros, fator que faz do feminismo negro um movimento extremamente necessário (Gomes, 2006).

O feminismo negro pode ser definido como um ponto de partida para que as políticas públicas passem a tratar de forma mais abrangente, as condições às quais as mulheres negras são impostas todos os dias. Apesar de serem encontradas diversas leis ou normativas, o mercado ainda apresenta uma negligência social (Alves, 2018).

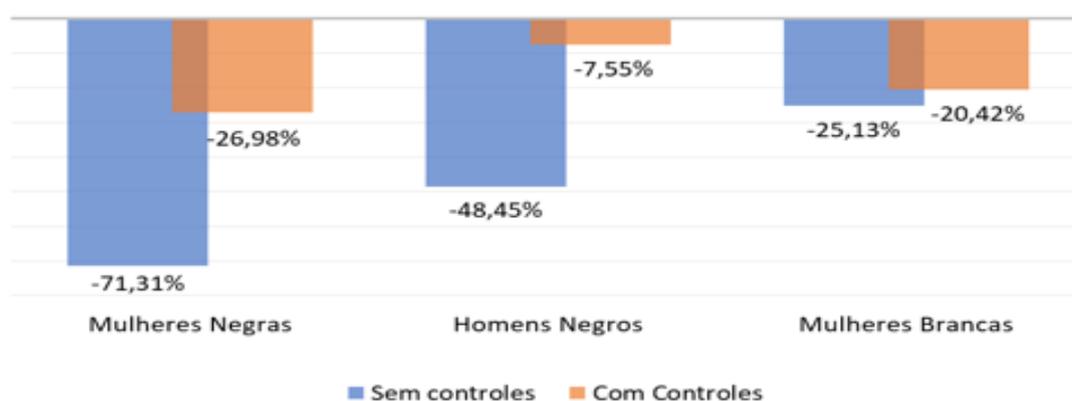
Segundo Djamila Ribeiro (2018), o movimento do feminismo negro não é só um movimento identitário, mas sim um movimento que abrange causas maiores, incluindo projetos democráticos. Partindo disso podemos concluir que as mulheres buscam cada vez mais espaço na sociedade, no entanto, são as mulheres negras que mais passam dificuldades no dia a dia.

Djamila Ribeiro (2018) também destaca a importância da especificidade do movimento negro feminista no Brasil, pois as discriminações e preconceitos contra as mulheres negras, são infinitamente diferentes vistas na sociedade por conta de seu gênero. De acordo com ela, existe uma sociedade contemporânea e histórica em que a há vestígios de uma identidade branca e patriarcal que operante em todos os aspectos sociais ou na maioria deles. Assim como, o movimento feminista acaba sendo afetado por estas práticas discriminatórias.

De acordo com Sueli Carneiro (2003) no ano de 1978, foi fundado o Movimento Contra a Discriminação Racial (MCDR) considerado um marco importante na história do Feminismo Negro no Brasil. Tal acontecimento criou-se através de uma manifestação no teatro municipal de São Paulo e que durante a década de 70, foram debatidos assuntos sobre a luta das mulheres negras que contestavam as condições sociais e o cotidiano da comunidade negra durante a época da ditadura militar.

Segundo o IBGE (2021) essas condições impostas pela sociedade refletem nos levantamentos em que avaliando o rendimento médio salarial das mulheres negras, foi constatado que as mesmas têm rendimentos de R\$ 1.471,00, o que traz uma diferença de 42% se comparados com os rendimentos médios das mulheres brancas.

Figura 1: Gap de Rendimentos entre Homens Brancos e Demais Grupos



Fonte: (PNADC/IBGE, 2019).

Os dados descrevem que enquanto as mulheres negras têm 71,31% a menos de rendimento salarial em comparação aos homens negros, as mulheres brancas têm somente 25,13% em comparação aos homens brancos, o que demonstram que no mercado de trabalho brasileiro existe uma forma discriminatória quando o assunto é rendimento salarial, principalmente quando se compara o rendimento médio entre diferentes grupos sociais, percebe-se que existe uma disparidade se tratando de gêneros e grupos (IBGE, 2019).

Essas desigualdades também se refletem na grande escassez da presença de mulheres negras em cargos executivos ou de liderança. Ainda que as mulheres negras representem 28% da população brasileira, somente 1,3% tem funções de comandos em organizações nacionais, esses dados não consideraram empresas multinacionais, no entanto, ainda retrata uma disparidade gigantesca (IBGE, 2018).

Na intenção de diminuir condições de trabalhos desiguais em algumas parcelas da sociedade, as políticas públicas chegam com ações como a cobrança de vagas afirmativas ou ações de desenvolvimentos das culturas organizacionais nas empresas que sejam voltadas para que as colaboradoras tenham um sentimento de pertencimento e que, de fato, sejam uma forma de nutrir a segurança psicológica das mulheres negras nas organizações (Gomes; Abreu, 2015).

As autoras também alegam que outras ações podem estabelecer estratégias para que cada vez mais as organizações passem a direcionar mulheres negras a exercerem cargos de liderança, uma forma é o desenvolvimento interno, ações de transparência e incentivos para haver essa igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (Gomes; Abreu, 2015).

Elaine Pereira (2016) expõe que ao longo da história, a classe feminina vem lutando pela igualdade de seus direitos e deveres na sociedade, considera-se que o marco da luta feminista aconteceu durante a Revolução Francesa. No Brasil, esse movimento se iniciou durante o Império e nesse período, as mulheres lutaram por direitos extremamente básicos a época como: direito à vida política, educação, direito ao divórcio e livre acesso ao mercado de trabalho. Essa luta persiste até os dias atuais com a busca das mulheres por cada vez mais espaço na sociedade e tendo poder de voz para discussões recorrentes acerca de diversos temas que surgem todos os dias.

As dificuldades vividas pelas mulheres negras no mercado, evidenciam as condições de um cotidiano repleto de problemas sociais em sua estrutura, o que torna cada vez mais comum, observar relatos de situações constrangedoras para as mesmas. Santos, Diogo e Schucman (2014) refletem acerca da seguridade do trabalho feminino ao se referirem a este como o grupo mais afetado historicamente.

Devido aos fatores destacados acima, o mercado permanece com aspectos desiguais, com cotidianos cada vez mais propícios a criar dificuldades para esse grupo específico e as organizações passam a ter necessidade de readequação da forma de trabalho. Portanto, as evidências históricas a qual se deu a formação da atual estrutura social, apresenta diversas dificuldades às mulheres negras (Vieira, 2021).

2.1.2 ALGUMAS EVIDÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO PARA AS MULHERES NEGRAS

De acordo com Sanches (2009), o trabalho doméstico é executado na sua grande maioria por mulheres e 21% delas são negras, o Brasil é o país que mais desenvolve trabalho doméstico e é mais acessível para a classe média.

Ser mulher negra no Brasil se torna uma dificuldade, pois, além de obterem os menores índices de ingresso no mercado de trabalho, não conseguem ter maiores oportunidades de desenvolvimento profissional, econômico ou pessoal. Grande parte disso, se dá pela divisão que têm de fazer entre o profissional e maternal, fator que potencializa essas dificuldades (Leone, 2016).

Ao observar apenas a porcentagem entre as diferenças entre grupos sociais femininos, as mulheres brancas conseguem ter uma abrangência em maior número, mostrando assim que a desigualdade racial se revela de forma mais clara: “mulheres negras representam 35% das que se graduaram, enquanto mulheres brancas sobressaltavam 45% destas” (Rosemberg, 2001).

É por isso que o problema se torna ainda mais preocupante quando os dados de 2018 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que o trabalho informal representa 42% do emprego feminino, enquanto 20% simbolizam o masculino. Por conseguinte, a fim de observar os problemas sociais que envolvem as mulheres no âmbito laboral, tem-se em mente que a desigualdade salarial e intelectual consegue ainda ser um impasse para que essas mulheres alcancem seu espaço, pois as dificuldades para se estar sobrecarregadas com trabalho produtivo e reprodutivo passam a serem os maiores (Bruschini, 2004 apud Abreu, 2014).

Para sua pesquisa de mestrado, Suelaine Carneiro (2016), coordenadora do Programa de Educação e Pesquisa do Geledés – Instituto da Mulher Negra, entrevistou estudantes de ensino superior e percebeu que, já na universidade, muitas escolhas profissionais são possibilitadas ou impossibilitadas pela questão de gênero, de raça ou pelas condições socioeconômicas.

Segundo o IBGE (2018) as mulheres negras recém-chegadas ao mercado de trabalho ganham menos que os homens negros na mesma condição, mostrando que:

“Mesmo com uma pequena queda na desigualdade salarial entre os anos de 2012 e 2018, mulheres ganham, em média, 20,5% menos que os homens em todo o Brasil. Os dados, referentes ao quarto trimestre de 2018, avaliaram apenas pessoas entre 25 e 49 anos” (Morais, 2019).

Com isso, podemos subentender que as mulheres negras além de estarem sendo alocadas em trabalhos informais ou sub-trabalhos não conseguem ter acesso a posições de liderança, o que se justifica uma baixa remuneração média ao levar em considerações os rendimentos dos demais grupos (Santos et al., 2020).

Na Constituição Federal de 1988, o que consolidou a lei nacional, foram incluídas leis para que as mulheres tenham um tratamento justo e igualitário independente de gênero, raça ou religião, o que ficou conhecido como o Princípio da Isonomia, onde em seu artigo 5º, inciso I, afirma que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição".

Mesmo com a lei em vigência, o mercado de trabalho ainda traz uma enorme diferença no tratamento entre diversos grupos sociais, o que ocasiona na exclusão das mulheres negras. O maior exemplo está nos rankings de educação, onde apesar do aumento de matrículas no ensino superior durante o ano de 2018, apenas 7,1% eram de pessoas negras (BRASIL, 2019).

Gonçalves (2018) apresenta que no ano de 2016, apenas 0,4% dos docentes ativos no ensino superior, eram mulheres negras e que em comparação as mulheres brancas que obtiveram 35,2%, o autor ainda alega que essa disparidade se dá pelos desafios que a mulher negra encontra ao tentar se inserir no ensino superior.

Isso impacta diretamente nos processos de ingresso no mercado, tanto pela cobrança de profissionais cada vez mais capacitados, quanto pelo peso que uma certificação curricular tem para o processo de seleção. Devido a isso, as mulheres negras têm desafios cada vez maiores e mudanças nas carreiras cada vez menores (Barbosa, 2017).

O processo de ingresso de mulheres negras pelo programa do jovem aprendiz, está diretamente ligado ao setor industrial, grande parte pelas instituições aptas a ministrarem os cursos, serem centros de formação profissional (Mendes, 2017).

O setor industrial no Brasil é o que mais concentra a inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho, pelo fato da maioria das Federações das Indústrias estarem ligando ao SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, o gerenciamento do programa de aprendizagem (Schucman, 2014).

Silva, Lima e Silva (2019) revelam que ao analisar microdados do RAIS – Relação Anual de Informações Sociais, vinculado ao Ministério do Trabalho, entre os anos de 2007 e 2014, as mulheres negras obtiveram os menores índices de acesso a organizações vinculadas ao setor industrial.

No Brasil, o setor produtivo é considerado uma ameaça à moralidade das mulheres, às quais historicamente, foram direcionadas a cargos inferiores e que foram direcionando a trabalhos de cunho burocrático ou de baixa expressividade. Santos e Filgueiras (2020) reforçam que devido a fatores históricos que datam dos períodos da revolução industrial, a inserção de mulheres negras no mercado de trabalho reforça a ideia de trabalhos com maiores exigências físicas.

Santos (2021) alega que até meados de 2010, diversos pesquisadores identificaram que as mulheres negras no Brasil são as que recebem os menores salários, não tem a carteira assinada e são predominantemente ligadas a situações laborais vulneráveis.

Conforme Proni e Gomes (2015), as mulheres predominam em uma situação laboral vulnerável e complementam que a mulher negra sofre com os piores lugares nas redes hierárquicas, com a diferença salarial, segregação funcional e dupla jornada (profissional e doméstica).

2.2 O MERCADO DE TRABALHO PARA O JOVEM APRENDIZ

Cassab (2001) descreve que o jovem trabalhador no Brasil, somente surgiu após 1950, anteriormente a isso, somente eram conhecidos por atuarem nos campos e lavouras. Ainda nesse período, jovens negros permaneciam atrelados à condição de escravos, ainda que já libertos pela Lei Áurea em 1888. Com isso, os jovens negros passaram a ser taxados pelo estado como “perigosos” o que acarretou preocupação para o estado, que passou a vigiá-los, enquanto os jovens brancos, permaneciam sem taxação de perigo.

Para mudar esse cenário, ainda no século XX, os sindicatos passaram a lutar em prol de melhores condições laborais e sanitárias dentro das indústrias. Essas reivindicações passaram a observar que em grande parte das indústrias, haviam exploração de trabalhos infantis, que era mais uma forma de baratear o custo de produção (Abreu, 2010).

Para os sindicatos, o objetivo principal que os levavam a evidenciar as condições precárias de trabalho infantil, era retratar que a evasão escolar era o fato gerador da reprodução da pobreza, o que conseqüentemente vinculavam-se a doenças, abusos, maus tratos, ocupação de trabalhos nos postos de adultos e diversas outras más condições de trabalho (Abreu, 2010 apud Gomes, 2016).

Entre 1930 e 1950, os jovens passaram a ser objetos de atenção do governo, com o intuito de cobrar das empresas, exigências quanto à formação e qualificação da força de trabalho. Por isso veio a proibição do trabalho infantil e surge nesse momento, a necessidade de criação de escolas de qualificação profissional. Contudo, o Estado buscava ações para formar trabalhadores técnicos, fator esse que mantinha o controle da formação dos jovens como forma de manter um controle dessa parcela da população (Beluzzo, 2004 apud Silva, 2012).

Com a ideia de reduzir o trabalho infantil, as Políticas Públicas passaram a se preocupar com a formação técnico-profissional ao invés de ações antidotas a marginalidade, o que forçou o Estado a criar uma nova Lei de Educação Básica, aprovada pela Constituição de 1934 e que tinha como planejamento, organizar a estrutura educacional dos jovens que estavam prestes a ingressar no mercado de trabalho (Beluzzo, 2004 apud Silva, 2012).

Já em 1937, a Constituição Outorgada dispôs que era dever do Estado propiciar educação à infância e à juventude pobre. E como fomento à profissionalização dos filhos dos operários, estabeleceu a obrigação das indústrias e dos sindicatos econômicos criarem, na esfera de suas especificidades, escolas de aprendizes destinadas especificamente aos filhos de seus operários ou associados (Mendes, 2014).

Nos anos seguintes, a disciplina e a repressão aos jovens foram as estratégias utilizadas para suprir a necessidade de um período de Ditadura Militar, o que mostrava o trabalho precoce como prevenção de delinquência ou ingresso no serviço militar como forma de “regeneração” (Castro; Aquino, 2008; Crispim; Godoy, 2010). Mesmo após a Ditadura, na década de 1980 e 1990, o jovem pobre ainda continuava atrelado ao problema social e à violência urbana.

Só no final dos anos 1990, quando novas visões acerca dos jovens foram surgindo, considerando-os como protagonistas e responsáveis pelo futuro do país, é que os Programas de qualificação começaram a ser reformulados, principalmente através dos Programas de Geração de Empregos e Formação Profissional (Grispim; Godoy, 2010; Freitas & Pappa, 2008).

Ainda na década de 90, diversas visões sobre a inserção de jovens no mercado de trabalho eram debatidas, com isso, as políticas públicas foram obrigadas a aprimorarem leis voltadas a inserção dos jovens. Freitas e Pappa (2008) destacam

que nesse período específico, os jovens passaram a ter mais relevância e espaço no mercado, o que antes era descrito como um grupo que oferecia perigo a sociedade.

Os estudos de (Castro & Aquino, 2008; León, 2008; Rua, 1998) apontaram que a partir de 1995, com um significativo aumento nos programas governamentais de inclusão de jovens no mercado, que em grande maioria, eram ações voltadas para resolver problemas da juventude considerada pobre, não eram ligadas diretamente a interesses sociais, e sim, econômicos, onde abasteciam os mercados com a mão de obra barata.

Posteriormente, em meados dos anos 2000, os jovens estavam sendo incluídos nos percentuais de população economicamente ativos, o que foi descrito como preocupante, devido ao alto nível de desemprego, sem falar que as mulheres negras, ocuparam os maiores índices de desigualdades financeira da população entrevistada (Castro; Aquino, 2008).

A juventude passou a ser motivo de questionamentos através das políticas públicas pelo novo governo FHC, que baseou toda a estrutura do mercado de trabalho em 3 pilares que envolviam educação, ciência e tecnologia. Essa forma de agir, fortaleceu as instituições qualificadoras e passaram a elevar o nível de cobrança dos jovens, o que levou a uma procura maior em cursos profissionalizantes (Albuquerque, 2016).

Antes disso, o próprio governo consolidou a divisão da responsabilidade educacional entre as esferas Federais, Estaduais e Municipais, com os municípios responsáveis pela educação fundamental, os estados como agentes do ensino médio e a união como agente responsável pelo ensino superior (Dallagnol, 2016).

Ainda na visão de Dallagnol (2016) essas reformas na estrutura da educação fizeram com que, as empresas passassem a exigir melhores qualificações, o que por sua vez, ampliou as oportunidades dos jovens ao buscar formações e trabalhos mais técnicos e com melhores remunerações. A autora ainda explica que nesse período, houve uma explosão de cursos profissionalizantes e de formações técnicos profissionais.

Albuquerque (2016) afirma que nos últimos 30 anos, a inserção de jovens no mercado de trabalho ainda não se configurou a uma compreensão de que o jovem é um protagonista de sua luta para a própria cidadania, o que reitera uma necessidade de um olhar específico para mobilizações que envolvam órgãos como (ONU, UNICEF e OIT) gerando concepções de que, como cidadãos de direito, tenham visibilidade

para não serem somente interesses econômicos ligados a política.

Pelo fato do trabalho ser uma das maiores preocupações dos jovens e do governo, a criação de políticas se faz necessária, a luz de aspectos que, historicamente, torna o ingresso no mercado como uma forma de redução da violência, assim como, uma redução as perspectivas de falta de educação. O que nesse caso, reafirmava que o trabalho era uma forma direta de disciplinar classes populares e evitar que jovens fossem vulneráveis a criminalidade (Pillotti, 2009 apud Souza, 2016).

A partir daí, essa condição considerada como “*Crise Social Juvenil*” foi atrelada a novas pesquisas que definiam que as mulheres, em sua fase adulta, sofrem por não ter o mesmo acesso ao mercado ou qualificação profissional que os homens. Com isso, surgiu os programas que trabalham na educação e na qualificação profissional para o ingresso de jovens no mercado (Crispim; Godoy, 2010).

A concepção do trabalho como único meio viável de disciplinamento e educação continuou no período republicano, em fins do século XIX. Nesse cenário, o Governo era autorizado por lei a recolher as crianças que não tinham meios de subsistência e que vagavam pela cidade na ociosidade. Tal recolhimento dava-se como decorrência da ideia de recuperação dos desviantes através da sua correta destinação ao trabalho. Desse modo, o Governo mantinha a estratégia de inserir a criança precocemente no mundo do trabalho, para protegê-la dos males sociais aos quais estava vulnerável “drogas, violência e crimes” (Crispim; Godoy, 2010).

Rizzini e Pilotti (2009) destacam que a partir de meados do século XIX, houve uma grande demanda de força de trabalho nas fábricas, principalmente as de tecido, e as crianças e mulheres foram incorporadas ao trabalho fabril, recebendo salários muito baixos, e submetidos às mesmas condições de trabalho que os adultos. Na visão dos autores, os empresários justificavam que os jovens em condições de trabalho precárias, trariam o benefício de ocupação “útil”.

Os jovens impostos a essas condições, apresentam os índices mais baixos de educação, com isso, ocupam menores posições no mercado. Se tratando das mulheres, além desses fatores, as condições de subempregos agravam quando se levanta dados de ocupação por faixa educacional (IPEA, 2009).

Os dados demonstram que 79% das mulheres que possuem diploma de ensino superior, com idade entre 24 e 30 anos, quando são considerados jovens adultos, possuem empregos com renda média salarial de até R\$ 1.600,00, sendo que os

homens, com os mesmos parâmetros, possuem renda entre R\$ 1.900,00 a R\$ 2.500,00, essa discrepância se torna ainda maior, quando dividimos os grupos em negros e brancos (IBGE, 2010).

Gonçalves (2016) conceitua que a partir de 2010, no Brasil, o jovem passa a ter um papel fundamental na construção da sociedade enquanto cidadãos. Apesar de historicamente já haver rituais de inserção em décadas anteriores, somente em 2010 passaram a ser um grupo social não tão demarcado quanto antes.

Nesse cenário, a educação ou formação para o trabalho, desde a mais tenra idade, já funcionava como um disciplinador da criança e do adolescente. Para isso, as funções aprendidas eram uma forma de manter a condição de trabalhador sem garantia nenhuma de boa remuneração ou melhoria de condição social. Gerando assim, um ciclo perverso da pobreza e os direitos reservados às crianças e aos adolescentes permaneciam restritos e estigmatizados (Rizzini & Pilotti, 2009).

Essas mudanças trouxeram o embasamento de normativas federais que em cumprimento da lei, tiveram a capacidade de melhorar as condições das mulheres negras no mercado. Ainda que de forma tímida, foi um start na mudança de perspectiva dessas jovens que anteriormente eram subalternizadas. Essas mudanças também foram responsáveis por cobrar, de forma mais ágil, a preparação e aplicação de políticas de inclusão a grupos com status de minoritários (Jorge, 2014).

Somente no estado de Pernambuco entre os anos de 2014 e 2022, 13 mil alunos foram matriculados no programa jovem aprendiz, no entanto, dados da FIEPE, mostram que desse total, apenas 22% eram alunas negras com idade entre 14 e 24 anos e que 35% das jovens matriculadas não conseguiram concluir o curso de qualificação (FIEPE, 2022).

As condições que os jovens aprendizes encontram ao ingressar no mercado, nem sempre são fáceis, grande parte dessas dificuldades são pela experiência com trabalhos em equipe, ansiedade de aprendizado, gestão de conflitos e a falta de preparo que algumas empresas, tem ao inserir os novos colaboradores. Por isso, a posição do jovem depende do empenho em qualificações, estudos teórico e práticos a fim de garantir uma boa iniciação (Sousa, 2021).

Além dos fatores descritos acima, o mercado não favorece o jovem, pois logo de início, os mesmos se deparam com um mercado competitivo, com um excedente de mão de obra, profissionais com baixas qualificações exercendo funções de liderança, bons profissionais com cargos inferiores na intenção de suprir a

necessidade financeira, o que prejudica a capacitação dos jovens (Soares de Carvalho, 2004 apud Pochmann, 2007).

Para Lobos (2018), o processo de inclusão dos jovens no mercado traz o entendimento da passagem da situação inativa, características ligadas aos fatores familiares e a vivência do período escolar, para a situação economicamente ativa, gerada pelo emprego ou ingresso em programas de aprendizagens.

Seguindo a mesma lógica, Alves e Silva (2019) apontam que a inclusão referida no parágrafo anterior, se dá pela passagem do sistema de formação/educação para a situação de atividade no mercado de trabalho. No entanto, existem termos que trazem distinção nas expressões populares, exemplos: ingresso no mercado, inserção nos grupos economicamente ativos, transformação cidadã profissional.

Grande parte dessas mudanças características nas expressões designadas, se dão por mudanças de percepção entre os ambientes sociais, profissionais, educacionais e financeiros. Contudo, percebe-se que esses fatores não geram uma melhor condição de vida para as mulheres, mas sim, novas formas de desafios ao tentarem ingressar no grande mercado (Freitas, 2016).

Sobre essa transição do jovem inativo para o mercado de trabalho, nem sempre foi considerado um processo ligado a sociologia, porque durante muito tempo o processo de transição entre escola//trabalho era processado sem percalços, principalmente se tratando de grupos jovens com baixa condição financeira (Dubar, 2001 apud Nascimento, 2019).

Essas transições se caracterizam como um problema no momento em que os jovens com condições sociais desfavoráveis, passam a buscar o ingresso no mercado, grande parte se frustra ao se deparar com dificuldades que não permitem o início da vida profissional (Alves, 2008). O maior desafio parte de questões ligadas ao ensino e a comunicação.

Para isso é necessário que os jovens cheguem aptos a adquirir novas formas de comunicação, o que possibilita que tenham um poder de argumentação distinto e que durante uma entrevista isso possa trazer uma melhor visibilidade e que traga a tão sonhada aprovação nos processos seletivos (Oliveira e Silva, 2023).

O grande fator que se torna o principal desafio é como a educação é apresentada aos jovens desde cedo. Enquanto os que tem acesso a ensinos particulares passam a ter uma educação considerada melhor, os jovens com acesso a ensinos públicos ficam à mercê de políticas públicas, o que se torna um dos maiores

entraves (Nascimento, 2009).

Oliveira e Silva (2006) entendem que é preciso que os processos seletivos sejam mais claros e que apresentem com riqueza de detalhes as rotinas organizacionais pelas quais os aprovados irão vivenciar, o que torna uma facilidade na adaptação e agregam informações para buscar os candidatos com maior afinidade, conforme Aguiar descreve:

[...] o desemprego que atinge a juventude pode gerar instabilidade social e econômica, dificultando a passagem para uma vida adulta e autonomia financeira. A decisão de deixar a casa dos pais vai sendo adiada cada vez mais, também com a colaboração de outros fatores, como a mudança da estrutura familiar (Aguiar, 2010, p. 45).

Com isso, o autor entende que o desemprego para os jovens contribui de forma negativa para o avanço econômico do estado, fazendo-se necessário que as políticas públicas criem mais subsídios econômicos para serem destinadas à juventude economicamente inativa (Aguiar, 2010, p. 45).

De acordo com Graebin et al. (2019) a percepção do jovem aprendiz sobre o trabalho apresenta-se de inúmeras formas como: a oportunidade de inserção no mundo adulto, proporcionando desenvolvimento, conhecimento e autonomia financeira. Nesse contexto, acaba por acarretar um desenvolvimento pessoal, tornando-os aptos a encarar desafios correspondentes a formação profissional.

2.3 PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Ao longo da história do nosso País, várias Políticas Públicas foram postas em prática tendo em vista a inserção do jovem no Mercado de Trabalho, contudo, por muito tempo, o governo estava interessando em ensinar jovens por questões de controle da violência. Segundo Macedo (2006) as funções aprendidas não geravam uma oportunidade de melhoria no status social.

Com o intuito de responder às exigências crescentes de qualificação profissional, de experiência e às poucas oportunidades no mundo do trabalho, diferentes experiências governamentais vêm sendo empreendidas por meio de políticas públicas de inserção de jovens aprendizes para as organizações (Abramo, 2005).

As políticas públicas para atender os jovens, são construídas dos interesses e objetivos da sociedade, com intuito político. Para os jovens vindos de setores mais populares, estas políticas se resumem a medidas de apoio e inserção no mercado,

com suas ações que encaram principalmente os jovens em situações mais vulneráveis a marginalidade (Abramo, 2005).

Belluzzo e Victorino (2004) acrescentam que a formulação de programas sociais nem sempre tem objetivos propostos para o resgate da cidadania. Conforme descrito por León (2008) onde admite que muitas vezes os jovens não têm sido protagonistas dessas políticas, mas apenas beneficiários.

Castro e Aquino (2008) descrevem que as políticas de contratação seguem padrões de estímulos para que as empresas, mantenham um funcionário por período suficiente para que ele obtenha experiência e que passem se tornar excelentes profissionais, enquanto os mesmos desenvolvem atividades mais complexas com menores remunerações.

Partindo disso, nasce o Programa Jovem Aprendiz que fomenta a inserção de jovens no mercado de trabalho. O programa de aprendizagem, é fruto de um caminho longo de evoluções de políticas públicas que incentivam a formação de jovens cidadãos e aumento da população economicamente ativa. Inclusive, tem como conquistas, retrocessos que foram necessários para uma evolução na forma de tratar o jovem aprendiz e na maneira como a empresa recebe os jovens (Santos, 2016). Partindo desse princípio, a autora entende que as circunstâncias negativas são essenciais para que as políticas possam moldar o caminho dos jovens até o mercado.

O Programa nasce da Lei n.º 10.097/2000 que buscou reavivar princípios normatizados no decreto nº 4.481/1940 e 8.622/1940. Conhecida como Lei do Aprendiz ou de Aprendizagem, altera as disposições da CLT para ingresso de jovens menores de 18 anos para obter sua primeira experiência profissional, enquanto capacita os jovens para exercer suas funções designadas na empresa contratante.

Segundo Andrade, Jesus e Santos (2016), a Lei de aprendizagem é uma união dos antigos programas de inserção para jovens no mercado de trabalho formal, e garantem todos os seus direitos em lei, conciliando conhecimento prático e teórico sobre o dia a dia no mercado de trabalho. Sendo a parte prática nas empresas e o teórico nas instituições qualificadoras vinculadas à União.

A Constituição Federal, ao “proibir atividades laborais noturnas, perigosas ou insalubres a jovens abaixo de 18 anos, também qualquer relação laboral a menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz” em seu artigo 7º, inciso XXXIII (Brasil, 2005). Passou a ser necessária uma lei pela qual regulamentasse a inserção de jovens com 14 anos ou mais no mercado de trabalho, esse mecanismo precisava ser

por meio de uma política pública de inclusão.

Para tal, a Lei nº 10.097/2000, hoje revogada para a (Vide M.P. n.º 1.116, de 2022), tornou-se apta a adoção do Programa Jovem Aprendiz, aprovando a prática profissional de jovens entre 14 e 24 anos, sem lesar as formações básicas da educação, além de incluir carga horária de atividades práticas no currículo dos mesmos.

O programa de aprendizagem caracteriza-se como um programa vinculado à Lei de Aprendizagem, é também conhecida como Menor Aprendiz. Essa lei, aprovada em 2000 e regulamentada em 2005, determina que toda empresa de grande e médio porte deve ter de 5% a 15% de aprendizes (Manual da Aprendizagem, 2014).

Antes de ingressar na empresa, o desenvolvimento intelectual dos jovens se mostra de suma importância, para ensinar de modo adequado, noções básicas de convivência, comportamento adequado no ambiente de trabalho e melhorar as competências de cada serviço, com isso, instigar os jovens a buscar melhorias contínuas e se desenvolver profissionalmente.

Quem pensa que qualquer órgão pode ministrar os cursos de aprendizagem, está muito enganado, conforme o Decreto nº 5.598/2005 em seu Art. 8º as entidades qualificadas para formação técnico-profissional metódica identificam através dos serviços nacionais de aprendizagem, entre eles:

- SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial;
- SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial;
- SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural;
- SENAT” Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte;
- SESCOOP - Serviço Nacional de Aprendizagem Cooperativista.

Para receberem as turmas, as instituições descritas acima, que são aprovadas, precisam atender exigências do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), efetuar as inscrições com os planos de cursos já elaborados e cumprir regras de carga horária e atividades práticas (BRASIL, 2005). Ainda dentro da Lei de Aprendizagem, na hipótese dessas instituições não disponibilizarem vagas para suprir a demanda, poder-se-á contratar outra entidade de formação, cumprindo-se o previsto nos incisos II e III do artigo supracitado.

Martins (2012, p. 653) alega que “Empresas externas só poderão ministrar os

respectivos cursos, na condição de não haver vagas nas instituições centrais do projeto”. Seria incoerente acionar estabelecimentos externos enquanto as entidades previstas estiverem atendendo as demandas que lhes foram atribuídas. Nesse caso, mesmo outras instituições de ensino técnico-profissional são inspecionadas por agentes do Ministério do Trabalho e do Emprego para haver a viabilidade de execução de serviço.

As modificações ocorridas no mercado de trabalho e a ausência de recursos tornou a juventude o principal grupo etário afetado pelo desemprego. Segundo as estatísticas do IBGE, em 2015, entre os jovens de 16 a 24 anos, a taxa de desocupação foram os mais afetados que qualquer outro grupo etário, atingindo 21,1% da população não economicamente ativa nesta faixa etária. Dos 9,8 milhões de pessoas desocupadas, quase 42,0% eram jovens de 16 a 24 anos (IBGE, 2016).

Segundo Araújo (2008) os programas de aprendizagem implantados pelo governo federal revelam-se como políticas públicas compensatórias, cuja finalidade é minimizar desvantagens de jovens em situação de desigualdade socioeconômica.

Em 2003 consolidou o primeiro programa específico para o jovem voltado para a qualificação e inserção no mercado de trabalho, o PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao primeiro emprego. Posteriormente, instituíram outros programas, tais como o Pro Jovem (Programa Nacional de Inclusão de Jovens), em 2005 e o Aprendiz Legal, em 2000 (Matsuzaki, 2013).

Criado pela Lei no 10.748/2003 e alterada pela lei 10.940/2004, regulamentada pelo Decreto no 5.199 de 2004, o PNPE tem seu objetivo voltado a “ações de promoção da inserção de jovens no mercado de trabalho e sua escolarização, ao fortalecimento da participação da sociedade no processo de formulação de políticas e ações de geração de trabalho” (BRASIL, 2003).

Ainda em 2005, os Consórcios Sociais da Juventude (CSJ) foram implementados através do Decreto no 5.199, de 30 de agosto de 2004, com a deliberação do Conselho Consultivo do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para Jovens.

Buscavam a criação de Centros da Juventude, para promover encontros e ações direcionadas à sociabilidade e à qualificação dos jovens. Os centros eram responsáveis por realizarem buscas juntamente ao SINE para verificar quais jovens se enquadram nos perfis prioritários de seleção (em condições de maior vulnerabilidade social) para a participação das atividades constantes no Plano de

Trabalho (Guimarães; Almeida, 2018).

No entanto, Cardoso e Gonzalez (2007) afirmam que dificuldades foram enxergadas para a conciliação entre o perfil dos jovens prioritários e os conteúdos de ensino, bem como a contratação de instrutores. A escolaridade dos jovens envolvidos é baixa e de má qualidade, o que demanda recursos humanos e pedagógicos muito maiores do que os inicialmente previstos.

No mesmo ano, em 2005, foi criado o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (PROJOVEM), no qual foram reunidas as ações dos programas anteriores. Tendo o público-alvo e jovens na faixa de 18 a 24 anos. O PROJOVEM ainda mantinha vários objetivos das CSJ, dentre elas, ações comunitárias e estímulo à cidadania, a elevação do nível de escolaridade, estímulo à qualificação profissional, conclusão do ensino fundamental.

O programa previa inicialmente ações em um prazo de 12 meses. Dentro da formação do jovem, 1.200 horas eram destinadas à formação educacional e à conclusão do ensino fundamental e 350 horas à qualificação profissional. Havia a formação de pintor, ladrilheiro, gesseiro e reparador, na construção civil, por exemplo. Além disso, 50 horas seriam dedicadas a ações comunitárias. Durante esse período, um auxílio mensal de R\$ 100,00 era oferecido ao jovem (Guimarães; Almeida, 2018).

Outra iniciativa pública criada foi o Programa Empreendedorismo e Responsabilidade Social. Através de uma linha especial, foi direcionado à criação de crédito para os jovens, por meio de uma linha especial, tendo como requisito primordial uma qualificação através de uma capacitação. No entanto, dificultou o acesso dos jovens de baixa renda ao programa (Guimarães; Almeida, 2018).

O PROJOVEM tinha como finalidade ações visando a elevação da escolaridade, e a conclusão do ensino fundamental, estimulando os jovens a terem uma qualificação profissional e a cidadania. As prefeituras eram as responsáveis pela formação. Além disso, os jovens recebiam a quantia de R\$ 100,00 (cem reais), vinculado à frequência de 75% (OIT, 2009).

Dois anos depois, em 2007, ocorreu uma mudança no programa, sendo criado o PROJOVEM Unificado, onde outros programas já existentes passaram a integrar um só PROJOVEM, (*Projeto Agente Jovem, Escola da Fábrica, Juventude Cristã e Consórcios Sociais da Juventude*). Alterou-se a faixa etária dos jovens, classificando assim: adolescentes jovens de 15 a 17 anos; jovens-jovens de 18 a 24 anos; jovens adultos de 15 a 29 anos.

Ainda mais recentemente, em 2011, entrou em vigência o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) instituída pela Lei nº 12.513/2011, a ser executado pela União, com a finalidade de ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica, por meio de programas, projetos e ações de assistência técnica e financeira.

Criado pela Lei nº 12.513/2011, o PRONATEC, no seu artigo 1º, estabelece como objetivos, entre outros “Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino médio público, por meio da articulação com a educação profissional; estimular a articulação entre a política de educação profissional e tecnológica e as políticas de geração de trabalho, emprego e renda; expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional técnica de nível médio presencial e a distância e de cursos e programas de formação inicial e continuada ou qualificação profissional”.

Essa inserção, tem debates frequentes pela relevância social do tema. Além disso, Lima e Silva (2017) apresentam que enquanto o desemprego no Brasil encontra-se entre a casa dos 13% para 14% em população geral, para os jovens circula entre os 28,7%.

Esses dados são preocupantes, pois a geração considerada “*Geração do Futuro*”, são jovens com situações emergenciais presentes, carentes de políticas públicas que se direcionam a esses sujeitos, ainda que haja processos de desenvolvimento, são lentos e presentes somente em algumas regiões (OCDE, 2015).

Dados do Programa Internacional de Avaliação de Estudantes, conhecido como (PISA, 2015) mostram que o Brasil é um dos 10 países com a maior taxa de trabalhadores com a idade entre 15 e 17 anos. Essa informação demonstra que em média 43,7% dos jovens trabalham de forma remunerada, antes ou pós-período de escola (OCDE, 2015).

Essas representações sociais indicam práticas cotidianas evidenciadas por elementos de importância do trabalho para o ser humano, nas ciências sociais esse fator representa na visão de Cavedon (1999, p.3):

[...] elas (representações sociais) possuem um caráter prescritivo, impondo-se sobre os indivíduos como uma espécie de “força irresistível”, incorporando estruturas de pensamento pré-existentes ao próprio sujeito.

Podemos concluir que o menor aprendiz ao realizar as atividades práticas-laborais, além de ganhar um salário-mínimo horário, obterem direitos trabalhistas tais

como: “Férias, 13º salário, recolhimento de FGTS no valor de 2% ao seu salário e vale-transporte” ganham condições sociais (financeiras/afetivas) de ser humanos produtivos (Martins, 2012, p. 651-652).

Nesse sentido, as políticas públicas para juventude, relacionadas ao trabalho e à educação, são consideradas imprescindíveis e complexas, tanto no quesito econômico-social quanto no ético-político. São imprescindíveis por existir a necessidade de milhares de jovens de ingressar de maneira precoce no mercado de trabalho na luta pela sobrevivência. São complexas por serem resultados dos impasses estruturais econômicos e culturais da elite brasileira que se mantém sócia menor e subordinada aos centros hegemônicos do capital e aposta na cópia no atalho e em transformar a exceção em regra (Frigotto, 2004).

Em função da exigência de capacitação, o público jovem tem dificuldade de inserção no mundo do trabalho (Silva, Oliveira e Oliveira, 2015). Para Guimarães e Almeida (2018), a dificuldade de inserção do jovem no mercado ocorre porque diversas vezes abandona os estudos e/ou devido à sua baixa escolaridade, o que acarreta uma má qualidade da aprendizagem. Os autores ainda afirmam que a inserção de forma produtiva dos jovens é um grande desafio por se tratar de um público mais vulnerável e que enfrenta as maiores dificuldades no mercado de trabalho e tendem a ocuparem os postos mais precários.

Como o desenvolvimento tecnológico alterou a forma de produtividade e a competitividade das organizações reduziu as oportunidades de empregos, as necessidades de intervenção do Estado nesse processo conduziram a elaboração e implementação de políticas públicas em diversas áreas e setores da sociedade. Luz (2015) disserta que dentre as relacionadas à educação, o principal objetivo foi caracterizado na articulação de esforços direcionados à promoção de transformações no sistema educacional brasileiro, orientado por concepções neoliberais.

Com isso, a Lei de Aprendizagem, ganhou forças quando passou a entrar em vigor. Esta lei assegura aos jovens a inserção no mercado de trabalho em todas as empresas de médio e grande porte, que são “obrigadas”, a contratar um determinado número de aprendizes. Vale ressaltar que para que haja a inserção desses jovens, eles deverão estar devidamente matriculados e frequentando a escola.

No entanto, antes mesmo da implementação desta lei em 2000, houve outra iniciativa pública, tal como o Plano Nacional de Formação Profissional (PLANFOR). Criado em 1995, pela Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional do

Ministério do Trabalho – MT, com a finalidade de desenvolver ações de educação profissional, buscando contribuir para a redução do desemprego e subemprego. Este plano foi financiado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT (JORGE, 2018). Entretanto, pelas inúmeras situações como: carga horária dos cursos ofertados, qualidade dos mesmos, e desarticulação com outras políticas, este plano ficou comprometido (Guimarães; Almeida, 2018).

A aprendizagem profissional consiste em formação técnico-profissional metódica que permite ao jovem aprender uma profissão e obter sua primeira experiência como trabalhador, primando pela Proteção Integral do Jovem. Regulamentado através da Lei de Aprendizagem, que obriga os estabelecimentos, a empregar e matricular nos cursos e Instituições formadoras, números de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento.

Segundo o SENAI (2006), para a definição das funções que demandam formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). E o cálculo do número de aprendizes a serem contratados terá por base o total de trabalhadores, excluindo-se aquelas que exijam habilitação profissional e as funções caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.

O público são jovens sem experiências profissionais e geralmente vindos de famílias menos favorecidas, contratados por empresas como celetistas até dois anos, período em que recebem capacitação na sua área de atuação, com cursos teóricos ministrado concomitantemente a atividade prática. Um aspecto que tem sido destacado por autores que trabalham com a aprendizagem é que as oportunidades geradas são limitadas por práticas correntes na sociedade que contribuem para a segregação da pobreza, reservando aos jovens socialmente carentes acesso restrito até mesmo aos benefícios gerados pela ação pública (Belluzzo & Victorino, 2008).

Consoante a "Cartilha do Adolescente Aprendiz", elaborada pelo MTE e SRTE/PB (MTE, 2003), o contrato de aprendizagem é um contrato especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscritos em programas de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. E o aprendiz se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

A CLT garante aos aprendizes os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários de todos os empregados, ou seja: remuneração mínima prevista em lei, férias, décimo terceiro salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e carteira assinada. O direito de acesso à escola também é garantido. Por esse motivo, o horário de trabalho é especial, para não prejudicar os estudos (MTE, 2003).

Nesse sentido, alguns dos objetivos do Programa são: garantir o acesso dos adolescentes e jovens com perfil de maior exclusão social à qualificação profissional, propiciando a inserção no mercado de trabalho; contribuir para melhoria da qualidade de vida dos adolescentes aprendizes; conceder oportunidades de condições de desenvolvimento de potencialidades individuais; oferecer condições à família do adolescente aprendiz no que diz respeito ao seu crescimento e desenvolvimento visando fortalecer o núcleo familiar; dentre outros.

Cerca de 30% da população mundial é de adolescentes e aproximadamente 80% vivem em países em desenvolvimento, esses números sinalizam para a importância de compreender aspectos relativos a esse público-alvo, entre eles a educação e os desafios para a prática profissional (Cerqueira-Santos, Melo, & Koller, 2014). Especificamente no que diz respeito à participação do adolescente no mercado de trabalho, observa-se uma elevada participação no Brasil quando comparada a outros países, o que decorre tanto da abundância desse público, quanto do caráter exploratório ainda existente sobre o mesmo (Oliveira, 2009).

Dados do IBGE (2016) relatam que jovens entre 16 e 24 anos trabalham, em sua grade maioria, de forma irregular. Apenas a metade dos jovens de 18 a 24 anos conclui o Ensino Médio e há elevada distorção de idade-série com significativa parcela de estudantes na faixa etária de 18 a 19 anos. Além disso, 49% dos jovens de 15 a 17 anos estão fora do Ensino Médio e 18% fora das escolas (Schwartzman & Castro, 2013).

O programa de aprendizagem está vinculado as políticas de inserção que visam manter o aluno com frequência de no mínimo 75% das horas aulas do ensino médio. Após aprovação no processo seletivo, precisam demonstrar o comprimento dessa exigência (CIEE, 2018).

O processo seletivo inicia com a divulgação das vagas em sites como o CIEE, IEL e SENAI, os interessados se inscrevem de forma digital ou presencial nas unidades acima descritas. Após comprovação dos requisitos exigidos, com documentos oficiais e assinados por pais ou responsáveis, além das escolas. O

mesmo passa a uma segunda fase que consiste em provas escritas sobre matérias básicas e conhecimentos gerais (CIEE, 2018).

Após a aprovação na segunda fase, o candidato passa pela terceira fase que consiste em uma entrevista com psicólogos ou gestores dos recursos humanos das organizações contratantes e que servem para filtrar se o perfil dos candidatos estão condizentes com as vagas ofertadas, assim como, se o candidato estará apto a atender os requisitos impostos pelas organizações (CIEE, 2018).

No momento em que o jovem aprendiz é selecionado pela empresa, o órgão intermediário, CIEE ou IEL, faz o contrato em 3 vias (EMPRESA, ALUNO E ÓRGÃO) e gera a requisição para que os aprendizes selecionados passem a se matricular na instituição qualificadora (SENAI) e emitir as documentações extras, sendo os principais, títulos de eleitor, carteira de trabalho e programa de interação social – PIS (IEL, 2016).

Os jovens que atenderem todos os requisitos mencionados anteriormente, estão vinculados ao SENAI, onde passam a participar do curso de qualificação profissional que consiste em 400 horas de curso, tendo como principais disciplinas, ética e cidadania, informática básica, gestão de tempo, administração de pessoal, finanças e empreendedorismo (SENAI, 2016).

As disciplinas podem sofrer variações dependendo da região em que se encontrem os jovens. Exemplo é no agreste de pernambuco onde a instituição tem a disciplina “Arranjo Produtivo Local” e “Sustentabilidade e Confecção” que estão diretamente ligadas ao polo de confecção têxtil do agreste de Pernambuco (SENAI, 2016).

Andrade (2014) alega que entre os anos de 2010 e 2013, no agreste de Pernambuco, 62% dos jovens aprendizes estavam trabalhando em fábricas ou indústrias têxteis da região e que, após concluir o curso de qualificação (400 horas), 32% dos jovens não finalizaram a etapa de 400 horas em atividades laborais, por serem contratados para atuar em rotina integral nas empresas.

Conforme a autora, isso prejudica os resultados da implantação do programa de aprendizagem na região, pois os alunos que solicitam desligamento antes do período de conclusão, terminam criando uma margem negativa para o programa, o que a longo prazo pode acarretar numa possível extinção do programa (Andrade, 2014).

A principal vertente do programa de aprendizagem é que o aluno conclua às

800 horas de atividades na empresa-escola, grande parte dos estados do Nordeste do Brasil, em seus respectivos polos, utilizam da seguinte divisão:

- 400 horas de aulas na instituição qualificadora, separadas em 2 ou 3 dias na semana;

Isso ocorre, porque as empresas podem realizar o contrato em que o aprendiz passe pelo menos 8 horas semanais na empresa e as demais na instituição, o que controla a presença dos mesmos e geram uma rotina de aprendizado cada vez mais conciliado entre a teoria e a prática (Nascimento, 2016 apud Freitas, 2022).

Diferente do que ocorre em estados do Sul e Sudeste onde os aprendizes inicialmente concluem às 400 horas do curso de qualificação e somente após esse período e que se atestam aptos a participar das atividades nas empresas. Essa dinâmica sofre alteração conforme o órgão responsável por ministrar o curso, assim como, o acordo feito entre a empresa e o órgão intermediário (Belucci, 2017).

No entanto, apesar de haver diferenças na forma como a rotina é organizada, os aprendizes para conseguirem a certificação, precisam cursar a carga horária em sua totalidade para que após o atestamento, seja gerado o certificado de conclusão (Belucci, 2017).

Por norma, os jovens podem exercer suas funções na empresa com até, no máximo, 6 horas diárias, e não podem ultrapassar o limite de 20 horas semanais, contudo, se houve essa carga horária, as atividades na instituição qualificadora precisam ser ajustadas para não sofrerem penalidades ou sanções administrativas (Gomes, 2016).

Sobre o auxílio que o jovem faz jus, o valor de até meio salário mínimo ou a importância de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais) acrescidos do vale-transporte e o depósito de 2% do auxílio como contribuição do FGTS.

Nesse caso, depende da política de bonificação da empresa. Também será descontando o percentual do INSS mensalmente e conseqüente a isso, o jovem passa a ter direito a férias remuneradas após 12 meses de atividade (INFOMONEY, 2023).

É comum que as empresas solicitem dados de presença, notas e demais informações para que assim, seja gerado a folha de pagamento dos mesmos. Os alunos que tem faltas tanto nas aulas ministradas pela instituição, quanto na empresa, sofrem descontos no valor mensal de seu auxílio, exceto se o mesmo apresenta atestado ou comprovação de ausência (INFOMONEY, 2023).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta etapa apresento os procedimentos metodológicos que desenvolveram esse presente trabalho na visão de cumprir com os objetivos. Este tópico terá a finalidade de sintetizar os caminhos percorridos para atingir os objetivos.

3.1 MÉTODO DE PESQUISA

A pesquisa é compreendida como ações em conjunto que vislumbram descobertas de uma área, utilizando processos metodológicos de investigação e que recorrem para procedimentos científicos a fim de obter resposta para um problema. Este procedimento é defendido como racional e sistêmico que proporciona respostas aos problemas propostos (Gil, 2007).

Os processos de pesquisa se desenvolveram em várias fases, desde o momento da formulação do problema até as discussões dos resultados. Nesse momento, toda a pesquisa foi capaz de mostrar as vivências no contexto social, sendo o maior objetivo responder à pergunta de pesquisa e elaborar um novo conhecimento que seja responsável por transformar as condições reais do estudo.

Para responder à problematização, a pesquisa escolhida foi a descritiva, de natureza qualitativa, que se baseia nas vozes das mulheres negras no mercado de trabalho que participam ou participaram do Programa Jovem Aprendiz através do SENAI de Caruaru-PE. A pesquisa terá caráter descritivo, sendo orientada por uma série de informações que exige do investigador realizar a descrição de fatos e fenômenos da realidade das entrevistadas (Triviños, 1987).

Triviños (1987, p. 112) defende que a pesquisa descritiva visa descrever uma realidade ou situação sem se envolver com o objeto. É uma forma de coleta de dados brutos, sem gerar relação ou interpretação. Nesse caso, que busca entender “o que” e não “o porquê”, podendo ser primária – de acordo com coletas de campo, ou secundária – que será embasada em dados já obtidos anteriormente.

A pesquisa também se classifica como exploratória, pois de acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013), as pesquisas exploratórias são feitas quando objetiva-se realizar o exame de um tema ou problema de pesquisa que ainda foi pouco estudado, sobre o qual têm-se muitas dúvidas ou que ainda não tenha sido abordado anteriormente. Dessa maneira, esse estudo é também exploratório, já que

se qualificou a analisar uma política pública de inclusão que por mais de 20 anos desde sua aprovação, vem sendo necessário ajustes para que atendam os requisitos mínimos e que precisam de maiores resultados.

Se tratando de pesquisa de natureza qualitativa, o modelo se opõe a um modelo padrão, pois busca entender a subjetividade do ser humano e os mecanismos de relações sociais, enfatizando a percepção do ambiente estudado e captando visões do entrevistado, fator que torna uma pesquisa de caráter único (Goldenberg, 1997).

No entanto, entende-se que para avaliar o programa de aprendizagem, se fazia necessário um conhecimento para além dos resultados quantitativos, ou seja, era preciso conhecer os dados qualitativos sobre os números da Lei de Aprendizagem e do Programa de Jovem Aprendiz, na instituição qualificadora escolhida.

Dessa forma, foi realizada, em um primeiro momento, uma pesquisa documental. Para Gil (2008), a pesquisa documental consiste na pesquisa realizada através de materiais sobre os quais ainda não foi realizado um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados conforme os objetivos do estudo. Conforme orienta o autor, os documentos utilizados podem ser de primeira mão, quando ainda não receberam nenhum tipo de tratamento analítico, ou de segunda mão, quando já foram analisados anteriormente.

De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013), é aconselhável a utilização do enfoque qualitativo quando se busca a compreensão da perspectiva dos participantes (indivíduos ou grupos) sobre determinado fenômeno, ou seja, quando o pesquisador pretende aprofundar o conhecimento sobre o tema a partir das experiências, opiniões e pontos de vista dos participantes. Sendo assim, justifica-se a utilização da pesquisa qualitativa para o desenvolvimento do presente trabalho.

3.2 OBJETO DA PESQUISA E DEFINIÇÃO DOS SUJEITOS DA PESQUISA

Buscando entender os desafios de entrada da mulher negra no mercado de trabalho, seguiremos os seguintes critérios para identificar os sujeitos da pesquisa:

- ✓ Jovens Aprendizizes negras, vinculadas ao SENAI-PE
- ✓ Gestor do Programa de Aprendizagem do SENAI-PE

De acordo com Gil (2008), para que pudéssemos trazer resultados satisfatórios

sobre o objeto do estudo, o perfil das entrevistadas tem que estar diretamente ligado aos parâmetros do trabalho, sendo eles, local de residência, estarem ativas no programa de aprendizagem e serem mulheres negras nas idades entre 18 e 24 anos, a pesquisa qualitativa aplicam-se em estudos de precisão elevada.

Inicialmente a pesquisa contou com 13 participantes, sendo 12 jovens aprendizes e o gestor do Senai Caruaru, no entanto, após analisar respostas no questionário digital, se fez necessária a exclusão de 4 participantes (aprendizes) por falta de respostas ou não conformidade com os parâmetros da pesquisa.

A pesquisa foi realizada através de uma entrevista semiestruturada na com o auxílio da plataforma *Google Forms*, aplicada entre os dias 17 e 18 de agosto de 2023, após a aprovação no comitê de ética em pesquisa. Logo em seguida, nos dias 19, 20 e 21 de agosto, realizamos uma entrevista individual com o intuito de preservar a identidade das mesmas e coletar respostas com maior precisão. Por fim, uma roda de conversa com todas as jovens, excluindo o gestor do Senai, foi realizada dia 25 de agosto de 2023, onde buscamos explorar as convergências ou divergências nas informações coletadas anteriormente.

A pesquisa foi coletada e tratada em um espaço de 15 dias, devido ao Comitê de Ética em Pesquisa precisar de 30 dias para que houvesse análise e emissão do parecer da pesquisa. Ainda assim, era necessária a presença de no mínimo 5 participantes até que identificássemos a amostragem por saturação.

Amostragem por saturação é uma ferramenta conceitual frequentemente empregada nos relatórios de investigações qualitativas em diferentes áreas no campo da Saúde, entre outras. É usada para estabelecer ou fechar o tamanho final de uma amostra em estudo, interrompendo a captação de novos componentes (Fontanella, 2008).

3.2.1 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CARUARU

Fundado em 18 de maio de 1857, o município começou a tomar forma em 1681, quando o então governador da capitania doou à família Rodrigues de Sá uma sesmaria com trinta léguas de extensão, com o intuito de desenvolver a agricultura e a criação de gado na região.

A privilegiada localização e o empreendedorismo dos habitantes deu ao local rápido crescimento demográfico, fazendo com que se necessitasse construir

uma capela, o que foi feito em 1782 e dedicada à Nossa Senhora da Conceição, dando visibilidade e sentimento de pertencimento aos que habitavam o povoado e os sítios ao seu redor, mais tarde originando a cidade.

Segundo o IBGE (2016) o município é uma capital regional categoria B, e exerce um importante papel centralizador no Agreste e interior pernambucano, concentrando o principal polo médico-hospitalar, acadêmico, cultural e turístico do Agreste. O que acarretou numa expansão de empresas nos anos 2000, principalmente ligadas ao setor têxtil, sendo responsáveis pela grande demanda de jovens aprendizes.

Segundo a contagem do IBGE (2010) o município possuía 314 912 habitantes, sendo a maioria do sexo feminino, com 165 759 habitantes mulheres (52,5% da população). Ainda segundo o censo, 279 589 habitantes (cerca de 88,78%) viviam na zona urbana e 35 323 habitantes (cerca de 11,2%) na zona rural. A taxa de urbanização era de 88,78% (Vasconcelos, 2014).

Da população total em 2010, 78 066 habitantes (24,79%) tinham menos de 15 anos de idade, 214 848 habitantes (68,22%) tinham de 15 a 64 anos. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH-M) de Caruaru é de 0,677, sendo considerado médio pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), ocupando a décima primeira colocação no ranking estadual e estando acima da média pernambucana, que é de 0,673 (Vasconcelos, 2014).

Em 2010, segundo dados do censo do IBGE daquele ano com a autodeclaração de cada caruaruense, a população era composta por 158 762 brancos (50,51%); 11 521 negros (3,66%). Considerando-se a região de nascimento, 305 186 eram nascidos no Nordeste (96,91%), 7 704 no Sudeste (2,45%), 376 no Sul (0,12%), 376 no Centro-Oeste (0,12%) e 297 no Norte (0,09%). 294 979 habitantes eram naturais do estado de Pernambuco (93,67%) e, desse total, 217 350 eram nascidos em Caruaru (69,02%) (Vasconcelos, 2014).

Entre os 19 933 naturais de outras unidades da federação, São Paulo era o estado com maior presença, com 6 628 pessoas (2,10%), seguido pela Paraíba, com 3 693 residentes (1,17%), e por Alagoas, com 3 169 habitantes residentes no município (1,01%) (Vasconcelos, 2014).

De 2000 a 2010, a proporção de pessoas com renda domiciliar per capita de até meio salário mínimo reduziu em 41,6% e em 2010, 82,5% da população vivia acima da linha de pobreza, 10,5% encontrava-se na linha da pobreza e 6,9% estava

abaixo e o coeficiente de Gini, que mede a desigualdade social, era de 0,542, sendo que 1,00 é o pior número e 0,00 é o melhor.

A participação dos 20% da população mais rica da cidade no rendimento total municipal era de 57,6%, ou seja, 16,1 vezes superior à dos 20% mais pobres, que era de 3,84% (Vasconcelos, 2014).

Apesar de ser uma cidade com pouco menos de 300 mil habitantes na sua área urbana, tem registros de pequenas favelas em algumas áreas. Embora o Morro do Bom Jesus seja considerado um bairro na estrutura urbana, nos últimos tempos tem adquirido características peculiares de favela, pelo fato de ter passado por um recente grande crescimento demográfico sem planejamento (Silva, 2015).

Ainda conforme o IBGE (2010) 45% do mercado de trabalho na cidade gira em torno de produtos ligados ao ramo têxtil, o que faz com que o município, além das cidades circunvizinhas, sejam responsáveis por mais de 30% do PIB estadual. Levando em consideração esses dados, o ramo têxtil fica responsável por quase 65,2% da contratação de jovens aprendizes, por serem, em sua grande maioria, fábricas ou indústrias parceiras do SENAI Caruaru (Silva, 2015).

3.2.2 SENAI CARUARU

O SENAI Caruaru é uma organização que atua sobre a supervisão da Federação das Indústrias de Pernambuco (FIEPE) sendo responsável na cidade de Caruaru pelo gerenciamento do programa de aprendizagem. Atualmente dispõe de 2 mil alunos ativos, sendo 42%, mulheres e desse percentual, 35% são mulheres negras (FIEPE, 2022).

O SENAI hoje é uma das instituições mais conceituadas para o ensino industrial no país, atuando na área de educação como difusor de conhecimento e por sua aplicação ao desenvolvimento industrial. A CNI (2007) afirma que o papel fundamental da instituição é trabalhar com cursos da educação profissional, seja de forma inicial ou continuada de jovens e adultos. Seu papel principal é desenvolver as aptidões sociais e produtivas dos aprendizes, para manter em funcionamento a instituição é financiada pela contribuição compulsória.

A instituição foi escolhida por fazer parte do programa de aprendizagem industrial, cujo mais de 200 empresas situadas pelo agreste de Pernambuco estão cadastradas e sendo responsáveis por mais de 400 empregos ligados a aprendizagem. O programa de aprendizagem do SENAI é gerido em 2 períodos,

sendo o primeiro, 6 meses de curso de aprendizagem inteiramente ligados a instituição qualificadora e mais 6 meses de atividades laborais na empresa selecionada (FIEPE, 2016).

O acesso aos gestores da instituição qualificadora e ao coordenador do programa do jovem aprendiz e também as alunas que participam ativamente do programa no ano de 2023, foram essenciais para que o trabalho fosse realizado com os maiores detalhes possíveis. Com isso, os questionamentos apresentados são gerados com a máxima descrição possível.

Para ser um jovem aprendiz, o aluno deverá se inscrever nas plataformas do Instituto Euvado Lude (IEL) ou do Centro de Integração da Empresa Escola (CIEE), ambos os casos, deve participar de um processo seletivo, ser aprovados nas etapas de prova escrita, entrevista com o gestor da empresa selecionada e estar em acordo com o contrato, documentação e demais requisitos (CIEE, 2019).

Cabe destacar que após a aprovação no processo seletivo, os alunos deverão ser matriculados na instituição para que seja cumprida uma carga horária de 400 horas aulas, sendo distribuídas em atividades práticas e teóricas, no qual cursam disciplinas básicas de nivelamento, entre elas: Matemática, Direito do Trabalho, Marketing, Gestão de Contratos e Organização e sociedade, após o período de nivelamento o jovem adentra em disciplinas técnicas produtivas, como: Gestão da Produção, Gestão dos Custos, Planejamento e Controle de Produção, Contabilidade, Finanças e Operações, onde completando a carga de 800 horas, fica apto a vivenciar as rotinas da empresa contratante. Após aprovação nas disciplinas os alunos são certificados para iniciar as atividades nas empresas que foram selecionados (FIEPE, 2022).

3.3 TÉCNICA DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Figura 2 - Etapas da Pesquisa



Fonte: Própria (2023).

De acordo com Sampieri, Collado e Lucio (2013) o processo de análise de dados qualitativos não é padronizado, já que cada estudo exige um esquema ou uma “coreografia” própria de análise. Dessa maneira, para orientar a análise dos dados coletados foi elaborado um modelo de análise, baseado na orientação de Quivy e Champenhoudt (2005).

Através desse tipo de modelo de análise, os dados coletados são organizados através do conceito, dimensões, elementos, indicadores e fontes referentes ao objetivo que se pretende alcançar com a pesquisa. Nesse sentido, para ser possível avaliar os resultados efetivos do Programa de Aprendizagem no município de Caruaru, foram determinados 10 (componentes) divididos em 24 (indicadores) que nortearam a organização dos dados.

Inicialmente, foi realizada uma análise documental acerca de trabalhos e cartilhas que são normativas para o programa de aprendizagem e para as diretrizes da instituição qualificadora. Nesse sentido, foram realizadas as leituras dos

documentos, a fim de que se extraíssem as informações necessárias para ser possível responder aos objetivos deste estudo.

Na sequência, realizou-se a leitura da transcrição das entrevistas individuais e em grupo (Roda de Conversa), destacando-se palavras e frases consideradas de maior relevância em cada uma das respostas (esses destaques possibilitaram a posterior verificação de uma convergência ou divergência através da fala dos participantes desse estudo). Em seguida, começou-se a organização dos dados com o auxílio de um editor de planilhas (*Microsoft Excel*), organizando-os de acordo com os elementos e os indicadores constantes no modelo de análise.

Dessa maneira, após a finalização da etapa de organização dos dados, iniciou-se o tratamento dos dados a partir de inferências e interpretações, extraíndo-se os resultados de acordo com a interpretação das falas obtidas através das entrevista e da conversa em grupo. Contudo, também foi necessário analisar as vídeos chamadas gravadas, na intenção de observar pontos que passaram despercebidos.

| Conceito | Dimensão | Componentes | Indicadores | FONTE |
|---------------------------------|---|---|---|--------------------------------|
| INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO | Inserção de Jovens negras no mercado de Trabalho pelo Programa Jovem Aprendiz | PERFIL SOCIOECONÔMICO | Idade Escolaridade Rendimento familiar Onde mora Ser mulher negra | ENTREVISTAS E RODA DE CONVERSA |
| | | INGRESSO O PROGRAMA | Conhecimento do Programa Seleção | ENTREVISTAS E RODA DE CONVERSA |
| | | ATIVIDADES DESEMPENHADAS | Atividades Diárias Seleção das Atividades Treinamento | ENTREVISTAS E RODA DE CONVERSA |
| | | ATUAÇÃO DA EMPRESA QUALIFICADORA | Curso de Aprendizagem Aulas Práticas Contribuições | ENTREVISTAS E RODA DE CONVERSA |
| | | CURSO DE FORMAÇÃO E DESEMPENHO NAS ATIVIDADES | Importância do Curso Acompanhamento Avaliação pelo Jovem | ENTREVISTAS E RODA DE CONVERSA |
| | | PRINCIPAIS DIFICULDADES | Relações Interpessoais Entraves | ENTREVISTAS E RODA DE CONVERSA |
| | | AVALIAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DA APRENDIZ | Expectativa versus Realidade | ENTREVISTAS E RODA DE CONVERSA |
| | | PROCESSO DE SELEÇÃO | Processo Interno ou Externo | ENTREVISTA E RELATÓRIOS |
| | | ESCOLHAS DAS ORGANIZAÇÕES E DAS ATIVIDADES | Acompanhamento Adaptação | ENTREVISTA E RELATÓRIOS |
| | | AVALIAÇÃO DO PROGRAMA | Comentário Final Avaliação Geral | ENTREVISTA E RELATÓRIOS |

Quadro 1: Dimensão de Análise
Fonte: Elaboração Própria (2023).

3.4 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

A amostra prevista neste estudo é de 8 jovens negras participantes do programa de jovem aprendiz do Senai Caruaru e do Coordenador Pedagógico da Instituição, para a pesquisa ser válida, será necessário ambos estarem ativos no programa de aprendizagem e ter a idade entre 18 e 24 anos e o gestor ativo na coordenação do programa.

Após a aprovação do comitê de ética, iniciará a coleta de dados, no qual será enviado as jovens participantes, a fim de serem repassados aos respondentes à Carta

Convite, formalizando o processo de assentimento, conforme apresentada no Apêndice A. Destaca-se que o Convite para participação será enviado na forma de lista oculta de *e-mails*, ou seja, de forma individual, tendo apenas um remetente e um destinatário.

Na sequência, as jovens serão entrevistadas com um questionário digital. Ressalta-se que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) estará disposto em forma digital na primeira página antes do questionário para sua anuência, ou seja, antes de responder às perguntas disponibilizadas no ambiente virtual, permitindo que o participante aumente o tamanho da fonte para visualizar melhor, caso seja idoso ou tenha alguma dificuldade de visualização. Também o TCLE poderá ser impresso pelo participante ou salvo por meio de um print da tela. Enfatiza-se que o participante terá acesso às perguntas somente depois que tenha dado o seu consentimento.

Referente ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), apresentado no Apêndice B deste projeto, dispensou-se o campo da digital tendo em vista que os participantes são alunos níveis médio e, portanto, alfabetizados. Dispensou-se também, o campo de assinatura dos participantes dado que os mesmos vão receber o questionário de forma eletrônica e podem aceitar ou não participar da pesquisa, fato que corresponde a assinatura.

O tempo para responder o questionário serão em média de 15 minutos e o questionário será reenviado uma única vez. O processo de tratamento e análise dos dados está descrito na seção 3.3 desse projeto.

Este estudo segue os preceitos, resolução n.º 510, de 07 de abril de 2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes da pesquisa.

Os riscos da pesquisa aos participantes são mínimos, como no caso de desconforto emocional, caso em que os pesquisadores garantirão assistência imediata, integral e gratuita.

Os benefícios da pesquisa estão voltados para a possibilidade de os participantes refletirem e ampliam seus conhecimentos sobre questões próprias, tais como: percepção de ambiente de trabalho, recrutamento, seleção e o programa de aprendizagem na sua forma teórica.

Em relação à segurança e monitoramento dos dados: a) todo e qualquer

documento da pesquisa será arquivado em um pen-drive que será guardado na biblioteca da FURG para ser apresentado sempre que requisitado.

Sobre os critérios para encerrar ou suspender a pesquisa: a pesquisa será suspensa caso o pesquisador desista da pesquisa e encerrada caso nenhum dos participantes convidados aceite participar da pesquisa. Os critérios de inclusão dos participantes incluem que, as aprendizes tenham as condições de pesquisas adequadas, inicialmente impostas e que, as participantes, desejem participar da pesquisa proposta.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com o intuito de preservar a identidade das participantes na pesquisa, iremos identificar apenas por: entrevistada 1, entrevistada 2, entrevistada 3, entrevistada 4, entrevistada 5, entrevistada 6, entrevistada 7 e entrevistada 8, também iremos preservar a identidade do Coordenador Pedagógico do Senai Caruaru, que tem como função secundária, o gerenciamento do programa de jovem aprendiz da instituição, iremos apenas nomeá-lo como Gestor.

4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO

Identificar o perfil socioeconômico das entrevistadas traz a possibilidade de avaliar até o presente momento, as condições que as jovens se encontravam antes de ingressar no programa de aprendizagem, assim como, entender os fatores que as levam a querer participar do programa de aprendizagem.

| Entrevistada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|-------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| Idade | 22 anos | 20 anos | 19 anos | 23 anos | 21 anos | 24 anos | 22 anos | 22 anos |
| Escolaridade | Ensino Médio-Técnico Cursando | Ensino Médio Completo | Ensino Superior Cursando | Ensino Médio-Técnico Cursando | Ensino Médio-Técnico Cursando | Ensino Superior Completo | Ensino Médio-Técnico Cursando | Ensino Superior - Cursando |
| Rendimento | R\$ 2.600 | R\$ 1.600 | R\$ 2.600 | R\$ 1.300 | R\$ 2.600 | R\$ 3.200 | R\$ 1.300 | R\$ 1.300 |
| Onde Mora | Caruaru | Caruaru | Caruaru | Caruaru | Caruaru | Caruaru | Caruaru | Caruaru |
| Participação no Programa de Aprendizagem | Ago/22 à Set/23 | Ago/22 à Set/23 | Ago/22 à Set/23 | Ago/22 à Set/23 | Ago/22 à Set/23 | Ago/22 à Set/23 | Ago/22 à Set/23 | Ago/22 à Set/23 |
| Data da Pesquisa | 17/08/23 e 25/08/23 | 17/08/23 e 25/08/23 | 17/08/23 e 25/08/23 | 17/08/23 e 25/08/23 | 17/08/23 e 25/08/23 | 18/08/23 e 25/08/23 | 18/08/23 e 25/08/23 | 18/08/23 e 25/08/23 |

Quadro 2: Perfil Socioeconômico

Fonte: Própria (2023).

Ao coletar os dados, as entrevistadas apresentaram faixa de idade entre 19 e 24 anos, contudo, de forma geral o programa de aprendizagem capta jovens com

idades que variam de 14 a 24 anos, no entanto, dados do CIEE (2014) demonstram que a idade com maior demanda para empresas contratarem, estão na faixa acima de 17 anos completos, idade na qual já se encontram como seres considerados plenamente capazes (Andrade, 2018).

Para poder ingressar no programa de aprendizagem, os jovens precisam ter frequência de pelo menos 75% nas aulas do ensino fundamental 2 ou do ensino médio. Dados do IBGE (2016) demonstram que as mulheres negras, grupo escolhido para essa pesquisa, encontram-se em um percentual de 42% do público feminino, como grupo social que mais tem atraso na educação, se comparado a outros grupos (Nascimento, 2020).

Avaliando as respostas de nossas entrevistadas, encontramos que somente as entrevistadas 2 e 8 estão com o segundo grau completo, em que a 8 começou uma graduação, as demais estão cursando o ensino médio-técnico, exceto a entrevistada 6 que concluiu o ensino superior. Essas informações revisitam uma das diretrizes da Lei de Aprendizagem, que fomenta a inserção do jovem no mercado, além de melhorar sua qualificação profissional (Manual da Aprendizagem, 2014).

O rendimento médio entre o grupo familiar das jovens aprendizes, estão entre 1 e 3 salários-mínimos, fator esse, que descreve uma disparidade quando comparados aos rendimentos de outros grupos sociais. Entender qual o perfil socioeconômico das nossas entrevistadas se torna necessário para haver uma validação entre a relação das dificuldades que foram encontradas pelas jovens aprendizes negras e como a cor da pele traz diferentes condições distintas para certos grupos de indivíduos (PNAD, 2016).

Gonzaga (2016) por sua vez, evidencia a necessidade de os programas de aprendizagem estarem cada mais em evolução, o que se torna necessário para o atendimento de grupos sociais, menos abastados de dinheiro ou que tenham condições precárias no ambiente em que vivem.

O fator socioeconômico é um dos principais motivos que levam as aprendizes a buscar o ingresso no mercado de trabalho pelo programa de aprendizagem. Em conversa com o gestor acadêmico do SENAI de Caruaru, ele destacou que levando em consideração dados obtidos pelas inscrições da instituição, entre 2017 e 2022, apenas, 5% de um universo de 4 mil alunos, tinham renda média acima de 4 salários-mínimos.

Também considerando esses dados, o gestor relata que de 4 mil alunos que

passaram pelo programa ao longo de 6 anos, menos de 300 eram mulheres negras, fator que traz um percentual de 13.5% da participação desse grupo social específico.

No próprio site da FIEPE, órgão que administra o Senai em Pernambuco, tem a informação que ao longo de 6 anos, 72% dos alunos que estão informados sobre o programa de aprendizagem, são jovens brancos, com renda média acima de 3 salários-mínimos e com acesso a escolas particulares.

4.1.1 COMO É SER UMA MULHER NEGRA EM CARUARU

Buscamos entender a visão das mesmas sobre o fato de ser mulher na cidade onde residem e se há alguma dificuldade. Inicialmente a entrevistada 1 nos relata que ser mulher é uma “*dificuldade*” e que independente de “*buscarmos independência*” sempre estarão um passo atrás, seja em comparação as mulheres brancas, seja em relação aos homens no quesito força e verbalização.

A entrevistada 2 afirma que o grupo das jovens aprendizes negras precisa batalhar mais para se destacar, se comparadas aos demais grupos, enfatizando que inclusive na questão salarial, há uma diferença. O que pode ser equiparado ao comentário da entrevistada 3 onde alega que “*a mulher negra é bastante desvalorizada e considerada incapaz*” e que “*percebemos que estamos sofrendo cada vez mais*” quando comparadas a colegas de curso de cor branca.

A entrevistada 3, relata que:

“Acredito que como em qualquer outro lugar, ainda vivemos em uma sociedade arcaica quanto a questões de padrões de beleza, sou uma mulher preta que usa tranças e estilo alternativo. Nunca sofri diretamente ou que eu saiba por conta disso, mas já vi relatos de outras passando por dissabores e isso causa uma repulsa” [trecho de fala da entrevistada 8].

A entrevistada 4 descreve que ao andar pelo bairro onde mora, o fato de ser negra, já faz com que as pessoas a olhem diferente. Segundo a mesma, ainda que se tenha condição financeira de morar em lugares melhores, “*algumas piadinhas são feitas*”, inclusive “*por colegas de colégio*”. A mesma ainda alega que:

“A mulher negra hoje é motivo de piada ou de assédio, por mais que tenhamos milhões no banco, viveremos buscando provar nosso valor. Em situações diversas não temos voz ativa ou palavras e isso nos faz precisar mostrar que houve ou não uma situação de assédio, só conseguimos com uso de celulares ou com ajuda de redes sociais” [trecho de fala da entrevistada 4].

Abreu (2021) discorre que entre 2010 e 2020, o avanço da tecnologia e a facilidade na aquisição de aparelhos celulares com acesso a redes sociais, possibilitou que a população negra pudesse mostrar os preconceitos que vivem desde sempre, nesse caso demonstrando e cobrando mais das autoridades, ou no mínimo, conseguindo punir quem infringe a lei.

A entrevistada 5 informa que ser uma mulher negra em Caruaru se torna um desafio cada vez maior, pois na opinião da mesma, o mercado de trabalho está contratando cada vez mais homens, principalmente em épocas de final de ano, onde abrem-se muitas vagas de trabalhos temporários. Para a entrevistada, raramente tem a possibilidade de ingressar, ainda que esteja com experiência.

Os relatos apresentados pela entrevistada 5 são cada vez mais compartilhados pelas mídias sociais, o que faz uma mostra real das dificuldades que as jovens encontram. Silva (2022) define que ao mostrar uma realidade por meio de uma rede social e quando há uma publicação viralizada dessas condições, o poder público e as entidades competentes passam a ter um olhar mais atento ao ambiente que viralizou.

Silva (2022) descreve que para mulheres negras que buscam entrar no mercado de trabalho, passam a ter uma maior dificuldade de inserção, tanto pela oferta de trabalho informado impostas, quanto pelas condições, por vezes precárias, que são submetidas, o que se intensifica nas ocasiões em que visivelmente, por fatores estéticos, tem menores condições, o que dificulta essa inclusão. Ainda acrescenta que em cidades nordestinas, esse impacto é cada vez maior, visto que ainda há uma certa relutância em se contratar mulheres, principalmente em mercados com culturas amplamente machistas.

A entrevistada 6 completa dizendo que:

“Ser uma mulher negra em Caruaru, assim como em qualquer outra cidade do Brasil, implica enfrentar uma série de desafios e dificuldades específicas e que a cidade de Caruaru é conhecida por sua cultura rica e diversa, mas também é palco de desigualdades sociais e raciais que afetam diretamente as mulheres negras, uma delas é a dificuldade de acesso ao mercado de trabalho” [trecho de fala da entrevistada 6].

Andrade e Xavier (2018) relatam que, além das dificuldades por serem mulheres, em Caruaru também enfrentam desigualdade de gênero. Elas são frequentemente submetidas a papéis tradicionais de gênero, como cuidar da casa e da família, enquanto têm menos oportunidades de desenvolver suas próprias carreiras e alcançar independência financeira. Essa desigualdade de gênero também se manifesta em

questões como violência doméstica, assédio sexual e falta de representatividade em espaços de poder e decisão.

Apesar das dificuldades enfrentadas, as mulheres negras em Caruaru, pelo olhar da entrevistada 7 *“têm se mostrado resilientes e engajadas na luta por seus direitos”*. Movimentos e organizações locais têm surgido para promover o empoderamento e a visibilidade das mulheres negras, buscando combater o racismo e a desigualdade de gênero. Essas iniciativas têm sido fundamentais para promover a conscientização e a mudança social na cidade (Andrade e Xavier, 2018).

A entrevistada 8 por sua vez, alega que, ainda que tenha relatos de mulheres negras que sofrem dificuldades, ela não tem nenhuma experiência que enxergue como difícil que a convivência com os grupos que frequenta na cidade, não tem o que reclamar, por fim, completa dizendo:

“Hoje em dia é difícil acreditar em tudo que você vê ou ouve, grande parte das pessoas alegam que sofrem dificuldades, preconceitos ou até tem uma vida luxuosa, mas, na verdade tudo pela fama. Por isso, muitas vezes, até pessoas próximas a nós mulheres, não acreditam quando alguém relata uma situação difícil” [trecho de fala da entrevistada 8].

Durante a roda de conversa que fizemos com as jovens aprendizes, o gestor da instituição ficou de fora, para que houvesse um espaço maior de fala, sem que apresentasse quaisquer receios por parte das jovens, pela presença de um gestor da instituição qualificadora. No entanto, por ser tratar de um coordenado pedagógico, cuja maior parte do tempo está em constante ligação com jovens, achamos importante perguntar ao gestor, se já houve relatos ou ocasiões em que teve de intervir em questões que envolvem dificuldades com as aprendizes negras em caruaru. O mesmo informa que:

“Aqui no Senai de Caruaru, já intervimos em diversas brigas que envolvem esse grupo específico, em especial, situações constrangedoras em que jovens com a mesma condição social, física ou racial, se tratam com indiferença e preconceitos” [trecho de fala do gestor].

O gestor credita que parte desse princípio deve ser aprendido em casa, com o auxílio dos pais ou responsáveis, em trecho a seguir:

“O grande desafio que encontro em caruaru hoje, quando se trata de trabalhar com jovens, é que aqui em Caruaru, alunos que não tem condições de terem uma educação particular e dependem de escolas públicas, passam a viver uma realidade dura, não importa se seja, negra, branca ou índia”.

Também descreve que:

“Ao longo de 10 anos na área pedagógica, sempre vejo os pais dizendo que o filho se educa na escola e não em casa, o que acho estranho já que os jovens chegam na escola para aprendizados voltados a desenvolvimento profissional; educação e características sociais de comportamento, devem ser a missão dos pais” [complemento de fala do gestor].

Ao final da conversa, um tempo para que as jovens, se tivessem interesse, pudessem acrescentar alguma lembrança ou relato que mostre a barreira enfrentada por ser negra em caruaru. A entrevistada 4 achou importante incluir que:

“Os nossos pais, ensinam que o mundo lá fora é difícil e sendo negra, devemos ter uma maior cautela, principalmente porque hoje em dia toda e qualquer reclamação, mesmo que tenha um fundamento, pode ser considerada uma forma de vitimização” [fala final da entrevistada 4].

As entrevistadas 1, 2 e 3 não tiveram nada a acrescentar, as entrevistadas 5 e 6, apenas concordaram com a fala da entrevistada 4. Por sua vez, a entrevistada 7 alega que somente com apoio público é que podem mudar as dificuldades que são impostas a um grupo específico.

4.2 INGRESSO NO PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ

Os Cursos de Aprendizagem são ministrados por entidades qualificadas em formação-profissional, tendo tais entidades a função de elaborar o plano de curso e efetuar a inscrição por meio do formulário disponível na página eletrônica do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

No caso do estado de Pernambuco, o Senai é a entidade com o maior número de vagas (400) anualmente, somente na cidade de caruaru, distribuídos em 2 períodos: abril e agosto. Porém, de acordo com a demanda do mercado, poderá abrir uma exceção (FIEPE, 2016).

Para participar do programa de aprendizagem, todas as entrevistadas alegaram que inicialmente precisam tomar conhecimento do processo seletivo destacados nas plataformas do Instituto Euvaldo Ludi (IEL) e Centro de Integração da Empresa e Escola (CIEE), onde se inscrevem de forma digital através de um formulário.

As candidatas que têm os perfis selecionados pelas empresas, dentre eles, parâmetros como (*Escolaridade mínima, idade e desenvoltura no processo seletivo*) são chamadas para uma entrevista na instituição (*IEL ou CIEE*) e após aprovação, são enviadas a empresa onde levam a documentação pessoal e assinam o contrato

de trabalho. Com isso, a entrevistada 4 informa que para conseguir se destacar no processo seletivo, precisa antes de tudo:

“Ser comunicativa é meio caminho andado para que as empresas te contratem, além de ter um mínimo de conhecimento de uma organização, apesar de não ser registrada ou experiências precoces”.

O processo seletivo que tem a presença dos gestores/supervisores das empresas, durante o período de seleção dos jovens, pode impactar na escolha, por questões como análise de experiências informais, comunicação conforme relata a entrevistada 4.

Durante as entrevistas, o gestor do Senai alega que não tem conhecimento da forma como o programa de aprendizagem faz a seleção dos jovens, destaca que conforme consta no manual da instituição, nos meses de março e agosto, recebem das instituições IEL e CIEE, um e-mail com a lista de alunos aprovados no processo seletivo.

Por outro lado, no site do Centro de Integração da Empresa e Escola, informam que o processo seletivo se caracteriza pela abertura de vagas, através de uma requisição pelo site e que após aprovação, passam a buscar o preenchimento das vagas.

No entanto, uma divergência foi encontrada, pois conforme a entrevistada 4 alega, o processo seletivo, teve a presença de um gestor da instituição em que trabalhou. No site do Senai e do CIEE, apresentam informações que divergem do que foi encontrado na coleta dessa pesquisa, onde afirmam que o processo é sigiloso e somente há uma escolha, mediante aptidão ao perfil solicitado.

Ribeiro (2019) informa que por ser tratar de um planejamento da união, o programa de aprendizagem somente passará as informações para a instituição qualificadora, com os detalhes dos alunos aprovados no processo seletivo, no intuito de que a instituição prepare o curso segundo as recomendações do MEC.

Assim como relatado pelo Prof. Ribeiro, as entrevistadas e o gestor da instituição somente tiveram conhecimento das empresas que iriam atuar, após a aprovação, pois a fim de evitar que haja benefícios por conhecimento dentro das empresas, o procedimento de seleção é feito de maneira sigilosa e somente após o processo, fica definido os locais de trabalho que vão receber os alunos.

Conforme aponta Ribeiro (2019) ainda que esse processo seja feito de maneira interna e que haja uma certa tentativa de evitar benefícios, esse tipo de atitude pode

desencadear outros problemas, um deles é a contratação somente de homens ou mulheres, a seleção por cor da pele ou padrão de beleza. Tudo isso porque, ainda que seja de forma sigilosa, o CIEE ou IEL envia uma lista com os currículos das jovens que estão no processo e uma pontuação de acordo com suas aptidões.

Seguindo a Lei n.º 10.097/2000, o processo seletivo é realizado pelas instituições vinculadas aos programas de aprendizagem e desenvolvimento profissional. A contratação, tal como, o processo deverá seguir o modelo do Projovem e do Menor Aprendiz Legal, programa já extinto nos anos 90 que deu origem ao que hoje é chamado de Programa Jovem Aprendiz.

Cabe informar que, para que os aprendizes tenham melhores condições de trabalho, a oportunidade precisa vir, desde que haja aptidão para exercer as funções. Pois diferente do processo seletivo normal do mercado, os jovens devem adquirir, por norma, a primeira experiência durante o programa (Freire, 2008).

Por isso, Bacelar, Gonzalez e Prado (2018) afirmam que os participantes do programa de aprendizagem, cuja idade seja superior a 16 anos, idade essa que já tenha acesso à carteira de trabalho, não podem ter assinado a carteira em outros empregos, tudo isso porque uma das regras do programa é nunca ter trabalhado de carteira assinada antes de ingressar no programa (Manual da Aprendizagem, 2014).

Os autores alegam que em pesquisas recentes, datadas entre 2016 E 2018, em média, 20% dos jovens que participam do processo seletivo para ingresso no programa de aprendizagem, são eliminados por serem registrados em empresas, muitas delas familiares. Na mesma pesquisa, foi constatado que essa eliminação ocorre com maior frequência entre os homens.

A entrevistada 7, afirma que o processo seletivo que participou foi com um grupo de 20 pessoas, onde somente 5 foram aprovados para segunda fase, o que pode ter relação com o apontamento descrito pelos autores.

A entrevistada 1 e 2, que participaram da mesma seleção, disseram que durante a videochamadas da seleção, uma das candidatas alegou que tinha sido indicada por um familiar, no entanto, após a seleção, não foi mais vista pelas entrevistadas. O que até certo ponto pode ser validado pela explicação que os autores trazem.

A entrevistada 3 alega que durante sua seleção, encontrou uma dificuldade comum entre os jovens, o gasto com deslocamento, para participar das entrevistas, em que descreve:

“Estava tentando participar do programa desde 2021, onde a maioria dos meus colegas, participaram de maneira digital, com videochamadas e entrevistas por questionários em plataformas (o que remete a formulários survey) e na minha vez, gastei quase R\$ 20,00 (vinte reais) em um dia, com deslocamento e comida, enquanto as meninas que entraram comigo, estavam em casa” [fala da entrevistada 3].

Colaço e Caldas (2023) entendem que desde que o processo seletivo passou a ser virtual por efeitos da pandemia de 2020, facilita que os jovens tenham interação e que o custo de deslocamento, às vezes 2 ou 3 vezes, aumenta a possibilidade de que cada vez mais jovens possam participar. Questão que pode ser entendida como uma forma de inclusão, visto que alguns jovens com condições mais precárias não têm condição de se deslocar até instituições.

O relato da entrevistada 3 é uma das experiências que afeta a inclusão, que segundo Colaço e Caldas (2023) apresentam como umas das soluções para que os jovens passem a buscar mais o ingresso com maior facilidade e que as instituições que fazem o processo seletivo, tenham um alinhamento de processo para que se evite problemáticas ou falta de candidatos.

A entrevistada 5 informou que teve uma seleção bastante ágil e tranquila. A entrevistada 6 fez tudo via internet e a entrevistada 8 finalizou dizendo que:

“O processo seletivo que fiz, teve o apoio de minha família e antes de ir para o CIEE, que também foi presencial, passei horas estudando e vendo vídeos, ao chegar lá, me senti preparada e consegui a vaga.

Com isso, podemos concluir que, usando como exemplo o CIEE e o IEL, se as empresas têm uma dinâmica de seleção que venha abranger e identificar todas as dificuldades que os jovens encontram no caminho até o mercado, e melhora nesse sentido, o processo de escolha passa a ter maior participação e por sua vez, candidatos cada vez mais aptos.

4.3 ATIVIDADES DESEMPENHADAS

Identificar as atividades que as jovens irão exercer ao longo do contrato, pode trazer muitos benefícios para as futuras profissionais, um deles é a possibilidade de poder conhecer a profissão que seguirão posterior ao programa.

Colaço e Caldas (2023) afirmam que ao realizarem uma pesquisa sobre a empregabilidade de jovens no Brasil em 2023, ficou constatado que jovens com idade entre 18 e 24 anos, que tiveram a primeira experiência no programa de jovem

aprendiz, se tornaram uma parcela de profissionais requisitados, tanto pela qualificação profissional certificada, quanto pela maturidade adquirida durante o período.

Os autores ainda reforçam que, para os jovens recém-saídos do programa de aprendizagem, cuja empresa contratante deu a oportunidade de passar em diversos setores durante os 6 meses de contrato, possibilitou que os aprendizes tivessem uma melhor adaptabilidade ao ingressar em novas funções, conseqüentemente, agregou valor ao mercado de trabalho de forma geral.

Durante o programa de aprendizagem, as jovens aprendizes são orientadas a realizar diversas atividades na empresa e na escola (Instituição Qualificadora). Com isso, as atividades desempenhadas ao longo do programa de aprendizagem, fazem com que saiam com um bom conhecimento prático no departamento que são alocadas. Para isso, é importante entender quais as atividades em que as aprendizes foram direcionadas nas empresas.

A entrevistada 1 menciona que, via de regra, na empresa em que atua, por se tratar de uma vidraçaria, onde a maior parte do trabalho é “*específico para quem tem formação técnico-profissional*”, ficava atuando no SESMT (Segurança do Trabalho), setor que está ligado ao Recursos Humanos. Essa oportunidade fez com que ela adquirisse conhecimento suficiente para ser “*Promovida*” e posteriormente iniciar um curso específico na área, pela oportunidade que a empresa proporcionou.

Ribeiro (2017) entende que inicialmente o departamento de recursos humanos é uma forma de os aprendizes entenderem os setores burocráticos das organizações e que, muitas vezes, são os que mais podem ter possibilidade de ensinamentos, sendo demissões e admissões as melhores áreas pelas conseqüências de ter que lidar com colaboradores exemplares ou não.

As entrevistadas 2 e 3 atuavam na mesma empresa e no mesmo departamento (Recursos Humanos) onde enquanto a entrevistada 2 atua na banca de folha de pagamento, a entrevistada 3 atuava no setor de benefícios (Sodexo, Plano de Saúde e Vale Transporte). Ambas relatam que as atividades de certa forma eram dinâmicas, porém a entrevistada 3 informa que sempre que era necessário informar algo aos demais colaboradores “*sentia dificuldade em ser ouvida*”:

“Os homens da empresa, sempre que eu precisava informar sobre dia de pagamento, problemas com o banco ou qualquer outra informação, ficavam assoviando o fiu-fiu {*assédio com teor irônico*} e com brincadeiras de mal gosto” [trecho de fala da entrevistada 3].

A entrevistada relata que sempre que informava a sua supervisora, a mesma dizia ser normal e que não precisava ligar:

“Minha gestora tem 10 anos de empresa e já está acostumada com esse tratamento, o que me levou a pensar se é normal esse tipo de tratamento dentro de uma empresa. Eu, por exemplo, não quis continuar no RH após esse período de 30 dias e pedi que me deixassem trabalhar na contabilidade” [trecho final de fala da entrevistada 3].

As entrevistadas 4, 5 e 6 foram contratadas para trabalharem no telemarketing de uma construtora, onde tiveram contato com diversos níveis de clientes, sejam prospectando ou mantendo as relações de pós-venda. Diante disso, a entrevistada 5 alegou que:

“Durante os 6 meses que fiquei dentro da empresa, não tive contato com nenhuma função exceto a que fui contratada” fazendo que eu não tivesse uma visão de outros departamentos igualmente, se comparar com outras colegas [fala da entrevistada 5].

Alves e Moura (2009) afirmam que o pós-venda de uma organização dá a oportunidade de conhecimento sobre a forma de tratamento aos clientes, apesar de trazer constantes reclamações, dependendo da empresa, o colaborador passar e ter expertise em relacionamentos com o cliente.

A visão trazida pelas autoras, de fato, proporciona uma forma de comunicação mais apurada, no entanto, ao ingressar no mercado e ainda, se tratando de uma primeira experiência, os jovens precisam ser treinados para se adaptar a uma rotina que costuma se bastante exigente.

A entrevistada 7 realça que “*Pude trabalhar em todas as áreas da empresa*” e “*Consegui sair com muita experiência*” e conclui dizendo “*Graças a isso, consegui entrar em uma empresa de tecnologia*” que do ponto de vista do programa de aprendizagem é o que faz com que essa forma de inserção no mercado de trabalho tenha bastante visibilidade.

As atividades desempenhadas pela entrevistada 8 eram nos setores de “*Contabilidade, Controladoria e Custos*” ainda segundo a entrevistada, essas atividades fizeram que a mesma se “*encantasse pela área*” e que após o término do programa de aprendizagem, passasse a cursar Contabilidade.

Souza e Souza (2008) declaram que o jovem, que anteriormente era contratado somente para tirar xerox e pegar o cafezinho, passou por mudanças em suas rotinas. Grande parte pela briga entre o mercado e as políticas públicas, que ao exigir que as

empresas tenham um percentual de, no mínimo, 5% do quadro efetivo, ocupados por jovens aprendizes, fez com que aqueles jovens passem a visto como força de trabalho. O que levou a uma oportunidade de aprendizado cada vez maior.

4.3.1 TREINAMENTO

Ainda sobre o processo de desempenho das atividades, questionamos as jovens se as mesmas tiveram algum treinamento ou orientação para desempenhar as funções.

A entrevistada 1 informa que ao passar pelo processo de curso de qualificação, teve a orientação da instituição que ao ingressa na empresa o gestor iria passar um treinamento para desempenhar a função que iria realizar, no entanto:

“Assim que saí do Senai, meus professores disseram que iríamos ter um treinamento, pois dificilmente poderíamos desempenhar os papéis sem que houvesse uma instrução, porém, ao chegar na empresa me perguntaram se eu sabia fazer planilhas, eu disse que sim. E até o final do contrato eu só ficava entregando EPI e colocando na planilha” [fala da entrevistada 1].

A entrevistada 2 nos contou que teve vários treinamentos, porque no setor de folha de pagamento, qualquer erro iria causar o transtorno ao funcionário que deixaria de receber:

“Por isso, dentre os 6 meses eu tive uma infinidade de treinamentos, além de que esse trabalho requer bastante cuidado. Ainda assim, após fazer o trabalho que me era pedido, tinha uma supervisora que fazia uma correção por cima” [fala da entrevistada 2].

Contudo, a entrevistada 3 descreve que não foi necessário treinamento intenso o tanto quanto a entrevistada 2, mas que onde trabalhava, tinha que ter auxílio constante, “*pois sempre que dava problemas com algumas informações de colaboradores, precisava resolver rapidamente*”. Onde finaliza dizendo que:

“O departamento de benefícios é muito importante, pois cuida de vales transportes, alimentação e saúde de todos os colaboradores, por isso, mesmo que eu não tenha um treinamento igual ao da entrevistada 2, minha gestora precisava estar em constante atenção para me auxiliar sempre que aparecia um problema” [trecho de fala da entrevistada 2].

Ao questionar se houve ou não treinamento, as entrevistadas 4, 5 e 6 concordam que seria impossível fazer qualquer atividade na empresa, sem que tivessem uma ideia clara de como se comportar ou como evitar que os clientes não

tivessem uma solução do que foi reclamado, em trecho de fala da entrevistada 4, afirma que;

“Trabalhar com telemarketing, principalmente no rodízio de pós atendimento ao cliente faz necessário que tenhamos uma malícia ao lidar com eles, grande parte disso, porque o cliente já te liga com raiva ou porque já tentou resolver a situação que o aflige”

A entrevistada 5 acrescenta que o treinamento é essencial:

“Todo dia você aprender a lidar com um novo problema, situação em que se faz necessária uma atualização na forma de falar, agir ou escutar, por isso, nosso treinamento é voltado a escutar o cliente enquanto buscamos uma forma de ajudá-lo, conseguimos? Quase sempre. Todos saem satisfeitos? Dificilmente [fala da entrevistada 5].

A entrevistada 6 não quis opinar, mas concordou que pós-venda é uma área “repleta de desafios de convivência”. A entrevistada 7, alegou que apesar de ter um treinamento do programa que iria atender os chamados, passou por algumas atualizações e cursos “por fora” para que tivesse maior conhecimento e posteriormente, ingressar em uma empresa com o cargo efetivo, o que aconteceu ao final do programa de aprendizagem.

A entrevistada 8 finalizou esse módulo dizendo o seguinte:

“Por mais que você tenha conhecimento, atitude ou já tenha trabalhado com algo ou até aprendido no curso “Referindo-se ao Senai”, o treinamento é de bastante valia e indispensável, pois até mesmo os nossos gestores, tem como meta funcional, fazer cursos mensais e apresentar o certificado no RH.

No quesito treinamento, houve questões ligadas a necessidade de ter ou não, ser necessário ou não, no entanto, ao longo da pesquisa, por se tratar de uma atuação em primeira mão, pela grande maioria das jovens. O treinamento ou atualização se dispõe de muita importância, pela forma como os jovens irão passar a atender os requisitos solicitados, assim como o preparo que o programa deve oferecer durante a atividade.

4.3.2 CURSO DE FORMAÇÃO

O curso de formação oferecido pelo Senai tem como principal característica preparar o aprendiz para o mercado de trabalho, por isso, em via de regra, os 6 primeiros meses de contrato, os jovens são encaminhados a escola a fim de participar de atividades teórico e práticas, as quais, em sua grande maioria, vão fazer parte das suas rotinas no mercado de trabalho.

Ao ser questionado sobre como a instituição qualificadora organiza o curso, tempo de duração de cada disciplina, os conteúdos das disciplinas e demais detalhes, o gestor nos informa que somente atende as requisições encaminhadas pela FIEPE em Recife, ou seja, nem sempre fica claro se de fato aquela disciplina ou aquela atividade estará ligada a rotina das empresas.

Dias (2015) argumenta que as instruções de ensino que passam a ser responsáveis pela parte teórica do programa de aprendizagem, nem sempre estão sendo auditadas para obter conhecimento sobre o progresso das funções. O gestor do Senai também relata que não há uma cobrança pela forma como o curso é dado, porém, o que se cobra é que os alunos tenham oportunidades para serem aprovados nas disciplinas, mesmo quando não tenha conhecimento suficiente.

Com base nisso, buscamos avaliar as respostas das entrevistadas, a fim de obter informações de como a preparação teórica para o mercado de trabalho vem sendo feita, e se tem afetado ou não o progresso do aprendiz ao longo do período em atividade do programa de aprendizagem.

O Curso que fiz... achava que iria resolver o meu problema de emprego... porque até aquele dia, eu não tinha profissão. Um diploma, todos dizem, aumenta a nossa chance de subir na vida, não é? [trecho de fala da entrevistada 1].

O trecho acima relata o comentário da entrevistada 1, onde destaca que ao entrar no programa de aprendizagem, acreditava ser possível conseguir melhores colocações, pelo fato de já estar cursando o técnico em recursos humanos. No entanto, a fala acima está ligada a uma crença generalizada de que a formação acadêmica é uma determinante para o sucesso profissional (DIAS, 2015).

De certa forma, podemos considerar que o sucesso profissional está ligado a uma melhoria curricular, no entanto, podemos observar que o programa de aprendizagem, principalmente em sua figura qualificadora (SENAI), afirma que sem distinção, os aprendizes irão passar por etapas de aprendizagem, antes de serem liberados para as atividades nas empresas (FIEPE, 2016).

Com base nas informações do Sistema FIEPE, órgão que gerencia o Senai no estado de Pernambuco, o curso de formação tem por garantia, trazer aos futuros jovens aprendizes, situações-problemas que podem ser encontradas no dia a dia, além de toda uma revisão teórica de técnicas administrativas relacionadas ao mercado

de trabalho que o determinado grupo irá seguir, para serem investigadas e solucionadas, preparando-os para os desafios do mercado de trabalho (FIEPE, 2016).

A entrevistada 2 afirma que o curso de aprendizagem foi “*De extrema importância para as atividades que iria desempenhar*”, no entanto, a entrevistada 3, colega de departamento e aluna da mesma turma de aprendizagem, afirmou que em nenhum momento no curso conseguiu “*enxergar a dimensão de como o mercado trabalho funciona*”.

Moraes (1999) alegava na época que em meados dos anos 2000, a formação profissional no Brasil, precisaria passar por melhorias, principalmente para o acesso dos jovens no mercado de trabalho, fator esse que passou a ser modificado em 2008, quando a Lei n.º 10.007/2008 de Aprendizagem Industrial, passou pela atualização das disciplinas cursadas, sendo necessária, atividades teórico-práticas para que houvesse uma melhor interpretação de eventuais condições de trabalho aos jovens que teriam seu primeiro contato com atividades fora da instituição.

Com isso, as entrevistadas 4, 5 e 6 que participam do mesmo grupo de aprendizes, nos trazem que o curso de formação pelas quais passaram, foi de certa forma bom, mas que há procedimentos a serem melhorados, principalmente em relação a atividades práticas. Conforme trecho a seguir:

“As atividades que o curso nos trouxe, geralmente eram diferentes das funções que exercíamos, o que dificultava o entendimento dos problemas lá da fábrica. E por isso, acho que o SENAI, deveria melhorar o quadro de atividades para aprendermos cada vez mais, o que vamos fazer” [trecho de fala da entrevistada 4].

Uma das transformações mais significativas que o SENAI vem passando é a elevação da exigência de disciplinas para que os alunos que vão ingressar no mercado de trabalho, obtenham experiências reais, com profissionais do mercado e que essa concentração de esforços, auxilie na formação de jovens aprendizes mais técnicos, e que sejam feitas com a instalação de cursos de curta duração. Com isso, a instituição está excluindo de sua clientela parcelas substantivas da população, dada a baixa escolaridade média da população brasileira (Moraes, apud. Nascimento, 2020).

Já Nascimento (2020) afirma que este é um dos efeitos positivos, mesmo que por contradição, da reestruturação do programa de aprendizagem. Segundo a autora, nessa nova realidade, constata-se a necessidade de pelo menos a contratação de

profissionais (Docentes) que já possuem bagagem no currículo, se tratando de experiência nas instituições privadas.

As entrevistadas 7 e 8 somente afirmaram que o curso não ajudou muito, também pelo fato de a empresa não trazer tantas dificuldades, já que atuavam na maior parte das vezes. Ainda assim, a entrevistada 7 afirma:

“O curso não ajudou muito, mas pela empresa me deixar passar por todos os departamentos, sendo trocas mensais de postos de trabalho, consegui identificar os maiores problemas durante o dia a dia, apesar de ser por 4 horas” [trecho de fala da entrevistada 7].

Portanto, conforme dispõe Nascimento (2020) o efeito positivo da reestruturação do programa de aprendizagem, deve ter por finalidade antecipar a falta de senso crítico das aprendizes, sendo capazes de elaborar atividades mais realistas, para que, ao chegar nas organizações, a nova força de trabalho seja capaz de desenvolver de formas dinâmicas e eficaz, situações problemas que ocorram durante o expediente. Para que isso seja efetivado, conforme a autora, as empresas também devem ser capazes de entender o significado do programa de aprendizagem.

4.4 PRINCIPAIS DIFICULDADES

Rodrigues (2017) afirma que o mercado de trabalho para o aprendiz é repleto de dificuldades pela forma como são vistos dentro das empresas. Podemos perceber que nessa fala o autor relaciona as condições dadas pelo ingresso dos jovens no acesso ao programa.

Diante disso, as entrevistadas 1 e 2 enfatizam que o principal problema encontrado por ser mulher é o fato de não ter voz ativa, com destaque para a fala da entrevistada 1 onde foi relatado que:

“Quando era aprendiz, por tratar com homens, às vezes eles não levavam a sério as orientações que dava (como uma alvenaria fora de esquadro), aí tínhamos que chamar um supervisor homem para dar a chamada” [trecho de fala da entrevistada 1].

O critério de ser escutada, conforme relata a entrevistada 1, foi descrito por Djamila Ribeiro em seu livro “Lugar de Fala”, “não estamos falando de indivíduos necessariamente, mas das condições sociais que permitem ou não que esses grupos acessem lugares de cidadania” (p. 61). Essa condição de fala no mercado, precede

de uma hierarquia social construída pelos homens brancos, e que pode ser visto como um desafio, tanto para mulheres, quanto, de forma maior, para as mulheres negras.

Em trecho escrito pela entrevistada 3 afirma que:

“Por vezes, no meu dia a dia, já me fizeram duvidar das minhas capacidades, mas isso não me afeta, pois sei onde quero chegar e aprendi com meus pais que os caminhos para mulheres negras são mais difíceis” [fala da entrevistada 3].

A entrevistada 3, comenta o mercado para mulheres ainda é “*um lugar violento*”, fator esse que existe relação com a visão de Riscado, Oliveira e Brito (2010) onde o autor alega que a violência sofrida pelas mulheres, não se resume somente a física, mas a danos psicológicos, sexuais e até econômicos cometidos tanto nas empresas como em ambientes públicos.

Em paralelo a isso, a entrevistada 4 também traz uma situação ocorrida no dia a dia, conforme trecho:

“Já me colocaram para organizar o arquivo morto e só uma caixa pesava uns 10kg e eu peguei várias caixas dessas, no dia seguinte fiquei com os braços todo dolorido. Alguns funcionários da produção não levavam a pessoa a sério por ser mulher nova. A pessoa falava algo sério e eles ficavam brincando e soltando cantadas” [fala da entrevistada 4].

No trecho acima, onde a entrevistada 4 alega que “*não levavam a sério*” e “*soltando cantadas*”, aborda um dos principais objetivos deste trabalho, entender os desafios que são encontrados ao longo da participação do programa de jovem aprendiz e se as jovens sofrem com atitudes discriminatórias no mercado.

Outra questão importante para compreender os principais entraves no ingresso do programa de aprendizagem é como os demais colaboradores das organizações, recebem e tratam os novos integrantes da equipe, destacando a fala da entrevistada 2 em um segundo momento em que alega:

“Quando somos levadas a trabalhar no escritório que fica perto da obra (construtora) precisamos lidar com os peões de obra, que por vezes, além de não escutar o que falamos, ficam soltando piadas, nos assediando e brincadeiras de mal gosto, além de que, muitas piadas veem de jovens aprendizes que estão a mais tempo na empresa” [trecho de fala da entrevistada 2].

Conforme previsto no art. 83 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ocasiões em que os jovens aprendizes, sofrem quaisquer forma de assédio, conforme descrito pela entrevistada 2, fica responsável pela rescisão direta por parte do

empregado, ficando desobrigada a permanecer em seu posto de trabalho em casos de ofensivas assediadoras.

Tanto os homens quanto mulheres estão sujeitos ao assédio sexual no mercado, no entanto, conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo menos 52% das mulheres consideradas economicamente ativas, de alguma forma já sofreram assédio no trabalho. Esse fator ainda carrega uma estrutura social e temporal machista nas organizações.

A Organização Internacional do Trabalho também considera assédio, as ações caracterizadas como indesejadas, no intuito de manutenção do emprego, interferências no rendimento profissional, insinuações, promoções de carreiras, humilhação, insultos, abusos ou intimidação, muito desses causados por atividades sexuais indesejadas (Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 2013).

No que se diz respeito aos problemas encontrados pela entrevistada 8:

“Acredito fortemente que por ser negra eu era discriminada por uma mulher branca, que sempre falava mal de mim ou do meu cabelo e me menosprezava na frente dos outros, sempre falava grosseiro comigo e sempre falava que eu era burra e que eu tinha algum problema” [trecho de fala da entrevistada 8].

É importante destacar trechos da fala da entrevistada 8, onde é dito que “*sempre falava mal de mim ou do meu cabelo*” e “*que eu tinha algum problema*”. Essas falas apresentadas são reflexos históricos do racismo, que ainda perduram nos tempos atuais da nossa sociedade. Guimarães (1999) define que a realidade do racismo é limitada no mundo social, como exemplificação de diferenças pessoais e econômicas.

A entrevistada 8, também relata que a antiga chefe dela, a tratava de forma indiferente das mulheres brancas, conforme expõe no trecho abaixo;

“A antiga segurança do trabalho era bem horrível comigo e coincidentemente era com uma colega de trabalho negra. Mas com as mulheres brancas não eram, não sei se era discriminação ou só não gostava de nós mesmo” [fala da entrevistada 8].

Apesar da última frase dizer “*não sei se era discriminação ou só não gostavam de nós*”, deixa a mostra que existe uma forma de tratamento diferente quando se trata das mulheres negras.

Nesse quesito também foi relatado pelas entrevistadas 4 e 5 que a cor da pele é um dos motivos pelos quais as jovens recebem tratamentos distintos, A entrevistada 4 diz:

“O que percebo é que na empresa que eu trabalhava, por mais que fosse em telemarketing, notava a diferença de tratamento e sempre me colocavam funções como se eu fosse escrava, mesmo que também fosse aprendiz. E por fim, o pessoal ficava brincando que iria me pegar, mesmo que eu fosse casada, só piora o nosso dia a dia” [fala da entrevistada 4].

“*Mesmo que também fosse aprendiz*” é uma forma de descrever que o preconceito vem também de colegas encontradas também na função de jovem aprendiz, conciliando com “*O pessoal jogando piadas na sua cara, brincando de que vai pegar você, mesmo você sendo casada*” refletindo mais uma vez sobre barreiras encontradas pelas mulheres negras no dia a dia.

A entrevistada 3 relata que não somente no trabalho, mas “*Até em lojas você entra e as pessoas não escondem o olhar de desconfiança*” descrevendo essas atitudes racistas que passam a viralizar nas redes sociais por um certo momento, posteriormente a isso, novamente é esquecido e as consequências passam a ocorrer como eram antes.

Soares (2000), dividindo o processo de inserção do sujeito no mercado de trabalho em: formação, inserção e a definição do salário, entende-se a defasagem referente às mulheres negras, principalmente na formação e inserção, e quando o fazem, sofrem com a definição salarial, sempre ganhando menos que as mulheres brancas.

Conforme diz a entrevistada 5 diz “*Por mais que haja lutas e leis, raramente beneficiam nos que moramos em bairros pobres*” é uma das falas que destaca que as origens sociais são predominantemente fundamentais para um tratamento indiferente, assim como, “*No Brasil não adianta ser rica e negra, que você sofre discriminação*” e ainda completa o trecho com “*Tem uma chefe da minha mãe que foi confundida com uma faxineira, sendo a médica do plantão*”.

Soares, Lucena e Melo (2015) no Brasil, a mulher negra passa por diversas formas de preconceito, ainda que sejam médicas, advogadas ou qualquer outra profissão. O que retrata a fala da entrevistada 5 quando aborda o caso da médica confundida como faxineira.

Diante disso Barros (2016) confirma que existem diversas circunstâncias sociais as quais mulheres negras são impostas e por vezes, impedem o crescimento das mulheres e isso influencia na rotina também na vida das jovens aprendizes.

As entrevistadas 6 e 7 comentaram que em várias ocasiões ficam tristes, porque há uma desavença também com outras aprendizes brancas pelas brincadeiras maldosas, conforme relata a entrevistada 7:

“Uma vez ia brigando com uma colega jovem aprendiz porque me chamava de apelidos como, dorme no carvão, cabelo de fuá isso é uma ofensa grave e também é crime, mas aprendiz não tem muita voz e os gestores da empresa não tão nem aí para o que você reclama, só dizem que vão resolver e nada” [trecho de fala da entrevistada 7].

Outra questão que retrata a precariedade que as jovens aprendizes negras passam, não só pela cor da pele, mas também por serem mulheres, com isso, os movimentos feministas iniciados em 1990 no Brasil, buscam cada vez mais a inserção das mulheres, seja no comando de organizações, ou seja no seu lugar de fala (Ribeiro, 1990).

Com as atualizações das leis e a inserção de normativas que passam a buscar uma melhor condição para o ingresso dos jovens, temos que, ao observar os relatos que as jovens negras nos trazem, só reflete uma condição que precisa de bastante atenção e que a sociedade, de forma geral, ainda não é capaz de agregar valor a convivência entre brancos e negros, se considerarmos a visão das jovens entrevistadas.

4.5 ATUAÇÃO DO SENAI

Para compreender a parte que envolve a instituição qualificadora, foi necessária uma entrevista por meio de videochamadas, com o gestor do programa de aprendizagem do Senai Caruaru. Grande parte dos relatos descritos pelas jovens, nos levam a questionar até que ponto o Senai é atuante no programa de aprendiz.

A cartilha da instituição no estado de Pernambuco, descreve que o Senai tem como objetivo precípua, desde sua fundação nos anos 1930, ministrar cursos de aprendizagem industrial para a Indústria Brasileira, “*sendo atualmente uma das mais importantes instituições de educação profissional do País, atuando na geração e difusão de conhecimento aplicado ao desenvolvimento industrial*” (CARTILHA DO SENAI-PE, 2008).

De acordo com a CNI (2007), o papel fundamental da instituição no processo da aprendizagem industrial é definido da seguinte maneira: Os cursos direcionados a educação profissional, como formação inicial e continuada de jovens e adultos, têm

como papel fundamental o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social, sendo estes custeados pela contribuição compulsória.

A atuação do Senai no programa de aprendizagem é uma modalidade que tem como público-alvo os jovens na faixa etária de 14 a 24 anos, que faz o papel de instituição de qualificação voltada a processos de educação e de empregabilidade.

Em 2008, um acordo entre o Sistema S e o Governo do Brasil, assim como, as partes do Sistema S (SESC, SESI e SENAC), protocolaram junto ao MEC, um regimento de que, dois terços dos recursos das entidades financiam vagas gratuitas de formação inicial e continuada, para pessoas de baixa renda e trabalhadores da indústria (Abreu, 2014).

Após compreender como o Senai se encaixa no programa de aprendizagem, quais as leis e quais os principais pontos do programa, questionamos o gestor sobre a forma como a instituição lida com dados dos egressos e se poderia explicar um pouco de como isso funciona. O mesmo traz que:

“O Senai hoje é uma instituição que atua como órgão formador do programa de aprendizagem, mas temos uma grande questão que é debatida ano após ano, que trata da forma como as aulas são geridas, quais disciplinas devemos ministrar e o porquê da instituição localizada na capital (referindo-se a FIEPE) cria essas diretrizes sem perguntar se a localização geográfica tem essa estrutura” [trecho de fala do gestor].

Por fim, o mesmo exemplifica o trecho anterior com a seguinte fala:

“Meu questionamento sobre isso é que, se Caruaru é um polo da confecção e Recife um centro tecnológico no estado, porque os alunos daqui precisam de disciplinas ligadas ao T.I e Informática avançada, se os mesmos vão trabalhar em fábricas e empresas de confecção” [trecho de fala do gestor].

O gestor exemplifica que nesses casos, tem diversos registros de reclamações dos jovens que estão aprendendo disciplinas que não irão trazer benefício nas funções que vão exercer. Essa questão se equipara com o pensamento de Moraes (2015) onde afirma que o programa de aprendizagem precisam ser tecnológicos e trazer disciplinas que chamem a atenção do jovem, evitando que os mesmos não estudem somente para passar nas avaliações.

Moraes (2015) concluí que o programa, para ter uma maior importância na vida dos aprendizes, precisa avaliar o que os egressos têm a dizer, porque é na saída do programa, que podem ser percebidos os detalhes mais cruciais de mudanças e que é somente nesse momento, que grande parte dos alunos tem a coragem de falar o que é necessário, por medo de serem repreendidos enquanto alunos.

O gestor afirma que não há dados dos egressos, exceto os que tem contato com professores e que por vezes, somente passam algum feedback, nada registrado, mas entende ser um caminho que irá trazer melhorias para o programa.

No Quadro 4, apresenta-se em palavras-chave, as principais relações/motivos que levaram as jovens a buscarem o ingresso no programa divididas na mesma ordem das entrevistas e rodas de conversa.

Ao analisar esta categoria, pode-se perceber a relação dos jovens com o trabalho, a importância do primeiro emprego e as exigências do mercado. O Programa Jovem Aprendiz é dirigido ao desenvolvimento pessoal e profissional. Abramo e Branco (2005), organizadores da pesquisa nacional “Retratos da juventude brasileira: análises de uma pesquisa nacional”, consideram que o trabalho não apresenta um sentido uniforme para os jovens, e sim recebe muitos sentidos e significados.

| Ent. 1 | Ent. 2 | Ent. 3 | Ent. 4 | Ent. 5 | Ent. 6 | Ent. 7 | Ent. 8 |
|----------------------------------|---------------------------------------|---|------------------------------|--------------------------|---|---|----------------------|
| Ajudar a família financeiramente | Independência | Independência \$. | Ajudar \$ a família. | Independência \$. | Independência. | Independência. | Responsabilidade. |
| Autoestima. | Autonomia. | Conhecer mercado e adquirir experiência. | Experiência profiss. | Ocupar-se. | Reconhecimento. | Experiência Profiss. | Experiência Profiss. |
| Melhorar a comunicação | Trabalhar | | Motivar para concurso. | Auxiliar na comunicação. | Ampliar a visão. Responsabilidade. Fazer facul. | Ampliar a visão. | Postura Profiss. |
| Interação social. | Responsabilidade. | Conhecer pessoas novas e suas realidades. | Aprender técnicas bancárias. | Fazer faculdade. | | Fazer curso técnico e depois faculdade. | Interação social. |
| | Postura | | | | | | |
| | Organização Base para a vida profiss. | Reconhecimento. | | | | | Conhecimento |
| | | Administrar o \$. | | | | | |

Quadro 3: Avaliação do PJA

Fonte: Própria (2023).

Os maiores motivos são ligados a possibilidade de ajudar financeiramente a família, seguidos da vontade de ter um desafio. Obter experiências e terem uma relação se tornam os principais motivos para o ingresso. Com isso, podemos perceber que o trabalho para o jovem é uma possibilidade de inserção pessoal e social, se relacionam à transição para a vida adulta.

Segundo os dados apresentados na pesquisa “Perfil da Juventude Brasileira” (Fundação Perseu Abramo, 2004), 52% dos jovens referem o emprego/profissão como o elemento que mais lhes preocupa. A pesquisa de Rizzo e Chamon (2011) sobre o sentido do trabalho para adolescentes mostra a contribuição do trabalho tanto

para o crescimento profissional quanto para o ganho pessoal, valorização e autoestima.

Lisboa (2010) afirma que os jovens se sentem mais valorizados por suas famílias e pelo social quando estão trabalhando. Sendo assim, o trabalho apresenta-se vinculado a diferentes possibilidades de crescimento e desenvolvimento do jovem, além da necessidade de sobrevivência e consumo.

Durante a roda de conversa, as entrevistadas também avaliaram o programa de aprendizagem, a entrevistada 1, afirmou que o programa ajudou em conhecimentos ligados ao desenvolvimento profissional com reconhecimento financeiro e tendo a oportunidade de demonstrar que as mulheres negras são capazes de alcançar voos mais altos.

A entrevistada 2 por sua vez, atesta que acha melhor ingressar no mercado de trabalho formal, com jornada de trabalho maior, pelo fato de haver uma melhor condição salarial e acesso aos “*direitos trabalhistas*” que entendemos ser o “*Seguro-Desemprego e o PIS*”, visto que não há esses direitos nos contratos de aprendizagem, por se tratar de um programa de inserção as organizações.

O que chamou atenção durante a roda de conversa foi quando a entrevistada 3 declarou que:

“O programa de aprendizagem foi uma experiência negativa que tive, mas ainda assim, não vou criticar porque me deu a oportunidade de aprender o que não fazer em uma empresa e isso me ajudou a conseguir um emprego no dia que o programa finalizou” [trecho de fala da entrevistada 3].

Por fim, finaliza acrescentando que:

“No dia que sai da empresa, o que foi agora em agosto, já estava sendo contratada para uma loja de calçados no centro para uma preparação das vendas de final de ano” [trecho de fala da entrevistada 3].

Conseguir uma oportunidade após encerrar o programa foi uma conquista pessoal que mudou a vida da jovem, ainda que tenha passado por condições adversas e absorvendo experiências por vezes, negativas, gerou a oportunidade de ingressar no mercado em rotina de 8 horas diárias e tendo uma condição financeira melhor (Rodrigues, 2017).

O trecho acima representa o motivo pelo qual, na visão de Nascimento (2020) se faz necessária uma melhor avaliação do programa de aprendizagem por parte das

políticas públicas e retrata a importância de a instituição qualificadora ter maior acesso aos dados dos egressos.

A entrevistada 4 enfatizou que:

“A experiência foi boa e pude perceber a dificuldade de muitos conseguirem um emprego devido a quantidade de pessoas inscritos em apenas 1 vaga. Cada dia se paga menos e é pedido um trabalho excepcional e com uma qualificação profissional excelente e ainda tem que efetuar várias funções que não se adequam ao que realmente você é contratado, isso é o que acho mais injusto por se tratar de um programa de jovem aprendiz” [fala da entrevistada 4].

A mesma apesar de usar as considerações de ter participado no programa de aprendizagem para elencar dificuldades sobre a cor da pele e a consequência salarial, alega que participar desse programa fortaleceu seu desejo de se tornar uma profissional cada vez melhor.

A entrevistada 5 descreve que busca algo que a traga “*brilho no olhar*” e que seja “*bem remunerada*” por isso. Partindo desse comentário, a entrevistada 6 nos traz que:

“Minha avaliação foi boa porque aprendi muito e hoje quero trabalhar em uma empresa que me dê condições de crescer e me tornar uma profissional respeitada e que seja bem remunerada, por que hoje só escutamos as pessoas reclamarem que não tem dinheiro para nada” [fala da entrevistada 6].

A entrevistada 7 destacou que:

“Durante esse programa de aprendizagem eu sofri muito por ter que trabalhar com profissionais ruins e saber que tinha que ficar cala com muitas coisas, minha avaliação ao programa é “5”, porque ainda assim, consegui comprar minhas coisas e ajudar minha família com alguma conta ou na alimentação” [fala da entrevistada 7].

No entanto, a entrevistada 8, expressou gratidão pela participação e informou que:

“Foi um excelente aprendizado e me ajudou a ser uma pessoa melhor. Mas claro que nem tudo são flores, e nós mulheres precisamos de uma representatividade maior, tanto da instituição, quanto das empresas que nos contratam” [fala da entrevistada 8].

A fala refere-se ao programa como um salto na vida da mesma, representando um excelente aprendizado, destacando que apesar de haver algumas decepções ao longo do período em que atuou como aprendiz, considera válida qualquer forma de aprender algo novo. Também destaca que o programa é uma excelente ferramenta

de representatividade das mulheres e cobra das políticas públicas um maior cuidado com a forma de gerenciar o processo (Almeida, 2008).

Podemos identificar através desse conhecimento prévio que a maior parte das mulheres que participaram da pesquisa busca algo que vai além do reconhecimento e também o poder de mostrar a capacidade da mulher negra no mercado (Rodrigues, 2017).

O programa de aprendizagem vai além de empregar e pagar o salário, pois envolve também aspectos de formação profissional (Oliveira, 2009). Formação profissional faz referência a processos educativos nas escolas ou nas empresas no sentido de absorver e desenvolver conhecimentos, tendo destaque sua natureza processual (Cattani, 2002; Mourão; Puente-Palacios, 2006).

Com isso, se faz necessária elencar que para melhores avaliações dos programas de aprendizagem, as jovens aprendizes precisam antes de tudo, obter formação profissional, conceito que se torna uma das maiores estratégias do programa (IEL, 2010).

O tema formação profissional no programa de aprendizagem além de ter múltiplos conceitos, está presente nos diferentes momentos da história do Brasil, atrelado ao caráter econômico capitalista (Frigotto, Ciavatta, & Ramos, 2014) e demandando reflexões referentes aos tradicionais sistemas de educação da sociedade urbano-industrial (Pochmann, 2012).

Para responder essa questão, buscamos avaliar o posicionamento do gestor do Senai em dois momentos, inicialmente no questionário enviado pelo google forms e posteriormente, em uma roda de conversa via google meet.

O gestor nos informa que todo o processo seletivo, os critérios de seleção e as formas como os procedimentos são feitos, são de competência da instituição complementar (CIEE ou IEL) que no estado de Pernambuco fica responsável pelo recrutamento e seleção do programa de aprendizagem, no seguinte trecho:

“Em meados de 2006 até 2010, o Senai era responsável por preencher vagas do programa de aprendizagem em processos administrados pela instituição, no entanto, após um convênio aprovado entre a FIEPE e o MEC, ficou acordado que o Senai seria responsável somente por seleções, caso as empresas vinculadas a instituição, solicitem” [trecho de fala do gestor].

Ainda complementa que atualmente, o Senai só faz recrutamento de jovens quando há ofertas de cursos técnicos nas áreas de mecânica automotiva ou cursos de curta duração.

Questionamos também sobre a possibilidade do Senai intermediar os processos, com base nos dados obtidos pelos egressos. O gestor alega que é possível que as instituições sejam parceiras nos processos seletivos, só que pelo menos no estado de Pernambuco, a FIEPE não permite que haja quaisquer intermediários, visto que se abrir uma exceção, jovens de outras turmas iriam questionar

Também foi dito que a instituição todos os meses, entre os dias 24 e 28, envia relatórios para as empresas com a ata de participações e com notas das disciplinas cursadas, assim como, o planejamento do mês posterior, para que as empresas tratem de forma interna sobre os pagamentos, faltas, atestados e demais informações.

Por fim, nosso entrevistado completa dizendo que somente após o processo seletivo, as empresas parceiras enviam uma lista com os aprovados para que haja a matrícula, sempre entre os meses de março e julho, onde a instituição prepara as salas e os demais ajustes para as futuras turmas que começam sempre entre a primeira semana de Abril e de Agosto.

Após constatado que o processo seletivo e os detalhes das funções que serão exercidas são de responsabilidade das empresas contratantes, entendemos que para perceber quais os principais desafios e entraves encontrados pelas jovens aprendizes, seria necessária uma avaliação das organizações que as jovens estarão inseridas.

Nessa parte da entrevista, possibilitamos que a pergunta fosse direcionada para vislumbrar quais os caminhos profissionais que as jovens vão seguir e se, por algum motivo, o trajeto será alterado por decisões próprias ou questões vinculadas ao seu início no mercado de trabalho.

Almeida (2020) entende que para as organizações serem capazes de desenvolver soluções para a ambientação das jovens aprendizes, a instituição qualificadora precisa estar acompanhando a evolução das alunas e mapeando os detalhes para uma melhor descrição do que é o mercado de trabalho.

A entrevistada 1 expressa o desejo de “alcançar patamares mais altos, numa empresa que a valorize”, já na ótica da entrevistada 2, foi relatado o desejo de se tornar uma advogada criminalista.

Almeida (2020) assim como diversos autores das ciências sociais aplicadas, entende que o processo de inclusão das jovens no mercado, despertam o desejo de seguir novas profissões.

Também perguntamos ao gestor, se a instituição qualificadora exercia algum papel nas atividades que os alunos iriam desempenhar nas empresas, após o curso de qualificação ofertado pela própria instituição.

O gestor informa que:

“por mais que o Senai nos últimos 20 anos, seja um dos pilares da educação profissional industrial no País, ainda precisa que as políticas públicas criem formas de incluir a instituição como um intermediador de informações entre o estado e as organizações que contratam os jovens” [trecho de fala do gestor].

De acordo com Deluiz e Abreu (2011) para que essa reestruturação das instituições qualificadoras, seja capaz de trazer benefícios aos programas de aprendizagem, serão necessárias leis orgânicas que iniciem o tratamento da educação básica nos anos iniciais, como uma forma de articular saberes, para que nas situações de trabalho que envolvem características práticas, tácitas, teóricas, formais e informais, os jovens já venham preparados com técnicas de inteligência para enfrentar desafios.

Os autores descrevem que os procedimentos iniciais das instituições qualificadoras são criar situações problemas para que os jovens passem a ter uma sistemática de resolução e assim, passem a enfrentar de maneira mais técnica, obstáculos ao longo do programa. No entanto, para tal situação, será necessário um preparo durante os anos iniciais de estudos. O que pode ser defendido como uma forma de implantação de matérias ligadas a educação empreendedora nas escolas.

Por fim, nosso entrevistado completa dizendo que, ainda que haja lacunas a serem preenchidas, o programa jovem aprendiz é uma ferramenta inclusiva e que muda a vida de jovens, principalmente aos que não tem acesso da educação de qualidade e com menores condições sociais.

4.7 VISÃO GERAL DO PROGRAMA

Para essa última questão, utilizamos apenas as informações das respostas coletadas na plataforma do google forms. Os respondentes foram, tanto as jovens aprendizes negras, quanto o gestor da instituição qualificadora, que tiveram espaço livre para que descrevessem uma avaliação geral sob a participação no programa de jovem aprendiz, assim como a importância e o impacto que essa participação trouxe para as jovens. No caso do gestor, foi uma forma de explicar como o programa

funciona e os impactos que causam na sociedade, além de trazer conhecimento sobre os pontos positivos e negativos que possa criar.

Seguindo a ordem dos respondentes, a entrevistada 1, descreve que o programa de aprendizagem é importante para se criar bons profissionais no futuro, mesmo que ainda precise melhorar em alguns aspectos, a mesma enxerga a oportunidade como a única opção de ingresso justo e que a instituição qualificadora é um bom lugar para fazer amizades e criar um networking.

A entrevistada 2, descreve que o programa é uma oportunidade em que o mercado abre as portas para quem não tem experiência e dá a oportunidade de unir a teoria com a prática com os cursos do Senai, além de poder ajudar, nas despesas de casa e ganhar o certificado de conclusão que pode pendurar na parede de casa como uma conquista pessoal.

A entrevistada 3 também entra no mérito de que o programa facilita a entrada dos jovens que não tem experiências e os prepara para o mercado com a ajuda do Senai, além de fornecer um certificado que comprova e serve como uma motivação para alçar voos maiores, usando o exemplo dos diplomas de graduação e pós-graduação.

A entrevistada 4, por sua vez, informa que o programa ajudou a conseguir uma colocação e isso foi essencial para ajudar a família financeiramente, além de ter a oportunidade de aprender com os cursos ministrados pela instituição qualificadora e que ajuda mulheres negras que não tem a oportunidade de mostrar o seu potencial, por consequências de não ter condições financeiras ou educacionais, exemplo daquelas que utilizam do serviço público de educação.

A entrevistada 5, informa que o programa de aprendizagem em parceria com o Senai é a porta de entrada dos jovens aprendizes, principalmente para as jovens negras que, encontram desafios ao buscar uma colocação que por muitas vezes, são postos a empregos que não trazem um salário compatível com a função.

De acordo com a entrevistada 5, se parar para pensar, em Caruaru, o mercado de trabalho é bastante amplo, porém a informalidade e a falta de planejamento de salários/funções, fazem que as empresas tenham ofertas com condições superficiais e isso acarreta problemas cada vez maiores para o mercado local, principalmente para mulheres que buscam a inserção do primeiro emprego e se deparam com esses problemas.

A entrevistada 6, destacou que poder ganhar um certificado e comprovar que tem conhecimento de uma determinada função, foi um avanço das políticas públicas no combate à criminalidade de jovens e que avalia o programa como bom/ótimo, pela oportunidade de poder trabalhar e ajudar a família, assim como, poder aprender uma profissão, que talvez, poderá seguir futuramente.

A entrevistada 7, avalia o programa como ótimo, porque além de proporcionar conhecimentos através do curso de qualificação, o jovem se desenvolve e aprende uma função. Também descreve que o programa é uma forma de poder apresentar sua capacidade e com isso, criar oportunidades melhores na empresa ou no próprio mercado.

A entrevistada 8 avalia o programa com nota mil, porque ao longo do período que o jovem participa desse programa, aprende com bons professores, tem a possibilidade de fazer amizades, ganha um diploma de conclusão que considera uma conquista pessoal e pelo salário que ganha, pode começar a conquistar sua independência financeira. Também concluí dizendo que o programa abriu oportunidades de crescer na vida e que ao mostrar a capacidade que tinha, conseguiu uma promoção na empresa e com isso, uma mudança na vida pessoal e profissional.

O gestor pedagógico do Senai, defende que o programa tem uma consequência positiva, justificada pela inclusão de jovens no mercado de trabalho, a certificação que os cursos de qualificações oferecem, assim como a oportunidade dos jovens que não tem acesso a uma educação de qualidade. O mesmo defende que o programa de aprendizagem é uma forma de incluir jovens que tem as condições financeiras mais precárias, porque, os que são mais abastados financeiramente, não estão preocupados com a inclusão, e a falta de trabalho nessa idade (entre 14 e 24 anos) é suprida pelo sustento familiar.

Nesse caso, diferente dos jovens com menores condições, meio salário, bolsa que é paga aos participantes não irá fazer nenhuma diferença na vida de quem tem. Já os que passam por dificuldades desde cedo, a participação no programa é uma das formas de contribuir socialmente e financeiramente.

Nosso entrevistado (Coordenador) descreve que em um panorama geral, avalia com nota 9, respaldando que esta nota apesar de boa, está longe da excelência, grande parte, porque o programa, por mais inclusivo que seja, ainda apresenta deficiências e falta de um maior controle.

Cabe destacar que somente em 2022 no Brasil, conforme dados a (EBC, 2023), existem cerca de 500 mil jovens aprendizes ativos e que 42% têm idades entre 18 e 24 anos. Podemos considerar que a mão de obra nessa faixa etária, tem maior facilidade de aprendizado, já que são uma geração mais ligada a tecnologias, se comparado as gerações iniciais dos anos 2000, esses dados nos levam a crer que há uma necessidade de maior apoio para o desenvolvimento profissional.

Ainda constatamos que todas as entrevistadas (jovens negras), descrevem que o programa de aprendizagem em Caruaru ainda precisa melhorar nas fases do processo seletivo, na organização das funções que serão designadas pelas empresas, nos treinamentos e na forma como a instituição qualificadora gere o programa.

Verificamos que grande parte dos problemas encontrados, se deu pela organização classificada como mediana, na qual o programa tem se mostrado as jovens, seja em processos seletivos que buscam jovens com conhecimento informal ou nas funções desempenhadas na empresa, pelas quais não obtém treinamento ou sequer, carga de trabalho, ocasionando ociosidade em parte das entrevistadas.

Por fim, temos como avanço teórico, a possibilidade de fomentar estudos científicos cada vez mais focados no processo de aplicação do programa de aprendizagem, desde a política pública, até o controle dos egressos, como forma de mapear os efeitos da participação dos jovens e os impactos que podem causar no mercado de trabalho como um todo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de um atual mercado de trabalho tão exigente e que, embora apresente casos documentados pela mídia brasileira de desigualdades sociais enfrentadas pelas mulheres, ainda mais pelas mulheres negras, com baixos salários, precariedades e os casos omissões de assédio e discriminação, agrega-se a relevância deste estudo com os diálogos reais das jovens negras de Caruaru-PE que buscam o acesso ao mercado de trabalho formal sob a forma da política pública do programa de aprendizagem.

Na busca de respostas para a questão que norteia a pesquisa “Quais os desafios e entraves encontrados pelas jovens negras ao acessar o mercado de trabalho pelo programa de aprendizagem oferecido pelo SENAI na cidade de Caruaru (PE)”. Buscamos objetivar os caminhos que as levam ao ingresso no programa, as barreiras estruturais e as visões acerca da inserção durante o período de atividades nas empresas.

A proposta do trabalho foi descrever com riqueza de detalhes, sobre a experiência das jovens aprendizes, identificando se na percepção das jovens houve dificuldades que pudessem interferir na rotina de trabalho. Teve como propósito também, descrever propostas de melhoria no processo seletivo e quantificar dados dos egressos por parte da instituição qualificadora.

De forma específica, evidenciamos a trajetória de vida das jovens negras, condições sociais e os contatos iniciais com o programa de aprendizagem. Onde buscamos identificar quais os principais entraves e barreiras que possam causar desistências ou traumas durante o período que integram o corpo ativo de aprendizes.

Correlato ao primeiro objetivo específico, dados do IBGE e do IPEA, evidenciaram a realidade excludente de mulheres negras do mercado de trabalho formal. As percepções das jovens entrevistadas evidenciaram detalhes destes dados numéricos e acrescentaram detalhes das relações sociais em que estão inseridas.

Todas as participantes deste estudo, tiveram seu primeiro contato com o emprego proporcionado pela participação no programa Jovem Aprendiz localizado no município de Caruaru. Elas acreditam que essa participação, proporcionou a elas experiências profissionais relevantes e que teriam acesso mais dificultado ou quase inexistente se não houvesse tal participação, além ampliar as possibilidades de expectativas futuras profissionais.

Todas as entrevistadas alegaram que encontraram barreiras por serem mulheres, não tiveram lugar de fala e ao precisarem se comunicar com demais colaboradores, especificamente, com homens, passaram por situações de assédio ou de questionamentos sobre se valia a pena trabalhar com esse público.

Grande parte dos problemas identificados na pesquisa foram originados pelas baixas avaliações do funcionamento do programa, o que traz informações sobre a cobrança de experiências profissionais na seleção, sendo que o programa deve ter a ideia de instruir e qualificar as jovens, tais como, a entrada nas empresas por parte das selecionadas, muitas delas sem treinamento ou carga de trabalho, o que acabou sendo qualificada, pelas jovens como uma experiência que causou ociosidade.

Ambas entrevistadas, lutaram para ter um lugar de fala, condições melhores e relacionamentos interpessoais que foram necessários para permanecer na empresa, grande parte das entrevistadas tiveram uma experiência negativa, traumática e desafiadoras.

Durante o processo seletivo também houve diversas informações que pudessem descrever que o programa de aprendizagem precisa elaborar um plano de ação para solucionar dificuldades que as jovens encontram ao longo do caminho, sendo os principais a falta do conhecimento básico das leis trabalhistas, entender rotinas de como a seleção será realizada e também, ter mais oportunidades de relatos das experiências vivenciadas, sendo essa última, partindo das jovens que foram selecionadas e concluíram o programa jovem aprendiz.

Com isso, podemos perceber que o programa de aprendizagem não pode ser considerado como um processo de reparação histórica as jovens. Uma vez que, não estabelece cotas nesses programas de acesso ao mercado, para mulheres negras que são as mais acometidas pela exclusão social e que são a maioria em número em proporção a população brasileira, mesmo sendo percebida tal diferença pelos institutos brasileiros de pesquisa. Ampliar as condições de acesso conduziria a maiores chances de mudança estrutural mais significativas.

A entrada de jovens negras no mercado de trabalho por meio de uma política pública não garante a permanência das mesmas nestes espaços de trabalho. No entanto, estabelece diferenças nas condições de acesso.

Com a redução de ações voltadas políticas públicas, as desigualdades sociais serão aumentadas. Isso porque o modelo de estado e as relações com políticas

públicas impactam nas reparações históricas do período colonial e nas estruturas de desenvolvimento social do país.

Como podemos perceber nas respostas coletadas tanto na entrevista do google forms quanto na roda de conversa, foi percebido que o racismo estrutural e as agressões apresentam-se a essas jovens desde a infância e permanecem evidentes inclusive no ingresso das mulheres negras no corpo de população economicamente ativa.

Grandes problemas como o silêncio e o lugar de fala, são percebidos como os maiores desafios no que se diz respeito a executar suas funções, levando em consideração que as jovens entrevistadas atuavam com departamentos de comunicação, vendas e recursos humanos, sendo responsáveis pelos informativos das organizações. O silêncio destas mulheres é historicamente instaurado para a manutenção das estruturas hierarquizadas.

As limitações do estudo foram, em sua grande maioria, o contato com as jovens aprendizes, a entrevista com o gestor do programa de aprendizagem para realizar o levantamento dos dados brutos do programa de aprendizagem e a busca pelas respostas dos objetivos dessa pesquisa, visto que as jovens entrevistadas nunca tiveram contato com um tipo de estudo tão específico quanto este (Sales, 2018).

A roda de conversa realizada por vídeo chamadas possivelmente limitaram o tempo de entrevistas. Contudo flexibilizou as entrevistas, onde as entrevistadas ficaram à vontade para abordar temas mais complexos e informações complementares a respeito de eventuais problemas encontrados nas suas rotinas.

A falta de políticas públicas efetivas que sejam responsáveis pela cobrança de detalhamento e informações pertinentes ao programa de aprendizagem, possibilita encontrarmos críticas e informações sobre o dia a dia das aprendizes que, por vezes, trazem informações alarmantes, conforme podemos encontrar nesse trabalho.

Outro grande problema que foi identificado foi a retratação de como o programa de aprendizagem é gerido pela instituição qualificadora, onde não possui conhecimento amplo, sob como se dá o processo seletivo, não tem uma relação teórica prática que atenda a diversidade e contexto distintos de alunas e o não controle dos egressos do curso, o que de fato se torna um problema na compreensão e na emissão de dados para os órgãos responsáveis pelo programa de aprendizagem (Abreu, 2018).

Com isso, fica claro que o programa de aprendizagem ainda precisa evoluir, principalmente no mapeamento de dados e na cobrança por relatórios por parte das empresas, fator esse que pode trazer inúmeros benefícios para melhorar a capacidade de gerir um programa com baixos riscos de desigualdades (Caldas, 2016).

No que diz respeito à educação profissional, subentendemos que há uma necessidade de tratar nas escolas em nível fundamental e médio, temas sociais como raça e gênero, além de ser importante ter um incentivo para atividades de desenvolvimento lógico social. Isso pode representar futuramente uma queda nas situações de racismo ou divergências socioculturais, que pode ser visto ao longo das entrevistas como situações de um mesmo grupo.

Também seria importante descrever que o trabalho aborda o tema de uma forma que possibilita fomentar estudos científicos para melhoria do programa de aprendizagem que partem desde às políticas públicas até questões que envolvem o controle dos egressos para mapeamento dos benefícios e impactos que possam afetar ou beneficiar o mercado de trabalho.

Portanto, umas das soluções encontradas além de mapear as informações, será a mudança de gerenciamento dos processos do programa por parte da instituição qualificadora, onde esperamos que ao analisar esse trabalho, possa em conjunto com demais pesquisadores, encontrar mecanismos que possam servir de exemplo para a melhoria do programa de aprendizagem.

REFERÊNCIAS

Abramo, H. W. Considerações sobre a tematização da juventude no Brasil. Revista Brasileira de Educação. São Paulo: ANPED, 1997.

Abramo, Laís Wendel. A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária? . Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2007.

Alves, Branca Moreira; PITANGUY, Jacqueline. O que é feminismo. Brasiliense, 2017.
Amazarray, M.R.; Thomé, L.D.; Souza, A.P.L.; Poletto, M.; Koller, S.H. Aprendiz versus trabalhador: Adolescentes em Processo de Aprendizagem. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Vol. 25 n. 3, pp. 329-338, 2009.

Andrade, G. O Programa Nacional de estímulo ao primeiro emprego de jovens. Mercado de Trabalho. IPEA: Brasília, 2005.

Avaliação de Políticas Sociais: Uma questão em debate (pp. 11-28). São Paulo: Cortez, 2012.

B. G., Silvana. “Feminismo Negro no Brasil: história, pautas e conquistas”. Disponível em: <https://www.politize.com.br/feminismo-negro-no-brasil/>. Novembro de 2019.

Barros, J.P.P., Paula, L.R.C., Pascoal, J.G., Colaço, V.F.R., & Ximenes, V.M. (2009). O conceito de sentido em Vygotsky: Considerações epistemológicas e suas implicações para a investigação psicológica. Psicologia & Sociedade, 21(2), 174-181. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v21n2/v21n2a04.pdf>

Bento, Berenice. Luta globalizada pelo fim do diagnóstico de gênero. Corpo, gênero e sexualidade: instâncias e práticas de produção nas políticas da própria vida. Rio Grande: FURG, p. 89-108, 2011.

Borges, Edson et al. Racismo, preconceito e intolerância. São Paulo: Atual, 2002.

Borges, Regina Célia Paulineli et al. Jovem-Aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional. 2010.

Brasil, Lei do Aprendiz nº 10.097/2000, de 01 de dezembro de 2005. Decreto nº 5.598, de 01 de dezembro de 2000. Recuperado de <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/2000/10097.htm>.

Brasil, Lei nº 11.180/05. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm.

Brasil. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, 17 de jul. 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm. Acesso em: 02 de dezembro de 2022.

Brasil. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1946. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, 19 de set. 1946. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao46.htm. Acesso em: 02 de dezembro de 2022.

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 6 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 de dezembro de 2022.

Brasil. Decreto LEI Nº 7.716, DE 5 DE JANEIRO DE 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Casa Civil, 2012.

Brasil. Decreto-Lei 4.048/42, de 22 de janeiro de 1942. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ, 23 jan. 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4048.htm. Acesso em: 02 de dezembro de 2023.

Brasil. Decreto-Lei 5.598/05, de 1 de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Rio de Janeiro, RJ, 2 dez. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm. Acesso em: 02 de dezembro de 2023.

Brasil. LDB – Lei nº 9394/96, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996.

Brasil. LEI No 10.639, DE 9 DE JANEIRO DE 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm Acesso em: 16/11/2022

Caldwell, Kia Lilly. Fronteiras da diferença: raça e mulher no Brasil. Estudos feministas, p. 91-108, 2000.

- Carvalho, M. P., Souza, R., & Oliveira, E. R. P. Jovens, Sexualidade e Gênero. Editora Brasil, 2009.
- Cassab, M. A. T. Jovens pobres e o futuro: A construção da subjetividade na instabilidade e incerteza. Niterói: Intertexto, 2001.
- Castro, J.A., & Aquino, L. Juventude e Políticas Sociais no Brasil. Edição Brasília: IPEA, 2008.
- Crispim, K. S.; & Godoy, J. H. A. Juventude e a questão social no contexto das Políticas Públicas de Trabalho e emprego. Revista Eletrônica de Ciências Sociais, 4, 9, 134-149. 2010.
- De Albuquerque, André Dias. Zumbi dos Palmares. *Changes*, v. 1130, p. 743, 1978.
- De Andrade, Junio Mendonca et al. O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. *Interfaces Científicas-Direito*, v. 4, n. 2, p. 45-54, 2016.
- De Araújo Caldas, Louise Jar Pereira. Racismo Através Da História: Da Antiguidade a Modernidade. Dissertação de Mestrado USP, 2016.
- Di Spagna, Julia. “Como o mito da democracia racial perpetua o racismo no Brasil. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/como-o-mito-da-democracia-racial-perpetua-o-racismo-no-brasil/>. Acesso em: 12 de junho de 2022.
- Dias, Cláudia Augusto. Grupo focal: técnica de coleta de dados em pesquisas qualitativas. *Informação & Sociedade*, v. 10, n. 2, 2000.
- Dias, R. S. O Impacto da Formação Desenvolvida pela Parceria ONG Pia Sociedade com o Banco do Brasil na vida dos Adolescentes do Programa de Aprendizagem-JP/PB. (Monografia não publicada). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2006.
- Estatuto da Criança e do adolescente. - ECA Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Do direito a profissionalização e à proteção no trabalho. Recuperado de http://portal.saude.gov.br/portal/arquivos/pdf/Politica_nacional_%20saude_nv.pdf>.
- Federici, Silvia. Mulheres e caça às bruxas. Boitempo Editorial, 2019.
- Fernandes, Cláudio. “Martin Luther King”; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/martin-luther-king.htm>. Acesso em: 29 julho de 2022.

Fernandes, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. 3. Ed. São Paulo: Ática, 1978, v. 1.

Fernandes, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. Editora Contracorrente, 2021.

Ferreira, Berta Weil. Análise de conteúdo. Aletheia, p. 13-20, 2000.

Ferreira, Maria Beatriz. A lei 9394/96 e o contexto da formação do professor alfabetizador. Formação de professores: escolas, práticas e saberes. Ponta Grossa: UEPG, p. 23, 2005.

Freitas, M.V.; & Papa, F.C. Políticas Públicas: Juventude em Pauta. São Paulo: Cortez. p. 08-09. 2008.

Freyre, Gilberto. Casa-grande & senzala. 42. Ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

Frigotto, G. Educação Profissional e Capitalismo Dependente: o enigma da falta e sobra de profissionais qualificados. Trab. Educ. Saúde. 5, 3, 521-536. 2008.

Gonçalves F. Viviane; Rodrigues, Cristiano. Ativismo Feminista Negro no Brasil: do movimento de mulheres negras ao feminismo interseccional, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0103-3352.2021.34.238917>. Acesso em: 21/06/2022.

Guimarães, N. A. Trabalho: Uma categoria-chave no imaginário juvenil? In H. W. Abramo, & P. P. M. Branco (Eds.), Retratos da Juventude Brasileira. São Paulo: Instituto Cidadania e Editora da Fundação Perseu Abramo. Ano de Publicação, 2004.

Hobsbawn, Eric J. Da revolução industrial inglesa ao imperialismo. Forense-Universitária, 2003.

Leite, E. M. Juventude e trabalho: Criando chances, construindo cidadania. Brasília. 2008.

M.V. Freitas, & F. de C. Papa (Eds.), Políticas Públicas: Juventude em pauta (pp.145-164). São Paulo: Cortez.

León, O. D. Da agregação programática à visão construtiva de políticas de juventude. In M.V. Freitas, & F. de C. Papa (Eds.), Políticas Públicas: Juventude em pauta (pp.75-94). São Paulo: Cortez. 2008.

Leone, Eugenia Troncoso; Teixeira, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. Anais, p. 1-21, 2016.

- Macêdo, O. J. V. O sentido da formação para o trabalho e as expectativas em relação ao futuro por parte dos adolescentes aprendizes. (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2006.
- Maciel, Maria Eunice de Souza. A eugenia no Brasil. Anos 90: revista do Programa de Pós-Graduação em História. Porto Alegre. N. 11. p. 121-143, 1999.
- Maia, D., Medeiros, L. "Como assim, cultura do estupro?"; Politize. Disponível em: <https://www.politize.com.br/cultura-do-estupro-como-assim/>. Acesso em: 28 de Julho de 2022.
- Makirriain, J.M.Z. El materialismo dialectico: fundamento de la psicologia soviética. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. vol 6, nº 1, p. 21-50. 2006.
- Malheiro, Perdigão. A escravidão no Brasil. Ensaio histórico-jurídico-social. Rio de Janeiro: Typographia Nacional, no date. Part, 1866.
- Marques, Emanuele Souza et al. A violência contra mulheres, crianças e adolescentes em tempos de pandemia pela COVID-19: panorama, motivações e formas de enfrentamento. *Cadernos de Saúde Pública*, v. 36, 2020.
- Marques, Leonardo. A participação norte-americana no tráfico transatlântico de escravos para os Estados Unidos, Cuba e Brasil. *História: Questões & Debates*, v. 52, n. 1, 2010.
- Martins, H. H. T. S. (2001). O processo de reestruturação produtiva e o jovem trabalhador: Conhecimento e participação. *Tempo Social*, 13(2), 61-87. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ts/v13n2/v13n2a04.pdf>
- Martins, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- Marx, K. (1982). *O capital*. (7. Ed). São Paulo: Difel.
- Máximo, T. A. C. O. (2009). *Super Homem Moderno: Análise da relação trabalho-saúde de gerentes de bancos públicos e privados*. (Dissertação de Mestrado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.
- Melo, M. A. (2009). *As sete vidas da agenda pública brasileira*. In E. M. Rico (Ed.), *Ministério do Trabalho e Emprego. (2003). Cartilha do Adolescente Aprendiz*. João Pessoa: DRT.
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2008). *Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz*. Brasília: MTE, Assessoria de Comunicação.

- Miranda, Maria da Graça Gonçalves Paz. O estatuto da mulher casada de 1962. 2013.
- Molon, S.I. (2009). Subjetividade e constituição do sujeito em Vygotsky. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Morais, D. (2008). Juventude: Concepções, Políticas Públicas e Projetos Políticos no Brasil. In F.C. Papa, & F. Jorge (Eds.), *Ê a Juventude! – Juventude Negra do PT em movimento*. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert.
- Morales, Juliana. “5 fatos sobre o racismo na educação brasileira”. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/5-fatos-sobre-o-racismo-na-educacao-brasileira/>. Acesso em: 29 de julho de 2022.
- Nascimento Sobrinho, Carlito Lopes et al. Condições de trabalho e saúde dos médicos em Salvador, Brasil. *Revista da Associação Médica Brasileira*, v. 52, p. 97-102, 2006.
- Nascimento, A. R. A., & Menandro, P. R. M. (2006). Análise lexical e análise de conteúdo: Uma proposta de utilização conjugada. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*. 6(2), 72-88. Recuperado de <http://www.revispsi.uerj.br/v6n2/artigos/pdf/v6n2a07.pdf>
- Nascimento, Elisa Larkin. *O sortilégio da cor: identidade, raça e gênero no Brasil*. Selo Negro, 2003.
- Neri, Marcelo Côrtes. *Motivos da evasão escolar*. 2009.
- Neves, D.P. (2006). Juventude, Trabalho e Instituições Filantrópicas. *Saúde e Sociedade*, São Paulo, 15(3), 99-114.
- Novaes, R. (2007). Juventude e Sociedade: jogos de espelhos. Sentimentos, percepções e demandas por direitos e Políticas Públicas. *Revista Sociologia Especial – Ciência e Vida*, 2. São Paulo.
- Novaes, R. R. (2006). Os jovens de hoje: Contextos, diferenças e trajetórias. In M. I. M. Almeida, & F. Eugenio (Eds.), *Culturas jovens: Novos mapas do afeto*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Nunes, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; DE ALENCAR, Maria Aparecida Carvalho. Pesquisa científica: conceitos básicos. ID on-line. *Revista de psicologia*, v. 10, n. 29, p. 144-151, 2016.
- OIT. (2004). *Tendências Globais de Emprego para a Juventude 2004*. Organização Internacional do Trabalho.

Oliveira, Beatriz Muccini Costa; Kubiak, Fabiana. Racismo institucional e a saúde da mulher negra: uma análise da produção científica brasileira. *Saúde em Debate*, v. 43, p. 939-948, 2019.

Oliveira, Laura Machado de. O menor aprendiz frente ao estatuto da microempresa e empresa de pequeno porte. *Âmbito Jurídico*, n. 90, Rio Grande, XIV, julho 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9817. Acesso em: 02 de dezembro de 2022.

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. (2004). *Políticas públicas de/ para/ com juventudes*. Brasília: Autor.

Ozella, S. (2002). Adolescência: Uma perspectiva crítica. In S.H. Koller (Ed.), *Adolescência e Psicologia: Concepções, práticas e reflexões críticas* (pp. 16-24). Rio de Janeiro: CFP.

P.P.P. Branco, (Eds.), *Retratos da juventude brasileira: Análises de uma pesquisa nacional*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo.

Papa, F.C.; & Jorge, F. (2008). *Êa, Juventude! – Juventude Negra do PT em movimento*. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert.

Patto, M. H. S. (2009). *A cidadania negada: Políticas Públicas e Formas de Viver*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Pereira, Elaine Cristina Rodrigues. Feminismo: história, luta de classe e construção teórica. *Revista Includere*, v. 2, n. 1, 2016.

Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílio - PNAD (2009), síntese de indicadores. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

Pessoa, M. C. B. (2009). *Programa da Aprendizagem no Contexto do CIEE: Finalidade da formação e expectativas dos aprendizes*. (Monografia não publicada). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

Pillotti, F. & Rizzini, I. (1995). *A arte de governar crianças: a história das políticas sociais, da legislação e da assistência à infância no Brasil*. Rio de Janeiro: Universidade Santa Úrsula.

Pinsky, Jaime. *Escravidão no Brasil*. Editora Contexto, 1992.

Plano Nacional da Juventude (2004). Recuperado de http://www.dhnet.org.br/dados/pp/a_pdfdht/plano_nac_juventude.pdf

- Pochmann, M. (1998). A inserção ocupacional e o emprego dos jovens. Coleção ABET – Mercado de trabalho. São Paulo: ABET.
- Pochmann, M. (2000). A batalha pelo primeiro emprego. São Paulo: Publisher Brasil.
- Porfírio, Francisco. “O que é racismo?”; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/o-que-e/o-que-e-sociologia/o-que-e-racismo.htm>. Acesso em: 27 de julho de 2022.
- Poupart, Jean et al. A pesquisa qualitativa. Enfoques epistemológicos e metodológicos, v. 2, 2008.
- Psicologia Ciência e Profissão, 26 (2), 258-269.
- Ressel, Lúcia Beatriz et al. O uso do grupo focal em pesquisa qualitativa. Texto & Contexto-Enfermagem, v. 17, p. 779-786, 2008.
- Ribeiro, Djamila. Quem tem medo do feminismo negro? Editora Companhia das Letras, 2018.
- Ribeiro, R., & Juliano, A. A. (2005). Desemprego Juvenil e impactos do Programa Nacional de Estímulo ao primeiro emprego. *Econômica*, 7(1), 47-76. Recuperado de <http://www.uff.br/revistaeconomica/v7n1/rosana.pdf>
- Rizzinni, I; & Pilotti, F. (orgs). (2009). A arte de governar crianças: a história das políticas sociais, da legislação e da assistência à infância no Brasil. São Paulo: Cortez.
- Rodrigues, Paulo Jorge et al. O trabalho feminino durante a revolução industrial. XII semana da mulher. São Paulo, 2015.
- Rosemberg, Fúlvia. Educação formal, mulher e gênero no Brasil contemporâneo. *Revista estudos feministas*, v. 9, p. 515-540, 2001.
- Rua, M. G. (1998). As Políticas Públicas e a juventude nos anos 1990. In Comissão Nacional de População e Desenvolvimento. *Jovens acontecendo na trilha das Políticas Públicas*. Brasília: CNPD.
- Saldanhas, Viviane Rodrigues Darif. A Ku Klux Klan e a Instauração do Medo nos EUA. *Sociologias Plurais*, v. 1, n. 1, 2013.
- Sanches, Solange. Trabalho doméstico: desafios para o trabalho decente. *Revista Estudos Feministas*, v. 17, p. 879-888, 2009.

Santos, D. P. (2006). Relatório de Estágio em Psicologia Social na Delegacia Regional do Trabalho. Manuscrito não publicado, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

Santos, E. C. (2004). Um estudo sobre a brincadeira entre crianças em situação de rua. (Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Recuperado de <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/5809/000432015.pdf?sequence=1>

Santos, Luiza Chaves. Sufrágio Feminino e democracia no Brasil. Monografia de conclusão do Curso de Direito. PUC/RIO, Rio de Janeiro, 2017.

São Paulo: Ação Educativa.

Saraiva, E. R. A. (2010). Violência contra idosos: Aproximações e distanciamentos entre a fala do idoso e o discurso da mídia impressa. (Tese de Doutorado não publicada). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

Schmidt, Simone Pereira. O feminismo, ainda. MULHERES, LINGUAGEM E PODER, p. 291, 2015.

Schwartz, Y. e Durrive, L. (Eds.). (2007). Trabalho e Ergologia: Conversas sobre a atividade humana. Niterói: Editora da Universidade Federal Fluminense.

Shakur, Renato. “As mulheres negras na luta contra a ditadura brasileira”; Rede Internacional. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/As-mulheres-negras-na-luta-contra-a-ditadura-brasileira>. Acesso em: 25 de julho 2022.

Silva, Daniel Neves. “Abolição da escravatura”; Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/datas-comemorativas/dia-abolicao-escravatura.htm>. Acesso em: 25 de julho de 2022.

Silva, Glauce Cerqueira Corrêa da et al. A mulher e sua posição na sociedade: da antiguidade aos dias atuais. Revista da SBPH, v. 8, n. 2, p. 65-76, 2005.

Silva, R. M. P. (2006). Programa Adolescente Aprendiz: Mecanismo efetivo de inserção dos jovens no mercado de trabalho? (Monografia de Especialização não publicada). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa.

Silva, R. M. P., Alberto, M. F. P., Máximo, T. A. C. O., & Nunes, T. S. (2011). Programa Adolescente Aprendiz: Mecanismo efetivo de inserção dos jovens no mercado de trabalho? In M.F.P. Alberto, J.A. Lima, & D. P. Santos (Eds.), Infância, Adolescência

e Juventude: Pesquisa, Intervenção e Políticas Públicas. João Pessoa: Editora Universitária.

Silva, Thiago; SILVA, Estevão. Eleições no Brasil antes da democracia: o Código Eleitoral de 1932 e os pleitos de 1933 e 1934. *Revista de Sociologia e política*, v. 23, p. 75-106, 2015.

Simone Freire. As Mulheres Negras e Escravas Foram Reduzidas à Condição de “Máquinas Vivas” em 2012. Disponível em: https://www.geledes.org.br/lutas-em-silencio-mulheres-negras-e-escravas-foram-reduzidas-condicao-de-maquinas-vivas/?gclid=Cj0KCQjw2MWVBhCQARIsAljbwoPcjmUdkhWEXb_guzY3S4EdtePEvAvcrzxZ9cZxnAbcnMancUpkuxsaAqqHEALw_wcB. Acesso em: 21/06/2022.

Siqueira, Dirceu Pereira; Samparo, Ana Julia Fernandes. Os direitos da mulher no mercado de trabalho: da discriminação de gênero à luta pela igualdade. *Revista Direito em Debate*, v. 26, n. 48, p. 287-325, 2017.

Soares, Gabriela Maria Santos et al. Gênero, sexualidade, mulheres e saberes no ensino de história: uma análise da produção acadêmica entre os anos de 2014 e 2020. *Anais do VIII Encontro de Pesquisa Educacional em Pernambuco...* Campina Grande: Realize Editora, 2022. Disponível em: <https://editorarealize.com.br/artigo/visualizar/83739>. Acesso em: 16/11/2022

Sposati, A. (2002). Regulação social tardia: característica das políticas sociais latino-americanas na passagem entre o segundo e terceiro milênio. VII Congresso Internacional

Sposati, A. (2008). Proteção social na América Latina em contexto de globalização. In: *Pré- Conferência Brasileira Preparatória à 33ª Conferência Global de Bem-Estar Social do ICSW. Anais...* Rio de Janeiro.

Sposati, A. (2011). Tendências latino-americanas da política social pública no século XXI.

Sposati, A.O.; Bonetti, D.A.; Yasbek, M.C.; Falcão, M.C. (1995). *Assistência na trajetória das políticas sociais brasileira*. 7. ed. São Paulo: Cortez.

Sposito, M. (2000). *Estado do conhecimento: juventude*. Brasília: INEP.

Sposito, M. (2008). Trajetórias na constituição de Políticas Públicas de juventude no Brasil. In M.V. Freitas, & F. de C. Papa (Eds.), *Políticas Públicas: Juventude em pauta*. São Paulo: Cortez.

Sposito, M. P. & Corrochano, M. C. (2005). A face oculta da transferência de renda para jovens no Brasil. *Tempo Social- Revista de Sociologia da USP*, 7(2), 141-172. Recuperado de

Sposito, M. P. (1997). Estudos sobre juventude em educação. *Revista Brasileira de Educação*, 5, 37-52. Recuperado de http://www.anped.org.br/rbe/rbedigital/RBDE05_6/RBDE05_6_06_MARILIA_PONTES_S_SPOSITO.pdf

Sposito, M. P. (1999). Algumas hipóteses sobre as relações entre movimentos sociais, juventude e educação. Trabalho apresentado na XXII Reunião Anual da ANPED, Caxambu. Recuperado de http://www.anped.org.br/rbe/rbedigital/RBDE13/RBDE13_06_MARILIA_PONTES_S_POSITO.pdf

Sposito, M. P., Silva, H. H. C., & Souza, N. A. (2006). Juventude e poder local: Um balanço de iniciativas públicas voltadas para jovens em municípios de regiões metropolitanas. *Revista Brasileira de Educação*, 11(32), 238-257. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v11n32/a04v11n32.pdf>

Stepan, Nancy Leys. Eugenia no Brasil: 1917-1940. In: *Cuidar, controlar, curar: ensaios históricos sobre saúde e doença na América Latina e Caribe*. 2004. P. 331-391.

Szymanski, H. (2002). Entrevista reflexiva: Um olhar sobre a entrevista em pesquisa. In H. Szymanski, L.R. Almeida, & R.C.A.R. Prandini (Eds.), *A entrevista na pesquisa em educação: A prática reflexiva* (pp. 9-62). Brasília: Plano Editora.

Vale, F. F., & Salles, L. M. F. (2007). Uma leitura sobre a violência no espaço escolar: Juventude em questão. Recuperado de www.alb.com.br/anais16/sem03pdf/sm03ss12_06.pdf

Vasconcelos, Fernando Donato. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, p. 41-52, 2010.

Vianna, Cláudia Salles Vilela. *Manual prático das relações trabalhistas*. 11.ed. São Paulo: LTr, 2012.

Vicente, Genis Jopli Martins. O padrão de beleza imposto pela mídia: análise da novela *Verdades Secretas*. *Jornalismo-Tubarão*, 2017.

Vieira, Leonardo de Araújo. He for she: uma análise hermenêutica do discurso de lançamento do programa da ONU mulher pelo engajamento masculino na luta pela igualdade de gênero. 2016.

Vigotski, L. S. (1925/ 2004). A consciência como problema do comportamento. In: Vigotski, L.S. (2004). Teoria e método em Psicologia. São Paulo: Martins Fontes. (pp. 55-85).

Vigotski, L. S. (1934/ 2009). Pensamento e palavra. In: Vigotski, L. S. (2009). A construção do Pensamento e da Linguagem. São Paulo: Martins Fontes.

Vigotski, L.S. (1926/ 2004). Os métodos de investigação reflexológicos e psicológicos. In: Vigotski, L.S. (2004). Teoria e método em Psicologia. São Paulo: Martins Fontes. (pp. 4 – 53).

Vigotski, L.S. (1927/ 2004). O significado histórico da crise da Psicologia: Uma investigação metodológica. In: Vigotski, L.S. (2004). Teoria e método em Psicologia. São Paulo: Martins Fontes. (pp. 203 – 417).

Vigotski, L.S. (2007). A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. São Paulo: Martins Fontes.

Villar, Maria da Conceição Oliveira; MOURÃO, Luciana. Avaliação do programa jovem aprendiz a partir de um estudo quase-experimental. Trends in Psychology, v. 26, p. 1999-2014, 2018.

Vygotsky, L.S. (1929/ 2000). Lev S. Vigotski: Manuscrito de 1929. Educação & Sociedade, ano XXI, nº 71, p. 21-44.

Vygotsky, L.V. (2009). A construção do pensamento e da linguagem. São Paulo: Martins Fontes.

Wedderburn, Carlos Moore. O racismo através da história: da antiguidade à modernidade. São Paulo: Editora UNESP, 2007.

Wickert, L.F. (2006). Desemprego e Juventude: Jovens em busca do primeiro emprego.

Williams, Sherley Ann. Some Implications of Womanist Theory. In: GATES, Henry Louis (ed.). Reading Black, Reading Feminist: A Critical Anthology. New York, Meridian, 1990, pp.68-75.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM AS JOVENS

1. Idade?
2. Formação?
3. Onde mora?
4. Rendimento Familiar? Quantos SM
5. Quantos moram na mesma residência?
6. Conte-me sobre você, gostaria que você me dissesse como você se autodeclara em relação a sua cor?
7. Como é ser mulher negra na cidade em que você mora? No Brasil? No seu trabalho?
8. Previsão para o futuro em relação a atuação profissional?

2. INÍCIO NO Programa JOVEM APRENDIZ

9. Como soube do programa?
10. O que te motivou a participar?
11. Como foi a seleção para participar?
12. Quais as atividades que desempenhava?
13. Como foi a escolha das atividades que você desempenhava? O QUE LEVARAM EM CONSIDERAÇÃO?
14. Você teve treinamento para a função que ia desempenhar? Qual a importância do curso para as atividades que você realizava na empresa?
15. Você tinha acompanhamento para o exercício de suas funções na empresa?
16. Em caso de efetivação na empresa, você aceitaria continuar com essa função em tempo integral? Por quê?
17. DIFICULDADES DE ADAPTAÇÃO? DESAFIOS?

4 DESENVOLVIMENTO DE ATIVIDADES

18. Conte-me como era seu dia como Aprendiz.
19. Você já sentiu que já passou por algum tipo de discriminação dentro do trabalho?

20. Dentro da instituição qualificadora do Jovem Aprendiz você também sentia essa diferença?

21. Em algum momento já foi tratada com alguma forma de preconceito?

4 - Para você, o que significou ter participado do Programa Jovem Aprendiz

1. Quando você entrou no Programa, quais eram suas expectativas?
Elas foram confirmadas?
2. Qual a contribuição do curso de formação para a sua atividade de trabalho hoje ou para alguma atividade que tenha exercido após a saída do Programa?
3. Para você, o que representou essa experiência vivida na empresa como aprendiz?
4. Algum comentário final sobre a experiência do programa de aprendiz?

APÊNCIDE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O GESTOR DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE CARUARU-PE

1. Função?
2. Tempo de Função?
3. Quanto tempo na coordenação do programa de aprendizagem?
4. DESCRIVER AS ATIVIDADES DA COORDENAÇÃO
5. Existe treinamento antes de assumir a função de gestor de aprendizagem?
6. Como é feito o processo seletivo?
7. Quantas empresas o SENAI Caruaru tem vinculadas ao programa de Jovem Aprendiz?
8. Qual o processo de escolha das atividades dos aprendizes?
9. COMO PE FEITA A DEFINIÇÃO DA EMPRESA QUE O JOVEM A ATUAR? O QUE LEVA EM CONSIDERAÇÃO.
10. Como são avaliadas as organizações? Tem acompanhamento?
11. Como é elaborado o curso de aprendizagem?
12. Quantos Jovens estão ativos no programa hoje? Quantos já passaram ao longo dos anos?
13. DADOS GERAIS, POR SEXO, IDADE, COR/RAÇA, DADOS EGRESSOS NO MERCADO DE TRABALHO
14. Em algum momento já recebeu queixa de algum aprendiz sobre as atividades?
15. Tem algum acompanhamento dos egressos do programa no mercado de trabalho?
16. Quais os principais desafios e dificuldades do programa Jovem Aprendiz?
17. Como você avalia o programa de Jovem Aprendiz?
18. Tem algum comentário final?

APÊNCIDE C – ROTEIRO DO GRUPO FOCAL

1. No ambiente de trabalho, como você se descreve?
2. Já presenciou ou foi vítima de assédio no ambiente de trabalho?
3. Em caso de haver possibilidade de contratação, você gostaria de continuar na empresa? Por quê?
4. Em algum momento, houve mudança de trabalho envolvendo os aprendizes? Você foi beneficiada ou prejudicada?
5. Quais são os motivos de você querer participar do programa de aprendizagem? Por quê?
6. Você acha que a cor da pele, faz com que as empresas tenham tratamento diferente com os aprendizes?
7. A instituição Senai é ativa durante o programa de aprendizagem? Você tem algum auxílio por parte da gestão?
8. Sendo possível, você participaria do programa de aprendizagem novamente? Por quê?

APÊNDICE D – CARTA CONVITE

_____, ____ de
____ de
2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE
NACIONAL

Prezado(a) Aluno,

Eu, Lucas Alexandre Batista Assunção, aluno regularmente matriculado no Mestrado Profissional em Administração Pública, da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), convido você a participar da pesquisa realizada para a dissertação de mestrado intitulada “DESAFIOS E ENTRAVES NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DAS MULHERES NEGRAS DO PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE CARUARU-PE”, orientado pela professor Dr. Lucas Santos Cerqueira, Para alcançar os objetivos do estudo será necessário responder o questionário estruturado com questões fechadas disponível através do e-mail enviado a cada participante, cujo autorize a participar da pesquisa, cientes de que antes de responder aos questionários, conterà os tópicos com as informações da pesquisa de forma clara e objetiva, e após autorização do TCLE, será liberada para início.

A sua participação é fundamental para consecução dos objetivos do estudo.

Agradecemos a sua participação!

Respeitosamente,

APÊNDICE E – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG

MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE NACIONAL

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Eu, Lucas Alexandre Batista Assunção, aluno do Programa de Pós-graduação em Administração Pública – Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Rio Grande - FURG, pesquisador principal da pesquisa “DESAFIOS E ENTRAVES NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DAS MULHERES NEGRAS DO PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE CARUARU-PE” tendo como orientador e pesquisador responsável a Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira.

Tal estudo tem como objetivo fomentar debates sobre os principais entraves, desafios e oportunidades que as mulheres negras encontram para ingressar no mercado de trabalho formal por meio da lei de aprendizagem. Para tal foi usado diversos estudos acadêmicos na área de gestão organizacional, história do Brasil, estudos de casos e lei que fornecem auxílio para a entrada no mercado de trabalho.

Os riscos da pesquisa aos participantes são mínimos, como no caso de desconforto emocional, caso em que os pesquisadores garantirão assistência imediata, integral e gratuita. Os benefícios da pesquisa estão voltados na possibilidade de os participantes refletirem e ampliarem seus conhecimentos sobre questões próprias, relacionadas ao mercado de trabalho, funções e rotinas, tratamentos e ética no trabalho.

Em observância ao estabelecido pelas normas éticas nacionais que regulam as pesquisas envolvendo seres humanos, posso garantir-lhe: liberdade de adesão ou recusa da participação na pesquisa; liberdade para retirar seu consentimento em qualquer momento, sem causar-lhe nenhum prejuízo, bastando contatar o pesquisador pelo telefone a seguir indicado;

(41) 9 8879-2361, não haverá nenhuma despesa nem compensação financeira para você; direito a ressarcimento das despesas diretamente decorrentes de sua participação na pesquisa; direito a indenização pelo dano decorrido da pesquisa nos

termos da lei; direito a não responder alguma das perguntas elencadas; sigilo das informações que forem dadas durante a pesquisa, e sigilo quanto a sua identidade.

Este estudo não acarreta riscos sobre a sua saúde e, em caso de algum desconforto ao responder alguma pergunta, a sua participação pode ser interrompida e finalizada. Cabe, ainda, esclarecer, que as informações levantadas nesta investigação serão guardadas em local de acesso somente aos pesquisadores e serão utilizadas para os fins deste estudo. Informamos, ainda, que as publicações que resultarem desta pesquisa, manterão a garantia de sigilo e, portanto, preservarão a identidade e a privacidade dos participantes, garantindo assim seu anonimato, confidencialidade dos dados, privacidade e sigilo.

A pesquisa proposta será através de entrevistas via google forms e google meet, a fim de obter dados para analisar quais os principais objetivos do Recrutamento e Seleção, do apoio dado pela instituição SENAI-PE e se em algum momento há formas de preconceito ou discriminação nas atividades realizadas no mercado de trabalho, cujo objetivo é sugerir novas condições, se necessário.

Os procedimentos metodológicos, serão através de pesquisa bibliográfica, estudo de caso e coleta de informações com os participantes da pesquisa, cujo filtro será direcionados aos objetivos do trabalho proposto, inicialmente será realizada a pesquisa bibliográfica com trabalhos temáticos ao objeto da pesquisa, estudos de casos em consequência dos resultados das pesquisas e, posteriormente, novas considerações, obtidas em concomitância aos resultados coletas nesta pesquisa.

Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelos pesquisadores ou pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da FURG.

- Pesquisador responsável: Lucas Santos Cerqueira, Avenida Itália, km 8, ICEAC, bairro carreiros. Telefone para contato: (71) 9 9669-9008. E-mail para contato: lucasscerqueira@ufrb.edu.br

- Pesquisador principal e coletador dos dados: Lucas Alexandre Batista Assunção, Avenida Itália, km 8, ICEAC, bairro carreiros. Telefone para contato: (81) 9 9464-6736. E-mail para contato: lucasalexandre.pe@hotmail.com.

- CEP/FURG: segundo andar do prédio da Pró-reitoria, Avenida Itália, km 8, bairro carreiros. Telefone para contato: (53) 3237-3013. E-mail para contato: cep@furg.br O CEP/FURG é um comitê responsável pela análise e aprovação ética de todas as pesquisas desenvolvidas com seres humanos, assegurando o respeito

pela identidade, integridade, dignidade, prática da solidariedade e justiça social.

Você pode imprimir uma via deste TCLE na sua tela de visualização e as pesquisadoras irão guardar uma via nos documentos da pesquisa, garantimos-lhe o acesso ao registro sempre que solicitado.

Mestrando Lucas Alexandre Batista Assunção

Prof. Dr. Lucas Santos Cerqueira

Registro do Consentimento pós-informação

() Eu fui esclarecido (a) sobre a Pesquisa e Aceito em Participar da pesquisa.

() Eu fui esclarecido (a) sobre a Pesquisa e Não Aceito em Participar da pesquisa.

_____, ____ de _____ de 2023.

APÊNDICE F – Termo de Autorização de Pesquisa no Senai-PE



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA EM REDE NACIONAL

Prezado(a) Gestor,

Eu, Lucas Alexandre Batista Assunção, aluno regularmente matriculado no Mestrado Profissional em Administração Pública, da Universidade Federal do Rio Grande (FURG), solicito a permissão para realizar a pesquisa para a dissertação de mestrado intitulada “DESAFIOS E ENTRAVES NA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DAS MULHERES NEGRAS DO PROGRAMA DE JOVEM APRENDIZ DO SENAI DE CARUARU-PE”, orientado pela professor Dr. Lucas Santos Cerqueira, Para alcançar os objetivos do estudo será necessário responder um questionário estruturado com questões fechadas disponível através do e-mail enviado a cada participante, se autorizado pela instituição, necessitando que os participantes autorizem a participar da pesquisa, cientes de que antes de responder aos questionários, conterà os tópicos com as informações da pesquisa de forma clara e objetiva, e após autorização do TCLE, será liberada para início.

A sua autorização é fundamental para consecução dos objetivos do estudo.

Agradecemos a sua atenção!

Respeitosamente,

Lucas Alexandre Batista Assunção Mestrando – PROFIAP – FURG

Prof^a. Dr. Lucas Santos Cerqueira Orientador – PROFIAP – FURG