

BENEFÍCIOS DAS EMPRESAS EM IMPLANTAÇÃO DO MENOR APRENDIZ

Ângela de Souza Brasil
(Docente Esp. das Faculdades Integradas de Três Lagoas – AEMS)

Diego Leite
(Discente do 4º ano de administração– AEMS)

Gean Carlos Freitas
(Discente do 4º ano de administração– AEMS)

Júlio Cesar Arsênio
(Discente do 4º ano de administração– AEMS)

Valério Bessa
(Discente do 4º ano de administração– AEMS)

RESUMO

As mudanças para melhor que vem ocorrendo constantemente, no modo como são inseridos os jovens de baixa renda no mercado de trabalho, traz a tona pontos a serem abordados neste artigo. As mudanças para melhor que vem ocorrendo constantemente, no modo como são inseridos os jovens de baixa renda no mercado de trabalho, traz a tona pontos a serem abordados neste artigo. As oportunidades de entrada no mercado e as chances praticamente nulas pra maioria. Este artigo trata justamente disso, mostrar uma nova possibilidade a essa classe jovem e cheia de disposição podem visualizar uma nova possibilidade de mudança através de uma nova idéia.

Palavras - chave: Menor Aprendiz; Mudanças; Trabalho.

INTRODUÇÃO

Com a chegada de grandes empresas em Três Lagoas, nota-se uma estabilidade econômica para os administradores e proporcionou uma segurança em termos empregatícios para a população local. Apesar do ritmo acelerado de crescimento econômico, Três Lagoas não está desenvolvendo como deveria, nos últimos anos realmente cresceu, mas esse crescimento não veio acompanhado do desenvolvimento local.

Diante disso, pode-se dizer que com a vinda de várias fábricas, houve um crescimento na oferta de trabalho uma vez sabendo que grande parte de população jovem brasileira tanto nas grandes como nas pequenas cidades tem certa deficiência de base familiar, o que reflete diretamente no segmento adequado de seus estudos, e futuramente no desenvolvimento de sua profissão. Gerando cada vez mais adolescentes marginalizados e com oportunidades menores que os outros com certa base familiar e educacional. A política educacional e profissional para essa classe pode representar grande melhora ou apoio a sociedade de baixa renda brasileira. Tendo em vista que estes jovens com idade de 15 á 17 anos que não tem oportunidade de se prepararem para o futuro profissional ficam bem mais vulneráveis ao mercado competitivo e expostos à marginalidade.

Marques se referia a projetos que tratam de Jovens Aprendizes da seguinte forma:

É o momento de afirmar que o ser humano consegue viver com qualidade, desempenhando ação significativa para a sociedade e alcançando sucesso. Depende exclusivamente da sua própria força de vontade, mais quando orientado por programas que proporcionem este caminho de comportamento digno é muito melhor, pois esse é o caminho correto para conseguirmos resultados positivo na comunidade onde vivemos.

O Estado na intenção de incentivar e agregar mais valor a esses projetos oferece alguns benefícios para que as empresas apóiem cada vez mais as suas idéias, são esses incentivos fiscais e redução de taxas e multas, além da oportunidade de realizar ações sociais que tração benefícios ao marketing social que hoje é um ponto indispensável as grandes empresas.

Sendo assim as empresas que oferecem ao jovem uma oportunidade, além de ter o benefício de diminuir seus impostos terão jovens preparados e qualificados para futuros cargos na empresa, assim diminuindo a falta de mão – de – obra Neste artigo procurou-se mostrar a situação atual dos jovem menores de idade, clientela preferencial das políticas de primeiro emprego, no mercado de trabalho e as tendências atuais observadas. Procurou-se dar ênfase à heterogeneidade da população jovem e a necessidade de empresas com a mão – de- obra qualificada.

1 A JUVENTUDE É UMA SOMA DE POSSIBILIDADES

A população jovem brasileira vem passando a mudanças em proporções cada vez maiores, ocorrendo assim cada vez mais o desenvolvimento de políticas totalmente voltadas para essa classe, ou seja, o primeiro emprego, a inserção e qualificação de jovens e adolescentes para o mercado de trabalho competitivo.

Sarriera nos diz:

A necessidade de o jovem assumir compromissos colocando-se diante da vida adulta expressa profundamente mudança do seu papel no mundo, levando-o a questionamentos e incertezas, próprias da “crise de identidade” na adolescência.

Adquirir conhecimentos sobre o mundo do trabalho, para facilitar a adaptação dos adolescentes no ingresso ao Programa Aprendiz.

Sarriera ainda pontuava o seguinte:

O jovem desenvolve sua identidade ao tomar decisões ocupacionais de modo mais racional e sistemático, marcado pela exploração vocacional e autoconfiança. À medida que tem oportunidades, reduz as possibilidades, decidindo por uma profissão de seu interesse e compatível com suas aptidões.

Houve então a criação do Projeto futuro, que tem a intenção de proporcionar a inserção de uma parcela jovem ao mercado de trabalho, dando lhes conhecimento técnico teórico, para que ao fim do período aprendiz possam estar qualificados para assumir as responsabilidades no trabalho.

O atendimento do projeto compreende um período de 2 meses, com carga horária de 108 horas, turmas de 32 adolescentes em 04 turmas,

Projeto Futuro proporciona a inserção de adolescentes, de 15 aos 17 anos, de baixo poder aquisitivo no mercado de trabalho. Essas instituições acolhem adolescentes sem experiências profissionais, com o objetivo de inseri-los no mercado de trabalho, em atividades administrativas, de forma que eles aprendam; desenvolvam atividades laboratoriais e adquiram as primeiras noções de formação profissional.

Ao ser inserido no programa, o beneficiado passa por um processo de aprendizagem teórica, que lhe dá as primeiras noções sobre o serviço que ele vai

executar. Enquanto participa do Projeto Futuro o beneficiado tem seus direitos trabalhistas respeitados e até o seu desligamento ele recebe uma bolsa auxílio, vale transporte, orientação educacional, curricular, além de acompanhamentos psicológico, pedagógico e social. Em troca deve, obrigatoriamente, freqüentar a escola. Cada beneficiado participa do projeto durante um ano, quando a vaga é substituída por outro candidato já inscrito. O projeto visa sistematizar ações, para desenvolver um trabalho efetivo com seus participantes.

Seus objetivos são: estimular a participação da família no processo educativo e laboratorial do assistido; promover atividades que garantam um equilíbrio da autoestima do jovem e do adolescente; proporcionar assistências psicológica, pedagógica e social; possibilitar uma capacitação profissional na execução de atividades regulares remuneradas; acompanhar as atividades desenvolvidas por eles nas diversas áreas que atuam e promover encontros, reuniões e seminários visando intensificar a meta educativa do trabalho, além de oferecer atendimento médico e odontológico.

É de responsabilidade do Projeto Futuro o recrutamento dos jovens e adolescentes; o encaminhamento para o trabalho e a orientação sobre a aprendizagem teórica, além de dar suportes psicológico, pedagógico e social. O recrutamento começa através de escolas estaduais e municipais, os interessados preencherão um formulário que deve ser entregue na secretaria da escola, os formulários serão encaminhados ao projeto onde passará por uma comissão da empresa Fibria, constituída pelo Coordenador do DHO e a assistente social da empresa, feita a primeira seleção, os escolhidos serão chamados para entrevista, assim serão escolhidos 20 jovem para ocupação dos cargos. Será pago uma bolsa salário de R\$ 680,00 a cada participante tendo como exigência, apresentação de boletins escolares e freqüência de todos os Bimestres, caso os requisitos não sejam cumpridos durante o projeto o adolescente será substituído por outro, que já estará inscrito em uma lista de espera.

Quando falamos em um jovem que quer ser um grande empreendedor, um executivo, antes de qualquer coisa precisamos frisar muito a educação, hoje todas as empresas buscam um profissional muito qualificado, então esse profissional tem que ter uma educação exemplar, experiências profissionais relevantes, o que não quer dizer que você tenha que trabalhar em uma grande empresa, mas você tem que ter uma

função relevante, que você realmente contribua para essa empresa. Isso é superimportante, temos que nos preparar muito, pois a concorrência hoje é cada vez mais forte, mais acirrada, as empresas procuram profissionais que tenham flexibilidade para estar trabalhando em diferentes segmentos, em diferentes indústrias.

2 LEI DE APRENDIZAGEM

Nos dias de hoje, diversas opiniões surgem quando o assunto é trabalho aos jovens, e de possíveis impactos que venham a ocorrer ou influenciar na construção de sua verdadeira personalidade e até mesmo na maneira de conduzir seus estudos. Algumas opiniões se pontuam a favor outras se pontuam contra.

No Brasil a lei a seguir se refere na regulamentação do trabalho aprendiz:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar a maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico- profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. (BRASIL, 2000, art. 428)

De acordo com o que nos diz a referida lei, todos os jovens aprendizes devem estar regularmente matriculados e freqüentando as salas de aula e estar devidamente escrito no programa de aprendizagem.

Diversas empresas não têm conhecimento da lei que se refere aos programas aprendizes, e as conseqüências positivas e os benefícios que ela pode trazer as empresas. Nos tempos de hoje mão de obra se torna cada vez mais escassa, o cumprimento da lei de aprendizagem tem se tornado uma vantagem competitiva. Além de proporcionar aos jovens a inserção e a qualificação para o mercado de trabalho, a empresa ganha pontos quando pode treinar e qualificar o trabalhador de acordo com suas políticas e preferências.

O único ponto negativo ressaltado por diversas empresas sobre a referida lei se diz respeito ao limite de idade em 24 anos, pois para se iniciar a aprendizagem se trata

de uma idade tardia, e as empresas preferem recrutar jovens entre 16 e 18 anos uma vez que se entende ser a idade onde está mais vulnerável a marginalidade.

O estado na intenção de proteger e criar regras a serem seguidas colocaram alguns pontos assegurados pela lei de aprendizagem na qual as empresas devem seguir, são esses:

1. Pode ser aprendiz, jovens de 14 a 24 anos que estejam cursando regularmente a sala de aula.

2. Jornada de trabalho, não poderá ser maior que 6 hrs diárias, havendo exceção para aqueles que já concluíram o ensino médio.

3. O contrato de trabalho aprendiz, é diferenciado e com duração máxima de 2 anos.

4. A empresa deverá recolher 2% do valor da remuneração do aprendiz, com destino a FGTS.

5. Incentivos fiscais e tributários oferecidos as empresas que aderem ao programa.

Tomando desse ponto pode se ver e concluir que é de imenso interesse do estado incentivar esses programas, vendo que jovens qualificados oferecem benefícios para o estado com a redução da marginalidade, para as empresas com a qualificação e treinamento de Mão de obra de acordo com as políticas e preferências da empresa, e principalmente benefício social para esses jovens com as futuras oportunidades cada vez melhores que poderão ter.

3 TREINAMENTO

Com todo o programa de treinamento planejado, definido e organizado, seguimos para a implantação do programa de forma efetiva, nesta etapa a monitoração é o ponto mais importante, pois se seguidas corretamente às etapas anteriores tudo já está definido, no momento da execução do treinamento a função da empresa é gerenciar o mesmo para que transcorra da forma planejada e observar pontos interessantes positivos e negativos para serem discutidos e reavaliados em futuros

treinamentos. A NRB ISO 10015 (2001) divide a execução do treinamento em três etapas: Apoio pré-treinamento, Apoio ao treinamento, Apoio ao final do treinamento.

Sabe-se que o desenvolvimento de habilidades gerenciais e competências comportamentais são de suma importância para o mercado de hoje que se encontra em constantes mudanças. O programa busca então fazer como que essas capacidades sejam cada vez mais e de melhor maneira desenvolvida nesses adolescentes, para que dessa forma seja criada habilidades técnicas e competências gerenciais e comportamentais.

Nota-se que não adianta ser experiente no que faz somente é necessário se capacitar, fazer um curso técnico, e o profissional além de ter habilidades básicas é preciso exercitar as habilidades comportamentais, qualidades que hoje são essenciais para manter-se preparado para suprir a necessidade das organizações, hoje a preocupação das agências não é somente a contratação da mão de obra para as indústrias, mas também no ramo da construção civil, atualmente há uma deficiência na especialização da mão de obra nesse ramo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando se fala em um jovem que quer ser um grande empreendedor, um executivo, antes de qualquer coisa precisamos frisar muito a educação, a base que estes mesmos jovens terão na sua adolescência o período de formação das suas idéias e caráter, por isso bater tanto no ponto que se refere a educação profissional isso pode oferecer a esses jovens uma base educacional e profissional de qualidade formando jovens e adultos cada vez mais qualificados como profissionais que poderão oferecer as empresas serviços de melhor qualidade, mais principalmente poderão formar jovens mais qualificados como pessoas, que terão seu tempo tomado por atividades de qualidade e não terão tempo para a marginalidade, hoje todas as empresas buscam um profissional muito qualificado, então esse profissional tem que ter uma educação exemplar, experiências profissionais relevantes, o que não quer dizer que você tenha que trabalhar em uma grande empresa, mas você tem que ter uma função relevante, que você realmente contribua para essa empresa. Isso é superimportante, temos que

nos preparar muito, pois a concorrência hoje é cada vez mais forte, mais acurada, as empresas procuram profissionais que tenham flexibilidade para estar trabalhando em diferentes segmentos, em diferentes indústrias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GUIA TRABALHISTA. Disponível em:
<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/menor.htm>. Acesso em: 16 de out. 2012

APRENDIZ LEGAL. **O programa.** Disponível em:
<http://www.aprendizlegal.org.br/main.asp?Team={DB0CF55A46DC90BF3F5}> Acesso me: 16 out. 2013.

SARRIERA, Jorge Castellá *et al.* Formação da identidade ocupacional em adolescentes. **Estudos de Psicologia** (Natal). Natal, v.6, n. 1, jun. 2003, p. 27 – 32.