

Camila Campos Oliveira

AS RELAÇÕES DE TRABALHO VIVENCIADAS POR JOVENS APRENDIZES: uma  
revisão sistemática

Camila Campos Oliveira

AS RELAÇÕES DE TRABALHO VIVENCIADAS POR JOVENS APRENDIZES: uma  
revisão sistemática

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II elaborado e apresentado como requisito para obtenção do título de bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientadora: Profa. Me. Thaís Moura Monteiro

Palmas – TO

2020

Camila Campos Oliveira

AS RELAÇÕES DE TRABALHO VIVENCIADAS POR JOVENS APRENDIZES: uma  
revisão sistemática

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II elaborado  
e apresentado como requisito para obtenção do título  
de bacharel em Psicologia pelo Centro Universitário  
Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA).

Orientadora: Profa. Me. Thaís Moura Monteiro

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA

---

Profa. Me. Thaís Moura Monteiro

Orientadora

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

---

Profa. Dra. Irenides Teixeira

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

---

Prof. Me. Sonielson Luciano de Sousa

Centro Universitário Luterano de Palmas – CEULP

Palmas – TO

2020

À minha mãe e ao Cairo, por todo afeto.  
Aos jovens trabalhadores, que adentram um  
mundo de instabilidade.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me acompanharam ao longo dessa jornada. À minha família, especialmente minha mãe e irmãos, por terem cuidado de mim durante este processo, mesmo nas madrugadas de estudos. Ao Cairo, meu amor e companheiro de todas as horas, pela disposição em ajudar; pela escuta, suporte emocional e tecnológico em todos os momentos da minha caminhada acadêmica; por acreditar em mim mesmo quando não consegui fazê-lo.

Ao meu amigo Eliodorio, pelas risadas e parceria desde o primeiro dia na graduação e por ter ajudado a construir este trabalho. Aos amigos Ana Beatriz, Mônica, Gabrielle, Nínive e Paulo pela confiança, apoio, pelos momentos de descontração e trocas; vocês ajudaram a dar sentido à minha experiência acadêmica. Agradeço também aos amigos Cadu, Dayana, Fernanda, Larissa, Marilda pela parceria desde o Ensino Médio.

À equipe GGEM, em especial, Victoria Resplande e Victtoria Martins pela confiança e companhia e à Raquel, por ter me proporcionado tanto afeto e aprendizado, pelo exemplo de profissionalismo e ética na Psicologia e por partilhar comigo tantas reflexões acerca do trabalho.

À minha orientadora, Thaís, pelo carinho, apoio, confiança e por ter me despertado o interesse pela Psicologia do Trabalho. Minha eterna gratidão por ter dado sentido a esse processo. Aos professores Irenides e Sonielson pelas contribuições ao longo dessa jornada. E, a todos os professores da graduação, minha gratidão pelos ensinamentos.

## RESUMO

OLIVEIRA, Camila Campos. **As relações de trabalho vivenciadas por jovens aprendizes**: uma revisão sistemática. 2020. 51 fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2020.

A inserção do jovem no mercado de trabalho tem sido marcada por um contexto de precarização. Nesse sentido, a Lei 10.097/2000, conhecida como Lei da Aprendizagem, é uma tentativa de mudança desse cenário ao favorecer uma regulamentação especial dos contratos de trabalho aliada a uma proposta de formação técnica-profissional. Assim, o presente trabalho tem o objetivo de apresentar o que tem sido publicado na literatura nacional sobre as relações de trabalho vivenciadas pelos jovens aprendizes. Para isso, foi realizado um estudo qualitativo e exploratório, por meio de uma revisão sistemática da literatura. Para tal, utilizaram-se os descritores jovem aprendiz e programa de aprendizagem nas bases de dados BDTD, BVS-Brasil e Portal de Periódicos da CAPES. Os resultados levaram a um total de 11.490 trabalhos, nos quais 24 (7 artigos, 13 dissertações e 4 teses) foram selecionados. Os principais resultados dos estudos envolvem três dimensões: a inserção no mercado de trabalho, o trabalho desenvolvido nas empresas e a relação dos jovens com o programa de aprendizagem. A inserção do jovem tem sido facilitada por esse modelo de regulamentação, os jovens reconhecem tanto fatores positivos (como a conquista do primeiro emprego, a realização profissional, o ganho de autonomia e amadurecimento) quanto negativos (falta de reconhecimento, esgotamento, cansaço pela rotina intensa e pela conciliação entre estudo e trabalho) e, também, parece ocorrer um distanciamento entre o trabalho desenvolvido na empresa e a formação no programa de aprendizagem.

Palavras-chave: Jovem Aprendiz. Trabalho. Programa de Aprendizagem.

## ABSTRACT

OLIVEIRA, Camila Campos. **As relações de trabalho vivenciadas por jovens aprendizes**: uma revisão sistemática. 2020. 51 fl. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Curso de Psicologia, Centro Universitário Luterano de Palmas, Palmas/TO, 2020.

The insertion of young people in the job market has been marked by a context of precariousness. In this sense, Law 10,097 / 2000, known as the Law of Apprenticeship, is an attempt to change this scenario by favoring a special regulation of employment contracts combined with a proposal for technical and professional training. Thus, this paper aims to present what has been published in the national literature on the work relationships experienced by young apprentices. For this, a qualitative and exploratory study was carried out, through a systematic review of the literature. For this purpose, the descriptors young apprentice and learning program were used in the databases BDTD, BVS-Brasil and Portal de Periódicos da CAPES. The results led to a total of 11,490 papers, in which 24 (7 articles, 13 dissertations and 4 theses) were selected. The main results of the studies involve three dimensions: insertion in the labor market, the work developed in companies and the relationship of young people with the learning program. The insertion of young people has been facilitated by this regulatory model, young people recognize both positive factors (such as the achievement of their first job, professional achievement, gaining autonomy and maturity) and negative factors (lack of recognition, exhaustion, tiredness by routine and the conciliation between study and work) and there also seems to be a gap between the work developed in the company and the training in the learning program.

Keywords: Young Apprentice. Work. Learning Program.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Aspectos da condição juvenil no mercado de trabalho brasileiro	23
Figura 2 – Etapas do processo de elaboração de revisão sistemática	27
Figura 3 – Resultado das buscas e seleções de trabalhos	30
Gráfico 1 – Quantidade de pesquisas encontradas entre 2014 e 2019	31
Gráfico 2 – Quantidade de pesquisas selecionadas por região do Brasil	32
Gráfico 3 – Áreas de pesquisa dos estudos	33



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Tipos de publicações	31
Tabela 2 – Instrumentos/estratégias de coleta de dados	34
Tabela 3 – Instituições pesquisadas que desenvolvem programas de aprendizagem	36

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APMI	Associação de Proteção à Maternidade e Infância
ANTDJ	Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
BVS	Biblioteca Virtual em Saúde
CAMP	Centro de Formação e Integração Social
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEAPA	Centro Profissional de Apoio ao Adolescente
CFP	Conselho Federal De Psicologia
CIEE	Centro de Integração Empresa-Escola
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ESPRO	Ensino Social Profissionalizante
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG's	Organizações Não Governamentais
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNTDJ	Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude
PP-CAPES	Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
RENAPSI	Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SEST/SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SIS	Síntese dos Indicadores Sociais
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>14</b>
2.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS .....	14
<b>2.1.1 Prazer e Sofrimento no Trabalho.....</b>	<b>18</b>
2.2 JUVENTUDE E TRABALHO.....	20
<b>2.2.2 Os programas de aprendizagem.....</b>	<b>24</b>
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>27</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>30</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>44</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O conceito de juventude, construído social, histórico e culturalmente na sociedade moderna, ainda é palco de discussão sobre sua abrangência, visto que a sociedade atual está em constante mudança e, a depender do local em que se vive, o início e fim da juventude sofrem alterações significativas. No Brasil, para a definição de juventude, utiliza-se o critério da idade. Deste modo, considera-se jovem a pessoa que possui entre 15 e 29 anos de idade, de acordo com a Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013, que institui o Estatuto da Juventude e dá outras providências em relação às políticas públicas.

O Estatuto da Juventude tem como princípios a promoção de autonomia, emancipação, valorização, participação social e bem-estar dos jovens. Além disso, ele reconhece os jovens como sujeitos de direitos, inclusive o direito ao trabalho, profissionalização e renda (BRASIL, 2013). No que se refere a este último, a normativa garante a implantação de medidas voltadas para a regulamentação de carga horária diferenciada em razão da profissionalização, formas coletivas de organização do trabalho e o estímulo de inserção no mercado de trabalho.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), na Síntese dos Indicadores Sociais (SIS) de 2015 – documento construído a partir da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) – verificou-se que entre 2005 e 2015 ocorreu um aumento da população acima de 16 anos que possuía ocupação, o que demonstra um avanço da empregabilidade desta população. Entretanto, o que já se observou entre 2013 e 2015, período de crise política e econômica no Brasil, foi o aumento da população desocupada entre 16 e 24 anos: “dos 9,8 milhões de desempregados, quase 42,0% eram jovens” (IBGE, 2016, p. 70).

Os dados acima demonstram o cenário de instabilidade da inserção e participação de jovens no mercado de trabalho. Outrossim, dificuldades como a precariedade, a informalidade, a intensificação do trabalho, conciliação entre estudo e trabalho, alta rotatividade, a desigualdade social e de gênero são aspectos que perpassam a vida destes jovens (OIT, 2015).

Uma das estratégias adotadas pelo Estado para tentar regulamentar a inserção do jovem no mercado de trabalho, garantir direitos e maior proteção social, foi a criação, através da Lei nº 10.097/2000, dos contratos de aprendizagem. Eles permitem a contratação de pessoas que possuem entre 14 e 24 anos, com carga horária reduzida e busca alinhar a prática e conhecimento teórico, visto que a exigência por qualificação é grande no mercado de trabalho e é apontada como justificativa do desemprego entre jovens.

Além da inserção e regulamentação do trabalho juvenil, é importante compreender, a partir da perspectiva destes jovens, os contextos e as relações de trabalho que são vivenciadas, uma vez que o trabalho pode ser promotor de saúde e impactar na formação da identidade destes.

Considerando essa conjuntura, a Psicodinâmica do Trabalho compreende que o trabalho é produtor de subjetividade ao considerar que, através da ação e da mobilização subjetiva, o indivíduo transforma a si mesmo e constrói suas relações sociais (MENDES, 1995, 2012). Essa perspectiva estuda a saúde mental no trabalho e considera que a organização do trabalho – o modo como a atividade está sistematizada – e o distanciamento entre o prescrito e o real impactam no funcionamento psíquico do trabalhador, resultando em vivências de prazer ou sofrimento (MENDES, 1995, 2012).

O trabalho prescrito refere-se às normas, instruções e procedimentos escritos que regem a atividade, enquanto o real é o que realmente o trabalhador faz, no dia-a-dia, para dar conta da atividade. De acordo com Dejours (2004), trabalhar é preencher o distanciamento que há entre estes dois polos.

As vivências de prazer são episódicas, estão relacionadas à satisfação das necessidades mais estimadas pelo sujeito e permitem seu envolvimento na atividade sem prejuízo à saúde mental. Por outro lado, o sofrimento manifesta-se quando não há satisfação destas necessidades e nem uma resolução satisfatória de conflitos entre a organização do trabalho, ou ainda, quando vivencia situações que entram em choque com seus valores (MENDES, 1995).

Considerando a centralidade do trabalho na vida dos sujeitos, as relações de prazer e sofrimento e sua importância para a construção da subjetividade, a investigação tem como problema de pesquisa a seguinte questão: o que tem sido publicado na literatura nacional entre 2014 e 2019 sobre as relações de trabalho vivenciadas pelos jovens aprendizes?

Este estudo teve como objetivo geral apresentar o que tem sido publicado na literatura nacional entre 2014 e 2019 sobre as relações de trabalho vivenciadas pelos jovens aprendizes. Como objetivos específicos, tem-se: a) Identificar as regiões do Brasil em que as relações de trabalho dos jovens são objetos de estudo; b) Investigar o impacto dos programas de aprendizagem nas relações de trabalho e c) Analisar os efeitos da inserção no mercado de trabalho na vida dos jovens aprendizes.

Considerando a inserção de jovens aprendizes no mercado de trabalho, esta pesquisa justifica-se pela necessidade de aprofundar os estudos a respeito do trabalho para estes

sujeitos, ao buscar compreendê-los a partir da perspectiva do próprio trabalhador. Assim, a relevância social apoia-se na oportunidade de dar visibilidade a este público.

Conforme apontam Pereira e Sales (2016), o trabalho tem relevância na vida dos jovens porque, ao entrar em contato com a nova experiência, permite a elaboração e realização de planos futuros, associados à educação e à vida pessoal, o que impacta na construção da sua subjetividade.

A Psicologia do Trabalho e, em especial, a Psicodinâmica do Trabalho, interessam-se pela saúde mental do trabalhador. Estas áreas desenvolveram estudos com diversos públicos - como servidores públicos, profissionais da segurança pública e da saúde, trabalhadores de cooperativas, bancários, entre outros - que demonstram a importância de observar estes contextos.

Assim, esta pesquisa utiliza o enfoque da Psicologia do Trabalho e, também, da Psicodinâmica do Trabalho para estudar as relações de trabalho dos jovens a partir de uma perspectiva crítica, na qual considera que o próprio trabalhador transforma a si próprio através da ação, além de entender que essa relação ultrapassa a simples delimitação de emprego.

Por conseguinte, o trabalho é de relevância pessoal para a pesquisadora acadêmica devido ao seu interesse sobre a área da saúde mental do trabalhador, despertado ao cursar as disciplinas de Psicologia do Trabalho e Saúde Mental e Trabalho ao longo da graduação e, também pelo contexto do trabalho ser um tema recorrente em sua vida e na das pessoas ao seu entorno.

Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa é relevante por se propor a rever como se tem estudado a saúde mental destes jovens no contexto de trabalho, o que pode auxiliar no direcionamento de investigações futuras. Assim, espera-se também que esta pesquisa inspire novos estudos voltados para esta temática dentro do curso de Psicologia.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

Em uma concepção clássica, o trabalho era considerado como atividade inferior, de desprestígio social e estava ligado à força, à escravidão e à punição. Posteriormente, com a mudança do modelo feudal para o capitalista, sustentado pelos ideais da reforma protestante, o trabalho passa a ser central e altamente valorizado para os sujeitos como maneira de aperfeiçoamento moral (BORGES, 1999).

A partir disso, percebe-se que o trabalho tem seu papel enquanto representação social na sociedade atual. Moura (2018, p. 31) aponta que

O trabalho é visto como um meio de conquistar objetivos na vida e se destacar socialmente, ou seja, significa uma possibilidade de se tornar bem-sucedido economicamente. [...] Esta representação social, que relaciona sucesso e honra ao trabalho, demonstra que esses elementos são, socialmente, valorizados. E essa valorização foi construída historicamente e sobre um contexto político e cultural burguês, que procura sempre manter e justificar a exploração sobre a classe trabalhadora.

A visão marxista de trabalho – que surgiu como crítica ao capitalismo – também considera o trabalho como central e o percebe como processo produtor da condição humana, criativo e dignificante, de forma que deve ser protegido. As perspectivas críticas atuais do trabalho reconhecem que este pode ter “caráter expressivo e rico em conteúdo para alguns, empobrecido para a maioria, [...] sistematizado, instável, de elevada tecnologia nos setores do núcleo moderno, e convivendo com vários estilos de estrutura e de gestão organizacional” (BORGES, 1999, p. 86).

Ao longo do século XX, a sociedade sofreu diversas transformações tecnológicas que, conseqüentemente, modificaram a forma de organização do trabalho. Anteriormente, o processo produtivo era organizado em um modelo de manufatura, na qual o próprio trabalhador, especialista na atividade que realizava, era o responsável por comandar o ritmo e a organização da produção. Com o desenvolvimento do capital e a introdução das máquinas nas fábricas, a produção tomou grandes proporções que demandaram maior controle sobre o processo produtivo. Assim, surgem os sistemas fordista-taylorista e toyotista da Administração (TEIXEIRA; SOUZA, 1985).

O modelo fordista-taylorista de produção é caracterizado, principalmente, pela produção em série, através da introdução da esteira, individualização e especialização do trabalhador em uma única tarefa. Estes aspectos tornaram possível a produção em larga escala e a redução dos custos nas fábricas. Conseqüentemente, ocorreu o processo de

intensificação do trabalho, que passa a ser controlado pela velocidade da esteira (BARBARA, 1999).

No final da década de 60, o modelo fordista-taylorista, devido à crise do petróleo, à instabilidade econômica e à luta dos trabalhadores da época, sofre um esgotamento. Diante desse contexto, concebeu-se um novo sistema de produção, o toyotismo, implantado inicialmente nas fábricas da empresa Toyota, no Japão (FACAS, 2009).

O toyotismo caracteriza-se pela alta produtividade e flexibilidade, através da produção enxuta e dos princípios *just-in-time* (produção no momento certo para evitar a acumulação de produtos em estoques) e *kaizen* (melhoramento contínuo). O sistema agora preza pelo trabalho em grupo e pela generalização do conhecimento sobre a operação, ou seja, o trabalhador deve ter conhecimento sobre todo o processo produtivo (MARTINS, 2017).

No final do século XX, com as mudanças tecnológicas e a intensificação da globalização, surgem mudanças no mundo do trabalho no Brasil e no mundo. De acordo com Antunes (2014, p. 26), o trabalho nos moldes taylorista-fordista, relativamente estável, “moldado pela regulamentação e contratação, vem sendo substituído pelos mais distintos e diversificados modos de informalidade”. O autor destaca como exemplos destes novos modos de trabalho o “trabalho atípico, os trabalhos terceirizados [...], o ‘cooperativismo’, o ‘empreendedorismo’, o ‘trabalho voluntário’ etc”.

A essa reestruturação do trabalho, Antunes (2014, p. 26) a nomeia de a “nova morfologia do trabalho”. Além da informalidade, essa nova configuração é caracterizada pela intensificação do ritmo de trabalho – às vezes, acompanhada da autoexploração -, e pela flexibilidade liofilizada, que combinadas, produzem a precarização estrutural do trabalho.

A flexibilidade é a característica marcante na sociedade atual. De acordo com Dal Rosso (2017), há, no mínimo, quatro tipos de flexibilidade: 1) a flexibilidade quantitativa, que indica redução de trabalhadores; 2) flexibilidade funcional – relacionada ao desenvolvimento de várias atividades; 3) flexibilidade de lugar, que se refere à mudança de território e a 4) flexibilidade de horas ou de tempos, que diz respeito à horas de trabalho.

A intensificação do trabalho age como um mecanismo compensatório. Com a regulamentação das horas de trabalho, conquistada através da luta de sindicatos e trabalhadores, para que a produção não se reduza, aumenta-se o grau de envolvimento do sujeito no trabalho. Assim, a produção de valor não se reduz como às horas laborais, que exigem maior ritmo de trabalho (DAL ROSSO, 2017).



A classe trabalhadora atual, ao considerarem-se estes aspectos da nova morfologia do trabalho, é formada por homens e mulheres que vendem sua força de trabalho em troca de um salário, que exercem atividades materiais e imateriais, minimamente regulamentadas, principalmente em setores da agroindústria, da indústria e dos serviços (ANTUNES, 2018). Estes setores, por sua vez, conectados no capitalismo global, são formados por empresas altamente competitivas, que demandam grande produtividade desta classe trabalhadora, intensificam o trabalho em prol da redução de custos e requerem contratos flexibilizados (ANTUNES, 2018).

Associado a isso, em 2017, o Brasil passou por uma reforma em suas leis trabalhistas por meio da Lei 13.467/2017. Segundo o documento, o objetivo principal dessa nova regulamentação foi “se adequar às novas relações de trabalho”. Então, considerando todo o contexto apresentado anteriormente, a nova legislação parece ter se adequado ao contexto de intensificação, flexibilização e precarização do trabalho. Lottermann, (2019, p. 82) aponta as seguintes mudanças

[...] a CLT passou a permitir a divisão dos 30 dias de férias em até três vezes, passou a permitir a extensão da carga horária máxima de trabalho, deixou de considerar jornada de trabalho os tempos de descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca de uniforme que ocorrem no âmbito da empresa, passou a permitir negociar o horário de intervalo e nos casos em que o mínimo de 30 minutos não seja cumprido a indenização poderá ser de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido como ocorria anteriormente [...] como também a atual permissão concedida para a modalidade de trabalho intermitente (que coloca o(a) trabalhador(a) à disposição do empregado em qualquer tempo, sendo remunerado apenas pelas horas de trabalho ou pelo dia), bem como para o trabalho remoto (caraterizado pela possibilidade de utilizar a própria casa como local de trabalho) e para a negociação direta entre empregador e empregado que passam a ter maior peso que a própria legislação, incidem direta e penosamente sobre a vida do trabalhador e da trabalhadora.

As relações de trabalho contemporâneas têm sido categoria de investigação em diversas ciências, como a Economia, o Direito, a Antropologia, a Sociologia e a Psicologia que compreendem a ação do labor como complexa. A partir do olhar particular de cada área do conhecimento e das transformações sociais e históricas, novas concepções do que é trabalho são estruturadas.

A abordagem desse tema na Economia e na Administração toma a roupagem da divisão do trabalho e do seu papel na organização da empresa e no capitalismo. Nestas concepções, o interesse no estudo das relações de emprego está focado na organização do processo produtivo, na gestão de recursos humanos, na organização de conflitos e nas condições de trabalho (ÉSTHER, 2012).

Em relação ao Direito, há uma disciplina específica que se debruça sobre o trabalho como direito fundamental dos sujeitos e os regimentos impostos a esse processo. Assim, de acordo com Wandelli (2009), há duas perspectivas distintas, o direito do trabalho e o direito ao trabalho, de modo que as normas de proteção e de regulamentação se referem ao primeiro tópico e o segundo como um aspecto inerente à dignidade humana.

Já na Sociologia, o trabalho é visto como fator de transformação e de construção de identidades através da interação entre sujeito e sociedade, pois “o individual – o que é de cada um – e o comum – o que é compartilhado por todos – não estão separados; formam uma relação [...]” (TOMAZI, 2010, p. 14).

No âmbito da Psicologia do Trabalho, inicialmente estruturou-se uma Psicologia voltada para a aplicação de conceitos psicológicos na lógica industrial, amparada pela Administração Científica. A atuação do psicólogo se pautava na testagem psicológica com a finalidade de encontrar o melhor trabalhador para a execução de uma tarefa ou sua adaptação no processo de trabalho. Em um segundo momento, o olhar da Psicologia do Trabalho foca-se no comportamento humano dentro da organização, porém, ainda voltada para o aumento da produtividade e consequente aumento do lucro (GONDIM; BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2010).

Em um terceiro momento, após críticas relativas ao não comprometimento com o trabalhador e por se filiar à práticas de dominação e alienação, a Psicologia do Trabalho se aproxima de uma perspectiva crítica da ação no labor. Esse novo olhar estuda como as relações impactam na subjetividade do trabalhador (JACQUES, 2015). A partir da década de 80, com uma nova roupagem, “a psicologia aplicada ao mundo do trabalho passa a ser representada como Psicologia do Trabalho e das Organizações” (JACQUES, 2015, p. 390).

As Clínicas do Trabalho são um conjunto de teorias, com foco na saúde do trabalhador, que estudam as relações entre o sujeito e o trabalho. Apesar da utilização da palavra “clínica” - que em um primeiro momento lembra o modelo individualizante de atendimento -, as clínicas do trabalho atuam na esfera social, compreendendo que é neste espaço que o sujeito se constitui enquanto trabalhador e vivencia uma articulação entre mundo psíquico e social (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

A clínica Psicodinâmica do Trabalho é uma dessas abordagens críticas do trabalho. Fundamentada na Psicanálise, na Sociologia Crítica e na Ergonomia, ela foi desenvolvida, principalmente, por Christophe Dejours, a partir de 1980, com a publicação do livro “A loucura do trabalho” (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

O trabalho, nesta perspectiva, “é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar etc.” (DEJOURS, 2004, p. 28, grifo do autor).

Para esta abordagem, o trabalhador é um sujeito que luta pela sua saúde mental ao deparar-se com os conflitos existentes entre a organização do trabalho, principalmente no que se refere às adversidades entre o que é prescrito – que inclui as condições de trabalho e as normas – e o real – modo único pelo qual o trabalhador, numa interseção entre a atividade e a subjetividade, realiza a atividade (MENDES; ARAÚJO, 2012). A organização do trabalho está relacionada aos procedimentos organizacionais, hierárquicos, relações de poder, em síntese, todos os aspectos ligados à divisão e ao conteúdo da tarefa (DEJOURS, 1992).

### **2.1.1 Prazer e Sofrimento no Trabalho**

Conforme apontado neste capítulo, a Psicodinâmica do Trabalho reconhece que o trabalho pode ser promotor de prazer ou sofrimento para o sujeito. O sofrimento pode resultar do contato do trabalhador com o real da atividade. A organização do trabalho - formada pelas regras, divisão de tarefas, ritmos de execução da ação, sistema hierárquico e as relações - pode atuar como potencializadora do sofrimento ao deixar visível a distância entre o prescrito e o real (MENDES, 2012).

O prescrito refere-se às normas, burocratização e fiscalização no trabalho, que antecede a atividade a ser executada (ANJOS *et al*, 2011). Quando se fala em real do trabalho para a Psicodinâmica do Trabalho, não se fala de uma realidade, um estado acabado das coisas, e sim, em uma “parte da realidade que, por sua contínua transformação temporal e material, demanda reconfigurações subjetivas dos coletivos de trabalho, organizacionais e sociais” (FERREIRA; MACÊDO; MARTINS, 2015, p. 36).

É importante ressaltar que dentro dessa dimensão do real também se encontram as relações sociais e de dominação construídas, como as relações sociais de gênero. Estas características estão além do que é normatizado e se constitui numa dimensão intersubjetiva. Ademais, Ferreira, Macêdo e Martins (2015) ainda pontuam que o real se manifesta afetivamente, nos sentimentos de irritação ou ainda decepção.

De acordo com Moraes (2013), o sofrimento se manifesta através do medo, tristeza, desgaste, tensão, raiva, angústia, vulnerabilidade, dentre outros sentimentos. O sofrimento

não é somente fator negativo para a estrutura psíquica do trabalhador, pois, a partir dele, o sujeito pode buscar estratégias para agir sobre o contexto que lhe afeta (DEJOURS, 2004). Ele está relacionado às pressões que a organização do trabalho exerce sobre o corpo e o funcionamento psíquico do sujeito e apresenta os seguintes tipos: o sofrimento patogênico, ético e criativo.

A respeito do sofrimento patogênico, Moraes (2013) postula que ele decorre das situações em que o trabalhador fica impossibilitado de agir criativamente para transformar as condições que lhe provocam sofrimento. Assim, são construídas estratégias defensivas que buscam diminuir a percepção do sofrimento. Quando as estratégias defensivas se esgotam, há a presença do sofrimento patogênico, e caso este ciclo não seja rompido, iniciam-se os quadros de adoecimento psíquico do trabalhador.

No contexto de trabalho, podem ocorrer situações em que a ação demandada pela organização do trabalho vai de encontro aos valores e princípios pessoais do trabalhador. Nestes momentos, instauram-se dilemas éticos e morais que demandam grande investimento de energia para resolvê-los. São experimentados sentimentos de medo, angústia, insegurança e vergonha; desta forma, o trabalhador vivencia o sofrimento ético (VASCONCELOS, 2013).

A Clínica Psicodinâmica do Trabalho acredita que o sujeito também é dotado de engenhosidade – ou inteligência prática – suficiente para criar soluções diante dos obstáculos que se apresentam em sua experiência do trabalho. Portanto, ao mobilizar-se em direção a uma solução, o sofrimento torna-se criativo (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; MORAES, 2013).

A esse processo no qual o trabalhador utiliza suas capacidades e habilidades para modificar as relações e condições de trabalho que lhe causam sofrimento em prazer, trazendo sentido ao trabalho, dá-se o nome de mobilização subjetiva (MENDES; VIEIRA; MORRONE, 2009). Assim, esta última reflete a capacidade criadora própria do sujeito implicado na atividade. Para Ferreira *et al* (2013, p. 103),

[...] a mobilização subjetiva é vivenciada de modo singular, não pode ser prescrita. Permite a transformação do sofrimento por meio da construção do sentido do trabalho e da mobilização da sabedoria criativa, necessária para enfrentar as restrições do trabalho prescrito e fazer a experiência do real.

A inteligência prática, dentro da mobilização subjetiva, reflete a experiência intuitiva do trabalhador, criativa e inventiva, que se manifesta em busca de uma resolução (MORAES, 2014). Estes dois mecanismos (inteligência prática e mobilização subjetiva) podem contribuir para vivências de prazer do trabalhador.

Neste cenário, a Psicodinâmica do Trabalho atua com o desafio de possibilitar a transformação do sofrimento em prazer, visto que o sofrimento para esta abordagem é inerente ao real do trabalho. Além dos processos já ditos, outros fatores que podem propiciar esta modificação são o engajamento no coletivo (MENDES, 2007) porque permite a identificação de outros modos de fazer - quando há a cooperação e não a competição - e o reconhecimento, como maneira do “trabalhador sentir-se prestigiado” pelo que faz e encontrar sentido no labor (MONTEIRO; FREITAS, 2015, p. 82).

Em relação ao prazer, Mendes, Vieira e Morrone (2009, p. 153) afirmam que ele “tanto pode ser alcançado pela ressignificação do sofrimento e pela transformação do contexto de trabalho, como também pelo resultado direto da ação, quando existe compatibilidade entre necessidades e desejos do trabalhador e a organização do trabalho”. As autoras ainda afirmam que a saúde do trabalhador é variável dependente da utilização de mecanismos capazes de mobilizá-lo na busca de estratégias mais eficazes para lidar com o sofrimento, de um equilíbrio entre o prazer e sofrimento e, por último, pelo reconhecimento do trabalho como fator interferente na identidade do trabalhador.

Assim, o estudo das relações de prazer e sofrimento no trabalho é uma ferramenta importante para compreender, a partir da vivência do trabalhador, como as relações de trabalho podem ser potencializadoras de saúde ou, ainda, do sofrimento sem sentido que leva ao adoecimento psíquico.

## 2.2 JUVENTUDE E TRABALHO

Antes de iniciar a discussão sobre a juventude e o trabalho, cabe fazer uma diferenciação entre adolescência e juventude. De acordo com Pereira (2005), a adolescência é um período de transição entre a fase infantil e a idade adulta. Ela inicia-se com a puberdade – processo relacionado à maturação sexual –, no entanto, seu término não é claramente definido, por se tratar de um conceito novo e pelas diferenciações e particularidades em cada tipo de sociedade. Ainda para este autor, o conceito de adolescência é um constructo que está relacionado ao processo de desenvolvimento biopsicossocial do ser humano.

Concomitantemente, Papalia e Feldman (2013) conceituam a adolescência como um período de transição, iniciado com a mudança biológica do corpo (puberdade), que acontece em torno dos 13 anos e se conclui com 19 ou 20 anos. Ela assume diferentes formas a depender do contexto social, histórico, econômico e cultural no qual os indivíduos estão inseridos (PAPALIA; FELDMAN, 2013).

A juventude também é considerada como uma fase de transição entre infância e adultez. Contudo, o termo é utilizado nas Ciências Sociais para dar maior enfoque sobre os fatores sociais, culturais e históricos que constituem os sujeitos jovens, estes últimos, percebidos como agentes – que possuem possibilidades para “produzir impactos significativos na ordem social” – e atores – que desempenham “papel específico e preestabelecido” na sociedade (WEISHEIMER, 2009, p. 27). Ainda segundo esse autor

a juventude é uma categoria social fundamentada em representações sociais segundo as quais se atribui sentido ao pertencimento a uma faixa etária, posicionando o sujeito na estrutura social. [...] é caracterizada ainda pelo processo contínuo de incorporação de novos papéis sociais por meio de diversos processos de socialização [...]” (WEISHEIMER, 2009, p. 27).

Segundo Coimbra, Bocco e Nascimento (2005), ao se falar em adolescência, remete-se a um processo desenvolvimentista, naturalizado, muitas vezes, reduzido ao papel da descoberta da sexualidade e da adoção de uma identidade. As autoras afirmam que o conceito de juventude aponta para o caráter social, de múltiplas formas de ser e existir, de identidades constituídas a partir de um fluxo e não de forma estagnada.

Linhares (2015) também destaca a existência de múltiplas juventudes e reforça que não se pode reduzir esse período a critérios etários. Trata-se, para a autora, de pensar as vivências desses sujeitos como um processo de constituição de singularidades, na qual constroem sua trajetória e subjetividade.

Nesta perspectiva, passo a considerar, num primeiro plano, como diferentes jovens vivem suas juventudes e as desigualdades vivenciadas no acesso a oportunidades e direitos, de acordo com determinadas dimensões: gênero, raça, orientação sexual; local de moradia; ter ou não trabalho; ser ou não de comunidades periféricas” (LINHARES, 2015, p. 47).

O momento da juventude também tem sido associado a um período de moratória social, isto é, uma “suspensão” ou protelação da condição de adulto, com o objetivo – ao considerarmos uma sociedade ocidental – de obter maior nível educacional, preparação e inserção no mercado de trabalho (BRASIL, 2014a).

A Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura – UNESCO – (2004), apresenta que para a delimitação da juventude é utilizado o critério etário, no qual são considerados jovens pessoas entre 15 e 24 anos. A idade pode mudar a depender do local em que se reside, de forma que em populações rurais, pode-se incluir o grupo entre 10 e 14 anos; já, em populações urbanas, o grupo entre 25 e 29 anos também é considerado jovem.

O critério etário é considerado amplo, visto que há uma grande diversidade de sujeitos incluídos neste grupo (pessoas de diferentes faixas socioeconômicas, contextos

culturais, diferenças de gênero, cor, entre outras), a UNESCO (2004) ressalta que ao estudar o público jovem no Brasil, depara-se com “juventudes”. No entanto, a instituição não descarta a necessidade de investimento em políticas públicas que abarquem todos os jovens, considerando características únicas, regionais e culturais.

Ambos os períodos, adolescência e juventude, definem um momento de transição. Entretanto, enquanto o termo adolescência reflete um aspecto relativo ao desenvolvimento humano, o termo juventude dá ênfase à atuação do jovem e seu papel social.

No que se refere ao trabalho, no início do século XX, com a industrialização dos centros urbanos, o aumento das fábricas e a intensificação da população urbana decorrente do êxodo rural, aumentou-se a extrema pobreza nas cidades. Com isso, crianças e jovens eram considerados força de trabalho barata para as indústrias e foram submetidos a condições precárias de trabalho, que envolviam insalubridade, excesso de jornada de trabalho e acidentes de trabalho (BELLUZZO; VICTORINO, 2004).

O contexto de exploração da força de trabalho infantil e jovem, após a década de 40, resultou na criação de políticas públicas de proteção à infância e à juventude. O Estado passou a ser o tutor responsável pelas crianças e jovens; o trabalho infantil foi criminalizado – visto que agora a infância era considerada como local de desenvolvimento físico, psíquico, social e a criança é percebida como sujeito de direitos – buscou-se a regulamentação do trabalho dos jovens, agora visto como positivo para essa população (BELLUZZO; VICTORINO, 2004).

A juventude, na década de 1970, também ganhou foco em razão dos movimentos de contracultura e do *rock 'in roll*, movimentos políticos que questionavam a ordem social. Há uma atenção para as pesquisas sobre juventudes a partir de 1980 no campo das Ciências Sociais. De acordo com Leal (2017, p. 20), nesse momento da história, o “perfil da juventude se altera em função do novo contexto oriundo da modernização tecnológica e da globalização da economia que provoca novas e profundas mudanças no cotidiano social”.

Já, a partir de 1990, no Brasil, o enfoque dos estudos sobre a juventude encontrava-se na questão do individualismo, do consumismo, do comportamento juvenil, da sociabilidade, da participação política e cultural dos jovens (ABRAMO, 1997; LEAL, 2017). Estas pesquisas também buscaram traçar o perfil da juventude brasileira, com a finalidade, também, de criação de políticas públicas voltadas a este público, visto que no cenário político, o Brasil passara recentemente por uma redemocratização.

Ainda em 1990 foi instituído o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), principal marco legal e política pública voltada para a proteção de crianças e adolescentes.

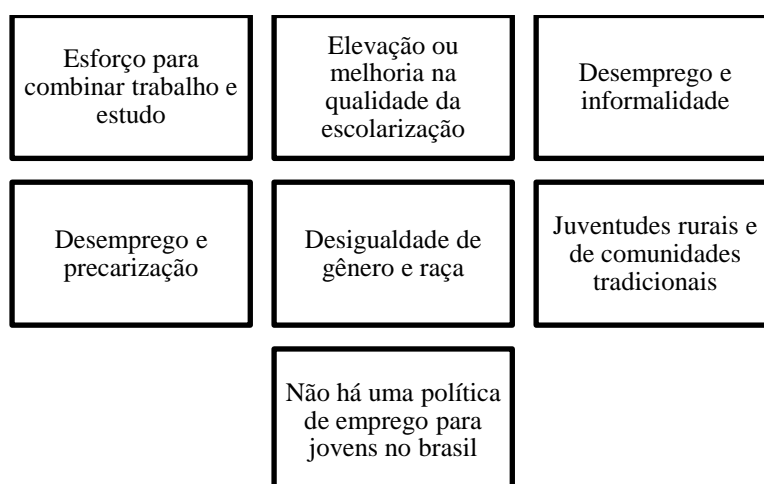
Apesar de trazer a nomenclatura “adolescente” para se referir a sujeitos que possuem entre 12 e 18, observa-se que o ECA abarca uma quantidade da população jovem.

O ECA possui uma Seção especial em que trata do trabalho protegido e da profissionalização. A normativa reconhece que jovens, a partir de 14 anos, podem exercer atividade remunerada na condição especial de aprendiz, garante direitos trabalhistas e previdenciários e legitima a aprendizagem como meio de aumentar a capacidade técnica deste público (BRASIL, 1990). Posteriormente, em 2000, é promulgada a Lei nº 10.097/2000, que altera o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), da qual falaremos mais à frente.

No século XXI, no Brasil, a participação do jovem no mercado de trabalho ganhou nova configuração. Com o objetivo de desenvolver políticas de trabalho adequadas para este público, a OIT desenvolveu uma agenda de trabalho decente, através do Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude – PNTDJ (COURSEUIL; FRANCA, 2015). É considerado trabalho decente aquele que oportuniza segurança e proteção ao trabalhador; remunerações justas; promove desenvolvimento social e pessoal (CONSTANZI, 2009).

Para a construção da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ), após um estudo diagnóstico, a OIT e o antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) identificaram alguns aspectos da condição juvenil relacionada ao trabalho, conforme apresentada na figura a seguir.

Figura 1 – Aspectos da condição juvenil no mercado de trabalho brasileiro.



Fonte: (ABRAMO, 2013, p. 41-42).

Conforme apresentado na figura, Abramo (2013, p. 42) apresenta que, apesar da juventude brasileira ser trabalhadora – visto que a taxa de participação dos jovens no mercado de trabalho é considerada alta –, sua atuação é acompanhada de precarização e



informalidade; há presença de maiores dificuldades para mulheres e negros, “em especial as jovens mulheres negras”; existe uma população jovem considerável com escolaridade baixa, porém, que reconhecem a necessidade da elevação e melhoria do aprendizado e, assim, se esforçam para equilibrar trabalho e estudo.

Além dos fatores citados, que já contribuem para que se perceba a existência das juventudes brasileiras, a autora ressalta a importância de se considerar as comunidades tradicionais e rurais em debates sobre o trabalho. A autora conclui afirmando que não há uma política de emprego para a juventude, uma vez que “foco central das políticas e programas existentes são as ações de elevação da escolaridade e de qualificação profissional que, sem dúvida são centrais, mas não esgotam o âmbito das políticas necessárias à promoção do trabalho decente para os (as) jovens” (ABRAMO, 2013, p. 42).

Assim, em relação ao trabalho, embora tenham sido criadas estratégias para a proteção do jovem trabalhador e aumento da escolarização e profissionalização, alguns autores (AZEVEDO *et al*, 2000; ABRAMO, 2013; PICANÇO; 2015) apresentam que a inserção ocupacional deste público ainda é marcada pela precarização, desemprego e desigualdades.

A Lei nº 10.097/2000, popularmente conhecida como a Lei da Aprendizagem é uma tentativa de implantação de estratégias de trabalho decente para jovens no Brasil. Constanzi (2009) aponta que a ampliação da aprendizagem pode auxiliar na formação de jovens, entretanto, ressalta que esta forma de contratação não deve resultar em mais precarização e exploração, através do fornecimento de oportunidade de emprego em troca de força de trabalho barata.

A partir da criação de leis, regulamentações e políticas públicas foi iniciado um primeiro passo para a garantia de direitos dos jovens e a proteção no trabalho. No entanto, se faz necessário também, um processo de fiscalização para verificar se os contratos de aprendizagem são eficazes no que se propõe e se as condições de trabalho seguras são realmente ofertadas. A seguir, são apresentadas algumas considerações sobre os programas de aprendizagem profissional.

### **2.2.2 Os programas de aprendizagem**

A contratação de adolescentes e jovens no mercado de trabalho é regulamentada pela Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que permite sua inserção na condição de aprendiz, por até 2 anos. Neste modelo de regulamentação, o aprendiz, além de trabalhar,

também deve participar de programa que lhe garantirá formação técnica-profissional, chamado de programa de aprendizagem. De acordo com Retiz (2014, p. 110)

O papel dessas entidades de formação profissional é proporcionar aos jovens aprendizes uma formação técnico-profissional e metódica através do desenvolvimento das competências básicas e necessárias para o ingresso deles no mercado de trabalho de forma capacitada, contribuindo na empregabilidade desses jovens. Quanto à empresa, está sob sua responsabilidade oferecer o ensino profissional no quesito prático, designando um supervisor responsável pelo monitoramento e acompanhamento das atividades dos aprendizes e que possa orientá-los no que for necessário para a eficaz realização das tarefas enquanto eles desenvolvem as atividades laborais na empresa.

Este programa é voltado para o desenvolvimento de qualificação profissional ao jovem e se dá de duas maneiras: ou através de aprendizagem em nível técnico médio ou aprendizagem voltada para a formação inicial em uma ocupação ou arcos ocupacionais. No primeiro modelo, são ofertadas capacitações que fornecem informações básicas sobre as regulamentações da aprendizagem profissional (BRASIL, 2014b).

A aprendizagem voltada para a formação inicial centra-se no ensino de habilidades necessárias para exercer uma determinada função, enquanto que a aprendizagem baseada em arcos ocupacionais busca fornecer conhecimento técnico para atuação em uma ampla gama de ocupações (BRASIL, 2014b).

Os programas de aprendizagem, de acordo com a Lei nº 10.097/2000, são executados pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, popularmente conhecidos por “Sistema S”. Dentre estas entidades, temos o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), o Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SEST/SENAT) e Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP).

Quando estes programas não são suficientes para abarcar a quantidade de jovens aprendizes no mercado de trabalho, é possível que os programas de aprendizagem sejam desenvolvidos por outras instituições, com capacidade para desenvolver a formação técnica e teórica (BRASIL, 2000). Geralmente, essas outras instituições são Organizações Não Governamentais (ONG's), sem fins lucrativos.

Uma destas instituições, por exemplo, é o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Através do programa Aprendiz Legal, essa organização desenvolve práticas de aprendizagem tanto de formação em arcos ocupacionais com temáticas básicas - inclusão digital, comunicação oral e escrita, noções de direito trabalhista, previdenciário e do Estatuto da Criança e do Adolescente e demais assuntos que perpassam a formação técnica

e a juventude – quanto a formação baseada em funções específicas – ocupações administrativas, comércio, varejo, logística, dentre outras. (CIEE, 2019).

Outra instituição que também desenvolve programas de aprendizagem no Brasil é a Rede Nacional de Aprendizagem, Promoção Social e Integração (RENAPSI). Nesta instituição a aprendizagem é dividida em três núcleos de ensino: 1) núcleo básico – centrado em competências exigidas no mercado de trabalho como empreendedorismo, ética e responsabilidade, comunicação, por exemplo; 2) núcleo tecnológico – voltado para o ensino de habilidades necessárias para o uso de ferramentas digitais (*softwares* e aplicativos) e o 3) núcleo específico – com formação profissional baseada em uma função específica (RENAPSI, 2019).

Em uma pesquisa com jovens aprendizes, Amazarray *et al* (2009) apontaram que, quando se trata de um contrato de aprendizagem, há uma confusão entre o trabalho e ensino de forma que, ora os jovens são reconhecidos como trabalhadores e ora sua inserção no ambiente de trabalho é reconhecida apenas pelo aspecto educacional do contrato ao qual foram submetidos, diferenciando-os dos trabalhadores.

Os autores sugerem ainda que esta confusão se dê pelas regulamentações diferenciadas e especificidades do contrato. Foi relatada na pesquisa que alguns empregadores não reconhecem os jovens como trabalhadores para que isto não seja compreendido pelas instituições fiscalizadoras como uma transgressão ou desrespeito às normas do contrato.

No que se refere à inserção em programas de aprendizagem, esta é vista como positiva pelos próprios jovens; além disso, a possibilidade de crescimento profissional, a ajuda financeira à família e a independência são apontadas como justificativas para a entrada nestes programas (SILVA; TRINDADE, 2013).

As pesquisas relacionadas a trabalho de jovens aprendizes tendem a não apresentar com detalhes o funcionamento e as implicações diretas dos programas de aprendizagem na vida destes sujeitos. Apesar disso, algumas pesquisas como as de Silva e Trindade (2013), Amazarray *et al* (2009) e Mattos e Chaves (2006) sugerem que os jovens possuem uma boa relação com os programas e reconhecem que estes impactam no seu desenvolvimento técnico.

### 3 METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, de caráter descritivo, em formato de revisão sistemática. A pesquisa qualitativa visa a apresentação e interpretação, a partir de uma descrição dos fenômenos que envolvem o objeto de estudo (AUGUSTO *et al*, 2013). Também não se preocupa com os dados numéricos, mas sim com o “aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização etc” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 31). Deste modo, esta investigação também se caracteriza como exploratória porque busca proporcionar “maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 35).

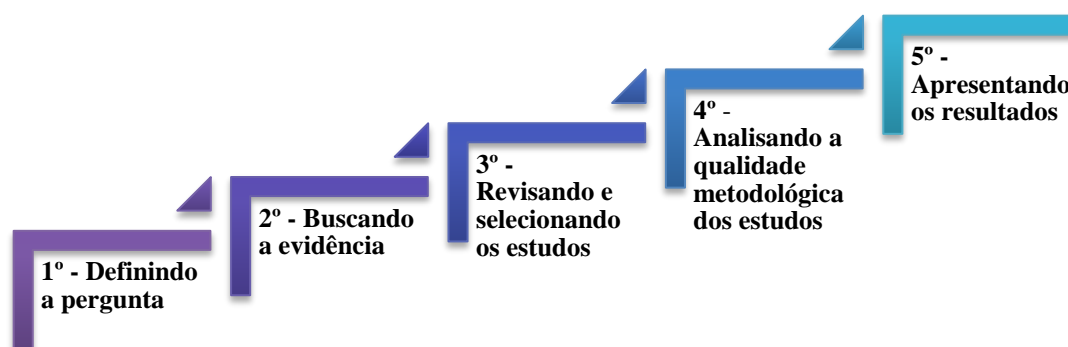
O delineamento adotado para esta pesquisa será a revisão sistemática da literatura. Este procedimento metodológico utiliza

como fonte de dados a literatura sobre determinado tema. [...] são particularmente úteis para integrar as informações de um conjunto de estudos realizados separadamente sobre determinada terapêutica/ intervenção, que podem apresentar resultados conflitantes e/ou coincidentes, bem como identificar temas que necessitam de evidência, auxiliando na orientação para investigações futuras (SAMPAIO; MANCINI, 2007, p. 84).

Segundo Roever (2017), além a avaliação e sistematização de pesquisas sobre um tema, a revisão sistemática permite a junção de vários estudos realizados de maneira individual, o que proporciona uma análise global do fenômeno.

Ainda segundo Sampaio e Mancini (2007), essa metodologia possui cinco passos, que serão seguidos nesta revisão sistemática, conforme Figura 1 a seguir.

Figura 2 – Etapas do processo de elaboração de revisão sistemática.



Fonte: (SAMPAIO; MANCINI, 2007).

No primeiro passo, é feita a definição de uma pergunta e os objetivos que se pretende alcançar, já apresentados neste trabalho. No segundo momento, são definidas estratégias de busca, palavras-chave, critérios de inclusão e exclusão e demais delimitações do estudo. Em um terceiro momento, avaliam-se os títulos e resumos dos artigos para verificar se obedecem aos critérios de inclusão e exclusão – são necessários, no mínimo, dois pesquisadores que farão a busca de maneira individual para evitar que algum artigo seja suprimido da revisão. A quarta fase tem o propósito de avaliar os atributos metodológicos dos estudos selecionados. E na quinta e última fase são apresentados os resultados e conclusões da pesquisa (SAMPAIO; MANCINI, 2007).

Para esta pesquisa optou-se pelos seguintes descritores: “jovem aprendiz”, e “programa de aprendizagem”. As bases de dados eletrônicas escolhidas para esta revisão sistemática são Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Biblioteca Virtual em Saúde (BVS) e Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (PP – CAPES), que foram selecionadas com o objetivo de abranger tanto artigos científicos quanto teses e dissertações a respeito dessa temática. Ainda, informamos que foi escolhida somente uma base de pesquisa de teses e dissertações porque esta indexa teses e dissertações dos programas de pós-graduação brasileiros, além de possuir busca avançada. Na BDTD e no Portal de Periódicos da CAPES, para o descritor “programa de aprendizagem” foi utilizado o filtro “trabalho” na categoria “assunto” com o intuito de refinar a busca.

Foram incluídos na revisão os estudos: 1) que foram publicados entre janeiro de 2014, ano seguinte à promulgação da Lei nº 12.852/2013, que trata do Estatuto da Juventude e reconhece mais uma vez o direito do jovem ao trabalho protegido, e dezembro de 2019; 2) as pesquisas aplicadas, que envolveram contato direto ou indireto com os jovens aprendizes, que levaram em consideração a opinião destes sobre as relações de trabalho; 3) as análises que apresentam a relação do jovem com a atividade e com o programa de aprendizagem.

Foram excluídos os estudos que: I) não estão disponíveis integralmente nas plataformas eletrônicas; II) os que, a partir da leitura do título, do resumo ou do texto integral, tratam unicamente da regulamentação jurídica do contrato de aprendizagem, fundamentos educacionais do programa ou pesquisas teóricas e III) pesquisas publicadas em outro idioma e não realizadas no Brasil.

Estudos repetidos em duas ou mais bases de dados foram considerados uma única vez, na primeira base em que foi encontrado. Caso o documento não estivesse disponível

integralmente na primeira base onde foi encontrado, ele foi reavaliado na base seguinte (documentos repetidos). Em um segundo momento de busca, utilizou-se a busca avançada nas plataformas, assim, os estudos que não foram publicados entre 2014 e 2019 e em outro idioma foram automaticamente descartados. Além disso, dois pesquisadores realizaram a busca de maneira individual e em datas alternadas para tentar evitar supressão de pesquisas relevantes.

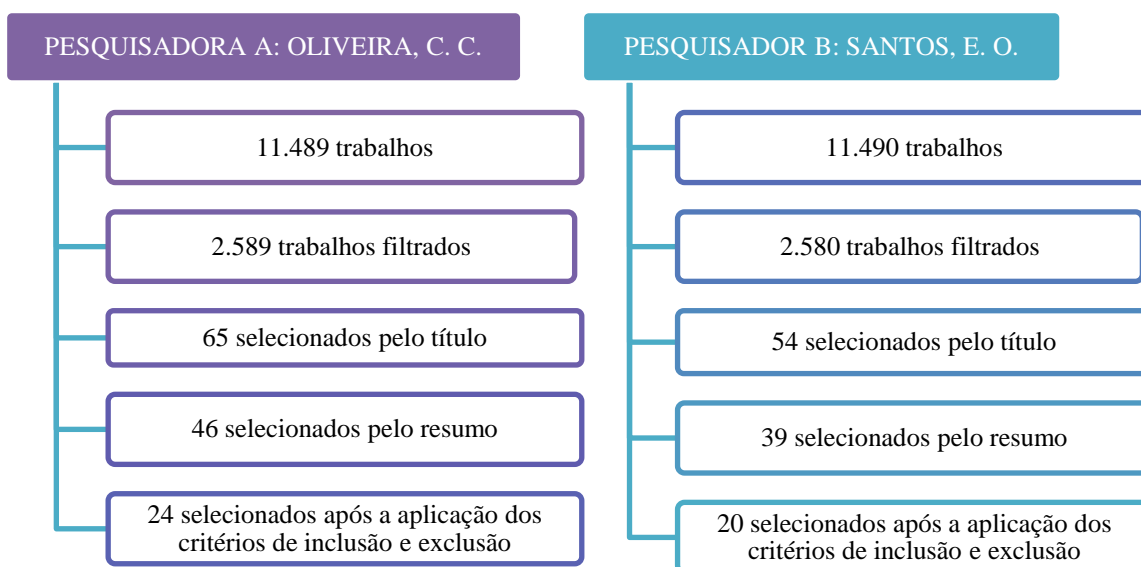
A coleta de dados ocorreu em abril e maio de 2020. A partir da busca avançada, realizou-se a seleção dos artigos, teses ou dissertações pela leitura do título. Posteriormente, procedeu-se com a seleção pela leitura do resumo e, por fim, um reexame dos arquivos para observar se atendiam ou não os critérios de inclusão e exclusão estabelecidos. Nestas etapas, necessitou-se verificar alguns estudos na íntegra para impedir que os arquivos relevantes ficassem fora da revisão sistemática.

Para a análise dos materiais selecionados, criaram-se as seguintes categorias: I) tipo de publicação; II) ano de publicação; III) região pesquisada; IV) área de pesquisa; V) metodologia adotada (tipo de pesquisa, instrumentos ou estratégias de coleta de dados, sujeitos pesquisados e instituições que desenvolvem programas de aprendizagem) e VI) principais resultados dos estudos. Os resultados e análises são apresentados a seguir.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

No total da busca, a pesquisadora A (OLIVEIRA, C. C.) encontrou 755 trabalhos na BDTD, 6.342 artigos na BVS e 4.392 no PP – CAPES, totalizando 11.488 trabalhos. Por outro lado, o pesquisador B (SANTOS, E. O.) encontrou 755 trabalhos na BDTD, 6.344 artigos na BVS e 4.391 no PP – CAPES, totalizando 11.490 trabalhos. Os resultados das seleções estão descritos na Figura 3 a seguir.

Figura 3 – Resultado das buscas e seleções de trabalhos.



Fonte: Elaborada pela autora.

Após a busca dos descritores nas plataformas, estes foram filtrados a partir dos critérios de ano e idioma utilizando a busca avançada, o que resultou em um total de 2.589 trabalhos pré-selecionados pela pesquisadora A e 2.580 trabalhos pelo pesquisador B.

Na seleção por critérios foram revistos os estudos repetidos com base na busca realizada com os dois descritores. A pesquisadora A encontrou 12 pesquisas repetidas, na qual 8 teses e dissertações se repetiram na plataforma BDTD e 4 artigos na BVS e PP – CAPES. Já o pesquisador B encontrou 3 teses e dissertações repetidas na BDTD e 3 artigos repetidos na BVS e PP-CAPES. Ressalta-se que os valores apresentados em “selecionados após a aplicação dos critérios” na Figura 2 já estão com os trabalhos repetidos retirados.

A pesquisadora A selecionou, ao final, 24 trabalhos, que se caracterizam como 4 teses, 13 dissertações e 7 artigos. No que se refere aos estudos selecionados pelo pesquisador B, temos um total de 20, dos quais 4 são teses, 9 são dissertações e 7 são artigos. Destarte, foram excluídos 11.468 estudos pela pesquisadora A e 11.471 pelo pesquisador B. Ao analisarmos os estudos selecionados por ambos os pesquisadores, foram

encontrados 20 trabalhos iguais e 4 trabalhos diferentes. As demais características destes estudos são apresentadas a seguir.

A revisão sistemática realizada considerou artigos, teses ou dissertações. A quantidade de estudos selecionados em cada uma destas categorias é apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 - Tipos de publicações.

TIPO DE PUBLICAÇÃO	QUANTIDADE
Artigo	7
Dissertação	13
Tese	4
Total	24

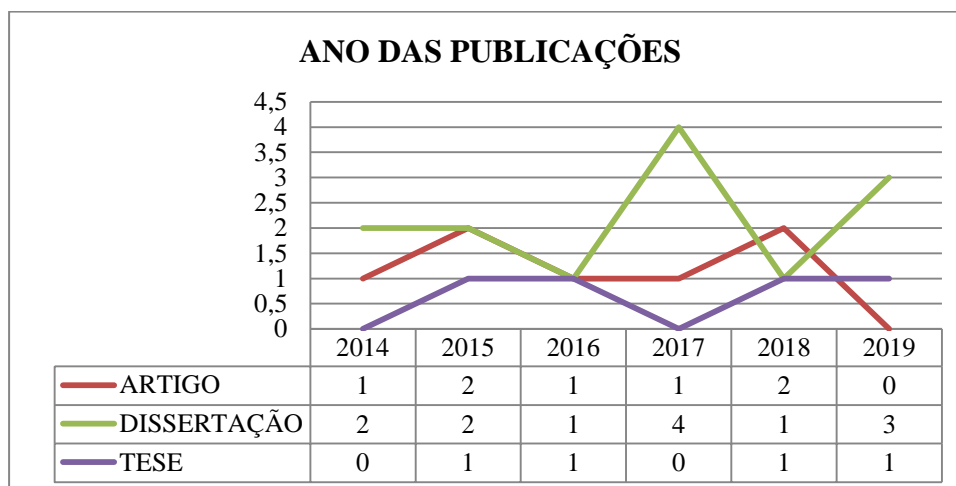
Fonte: Elaborada pela autora.

Percebeu-se ao longo da busca uma grande disparidade na quantidade entre os tipos de publicações, pois foram encontradas mais dissertações do que artigos e teses. Fator este que refletiu também na quantidade de estudos selecionados após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão – 13 dissertações, 7 artigos e 4 teses.

Há um maior número de teses e dissertações do que de artigos publicados. Em decorrência disso, sugere-se que esses trabalhos não estão sendo publicados em periódicos após a sua defesa final ou não estão sendo submetidos. Ou, ainda, que o processo de tramitação nos periódicos até a aprovação da publicação pode ser demorado.

Em relação ao ano da publicação dos trabalhos, localizou-se 3 publicações em 2014, 5 em 2015, 3 em 2016, 5 em 2017, 4 em 2018 e 4 em 2019. Dentre estes, 2015 e 2017 se destacou como o ano com maior número de publicações (5), enquanto 2014 e 2016 possuem o menor valor (3). O número específico para cada tipo de publicação com referência ao ano é apresentado no gráfico 1, a seguir.

Gráfico 1 – Quantidade de pesquisas encontradas entre 2014 e 2019.

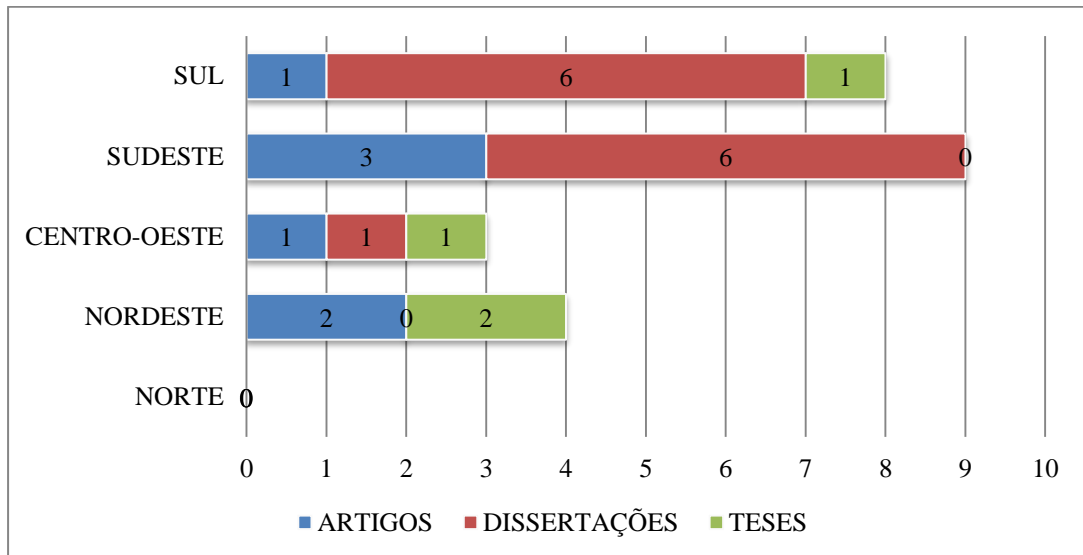


Fonte: Elaborado pela autora.



No que se refere à produção científica por região do Brasil, como apresentado no gráfico 2, percebeu-se que no período estipulado há uma concentração maior de estudos realizados na região Sudeste (9), seguida da região Sul (8), Nordeste (4), Centro-Oeste (3) e Norte (0).

Gráfico 2 – Quantidade de pesquisas selecionadas por região do Brasil.



Fonte: Elaborado pela autora.

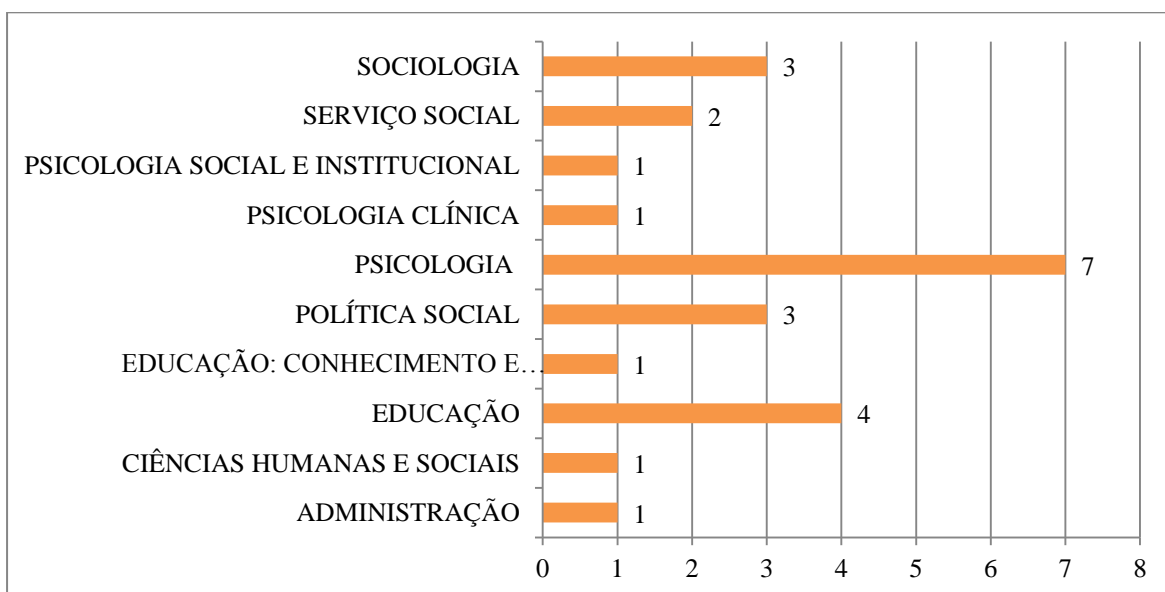
A região Norte não apresentou pesquisas em relação ao tema. É possível que este dado esteja relacionado às plataformas em que realizaram-se as buscas, posto que podem existir publicações em outras bases de dados. Outra hipótese que justifica tal resultado pode estar relacionada ao tipo de material pesquisado – artigos, teses e dissertações – assim, há a possibilidade de que as relações de trabalho dos jovens aprendizes sejam objeto de estudo em monografias, trabalhos de conclusão de cursos de graduação, por exemplo.

Além disso, esse resultado pode estar relacionado aos critérios de inclusão deste trabalho, principalmente no que se refere ao estudo necessitar trabalhar tanto os aspectos do programa de aprendizagem quanto a atividade que o jovem desenvolve na empresa em que foi contratado. Ou seja, as demais pesquisas podem estar relacionadas somente ao programa de aprendizagem ou somente ao trabalho do jovem, sem apresentar uma correlação entre estes aspectos. Também, há a possibilidade desse tema não ser objeto das pesquisas realizadas no Norte do Brasil. Deste modo, esse dado reflete a necessidade de se desenvolver mais pesquisas sobre o assunto.

Ao se observar as áreas de pesquisa em que os estudos se encontram, verifica-se que há um maior número de estudos em Psicologia (7), seguida pela Educação (5), Sociologia (3) e Política Social (3), Serviço Social (2), Psicologia Clínica (1), Psicologia Social e

Institucional (1), Ciências Humanas e Sociais (1) e Administração, como apresentado no Gráfico 3 adiante.

Gráfico 3 – Áreas de pesquisa dos estudos.



Fonte: Elaborado pela autora.

Percebe-se que todos os estudos estão incluídos nas grandes áreas de Ciências Humanas e Ciências Sociais. Além da maior quantidade de estudos, a área de Psicologia também é maior em questão de variabilidade dos estudos ao possuir tanto artigos, como dissertações e teses. Esses estudos investigam principalmente as relações de trabalho, a subjetividade, o discurso dos atores envolvidos nas políticas públicas para a juventude e o reconhecimento do sujeito enquanto jovem aprendiz. Já as pesquisas da área de Educação voltaram-se, sobretudo, para a relação do jovem com o programa de aprendizagem.

Quanto à metodologia, quase todos os estudos caracterizaram-se como pesquisa qualitativa (19) e 5 configuraram como pesquisa mista (quantitativa e qualitativa). Ressalta-se que esse fator foi organizado de acordo com o posicionamento dos autores sobre sua pesquisa. Em decorrência de grande parte das pesquisas utilizarem o discurso dos participantes para análise acredita-se que o método qualitativo foi empregado para facilitar a exploração dos aspectos subjetivos envolvidos no discurso.

De acordo com Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa qualitativa permite a investigação da subjetividade e dos fenômenos, além de dar maior atenção ao processo do que com o produto final. Visto que há um grande universo das relações humanas, na qual se encontra as relações de trabalho, a pesquisa qualitativa centra-se na compreensão destas vivências que não podem ser reduzidas a dados numéricos (MINAYO, 2001).

Em relação aos instrumentos/estratégias de coleta de dados foram utilizados entrevistas, grupos, questionários, escalas, observação, análise documental, fotografias, texto, desenho-estória, redação e diário de campo, de acordo com o apresentado na Tabela 2, a seguir. Prevaleram diversos estudos que utilizaram um conjunto de, no mínimo dois(duas) instrumentos/estratégias de coleta (16), enquanto algumas pesquisas (8) utilizaram somente um tipo (entrevista, questionário ou grupo).

Tabela 2 – Instrumentos/estratégias de coleta de dados.

<b>INSTRUMENTOS/ESTRATÉGIAS DE COLETAS DE DADOS</b>	<b>QUANTIDADE DE ESTUDOS</b>
Entrevistas	18
Questionários	6
Grupos (Focais, de Discussão)	5
Escalas (de Resiliência, de Percepção Atual do Desenvolvimento Profissional – EPADP, Autoeficácia Geral Percebida – EAGP, Escala de Autopercepção de Empregabilidade - EAE)	3
Observação	6
Análise documental	3
Fotografias	2
Texto	1
Desenho-estória	1
Redação	1
Diário de Campo	1

Fonte: Elaborada pela autora.

A entrevista está presente na maior parte dos estudos. De acordo com Gil (2008), se trata de um tipo de técnica que permite a exploração de dados sobre o comportamento humano, há um contato maior entre entrevistador e entrevistado que auxilia na captação de nuances e expressões no momento da entrevista, e, também, proporciona maior flexibilização, visto que os envolvidos se adaptam às perguntas ou respostas. É uma técnica muito empregada em pesquisa das áreas de Ciências Humanas e Sociais, o que pode justificar a quantidade de estudos em que ela foi utilizada.

O questionário e a observação também aparecem em um número expressivo de estudos. O primeiro viabiliza que as pesquisas sejam realizadas com um grande número de sujeitos - como em Pfaffenseller (2014), Moura (2018), Costa (2019) e Lara, (2019), por exemplo. Já, em relação à observação, notou-se que ela foi utilizada com outras estratégias de coleta de dados, como entrevistas (LINHARES, 2015; LIMONTA, 2017; AGUIAR; 2017) e grupos (SCHAFFER; MARINHO; FACÓ, 2017; LOTTERMANN, 2019).

No que se refere à população pesquisada nos estudos selecionados, temos que, além de envolverem os jovens aprendizes que estavam inseridos no programa ou egressos, algumas pesquisas incluíram também outros personagens envolvidos com essa realidade,

como coordenadores dos programas de aprendizagens, instrutores, responsáveis pela seleção e contratação e gestores de empresas.

Quanto aos jovens aprendizes, percebeu-se que, geralmente, estes são de classes menos favorecidas; grande parte está cursando ou concluiu o Ensino Médio. Desenvolvem atividades em empresas ligadas ao comércio, indústria e serviços. Contudo, tentam demonstrar proatividade e interesse pelo desenvolvimento profissional (COSTA, 2019). Ao analisarmos todos os estudos, percebemos que participaram das pesquisas selecionadas sujeitos de 14 a 24 anos, mesma faixa etária de jovens permitidos a se inserir nos programas de aprendizagem, conforme Lei 10. 097/2000.

Dos 24 estudos selecionados, 7 também realizaram a pesquisa com jovens aprendizes egressos, que apontaram que eles têm dificuldade de inserção nas empresas após o término do contrato e acabam endossando as estatísticas de desemprego posteriormente (ROSA, 2015; CORREIA, 2016; MACHADO, 2017). Além disso, também foi destacada a contribuição financeira que a participação no programa ofereceu (CRUZ MARTINS, 2016); a oportunidade do primeiro emprego e de experiência (RETIZ, 2014; LIMONTA, 2017), a satisfação em ter participado do programa (RADMANN, 2017).

Em relação aos outros atores envolvidos com essa temática, tem-se que, em uma entrevista com um fiscal do antigo MTE, Radmann (2017) aponta que o órgão só possui envolvimento com o programa de aprendizagem por meio de denúncias de irregularidades. Essas denúncias giram em torno da baixa disponibilidade de vagas nas instituições que desenvolvem o programa. Além disso, foi identificado que o órgão tem dificuldades para realizar fiscalizações devido ao grande volume de outras demandas e baixa quantidade de pessoal para atendê-las.

Os gestores e responsáveis pelos jovens aprendizes dentro das empresas citaram que há contribuição dos jovens nos locais em que estão inseridos, principalmente pelo desejo dos em serem úteis, no entanto, reconhecem também que há evasão. Alguns sugerem que o papel da empresa como sendo o de oferecer a primeira oportunidade a esses jovens (RETIZ, 2014; RADMANN, 2017). Percebeu-se a partir das entrevistas com os gestores que as empresas estabelecem critérios etários para a seleção de jovens aprendizes, apesar do disposto na lei. De acordo com Retiz (2014), alguns representantes das empresas afirmaram contratar jovens a partir dos 15 ou 16 anos porque, caso ele tenha um bom desempenho na empresa, será possível admiti-lo ao final do contrato de aprendizagem.

Os coordenadores dos programas de aprendizagem e instrutores veem o programa como positivo para os jovens, um auxílio na entrada no mercado de trabalho formal

(LIMONTA, 2017). No estudo de Retiz (2014), é apontado pela coordenadora do programa que este é estruturado pensando na qualidade de ensino e no desenvolvimento dos jovens, entretanto, nem sempre as empresas estão alinhadas às exigências dos programas. Na pesquisa de Pogorzelski (2018), um fator que chamou atenção foi que, apesar de ser ofertado o curso técnico de Administração no programa de aprendizagem, nenhum dos instrutores tinha formação em Administração, por exemplo. Entretanto, Costa (2019) conclui que os instrutores (ou orientadores) foram identificados como figuras de apoio aos jovens durante a vivência no programa.

Quanto às instituições que desenvolvem programas de aprendizagem profissional, metade dos estudos selecionados não as identificaram. Dos 12 estudos que apresentaram as instituições, observou-se que 7 eram ONG's e 7 integravam o Sistema S, conforme Tabela 3. Ainda, 3 estudos (CRUZ MARTINS, 2016; SCHAFFER; MARINHO; FACÓ, 2017 e SILVA FILHO, 2019) realizaram suas pesquisas com jovens de 2 instituições, sendo elas: SENAI e SENAR; Centro de Formação e Integração Social (CAMP) e CIEE e CIEE e SENAI, respectivamente.

Tabela 3 – Instituições pesquisadas que desenvolvem programas de aprendizagem.

<b>INSTITUIÇÕES</b>	<b>QUANTIDADE DE ESTUDOS</b>
SENAC	3
SENAI	2
SENAR	1
SEST/SENAT	1
ONG's	8
NÃO IDENTIFICADO	12

Fonte: Elaborada pela autora.

Dentre as ONG's apresentadas nos estudos, temos: Centro Profissional de Apoio ao Adolescente (CEAPA) (GONÇALVES, 2015), Rede Cidadã (LIMONTA, 2017); CAMP (SCHAFFER; MARINHO; FACÓ, 2017); CIEE (SCHAFFER; MARINHO; FACÓ, 2017; SILVA FILHO, 2019); Associação de Proteção à Maternidade e Infância (APMI) (POGORZELSKI, 2018); Rede Pró-Aprendiz (MOURA, 2018) e Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) (LARA, 2019).

Assim, percebeu-se grande participação das ONG's no desenvolvimento dos programas de aprendizagem, seja por inexistência do Sistema S na região atendida ou pela demanda por jovens aprendizes nas empresas ser maior do que as vagas ofertadas no Sistema.

Os principais resultados dos estudos envolvem três dimensões: a inserção no mercado de trabalho, o trabalho desenvolvido nas empresas e a relação dos jovens com o programa de aprendizagem.

A inserção profissional foi percebida como um dos maiores objetivos tanto dos programas de aprendizagem quanto dos jovens aprendizes. Alguns estudos apontaram a dificuldade de inserção do jovem, mesmo com a participação em programas de aprendizagem (CORREIA, 2016) devido à grande exigência dos mercados que solicitam cada vez mais profissionais capacitados teórica e tecnicamente (RETIZ, 2014; ROSA, 2015; CRUZ MARTINS, 2016). Também, as mudanças rápidas do sistema produtivo – contratos temporários, flexibilização contribuem para esse processo (RETIZ, 2014; ROSA, 2015, LIMONTA, 2017; SILVA FILHO, 2019). Ademais, também foi apontado que muitas vezes os jovens voltam à situação de desemprego (ROSA, 2015). Gonçalves (2015, p. 214) traz que

a Lei da Aprendizagem se coloca como uma solução emergencial e imediatista que atenua temporariamente o problema do emprego da juventude de forma paliativa, pois ao concluírem os seus contratos de aprendizagem os jovens engrossam as estatísticas de desemprego além de não adensarem conhecimento de qualidade. Ou seja, esta política de primeiro emprego facilita o acesso, mas tem pouca ação na extensão, aprendizado e reinserção ao término destes primeiros contratos.

Enquanto outras pesquisas ressaltaram que o processo foi facilitado pelos motivos de ser uma oportunidade de garantir o primeiro emprego (MACHADO, 2017), visto a dificuldade das empresas em contratarem pessoas sem nenhuma experiência profissional; ampliação das redes sociais dos jovens (GONÇALVES, 2015); promoção de maior autonomia e independência (SILVA FILHO, 2019). Aliás, “a valorização social valorização social de estar empregado e o apoio de figuras fraternais positivas foram os principais fatores de proteção” (OLIVEIRA; GODOY, 2015, p. 175).

A inserção também está associada à necessidade de complementariedade da renda familiar (CORREIA, 2016; RETIZ, 2014; PFAFFENSELLER, 2014;), ao desenvolvimento profissional (PFAFFENSELLER, 2014; MACHADO, 2017; VILLAR; MOURÃO, 2018), independência financeira; ao desejo do jovem de alcançar o sucesso profissional (COSTA, 2019). Foi identificado que alguns aprendizes consideraram importante o papel da formação profissional na inserção, mesmo quando essa se distanciava do que era vivenciado no trabalho prático (PFAFFENSELLER, 2014).

Com base nos estudos, nota-se que o contexto da inserção dos jovens aprendizes no mercado de trabalho é complexo e, muitas vezes, contraditório, na medida em que há

vantagens e desvantagens muito significativas nesse processo. Ao mesmo tempo em que esse modelo de contratação é visto como uma grande oportunidade para o desenvolvimento pessoal e social dos jovens, ele acaba por inseri-los em uma situação de precarização.

Em relação ao trabalho nas empresas, geralmente os jovens executam atividades rotineiras e repetitivas (LARA, 2019). São tarefas administrativas e burocráticas, que muitas vezes não permitem o uso da criatividade e da reinvenção (LOTTERMANN, 2019). Como já afirmado por Dejours (2004), a experiência do trabalho não envolve somente a atividade física voltada para a atividade, mas, também, a reflexão e interpretação do trabalhador sobre o contexto, o pensar e a mobilização da inteligência.

Para Pessoa *et al* (2014, p. 28-29)

A formação para os aprendizes está intimamente ligada a padrões de comportamentos esperados na empresa, enfocando os aspectos individualistas e competitivos próprios dos cenários organizacionais contemporâneos. Desvaloriza-se, assim, a subjetividade do jovem trabalhador, focando numa reprodução de enquadramento ao emprego, de docilização ao perfil organizacional.

A Clínica Psicodinâmica do Trabalho acredita que o sujeito também é dotado de engenhosidade – ou inteligência prática – suficiente para criar soluções diante dos obstáculos que se apresentam em sua experiência do trabalho. Portanto, ao mobilizar-se em direção a uma solução, o sofrimento torna-se criativo (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994; MORAES, 2013).

A esse processo no qual o trabalhador utiliza suas capacidades e habilidades para modificar as relações e condições de trabalho que lhe causam sofrimento em prazer, trazendo sentido ao trabalho, dá-se o nome de mobilização subjetiva (MENDES; VIEIRA; MORRONE, 2009). Assim, esta última reflete a capacidade criadora própria do sujeito implicado na atividade. Para Ferreira *et al* (2013, p. 103),

[...] a mobilização subjetiva é vivenciada de modo singular, não pode ser prescrita. Permite a transformação do sofrimento por meio da construção do sentido do trabalho e da mobilização da sabedoria criativa, necessária para enfrentar as restrições do trabalho prescrito e fazer a experiência do real.

A inteligência prática, dentro da mobilização subjetiva, reflete a experiência intuitiva do trabalhador, criativa e inventiva, que se manifesta em busca de uma resolução (MORAES, 2014). Estes dois mecanismos (inteligência prática e mobilização subjetiva) podem contribuir para vivências de prazer do trabalhador.

Para Pessoa *et al* (2014, p. 28-29)

A formação para os aprendizes está intimamente ligada a padrões de comportamentos esperados na empresa, enfocando os aspectos individualistas e competitivos próprios dos cenários organizacionais contemporâneos.

Desvaloriza-se, assim, a subjetividade do jovem trabalhador, focando numa reprodução de enquadramento ao emprego, de docilização ao perfil organizacional.

Tal como a inserção, o ambiente de trabalho também é apontado como contraditório em algumas pesquisas. Para Costa (2019), as entrevistas realizadas com os jovens sugerem que estes são bem recebidos pelos colegas em seus primeiros dias de trabalho, contudo, vivenciam preconceitos no ambiente devido à classe social e o nível de escolaridade que apresentam. Oliveira e Godoy (2015) apontam que a depender dos relacionamentos interpessoais, do tratamento com os supervisores e a ajuda que recebem, os jovens podem se sentir protegidos ou não.

A pesquisa de Lara (2019) apontou fatores relacionados ao prazer e sofrimento no trabalho. De acordo com a autora, as vivências de prazer estão relacionadas à realização profissional, enquanto o sofrimento está ligado ao esgotamento profissional e a falta de reconhecimento. Ainda, identificou-se o uso de estratégias defensivas que naturalizam o sofrimento, ponto de alerta para o adoecimento, como já apontado por Mendes (2007) e Moraes (2013). O sofrimento também estava relacionado à falta de reconhecimento, execução de atividades monótonas e a sensação de exclusão dentro da empresa (LOTTERMANN, 2019).

Os aspectos levantados anteriormente sobre as vivências de prazer e sofrimento nas pesquisas de Lara (2019) e Lottermann (2019) podem indicar que a inteligência prática e a mobilização subjetiva não estão sendo utilizadas pelos jovens, visto que Mendes, Vieira, Morrone (2009) e Ferreira *et al* (2013) apontam que estes são mecanismos que podem contribuir para a modificação do sofrimento no trabalho através da capacidade inventiva e criadora do trabalhador.

O cansaço decorrente do tempo de deslocamento entre casa e trabalho e da rotina de trabalho e estudos também foram indicados como fatores negativos para os jovens (RETIZ, 2014, RADMANN, 2017; POGORZELSKI, 2018; LARA, 2019; LOTTERMANN, 2019; AGUIAR, 2017), pois estes consomem muita energia e tempo da rotina dos jovens. De acordo com as últimas mudanças na legislação trabalhista, é válido relembrar que o deslocamento casa-trabalho não é mais considerado na jornada de trabalho (BRASIL, 2017).

Um aspecto ligado ao sofrimento no trabalho foi apontado na pesquisa de Aguiar (2017) com jovens aprendizes mulheres. Utilizando um recorte de gênero, a autora identificou nas falas de algumas entrevistadas questões relacionadas ao assédio no trabalho.



As jovens sentiram-se tão constrangidas com olhares nesses ambientes que pensaram em desistir do emprego e da formação profissional. Durante essa pesquisa, foi possível perceber que as jovens questionaram “comportamentos e condutas machistas e opressoras, que hiperssexualizam seus corpos” (AGUIAR, 2017, p. 49).

Considerando a organização do trabalho, há um grande número de normativas rigorosas que o jovem deve seguir na empresa – principalmente relacionadas à carga horária -, e outras que vão além do local de trabalho, o jovem deve segui-las sob risco de perder o emprego (ALVES; ALBANESE, 2016; LOTTERMANN, 2019). Ainda, estes devem obedecer às prescrições de outras organizações, como as instituições dos programas de aprendizagem e a escola (LOTTERMANN, 2019).

Em relação à percepção dos jovens, Cruz Martins (2016) afirma que os jovens pesquisados observam a realidade em que vivem, distinguem o contexto de precarização e falta de oportunidades, e que mesmo buscando a qualificação profissional, se vê diante de condições desmotivadoras.

Várias pesquisas apontaram para a necessidade de rever o funcionamento dos programas de aprendizagem no sentido destes atenderem as demandas do sistema capitalista, disfarçados por um discurso de transformação social através do trabalho e da educação (CORREIA, 2016; RETIZ, 2014; LOTTERMANN, 2019). Mesmo que a contratação do jovem aprendiz seja uma obrigatoriedade para as empresas que atendem aos requisitos, algumas pesquisas indicaram a necessidade de se perguntar se na verdade ele é um ganho no tocante à força de trabalho barata (CORREIA, 2016; RADMANN, 2017). Segundo Correia (2016, p. 49)

é importante analisar se o PJA não mascara o problema que atinge o público jovem naturalizando o trabalho precário, subalterno, com a diferença que tem alguma garantia, uma vez que os postos de trabalho ofertados aos jovens requerem pouquíssima qualificação e estes jovens são mal remunerados.

Em relação aos programas de aprendizagem, esses foram caracterizados por seu papel moralizador ao tratarem de conteúdos como normas de conduta ou competências necessárias nas empresas e na sociedade (GONÇALVES, 2015). Assim, observa-se que eles estão funcionando de modo a fortalecer as práticas do trabalho prescrito nas organizações (MENDES, 1995, 2012). Ou seja, tentando adequar os jovens a um contexto específico. A respeito dos ganhos, alguns jovens sugeriram que

após o início do programa eles adquiriram maior responsabilidade, seriedade, dedicação, amadurecimento, determinação, disciplina, organização, crescimento e passaram a valorizar o trabalho e os familiares. Por desenvolverem esses aspectos os aprendizes se mostram muito satisfeitos pela oportunidade recebida” (OLIVEIRA; GODOY, 2015).

Os mesmos ganhos acima são citados na pesquisa de Alves e Albanese (2016). Também, para as autoras, a participação no programa de aprendizagem resultou em um maior amadurecimento, o que foi considerado pelos jovens como uma “transição para a vida adulta”.

De modo geral, muitas pesquisas apontaram para um distanciamento entre as atividades desenvolvidas na empresa e os conteúdos estudados nos programas de aprendizagem (CORREIA, 2016; RETIZ, 2014; PFAFFENSELLER, 2014; RADMANN, 2017; LOTTERMANN, 2019;). Por exemplo, Radmann (2017, p. 89) cita uma situação na qual a instituição de formação “oferecia curso de marcenaria para cumprimento de cota de aprendizagem de um frigorífico, ou seja, totalmente desalinhada com a necessidade da indústria, que sem dúvida não absorveu os egressos”.

De certo modo, os programas de aprendizagem cumprem o seu papel de assistência na inserção dos jovens no mercado de trabalho. Porém, as pesquisas também sugeriram a necessidade de rever o funcionamento dos programas de aprendizagem no sentido destes atenderem as demandas do sistema capitalista, disfarçados por um discurso de transformação social através do trabalho e da educação (CORREIA, 2016; RETIZ, 2014; PESSOA; ALBERTO, 2015; LIMONTA, 2017; RADMANN, 2017; POGORZELSKI, 2018; ALMEIDA; LEÃO, 2018).

Para que a situação acima descrita seja superada, Alves e Albanese (2016, p. 330) sugerem que sejam incluídas discussões com os jovens a respeito da “sociedade contemporânea, consumo, relações de trabalho, qualificação profissional e outros temas do cotidiano [...]”. Tal sugestão pode funcionar como um ponto de partida para uma reflexão crítica do jovem sobre o trabalho e, talvez, diminuir o caráter prescritivo do programa de aprendizagem.

Por fim, a Psicologia tem o potencial para desenvolver tais reflexões junto a esses sujeitos, visto que é estabelecido como um princípio fundamental a atuação para a promoção de saúde e qualidade de vida das pessoas (CFP, 2005). Assim, destaca-se seu papel social para a superação das contradições envolvidas no trabalho dos jovens aprendizes.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a conclusão desta revisão sistemática sobre as relações de trabalho dos jovens aprendizes, percebeu-se que o que tem sido publicado na literatura envolvem, principalmente, três aspectos: a inserção no mercado de trabalho, a atividade desenvolvida na empresa (o trabalho em si) e a formação profissional.

Tanto o trabalho como o programa de aprendizagem representam aspectos contraditórios para os jovens. Ora, o trabalho se apresenta como elemento fundamental para o desenvolvimento profissional, ora como um processo burocratizado, repetitivo e sem oportunidade para exercer a criatividade e a inteligência prática, que pode resultar no esvaziamento do sentido do trabalho. Já o programa de aprendizagem cumpre sua função na inserção do jovem no mercado de trabalho – aspecto visto como positivo na maioria dos estudos selecionados -, porém, muitas vezes, o ensino profissional destoa das atividades práticas desenvolvidas nas empresas.

Assim, considera-se que os programas de aprendizagem impactam positivamente – ao estar relacionado ao ganho de responsabilidade, amadurecimento, disciplina, vontade de aprender, fortalecimento da renda familiar dos jovens (OLIVEIRA; GODOY, 2015; ALVES; ALBANESE, 2016) – quanto negativamente – ao ser um motivo da sobrecarga e cansaço dos jovens, possuir um caráter moralizador e não reflexivo ou se distanciar da prática profissional (GONÇALVES, 2015; RADMANN, 2019; LARA, 2019).

Foi observado que as regiões que mais desenvolveram estudos sobre o trabalho e a sua associação com os programas de aprendizagem, dentre as pesquisas selecionadas, foram as regiões Sul e Sudeste do Brasil. Não foi encontrada nenhuma pesquisa na região Norte. Ressalta-se que isso pode estar vinculado aos materiais (artigos, dissertações e teses) selecionados para esta revisão ou, ainda, podem ser estudos que tratem de apenas um aspecto dessa dinâmica, a saber, o trabalho ou o programa de aprendizagem profissional.

Ainda sobre a inserção no mercado de trabalho, os estudos apontam que é efetiva quando se trata de oportunizar o primeiro emprego ao jovem, ou quando prática e teoria estão alinhadas que permitem melhor desenvoltura do jovem no emprego e possivelmente sua contratação efetiva na empresa após o término do contrato de aprendizagem. No entanto, ela pode ser um fator de precarização do trabalho ao fornecer força de trabalho barata às empresas.

Ao longo da realização desta pesquisa, ficou evidente a necessidade de realizar mais estudos sobre essa temática, principalmente nas regiões que apresentaram o menor número de investigação. Em relação a novas pesquisas empíricas, sugere-se que reconheçam as

vivências de prazer e sofrimento no trabalho, que explorem o sentido da atividade para estes jovens e que busquem desenvolver estratégias para diminuir o distanciamento entre teoria e prática profissional.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, H. W. Considerações sobre a tematização social da juventude no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**. São Paulo: ANPED/PUC-SP, n. 5 e 6, p. 25-36, 1997.
- ABRAMO, L. Trabalho decente e juventude no Brasil: a construção de uma agenda. Mercado de Trabalho – conjuntura e análise, n. 55, IPEA, 2013. Disponível em: <[http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3800/1/bmt55\\_politicaemfoco\\_trabalho.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3800/1/bmt55_politicaemfoco_trabalho.pdf)>. Acesso em: 25 mai. 2020.
- AGUIAR, J. S. **Existo porque resisto**: Práticas de re-existência de jovens mulheres aprendizes frente às assimetrias de gênero. 2017. Dissertação (Mestrado em Educação: Conhecimento e Inclusão Social). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2017.
- ALMEIDA, A.; LEÃO, I. A relação estabelecida entre a formação profissional e o ensino regular: falam os jovens aprendizes. **Trabalho Necessário**. 2018;16(30). Disponível em: <<https://doaj.org/article/eb1c8fc6aa1342a79579601fb72bd577>>. Acesso em: 22 mai. 2020.
- ALVES, D. C. B.; ALBANESE, L. A produção de subjetividade em programas de aprendizagem profissional. **Psicologia Argumento**, v.34, n.87, 2016. Disponível em: <<http://www2.pucpr.br/reol/pb/index.php/pa?dd1=16472&dd99=view&dd98=pb>>. Acesso em: 27 abr. 2020.
- AMAZARRAY, M. R. *et al.* Aprendiz *versus* trabalhador: adolescentes em processo de aprendizagem. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 25, n. 3, p. 329-338, 2009.
- ANJOS, F. B. *et al.* Trabalho prescrito, real e estratégias de mediação do sofrimento de jornalistas de um órgão público. **Revista Eletrônica Sistemas & Gestão**, v. 6, n. 4, 2011, p. 562-582.
- ANTUNES, R. Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho & sofrimento**: práticas clínicas e políticas. Curitiba: Juruá Editora, 2014. p. 25-45.
- ANTUNES, R. A explosão do novo proletariado de serviços. In: ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- AUGUSTO, C. A. *et al.* Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista Econo. Sociol. Rural**, Brasília, v. 51, n. 4, p. 745-764, dez. 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-20032013000400007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20032013000400007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 31 mar. 2020.
- AZEVEDO, J. S.G. *et al.* **Fora de lugar**: crianças e adolescentes no mercado de trabalho. São Paulo: ABET, 2000.
- BARBARA, M. M. Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 19, n. 1, p. 30-49, 1999.

BELLUZZO, L.; VICTORINO, R. C. A juventude nos caminhos da ação pública. **São Paulo Perspec.**, v. 18, n. 4, p. 8-19, dez. 2004.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade.** São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.

BORGES, L. O. **As concepções do trabalho:** um estudo de análise de conteúdo de dois periódicos de circulação nacional. *Rev. adm. contemp.*, Curitiba, v. 3, n. 3, p. 81-107, dez. 1999.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990.** Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 jul. 1990.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 19 dez. 2000.

BRASIL. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013.** Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 05 ago. 2013.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 13 jul. 2017.

BRASIL. SECRETARIA NACIONAL DE JUVENTUDE. **Estação juventude:** conceitos fundamentais – ponto de partida para uma reflexão sobre políticas públicas de juventude. Brasília: SNJ, 2014a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 9ª ed. 2014b. Disponível em: <[http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual\\_da\\_Aprendizagem2017.pdf](http://www.trabalho.gov.br/images/Documentos/Aprendizagem/Manual_da_Aprendizagem2017.pdf)>. Acesso em: 22 set. 2019.

CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA (CIEE). **Programa Aprendiz Legal.** Disponível em: <<https://portal.ciee.org.br/empresas/programa-aprendiz-legal/>>. Acesso em: 28 nov. 2019.

COIMBRA, C. C.; BOCCO, F.; NASCIMENTO, M. L. Subvertendo o conceito de adolescência. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 57, n. 1, p. 2-11, 2005.

CORREIA, C. C. **Levantamento da trajetória do egresso após o término do Programa Jovem Aprendiz**. 2016. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Curitiba: Universidade Tuiuti do Paraná, 2016.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Código de ética profissional do psicólogo**. Brasília: CFP, 2005.

CONSTANZI, R. N. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

COSTA, C. **A experiência laboral de adolescentes aprendizes: um enfoque da psicologia analítica**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica De São Paulo, 2019.

COURSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. A. P. **Inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro: evolução das desigualdades no período de 2003-2013**. Brasília: OIT, 2015.

CRUZ MARTINS, J. A. **Ser jovem trabalhador: entre a conformação à reprodução metabólica do capital e sua superação**. 2016. Tese (Doutorado em Educação). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2016.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez; Oboré, 1992.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 027-034, Set./Dez. 2004.

ÉSTHER, A. B. **Relações de trabalho: conceitos, instâncias e condicionantes**. 2012. Disponível em: <[http://www.ufjf.br/angelo\\_esther/files/2012/10/RH-I-Rela%C3%A7%C3%B5es-de-poder-e-de-trabalho-Conceitos-inst%C3%A2ncias-e-condicionantes.pdf](http://www.ufjf.br/angelo_esther/files/2012/10/RH-I-Rela%C3%A7%C3%B5es-de-poder-e-de-trabalho-Conceitos-inst%C3%A2ncias-e-condicionantes.pdf)>. Acesso em: 14 out. 2019.

FACAS, E. P. **Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de trem de metrô do Distrito Federal**. 2009. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social do Trabalho e das Organizações). Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

FERREIRA, J. B. *et al.* **Entre a mobilização subjetiva e a subtração do desejo: estudos com base na psicodinâmica do trabalho**. In: MERLO, A. R. C; MENDES, A. M.; MORAES, R. D. de (Org.). **O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia**. Curitiba: Juruá, 2013.

FERREIRA, J. B.; MACÊDO, K. B.; MARTINS, S. R.. Real do trabalho, sublimação e subjetivação. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e prazer: teorias, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015, p. 33-49.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2008.

GONÇALVES, L. B. de L. **Jovem e programa de aprendizagem: proteção ou desamparo?**. 2015. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). São Paulo: Pontifícia Universidade Católica De São Paulo, 2015.

GONDIM, S. M. G.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia do Trabalho e das Organizações: produção científica e desafios metodológicos**. *Psicol. pesq.*, Juiz de Fora, v. 4, n. 2, p. 84-99, dez. 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Coordenação de População e Indicadores Sociais. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2016**. Rio de Janeiro: IBGE, 2016.

JACQUES, M. G. História da Psicologia do trabalho e das Organizações. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (org.). **Dicionário de Psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

LARA, S. M. **Justiça, prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO-BH**. 2019. Dissertação (Mestrado em Administração). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019.

LEAL, P. F. **Programa de aprendizagem: política pública de desenvolvimento e transformação social para jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica do município de Cruz Alta- RS**. 2017. Dissertação (Mestrado em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social). Cruz Alta: Universidade de Cruz Alta, 2017.

LIMONTA, S. E. S. **A inserção de adolescentes no mundo do trabalho: oportunidade ou opressão?**. 2017. Dissertação (Mestrado em Serviço Social). Franca: Universidade Estadual Paulista “Júlio De Mesquita Filho”, 2017.

LINHARES, M. I. S. B. **Escovando histórias a contrapelo: narrativas de jovens sobre as suas trajetórias sociais e profissionais na “cidade das oportunidades”**. 2015. Tese (Doutorado em Sociologia). Fortaleza: Universidade Federal do Ceará, 2015.

LOTTERMANN, F. **“É como se eu não existisse”**: a formação profissional e as repercussões na saúde do jovem aprendiz. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social e Institucional). Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2019.

MACHADO, F. F. **Programa jovem aprendiz e mercado de trabalho: uma análise a partir dos alunos egressos dos cursos promovidos pelo SEST/SENAT no município de Pelotas (2015)**. 2017. Dissertação (Mestrado em Política Social). Pelotas: Universidade Católica de Pelotas, 2017.



MARTINS, J. R. **Introdução à sociologia do trabalho**. Curitiba: InterSaberes, 2017.

MATTOS, E.; CHAVES, A. M.. As representações sociais do trabalho entre adolescentes aprendizes: um estudo piloto. **Rev. bras. crescimento desenvolv. hum.**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 66-75, dez. 2006. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-12822006000300008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12822006000300008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 05 dez. 2019.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicol. cienc. prof.**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931995000100009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 14 set. 2019.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M.; VIEIRA, A. P. ; MORRONE, C. F. Prazer, sofrimento e saúde mental no trabalho de teleatendimento. **RECADM**, v. 8, n. 2, p. 151-158, nov. 2009.

MENDES, A. M.; ARAUJO, K. R. **Clínica da psicodinâmica do trabalho: O Sujeito em Ação**. Curitiba: Juruá, 2012.

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 18ª ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MONTEIRO, J. K.; FREITAS, L. G. Trabalho precário e as vivência de prazer – um olhar psicodinâmico. In: MONTEIRO, J. K.; VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho e prazer: teorias, pesquisas e práticas**. Curitiba: Juruá, 2015.

MORAES, R. D. Sofrimento criativo e sofrimento patogênico. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

MORAES, R. D. Mobilização subjetiva: experiências em clínica do trabalho no Amazonas. In: MENDES, A. M. (Org.). **Trabalho & sofrimento: práticas clínicas e políticas**. Curitiba: Juruá Editora, 2014. p. 203-205.

MOURA, L. S. **Juventude e trabalho: o perfil do jovem aprendiz da Rede Pró-Aprendiz-GO**. 2018. Tese (Doutorado em Sociologia). Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2018.

OLIVEIRA, A. L.; GODOY, M. M. C. O processo de resiliência do jovem aprendiz e as estratégias de conciliação estudo-trabalho. **Bol. psicol**, São Paulo, v. 65, n. 143, p. 175-191, jul. 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432015000200006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432015000200006&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 22 mai. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Juventude e trabalho informal no Brasil**. Brasília: OIT, 2015.

PAPALIA, D. E.; FELDMAN, R. D. Desenvolvimento físico e cognitivo na adolescência. In: PAPALIA, D. E.; FELDMAN, R. D. **Desenvolvimento humano**. 12ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2013.

PEREIRA, A. C. A. **O adolescente em desenvolvimento**. São Paulo: HARBRA, 2005.

PEREIRA, E.; SALES, M. M. Os sentidos do trabalho protegido para jovens em situação de vulnerabilidade social. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, v. 1, n. 2, p. 111-130, jul./dez. 2016.

PESSOA, M. C. B. *et al.* Formação profissional de jovens: a que se destina?. **Estud. psicol.**, v. 19, n. 1, p. 22-30, mar. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2014000100004&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2014000100004&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 22 mai. 2020.

PESSOA, M. C. B.; ALBERTO, M. F. P. Formação profissional: as vivências dos jovens em um programa de aprendizagem. **Est. Inter. Psicol.**, Londrina, v. 6, n. 1, p. 02-20, Jun. 2015. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2236-64072015000100002&lng=en&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072015000100002&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 22 mai. 2020.

PFÄFFENSELLER, C. **A formação de jovens para o mundo do trabalho a partir da Lei da Aprendizagem**. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação). Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2014.

POGORZELSKI, K. D. **Trabalho, juventude e educação profissional: o programa jovem aprendiz no município de Santa Izabel do Oeste/PR**. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação). Francisco Beltrão: Universidade Estadual Do Oeste Do Paraná, 2018.

PICANÇO, F. S. Juventude e trabalho decente no Brasil – uma proposta de mensuração. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 569-590, set./dez. 2015

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2ª ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RADMANN, T. B. **Percepção dos atores sociais sobre a execução do Programa Jovem Aprendiz no município de Bagé/RS: entraves e possibilidades**. 2017. Dissertação (Mestrado em Política Social). Pelotas: Universidade Católica de Pelotas, 2017.

REDE NACIONAL DE APRENDIZAGEM, PROMOÇÃO SOCIAL E INTEGRAÇÃO (RENAPSI). **Quem somos?**. Disponível em: <<https://renapsi.org.br/quem-somos>>. Acesso em: 28 nov. 2019.

RETIZ, M. H. M. **O jovem e o mercado de trabalho: uma análise da inserção através do programa jovem aprendiz implementado pelo SENAC em Sorriso/MT**. 2014. Dissertação (Mestrado em Política Social). Cuiabá: Universidade Federal de Mato Grosso, 2014.

ROEVER, L. Compreendendo os estudos de revisão sistemática. **Rev. Soc. Bras. Clin. Med.** v. 15, n. 2, p. 127-130, abr./jun. 2017.

ROSA, D. D. **Juventudes e trabalho**: trajetórias de egressos do programa Jovem Aprendiz. 2015. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2015.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M.C. Estudos de Revisão Sistemática: Um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Rev. Bras. Fisioterapia**, São Carlos, v.11, n.1, p. 83-89, jan/fev, 2007

SCHAFFER, S. R.; MARINHO, M. G. S. M. C.; FACÓ, J. F. B. Formação de jovens aprendizes-trabalhadores: trabalho, acidentes e identidades profissionais. **Revista Labor**, Edição Especial, Fortaleza/CE, v. 02, nº 18, p. 120-134, nov. 2017.

SILVA, R. D. M.; TRINDADE, Z. A.. Adolescentes aprendizes: aspectos da inserção profissional e mudanças na percepção de si. **Rev. bras. orientac. prof**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-86, jun. 2013. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902013000100008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902013000100008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 05 dez. 2019.

SILVA FILHO, I. R. "**Tudo por uma experiência**": a socialização, construção da identidade e trajetória de jovens diante da experiência de aprendizagem profissional. 2019. Tese (Doutorado em Sociologia). Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2019.

TEIXEIRA, D. L. P.; SOUZA, M. C. A. F. de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, v. 25, n. 4, p. 65-72, dez. 1985.

TOMAZI, N. D. **Sociologia para o ensino médio**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA (UNESCO). **Políticas públicas de/para/com juventudes**. Brasília: UNESCO, 2004.

VASCONCELOS, A. C. L. Sofrimento ético. In: VIEIRA, F. O.; MENDES, A. M.; MERLO, A. (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

VILLAR, M. C. O.; MOURAO, L. Avaliação do Programa Jovem Aprendiz a partir de um Estudo Quase-Experimental. **Trends Psychol**, Ribeirão Preto, v. 26, n. 4, p. 1999-2014, out.2018. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2358-18832018000401999&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832018000401999&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 22 mai. 2020.

WANDELLI, L. V. **O direito ao trabalho enquanto direito humano e fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. 2009. Tese (Doutorado em Direito). Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2009.

WEISHEIMER, N. A construção social da Juventude. In.:ULBRA (org.). **Sociologia da Juventude**. Curitiba: Ibpex, 2009.