

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Relatório de Estágio Curricular em Associação Comercial Industrial
e Empresarial de Candói**

**Estudo de Viabilidade do Projeto Jovem Aprendiz na Agência
Siccob de Candói**

Rosana Aparecida dos Santos

Guarapuava - PR
2022

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**Relatório de Estagiária em Associação Comercial Industrial e
Empresarial de Candói**

Dados do Estagiário

Nome: Rosana Aparecida dos santos

Número: RA 2017001834

Curso e período: Ciências
Contábeis 8°

Dados do local do Estagio

Empresa: Associação comercial
de Candói

Supervisor: Guilherme Araujo de Oliveira

Período de Estágio

Início: 01/06/2022

Término: 14/11/2022

Jornada de trabalho: 06 horas semanais

Total de horas: 480 horas

Guarapuava

2022

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CAMPO REAL
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

Instrumento de Apresentação

Nome: Rosana Aparecida dos Santos
Número do RA: 2017001837

Coordenador de Estágio: Fabio Vinicius Primak

Professor Orientador: Dhyogo Domingos Vilela dos santos

Supervisor: Guilherme Araujo de Oliveira

Período: Início 01/06/2022 Término 14/11/2022

Local do Estágio: Associação Comercial Industrial e Empresarial de
Candói

Endereço: Avenida 27 de Agosto, 2753, Pioneiros

Fone: 42 3638-1334 Cidade: Candói Estado: Paraná

E-mail: aciercandoi@outlook.com

Sumário

ESTUDO DE VIABILIDADE DO PROJETO JOVEM APRENDIZ NA AGÊNCIA SICOOB DE CANDÓI.....	5
1. INTRODUÇÃO	5
1.1 Identificação da empresa.....	5
1.2 Área de estágio	6
2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA.....	6
2.1 Serviços.....	7
4. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS.....	8
4.1 Lei do Aprendiz – Lei nº 10097/2000.....	10
4.3 Responsabilidades sociais das organizações.....	16
5. OBJETIVOS / METAS A SEREM ATINGIDOS.....	17
5.1 JUSTIFICATIVA	17
6. SUPORTE TEÓRICO PARA A SOLUÇÃO DE PROBLEMAS	18
7. COMENTÁRIOS E CONCLUSÃO	19
REFERÊNCIAS	21

ESTUDO DE VIABILIDADE DO PROJETO JOVEM APRENDIZ NA AGÊNCIA SICOOB DE CANDÓI.

1. INTRODUÇÃO

Em busca de uma empresa para realização do trabalho de conclusão de curso, em visita associação comercial industrial e empresarial de Candói denominada - ACIERCAN, ficou decidido em realizar os estágios nesta empresa de terceiro setor, ACIERCAN atua em defesa dos interesses da classe empresarial e fomenta o comércio local, disponibilizando de serviços, consultorias e produtos agregando mais valor a seus associados.

A Associação Comercial preza pelo desenvolvimento econômico e seus associados são os empresários comerciais, indústrias, agropecuárias, pessoas físicas profissionais liberais, diversos setores da economia, que juntos contribuem para o desenvolvimento do município de Candói e região.

O Quadro Social é constituído de pessoas jurídicas, profissionais liberais e empresários, constando com 98 sócios ativos e possui uma diretoria consolidada de 22 representantes. A estrutura é simples contando com duas colaboradoras permanentes, Secretária executiva que executa atividades gerais de escritório, e atividades específicas como controles financeiros, e da contabilidade básica, e uma auxiliar administrativa que presta serviços 20 horas semanais com as certificações e auxilia a Secretária Executiva no que for necessário.

1.1 Identificação da empresa

Nome: Associação Comercial Industrial e Empresarial de Candói - ACIERCAN

Endereço: Avenida 27 de Agosto, 2753

Bairro: Pioneiro

CEP: 85140.000

Cidade: Candói

Estado: PR

Telefone: (42) 36381334

E-mail: aciercandoi@outlook.com

1.2 Área de estágio

Setor: executivo/administrativo

Data do início: 01/06/2022

Data de término: 16/11/2022

Horas de duração: 480 horas

Nome do orientador da empresa: Guilherme Araujo de Oliveira

2. APRESENTAÇÃO DA EMPRESA

A Associação Comercial, Industrial e Empresarial de Candói – (ACIERCAN) fundada em 13 de junho de 1994 – constituída na forma de sociedade civil de fins não lucrativos, políticos, partidários ou religiosa com personalidade jurídica e foro na cidade de Candói, com prazo de duração indeterminado e sem limite de sócios participantes, inscrita no CNPJ 00.395.512/0001-02, inscrição municipal 00775-7, com ramo principal das atividades 94.30-8-00 - ATIVIDADES DE ASSOCIAÇÕES DE DEFESA DE DIREITOS SOCIAIS, localizada a cidade de Candói - PR, sito Avenida 27 de Agosto 2753, conforme a Lei Municipal N° 276/98, foi declarada utilidade pública.

A Associação tem por finalidade:

I - Representar e defender seus associados perante os poderes legalmente concedidos;

II - Incentivar o espírito de participação entre as classes produtoras;

III -Corresponder-se com as outras Associações do país para obter informações e adotar medidas necessárias ao desenvolvimento da classe;

IV- Promover estudos que visem o desenvolvimento do comércio, da indústria, da agricultura e pecuária e da prestação de serviços na cidade e região;

V – Apoiar as iniciativas tendentes a melhorar o desenvolvimento da economia do Município e do Estado;

VI - proporcionar a todos os seus associados assistência jurídica, administrativa e fiscal, através de seus órgãos competentes;

VII – Organizar manter departamentos que prestem serviços na cidade e região; manter uma biblioteca especializada.

VIII – Promover ações que possibilitem a melhoria de desempenho de seus associados através de seminários, palestras, missões, feiras, informações e etc.

2.1 Serviços

ACIERCAN é uma organização que oferece vários benefícios para a população local de Candói-PR, proporcionando oportunidades de preparação para o mercado de trabalho principalmente por meio de cursos e qualificações. Consultoria para pequenas e médias empresas tanto públicas quanto da iniciativa privada, treinamentos, qualificação profissional nas áreas administrativa, operacional e também educacional atendendo as necessidades do mercado local. Em parceria com entidades públicas como a Prefeitura Municipal de Candói-PR, já foram realizados vários cursos de formação profissional, promovendo assim melhoria na qualidade profissional para o comércio local. São alguns exemplos de instituições que possuem vínculo com a cooperativa, as listadas abaixo:

- A entidade fez parceria com SPC Brasil;
- Parcerias com a empresa BS cobranças;
- Parceria com a Academia no município Gymfit;
- Termo de Convênio com o Centro de Correção Visual;
- Termo de Convênio – Incentivo a capacitação no ensino superior – convênio feito com Centro Universitário Campo Real;

- Termo de parceria com a Coordenadoria das Associações Comerciais e Empresariais do Centro Oeste do Paraná – CACICOPAR, com a SESG – Sociedade de Educação Superior Guairacá LTDA;
- Termo de convênio com empresa LABOR, saúde e segurança no trabalho.

3. PROGRAMAÇÃO DAS ATIVIDADES

PERÍODO DO ESTÁGIO																	
ATIVIDADES	JUNHO					JULHO			AGOSTO		SETEMBRO			OUTUBRO			
	01 a 03	06 a 10	13 a 17	20 a 24	27 a 30	01 a 08	11 a 22	25 a 29	01 a 17	18 a 30	01 a 05	06 a 15	16 a 30	03 a 07	10 a 14	17 a 21	24 a 31
1 Busca pelo tema	■																
2 Conversa com a coordenação		■															
3 Conversa supervisor da empresa		■															
4 Encontro com orientador		■					■			■							■
5 Verificação e escolha do tema		■															
6 Documentação de estágio		■															
7 Visita Cooperativa e associados			■														
8 Apresentação programa Jovem Aprendiz			■														
9 Pesquisa bibliográfica				■	■		■										
10 Introdução do tema às empresas						■											
11 Encontro Gerente RH SICOB								■									
12 Apresentação da empresa								■									
13 Desenvolvimento das atividades									■	■	■	■					
14 Conversa Gerente de RH da Cooperativa										■							
15 Desenvolvimento dos cálculos												■					
16 Desdobramento das atividades														■			
17 Objetivos e metas															■		
18 Revisão e conclusão																■	
19 Slides da apresentação																	■
20 Validação do trabalho																	■
21 Revisão dos slides																	■

Fonte: A autora, 2022.

Total de Atividades	21
Total de dias em Estágio	107
Total de Horas utilizadas	535

4. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS

O mercado encontra-se em um cenário de busca por profissionais cada vez mais preparados e qualificados para atender às suas demandas e diante desse panorama ainda que haja oportunidades, aqueles que não possuem este nível de qualificação terão maior dificuldade para se inserir no mercado de trabalho. Além da falta de habilidade profissional, há também o fator da ausência

de experiência qualificada comprovada, o que torna ainda mais difícil a inserção dos jovens no mercado e início da carreira profissional.

Através do trabalho de conclusão de curso em Estágio na empresa de terceiro setor ACIERCAN foi evidenciada a necessidade de criação de um projeto com a viabilidade do jovem aprendiz nas empresas locais, pois há muitos jovens disponíveis em busca de seu primeiro emprego, porém que não possuem total instrução e incentivo para ingressar no mercado de trabalho.

Artussi (2017) ressalta que o avanço tecnológico dentro das empresas, tem exigido cada vez mais uma capacitação técnica dos profissionais. O capital intelectual representa o principal recurso para obtenção de vantagem competitiva numa concorrência acirrada de mercado. Esta realidade dificulta de modo mais acentuado a situação de um grupo de jovens brasileiros em busca do primeiro emprego. Esse grupo se depara com a difícil tarefa de conquistar uma colocação no mercado de trabalho, possuindo conhecimento, porém com menos tempo de formação.

Diante desta necessidade constatada, a Associação Comercial atuante como consultora para seus associados e sociedade em geral, em busca do bem-estar social tomou por iniciativa apresentar a seus associados a viabilidade de contratação jovens dentro das empresas por meio do programa de jovem aprendiz, tendo em vista proporcionar oportunidades de engajamento profissional a estes atendendo simultaneamente à demanda regional por profissionais. Em conversa com diversos associados, dentre eles a Cooperativa Crédito Integrado, onde a Gerente faz parte da diretoria da ACIERCAN, solicitou-se uma consultoria da viabilidade deste projeto, através de cálculos contábeis para comprovar o efeito positivo deste tipo de contratação por parte da cooperativa e também das demais empresas locais, evidenciando seus benefícios a longo prazo, propondo a apresentação deste estudo para a diretoria de associados e aos empresários e comerciantes do município de Cândói-PR.

Conforme o Manual da Aprendizagem (2011), editado pelo Ministério do Trabalho e Emprego MTE, a aprendizagem cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, visto que, além de preparar o jovem para o

mercado de trabalho permite que as empresas promovam mão de obra qualificada. O art. 62 do Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, enfatiza que a aprendizagem configura-se como a formação técnico profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem.

Considera-se aprendiz o indivíduo maior de 14 anos e menor de 24 anos que consolide contrato de aprendizagem. Estimado como um contrato de trabalho especial, o contrato de aprendizagem é realizado por prazo determinado não superior a dois anos, onde o empregador se compromete a garantir ao aprendiz, matriculado em Programa de Aprendizagem formação técnico profissional, e o aprendiz se compromete a executar as tarefas atribuídas, com zelo e diligência (arts. 44 e 45 do Decreto nº 9.579/18).

4.1 Lei do Aprendiz – Lei nº 10097/2000

A lei que rege as atividades de menor aprendiz, traz consigo o objetivo instruir as empresas a respeito das regras para contratação de jovens profissionais. Esta lei determina que todos os estabelecimentos comerciais com até 7 funcionários possuem a obrigação de incluir em seu quadro de funcionários um número de jovens que corresponda de 5% a 15% do total de seus colaboradores que exercem funções que demandam formação profissional.

Desta forma, uma empresa possui um quadro total de 100 colaboradores passa a ter por lei o compromisso de ofertar de 5 a 15 destas vagas para jovens aprendizes. Estas regras também definem que os cargos ocupados pelos menores aprendizes devem ainda demandar formação profissional sem exigência de experiência prévia na área de atuação, sendo o principal requisito a determinação de que este jovem esteja matriculado e ativo em alguma instituição de ensino. Sendo assim, o jovem deve estar cursando a escola regular, caso não tenha terminado o ensino fundamental, e estar frequentando uma instituição de ensino técnico profissional com convênio à empresa em que foi contratado.

4.2 Requisitos para ser um Jovem Aprendiz

Os principais critérios para que um jovem possa participar em um programa de aprendizagem levam em consideração estar na faixa etária entre 14 e 24 anos de idade (exceto em caso de pessoa com deficiência, onde não há limite etário), estar obrigatoriamente matriculado em uma instituição de educação básica ou já ter concluído o ensino médio e as demais avaliações e critérios podem ser adicionados pela empresa contratante, como a determinação de bom desempenho escolar (ABRANTES, 2016).

Conforme Honorato (2015), com o passar das décadas um grande contingente de jovens, entraram no mercado de trabalho e muitos outros ainda precisam entrar, pois pertencem a famílias de baixa renda, onde os membros jovens precisam trabalhar para complementar a renda em casa, mas ainda há dificuldade por parte das organizações em contratar colaboradores jovens sem nenhuma experiência e com pouca idade.

Para Silva (2019), a participação dos jovens no mercado de trabalho é objeto de grande preocupação, pois diante de tanta concorrência e disputa por mercado, as empresas procuram por profissionais capacitados, de boa formação acadêmica. Com a lei do aprendiz, as empresas muitas vezes são forçadas a contratar jovens inexperientes que, na maioria dos casos, ainda não concluíram o ensino médio, assim os jovens têm oportunidade de entrar no mercado de trabalho se preparando para a vida como cidadão de direito e responsabilidades. Perante as oportunidades ofertadas muitos se destacam e seguem carreiras sendo excelentes profissionais, outros apenas ficam na empresa pelo valor monetário ofertado e não desenvolvem carreiras.

Durante o encontro com a gerencia regional da Cooperativa Crédito e da Agência, os relatos de que as contratações devem ser feitas pelo perfil do jovem a ser contratado, não é contra a inserção dos mesmos no mercado de trabalho, porém é necessário fazer uma análise de perfil até mesmo se o este jovem tem bom desenvolvimento escolar, entre outras análises, assim seria mais assertivas as contratações. Diante desta conversa, determinou-se que após a aprovação do estudo de caso a viabilidade do jovem aprendiz será dada a

continuidade no projeto de contratação dos jovens e a realização das pesquisas de perfil que melhor se adequem a cada oportunidade.

De acordo com MATSUZAK (2011, apud Pietroluongo 2009), reitera que o trabalho do jovem é difundido como medida de redução de criminalidade, um caminho à profissionalização e como espécie de formação educacional. O autor enfatiza que a aprendizagem deve ser encarada como um processo de formação profissional que prepara o jovem para o mundo do trabalho, mas que durante este processo, sempre há de se objetivar que o jovem conclua o ciclo de educação elementar para a sua formação básica como cidadão.

A Partir do encontro com a gerente do RH da cooperativa de Crédito, a informação obtida foi de que nas agências da regional já há jovem aprendiz contratado, inclusive com caso no qual houve efetivação do aprendiz após o término do programa, porém na agência de Candói ainda não houve contratação de aprendizes, sendo abordada a discussão em relação a esta necessidade, tendo em vista a demanda relatada através de visitas e conversas com os empresários e associados.

A Gerente ainda relatou que os jovens contratados da regional tem uma carga horária de 4 horas por dia, com remuneração de R\$ 700,00 e um vale-alimentação de R\$ 500,00 incluindo os benefícios, seguro de vida e vale-transporte conforme a necessidade. Um colaborador inicial na Cooperativa de crédito tem carga horária de 40 horas semanais, com remuneração inicial de R\$ 1.400,00, vale-transporte se necessitar bonificação uma vez ao ano (participação de lucros) e vale-alimentação de R\$ 1.955,00(a Cooperativa não cobra os 20% do vale-alimentação), plano de saúde UNIMED(descontado apenas um percentual em caso de uso), seguro de vida, ainda quem é contrato para o caixa recebe quebra de caixa no valor R\$ 430,00 e quem tem filhos até 7 anos recebe auxílio babá de R\$ 376,66 e INSS Patronal 28,70%. A partir das informações se inicia nossa análise de cálculos na folha de pagamento do jovem e do colaborador inicial, levando em conta somente o salário inicial e o vale alimentação pois são custos fixos para empresa, as demais remunerações denomina custo variável, desta forma foi feito estudo somente das verbas fixas,

Tabela 1. Valores relacionados ao cargo de Jovem aprendiz.

JOVEM APRENDIZ		
SALÁRIO	R\$ 700,00	R\$ 700,00
INSS PATRONAL	28,70%	R\$ 200,90
FGTS	2%	R\$ 14,00
PROVISÃO 13º	1/12 AVOS	R\$ 58,33
PROVISÃO FÉRIAS	2,5/30+1/3	R\$ 77,78
PROVISÃO INSS 13	28,70%	R\$ 16,74
PROVISÃO INSS FÉRIAS	28,70%	R\$ 22,32
PROVISÃO FGTS 13º	2%	R\$ 1,17
PROVISÃO FGTS FÉRIAS	2%	R\$ 1,56
TOTAL DE CUSTO COM PROVENTOS		R\$ 1.092,79
VALE ALIMENTAÇÃO		R\$ 500,00
		R\$ 1.592,79

Fonte: a autora, 2022.

Tabela 2. Valores relacionados ao cargo de um colaborador comum.

FUNCIONÁRIO		
SALÁRIO	R\$ 1.400,00	R\$ 1.400,00
INSS PATRONAL	28,70%	R\$ 401,80
FGTS	8%	R\$ 112,00
PROVISÃO 13º	1/12 AVOS	R\$ 116,67
PROVISÃO FÉRIAS	2,5/30+1/3	R\$ 155,55
PROVISÃO INSS 13	28,70%	R\$ 33,48
PROVISÃO INSS FÉRIAS	28,70%	R\$ 44,64
PROVISÃO FGTS 13	8%	R\$ 9,33
PROVISÃO FGTS FÉRIAS	8%	R\$ 12,44
TOTAL DE CUSTOS COM PROVENTOS		R\$ 2.285,92
VALE ALIMENTAÇÃO		R\$ 1.955,00
		R\$ 4.240,92

Fonte: a autora, 2022.

Diante dos Dados apresentados nas tabelas 1 e 2 podemos analisar os custos com a contratação de um jovem aprendiz e um colaborador inicial, visto que é viável para Cooperativa de Crédito a contratação de jovem aprendiz.

O Custo com um colaborador estimado de R\$4.240,92 se comparado com o custo para a criação de oportunidade para aprendizes, é possível contratar dois aprendizes com este mesmo valor, sobrando ainda um saldo positivo de R\$1.055,33. É válido lembrar também que há diferença nos percentuais de taxas, enquanto o empregador paga 8% de FGTS de um colaborador comum, a um jovem aprendiz esta taxa é de 2%. Lembrando que estes cálculos foram utilizados de um colaborador inicial podendo haver diferença nos custos para a cooperativa dependendo da função que o colaborador ocupar.

O FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) é um direito dos trabalhadores com carteira assinada e podem receber diante de demissão sem justa causa, em algumas situações pode ser sacado ainda que o trabalhador esteja empregado, (saque extraordinário liberado pela Caixa econômica). O INSS Patronal é a Contribuição Previdenciária paga pelo empregador para

garantir a Seguridade Social da População, custeando alguns Serviços básicos, como saúde, previdência e assistência social.

De acordo com a Lei nº 8.212, art.10, a seguridade social deve ser financiada por toda a sociedade, de forma direta ou indireta. De forma indireta, vindo de entes federativos; e de forma direta, por empregadores e trabalhadores. A constituição federal, por meio do artigo 227, prevê a profissionalização como um dos direitos prioritários da infância e da adolescência, porém veda o trabalho ao menos de dezesseis anos salvo na condição de aprendiz (MINISTERIO PÚBLICO DA UNIÃO 2010)

A tabela 3 estudo feito a partir de decisões judiciais, onde a empresa não teria o custo com INSS patronal, provisão de INSS 13º e provisão de férias, sendo possível contratar até três aprendizes em comparação ao custo de R\$4.240,92 de um colaborar de 8 horas/dia.

Tabela 3. Valores relacionados a contratação de Jovem Aprendiz com isenção de INSS patronal, provisão de INSS 13º e provisão de férias.

JOVEM APRENDIZ		
SALÁRIO	R\$ 700,00	R\$ 700,00
INSS PATRONAL	0,00%	R\$ -
FGTS	2%	R\$ 14,00
PROVISÃO 13º	1/12 AVOS	R\$ 58,33
PROVISÃO FÉRIAS	2,5/30+1/3	R\$ 77,78
PROVISÃO INSS 13	0,00%	R\$ -
PROVISÃO INSS FÉRIAS	0,00%	R\$ -
PROVISÃO FGTS 13	2%	R\$ 1,17
PROVISÃO FGTS FÉRIAS	2%	R\$ 1,56
TOTAL DE CUSTO COM PROVENTOS		R\$ 852,83
VALE ALIMENTAÇÃO		R\$ 500,00
		R\$ 1.352,83

Fonte: a autora, 2022.

Dado este comparativo, os custos referidos levam em consideração a publicação de que o poder judiciário brasileiro afasta a contribuição

previdenciária patronal sobre remuneração de menores aprendizes, esta decisão desobriga as organizações a pagar as contribuições previdenciárias para os cargos de jovem aprendiz. A decisão é de maio/2016 e foi concedida pela desembargadora convocada Diva Malerbi, do Tribunal Regional Federal (TRF) da 3 Região, com sede em São Paulo. Além de precedente do STJ, o juiz fundamentou a decisão no artigo 4º do Decreto-lei nº 2.318, de 1986. O dispositivo prevê que, em relação aos gastos com menores, “as empresas não estão sujeitas a encargos previdenciários de qualquer natureza” (processo nº 5004467-32.4.03.6126)

As decisões judiciais, com fundamento no artigo 428 da CLT, artigo 11 da Lei nº 8.213/91, artigo 12 da Lei nº 8.212/91 e Decreto nº 2.318/1986, entendem pelo caráter não empregatício do contrato de aprendizagem afastando, portanto a obrigação de recolher aos cofres públicos as contribuições previdenciárias em relação a remuneração destinada ao menor. (Dr. Marco Aurélio Marchiori OAB/SP 199.440).

4.3 Responsabilidades sociais das organizações

As organizações modernas não são mais vistas pela população apenas pelo que produzem, mas também por meio de ações positivas que fazem pela sociedade. É uma forma de demonstrar sua responsabilidade social, abrindo oportunidades e ajudando as pessoas em situação de vulnerabilidade. Com essas atitudes as empresas conseguem causar um impacto positivo em sua imagem e ao meio em que estão inseridas.

Quando uma empresa contrata um jovem a aprendizagem vai além de uma política pública de emprego, esta organização está participando do sucesso de aprendizagem deste menor aprendiz, isso é também uma política de educação onde está se formando um jovem o qual está sendo preparado para os desafios do mercado de trabalho. Porém o sucesso do jovem não depende somente da instituição e sim do esforço que este terá em ser um bom profissional ou não, pois se destacando a empresa não vai querer perdê-lo aumentando suas chances de efetivação, pois já tem conhecimento da demanda da legislação da organização.

5. OBJETIVOS / METAS A SEREM ATINGIDOS

Este trabalho apresenta um estudo sobre a viabilidade do programa jovem aprendiz na agência Sicoob e pode ser usado como demonstração para as demais organizações, possibilitando a inclusão dos jovens aprendizes nas empresas do município. Assim, o presente projeto traz como justificativa colaborar para o melhor entendimento a respeito do projeto jovem aprendiz, argumentando sobre o tema demonstrando as fragilidades e potencialidades do referido projeto. Através deste planejamos esclarecer como o projeto contribui para a formação e inclusão dos jovens no mercado de trabalho formal.

A motivação para a escolha do tema surgiu a partir de visitas em empresas do município e da constatação de que não há jovem aprendiz na maioria dos locais visitados, havendo assim a necessidade de encaminhá-los para o mercado de trabalho, possibilitando a aquisição de experiência e qualificação profissional para seguir sua carreira.

5.1 JUSTIFICATIVA

De acordo com CASTRO et al. (2019) Percebeu-se que o programa Jovem Aprendiz é muito importante para o desempenho de jovens, pois o mesmo tem ajudado muitos menores a ter um contato amplo com o mercado de trabalho (apud SUSS, 2009).

Para CASTRO et al. (2019) Muitos jovens ficam à mercê de oportunidades, principalmente pelo fato de que a sociedade brasileira é subdividida conforme a classe social de cada indivíduo está cada vez mais comum que as pessoas que pertencem a uma condição socioeconômica alta consigam mais oportunidades de crescimento do que as demais (apud SARRIERA, VERDIM, 2001).

Desta maneira, evidenciou-se a relevância de se trabalhar com um programa de jovem aprendiz tendo em vista as melhorias para a sociedade local, através da capacitação ao jovem o mesmo terá oportunidade de um futuro promissor e ao mesmo tempo o retorno aos empregadores.

6. SUPORTE TEÓRICO PARA A SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

Este trabalho foi desenvolvido com base em pesquisas bibliográficas referentes à inserção de jovens no mercado e à geração de mão de obra qualificada, a partir disso as informações levantadas no estudo de caso estão referenciadas e comparadas com obras já publicadas e atualizadas, leis, artigos e sites que abordam o tema.

DA SILVA et al., (2019) discorrem sobre a escassez de oportunidades para os jovens em busca do primeiro emprego com qualificação no mercado de trabalho, diante das dificuldades políticas e econômicas que o Brasil enfrenta e da falta de incentivos. Os autores abordam também algumas das leis em relacionadas ao jovem aprendiz.

A Lei 10.097, do ano 2000, conhecida como a lei de aprendizagem, assegura aos jovens a inserção no mercado de trabalho em todas as empresas de médio e grande porte, que são instruídas por meio desta a contratar um determinado número de aprendizes. Esse número equivale a um percentual de no mínimo 5% a 15% do seu quadro de colaboradores. Esta lei foi ampliada pelo Decreto Federal de nº 5.598 de 2005. Vale ressaltar que para a inserção desses jovens ocorrer, estes devem estar devidamente matriculados e frequentando a escola de ensino fundamental, médio ou técnico e dentro da faixa etária entre 14 a 24 anos de idade.

O Art. 62 considera a aprendizagem como a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor (BRASIL1990). Já em conformidade com o Decreto Federal nº 5.598/2005, em seu art. 2º, Art. 2º. “Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e

quatro anos que celebra contrato de aprendizagem nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do trabalho – CLT” (BRASIL, 2005).

LULA et al., (2019) argumentam que nos últimos anos o crescimento do desemprego causado por diversas transformações no mundo do trabalho e dificuldades econômicas do país os jovens tem sido os grupos mais afetados com a falta de oportunidades. Os autores apresentam pesquisa realizada quanto ao baixo percentual de jovens inserido no mercado de trabalho.

No quarto trimestre de 2018, de acordo com a Pesquisa Nacional por A mostra Domiciliar PNAD, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE, 8% da distribuição de pessoas desocupadas por idade é de jovens na faixa etária entre 14 e 17 anos. O índice dos jovens com idade entre 18 e 24 anos chegou a 32,4%. O acervo utilizado para contemplar o presente relatório de trabalho foi devidamente catalogado e escolhido tendo por base as referências mais atualizadas sobre o estudo.

7. COMENTÁRIOS E CONCLUSÃO

Diante do mercado de trabalho cada vez mais competitivo e exigente e em meio a tantas dificuldades políticas e econômicas, a inclusão dos jovens no mercado de trabalho torna-se um tema cada vez mais delicado, sobretudo em relação a aqueles que estão em busca do primeiro emprego.

O presente estudo buscou evidenciar a viabilidade do programa jovem aprendiz nas organizações locais do município de Cândói-PR e possibilitou observar através da demonstração de cálculos as vantagens para a Cooperativa Crédito em relação a contratação por meio do programa de aprendizagem, tendo em vista a simulação da contratação de dois jovens com carga horária de 4 horas/dia. O investimento no jovem aprendiz resulta em privilégios para a empresa e para a sociedade local, pois é uma forma de inserção no mercado de trabalho, através da oportunidade ofertada e o acompanhamento no desenvolvimento profissional do jovem o qual tem a oportunidade de se destacar

com habilidades empresariais no futuro, promovendo a possibilidade de efetivação na mesma empresa que está inserido.

O estudo evidenciou o quanto o programa jovem aprendiz é de grande importância para os jovens que através deste meio de aprendizagem podem escolher a profissão mais adequada ao seu perfil, adquirir conhecimento em relação às rotinas de trabalhos, culturas e valores, proporcionando oportunidades de ingressarem qualificados no mercado de trabalho, além de oferecer incentivos para as empresas como a redução de impostos.

Desta maneira podemos concluir que o estágio agregou positivamente para a formação acadêmica proporcionando a participação ativa no desenvolvimento de soluções para os desafios encontrados na prática da profissão, trazendo para o convívio profissional parte do que havia sido ministrado durante a graduação, ao mesmo tempo tive oportunidade de vivenciar a rotina empresarial de uma Cooperativa de Crédito e compreender o funcionamento desta modalidade de negócio.

REFERÊNCIAS

ABRANTES, A. A., & Bulhões, L. (2016). Idade adulta e o desenvolvimento psíquico na sociedade de classes: Juventude e trabalho. In L. M. Martins, A. A. Abrantes, & M. G. D. Facci (Orgs.), *Periodização histórico-cultural do desenvolvimento psíquico: Do nascimento à velhice* (pp. 241-266). Autores Associados.

CASTRO, Salete Pereira Alencar Carrilho de. O Programa jovem aprendiz e o desenvolvimento de jovens brasileiros. 2019.

DA SILVA, Andreza Bispo; COSTA, Antonia Valdelucia. Políticas e programas públicos que oportunizam a inserção do jovem no mercado de trabalho. ID on line. Revista de psicologia, v. 13, n. 43, p. 967-981, 2019.

ENGELMANN, Camila; BASSAN, Dilani Silveira. Jovem Aprendiz: a inclusão social na região Vale do Paranhana. COLÓQUIO-Revista do Desenvolvimento Regional, v. 9, n. 2, p. 97-114, 2012.

HONORATO, A. A. S. (2015). *O significado do momento da saída de adolescentes de instituição de acolhimento ao completarem a maioridade civil: E agora?* [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]. Biblioteca Digital PUC-SP.

LULA, Jessika Fernandes de Melo et al. Trabalho de conclusão de curso Programa Jovem Aprendiz: uma análise na percepção dos alunos do SENAI no município de Campina Grande–PB. 2019.

ROSSATTO, Luciano A.; LÉPORE, Paulo E.; RAMIDOFF, Mário L. Estatuto da Juventude comentado: Lei n. 12.852/2013, 1ª edição. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2013. E-book. ISBN 9788502212978.

SILVA, Thalita de Lima; SANTOS, Lucimar de Souza. FOLHA DE PAGAMENTO: O IMPACTO DO PAGAMENTO DE COMISSÃO EM UMA EMPRESA DO SETOR DE DROGARIA. 2019.

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.