

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES  
PRÓ-REITORIA DE ENSINO, PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
CAMPUS DE ERECHIM  
ÁREA DE CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS HUMANAS  
CURSO DE PEDAGOGIA**

**RAÍZA DA ROSA**

**O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO  
PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DE JOVENS MULHERES  
(15-24 ANOS): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA "S" NA REGIÃO  
DO ALTO URUGUAI GAÚCHO**

**ERECHIM – RS**

**2024**

**RAÍZA DA ROSA**

**O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO  
PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DE JOVENS MULHERES  
(15-24 ANOS): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA "S" NA REGIÃO  
DO ALTO URUGUAI GAÚCHO**

**Trabalho de conclusão de curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do grau de Pedagogia, Área  
de Conhecimento de Ciências  
Humanas da Universidade Regional  
Integrada do Alto Uruguai e das  
Missões – Câmpus Erechim.**

**Orientadora: Prof. Ma. Márcia dos  
Santos Caron**

**ERECHIM – RS**

**2024**

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, minha base inabalável, que sempre me sustentou com seu amor e bondade. Sem ELE, nada disso teria sentido ou seria possível.

Ao meu marido e amor, Renan, por todo o seu amor, por sempre estar ao meu lado, sendo meu protetor, meu auxiliador, meu melhor amigo e meu porto seguro.

À minha mãe, Alveni, pela força, coragem e determinação que sempre me inspiraram e pelo amor incondicional que sempre dedicou a mim. Ao meu padrao, Nevi, pela cooperação e acolhimento.

À minha irmã, Lidiane, pelo constante apoio e amor, por suas orações, por todo incentivo e ajuda. Ao meu cunhado, André, pela amizade e apoio.

Aos meus sogros, Ilone e José, e à minha cunhada, Letícia, pelo carinho e acolhimento.

À minha dinda, Alda, por sempre incentivar e acreditar em mim.

Agradeço ainda a todos os familiares e amigas, que me acompanharam com amor, orações e palavras de encorajamento ao longo dessa jornada.

Agradeço ao corpo docente de Pedagogia e à Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI) - Erechim, por todo aprendizado e por promover um ensino de qualidade.

À minha orientadora, Márcia, pela valiosa orientação e por proporcionar um aprendizado significativo e inspirador.

À instituição SENAC Erechim, por abrir as portas para a realização desta pesquisa e pelo compromisso em proporcionar uma educação capaz de transformar vidas.

Agradeço também às jovens mulheres que inspiraram esta pesquisa, compartilhando suas vivências, e aos educadores que acreditam e dedicam suas vidas à construção de uma educação transformadora e equitativa.

Por fim, encerro com uma das promessas de Jesus, que tem me fortalecido ao longo dessa trajetória.

*“Porque sou eu que conheço os planos que tenho para vocês, diz o Senhor, planos de fazê-los prosperar e não de causar dano, planos de dar a vocês esperança e um futuro.*

*Jeremias 29:11*

*O ideal da educação não é aprender ao máximo, maximizar os resultados, mas é antes de tudo aprender a aprender, é aprender a se desenvolver e aprender a continuar a se desenvolver depois da escola.*

(Jean Piaget)

## RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado como: "O desenvolvimento de competências socioemocionais no programa jovem aprendiz sob a perspectiva de jovens mulheres (15-24 anos): Estudo em uma instituição do sistema "S" na região do Alto Uruguai Gaúcho" teve como objetivo principal compreender as contribuições do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências socioemocionais necessárias ao mundo do trabalho, com ênfase na perspectiva de jovens mulheres. A motivação para esta pesquisa surgiu do interesse em investigar como o programa influencia a formação de competências essenciais para o desenvolvimento pessoal e para a inserção e permanência no mundo do trabalho. O estudo focou nas contribuições do Programa Jovem Aprendiz do SENAC – Erechim/RS no desenvolvimento dessas competências, conforme vivenciado por jovens mulheres. O trabalho foi conduzido por meio de pesquisa bibliográfica e de campo, com abordagem exploratória e quantitativa. A metodologia envolveu a aplicação de um questionário anônimo online, via Google Forms, contendo vinte e duas questões fechadas relacionadas ao tema. Após a etapa de coleta de dados, realizou-se a análise das principais ideias e reflexões, com ênfase nas percepções das jovens aprendizes acerca do desenvolvimento de competências socioemocionais. Essa análise visou unir as teorias estudadas com a prática profissional que elas exercem, proporcionando uma compreensão mais abrangente das experiências vivenciadas por essas jovens durante sua participação no programa Jovem Aprendiz. Dessa forma, constatou-se que, por meio desse programa, é possível desenvolver competências socioemocionais e também uma inserção mais rápida e eficaz das mulheres no mundo do trabalho, o que é fundamental para criar um ambiente mais equilibrado e justo.

**Palavras-chave:** Jovem Aprendiz, Competências Socioemocionais, Jovens Mulheres, Mundo do Trabalho.

## **ABSTRACT**

The main objective of the course completion work entitled: “The development of socio-emotional competencies in the young apprentice program from the perspective of young women (15-24 years old): A study in an institution of the ‘S’ system in the Alto Uruguai Gaúcho region” was to understand the contributions of the Young Apprentice Program in the development of socio-emotional competencies necessary for the world of work, with an emphasis on the perspective of young women. The motivation for this research arose from an interest in investigating how the program influences the formation of essential skills for personal development and for entering and remaining in the world of work. The study focused on the contributions of the SENAC - Erechim/RS Young Apprentice Program to the development of these skills, as experienced by young women. The work was carried out using bibliographical and field research, with an exploratory and quantitative approach. The methodology involved the application of an anonymous online questionnaire, via Google Forms, containing twenty-two closed questions related to the topic. After the data collection stage, the main ideas and reflections were analyzed, with an emphasis on the young apprentices' perceptions of the development of socio-emotional skills. This analysis aimed to combine the theories studied with their professional practice, providing a more comprehensive understanding of the experiences these young women had during their participation in the Young Apprentice program. In this way, it was found that, through this program, it is possible to develop socio-emotional skills and also a faster and more effective insertion of women into the world of work, which is fundamental to creating a more balanced and fairer environment.

**Keywords:** Young Apprentice, Socio-emotional Competencies, Young Women, World of Work.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

**Figura 1:** Evolução do salário médio das mulheres nos últimos cinco anos (em reais)

**Figura 2:** Formação entre gêneros masculino e feminino (em porcentagem)

**Figura 3:** Gráfico de resultados sobre aprimoramento de competências

**Figura 4:** Gráfico de resultados sobre competências que precisam ser aprimoradas

**Figura 5:** Gráfico de resultados sobre recursos ou apoios para desenvolver competências

## LISTA DE TABELAS

**Tabela 1:** Tabela de resultados sobre Autoconhecimento

**Tabela 2:** Tabela de resultados sobre Autogestão

**Tabela 3:** Tabela de resultados sobre Consciência social

**Tabela 4:** Tabela de resultados sobre Habilidades de relacionamento

**Tabela 5:** Tabela de resultados sobre Tomada de decisão responsável

**Tabela 6:** Tabela de resultados sobre desenvolvimento de competências

**Tabela 7:** Tabela de resultados sobre influência de habilidades no ambiente de trabalho

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art – Artigo

BNCC - Base Nacional Comum Curricular

CAAE - Certificado de Apresentação de Apreciação Ética

CASEL - Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNAP - Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional

CNC - Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo

DARF - Documento de Arrecadação de Receitas Federais

ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente

EPT - Educação Profissional e Tecnológica

FPAS - Fundo da Previdência e Assistência Social

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

Lista TIP - Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

ONU – Organização das Nações Unidas

OP – Organização Pessoal

PJA – Programa Jovem Aprendiz

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio

PSG - Programa Senac Gratuidade

QR CODE - Quick Response Code

SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAC-RS - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Rio Grande Do Sul

SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SESC - Serviço Social do Comércio

SESI - Serviço Social da Indústria

TCLE - Termo De Consentimento Livre e Esclarecido

WEPS - Os Princípios de Empoderamento das Mulheres

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2. A MULHER E SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES.....</b>	<b>14</b>
2.1 A Mulher no Mundo do Trabalho: Breve Histórico.....	14
2.2 Avanços e Conquistas das Mulheres no Século XXI.....	16
<b>3. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, SISTEMA “S” E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO SENAC.....</b>	<b>20</b>
3.1 Educação Profissional no Brasil.....	20
3.2 O Sistema “S” : O SENAC.....	23
3.3 O Programa Jovem Aprendiz.....	24
3.3.1 Metodologias de Ensino no Programa Jovem Aprendiz no SENAC.....	27
<b>4. COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO MUNDO DO TRABALHO.....</b>	<b>29</b>
4.1 O que são Competências?.....	29
4.2 Competências Socioemocionais.....	30
4.3 Competências Socioemocionais e o Mundo do Trabalho.....	31
4.4 Relação entre Competências Socioemocionais e Sucesso Profissional.....	33
<b>5. PERCEPÇÕES DE JOVENS MULHERES SOBRE O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.....</b>	<b>36</b>
5.1 Metodologia da Pesquisa.....	36
5.2 Análise dos dados da pesquisa.....	38
5.2.1 Autoconhecimento.....	39
5.2.2 Autogestão.....	40
5.2.3 Consciência social.....	42
5.2.4 Habilidades de relacionamento.....	43
5.2.5 Tomada de decisão responsável.....	45
5.2.6 Percepções sobre o programa Jovem Aprendiz.....	46
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>51</b>
<b>APÊNDICES .....</b>	<b>60</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Constituição Federal, em seu Art. 205, ressalta que a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Compreende-se que a educação é um direito fundamental de todos os cidadãos, devendo ser garantida e promovida pela sociedade, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento integral de cada indivíduo. Nesse sentido, a qualificação para o mundo do trabalho é parte essencial da educação, sendo fundamental para proporcionar às pessoas oportunidades de um futuro digno.

O mundo do trabalho tem apresentado uma expansão gradativa ao longo dos anos, em todos os segmentos, devido ao aumento das demandas da sociedade. Conseqüentemente, cresce a necessidade de profissionais qualificados para atuar nesse cenário. Considerando que muitos profissionais mais experientes já se encontram estabelecidos em suas carreiras, é natural que essas novas demandas de mercado sejam preenchidas por jovens que buscam construir sua trajetória profissional.

Para oferecer suporte e direcionamento a esses jovens no início de suas carreiras, o Programa Jovem Aprendiz (PJA) desempenha um papel significativo, fornecendo uma contribuição efetiva que os incentiva a dar seus primeiros passos nesse novo e importante momento de suas vidas.

O objetivo deste estudo foi conhecer as contribuições do Programa Jovem Aprendiz do SENAC – Erechim/RS no desenvolvimento de competências socioemocionais necessárias ao mundo do trabalho sob a perspectiva de jovens mulheres.

A escolha de realizar a pesquisa com jovens mulheres foi motivada pela observação dos espaços que elas ocupam na sociedade. Existem estudos que mostram que, mesmo com qualificações equivalentes às dos homens, as mulheres frequentemente recebem salários menores e têm menos acesso a posições de liderança (Acker, 2006). Contudo, a participação feminina no Programa Jovem Aprendiz tem evidenciado que as mulheres desenvolvem competências

socioemocionais e socioprofissionais essenciais para o avanço de suas carreiras, promovendo a equidade no mundo do trabalho.

A escolha pela instituição SENAC fundamenta-se em seu compromisso ativo e amplamente reconhecido com a promoção da equidade e da inclusão. Esse compromisso é evidenciado não apenas pelo número significativo de mulheres em seu quadro de colaboradores, mas também pela expressiva presença feminina em cargos de liderança, como diretoras, líderes de setores e coordenadoras de áreas. A instituição destaca-se pela implementação de projetos de grande relevância, que geram impactos positivos tanto no desenvolvimento profissional quanto no crescimento pessoal de seus colaboradores, sobretudo no que diz respeito à inclusão e à valorização das mulheres.

Diante dessa abordagem, buscou-se conhecer as contribuições do Programa Jovem Aprendiz do SENAC-RS no desenvolvimento de competências socioemocionais necessárias ao mundo do trabalho, sob a perspectiva de jovens mulheres, e compreender de que maneira essas competências, como autoconhecimento, autogestão, consciência social, habilidades de relacionamento e tomada de decisão responsável, auxiliam as jovens no ambiente de trabalho, contribuindo para sua inclusão e crescimento na sociedade.

O trabalho foi realizado por meio de uma pesquisa de campo, envolvendo jovens mulheres que fazem parte do Programa de Aprendizagem Profissional (Jovem Aprendiz) há pelo menos um ano. A metodologia adotada incluiu a aplicação de um questionário anônimo, elaborado pelas autoras, realizado via Google Forms, com 22 perguntas fechadas relacionadas à temática estudada.

Após a etapa de coleta de dados, realizou-se a análise das principais ideias e reflexões, com ênfase nas percepções das jovens aprendizes acerca do desenvolvimento de competências socioemocionais. Essa análise visou unir as teorias estudadas com a prática profissional, proporcionando uma compreensão mais abrangente das experiências vivenciadas por essas jovens durante sua participação no programa Jovem Aprendiz.

O trabalho está estruturado em quatro seções. A primeira seção contém considerações sobre a história da inserção das mulheres no mundo do trabalho, destacando os avanços e conquistas alcançados por elas ao longo do século XXI. A segunda seção tem o objetivo de contextualizar o conceito de educação profissional,

o sistema "S" e o Jovem Aprendiz no SENAC. A terceira seção aborda o tema das competências socioemocionais no mundo do trabalho. Por fim, a quarta seção dedica-se à análise da pesquisa de campo, apresentando os resultados obtidos a partir do questionário respondido pelas jovens mulheres participantes do Programa Jovem Aprendiz, com foco na percepção delas sobre o desenvolvimento de competências socioemocionais.

## **2. A MULHER E SUA INSERÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO: BREVES CONSIDERAÇÕES**

A inserção das mulheres no mundo do trabalho é uma temática que merece discussão aprofundada. Por muitos anos, elas foram privadas de oportunidades educacionais e profissionais, o que torna essa reflexão extremamente relevante. Atualmente, as mulheres ocupam posições de destaque em diversas áreas, e, com essa perspectiva, serão exploradas tanto a trajetória histórica das mulheres no ambiente profissional quanto as barreiras e desafios que enfrentaram para se inserirem nesse contexto.

Por fim, serão discutidos os avanços recentes e as conquistas que vêm alcançando, destacando as novas oportunidades que estão sendo abertas para elas no mundo do trabalho.

### **2.1 A Mulher no Mundo do Trabalho: Breve Histórico**

Historicamente, as mulheres enfrentaram inúmeras barreiras para acessar educação, trabalho e espaços políticos. Durante muito tempo, suas opiniões e contribuições eram desvalorizadas pela sociedade. Baretto (2016) ressalta que: “as mulheres permaneceram excluídas da maior parte dos ramos da sociedade por vários séculos, inclusive da vida política, social e religiosa. Esse período de inércia fez com que as mulheres não tivessem representatividade alguma em seus direitos.”

Um exemplo, é que as mulheres só conquistaram o direito ao voto em 24 de fevereiro de 1932, pelo Decreto 21.076 do presidente Vargas (BRASIL, 1932). Decreto esse que passou por atualizações ao longo do tempo, como a Lei nº 14.192, de 4 de agosto de 2021 (BRASIL, 2021).

Esse cenário começou a mudar a partir da Segunda Guerra Mundial, relata Soares (2021) que:

a mão de obra masculina nas indústrias ficou escassa, devido ao fato de que os homens tiveram que prestar serviços ao exército. Consequentemente, as mulheres assumiram os postos de trabalho vagos, substituindo os homens nas fábricas (Soares, 2021, p.4).

Segundo Daniel (2011),

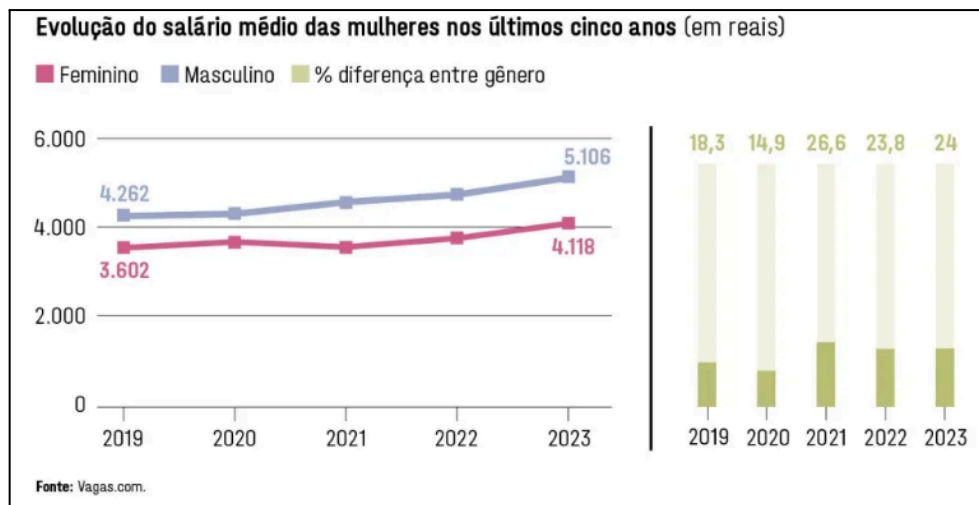
A incorporação das mulheres no mercado de trabalho no Brasil não é um fenômeno de data recente. A mão-de-obra feminina foi amplamente empregada desde os primeiros anos de industrialização, ainda no século XIX, no período da instalação das primeiras indústrias de substituição de importações. As opções de trabalho para as mulheres eram limitadas por sua classe social: as ex-escravas se dedicavam à prestação de serviços pessoais e domésticos; as mulheres da classe média optavam entre ser professora primária, enfermeira ou parteira; já as mulheres pobres se dirigiram às indústrias (Daniel, 2011, p.330).

No Brasil, a participação das mulheres no mundo do trabalho começou a se intensificar a partir da Constituição de 1934, impulsionada pelo processo de industrialização. Foi nesse contexto que elas passaram a ser empregadas como mão de obra nas fábricas e indústrias do país, marcando uma importante mudança no cenário trabalhista brasileiro.

A Constituição Federal de 1988 assegura, por meio de seus artigos, os direitos fundamentais indispensáveis à promoção do bem-estar de todos, garantindo que esse bem seja alcançado sem qualquer tipo de discriminação ou preconceito. Ela proíbe distinções baseadas em sexo, raça, cor, idade ou qualquer outra forma de discriminação, reafirmando o compromisso do Estado com a igualdade e a justiça social, promovendo o respeito à dignidade humana e à inclusão de todos os cidadãos, independentemente de suas diferenças. A Constituição foi promulgada após o fim do regime militar no Brasil, simbolizando a transição para um Estado Democrático de Direito (BRASIL, 1988). Com isso, as mulheres foram conquistando seu espaço dentro do mundo do trabalho em nosso país.

Contudo, dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), colhidos no Censo de 2022 e divulgados em 2023, revelam que, apesar do aumento na participação feminina no mundo do trabalho, as mulheres continuam a receber salários inferiores aos dos homens e ocupam majoritariamente posições de menor prestígio.

A pesquisa realizada por Serrano (2024), mostra que: “em termos de salário médio, as mulheres (R\$ 4.118) ganham 24% menos que os homens (R\$ 5.106). Até o ano de 2020 essa diferença foi menor, porém deste ano em diante a diferença aumentou”. Conforme gráfico:

**Figura 1:** Evolução do salário médio das mulheres nos últimos cinco anos (em reais)

**Fonte:** Serrano (2024)

Apesar das várias conquistas das mulheres para sua inserção no meio social, elas ainda enfrentam desafios significativos. Dentre tais desafios, Eagly e Carly (2007) fazem citação às cinco principais: preconceito; resistência à liderança feminina; estilo de liderança; demandas da vida familiar; capital social.

Dessa forma, observa-se que, em diversas ocasiões, as mulheres ainda não são consideradas aptas para ocupar determinados cargos ou posições de liderança profissional. Contudo, ao comparar os dados apresentados, é possível constatar um avanço significativo.

As conquistas das mulheres trazidas com a consolidação da Constituição Federal Brasileira de 1998 são reflexo da entrada feminina no mercado de trabalho, ainda como um processo de transformação lenta, porém intensa e consistente. A mulher conquista novos mercados, incluindo aqueles que antes eram considerados inaceitáveis para elas, mas que hoje passam a ser vistos com naturalidade por toda a sociedade (Ribeiro; Jesus, 2016, p. 46).

Apesar de ainda haver muito a ser conquistado, as mulheres hoje desempenham um papel ativo na sociedade e são reconhecidas como agentes fundamentais de transformação e desenvolvimento.

## 2.2 Avanços e Conquistas das Mulheres no Século XXI

As mulheres representam hoje uma parcela significativa da força de trabalho no Brasil, contribuindo em diversos setores, desde serviços até tecnologia e

engenharia. Essas estatísticas indicam também um aumento na escolarização feminina, com mais mulheres concluindo o ensino superior e se qualificando para posições de maior responsabilidade e liderança.

O Censo 2023 destacou o crescimento da presença feminina em áreas tradicionalmente dominadas por homens, como medicina, engenharia e tecnologia da informação. Segundo Daniel (2011): [...] é crescente a participação de mulheres em diferentes ocupações, até mesmo naquelas que anteriormente estavam restritas a homens, como a Engenharia e a Medicina. No entanto, no seio das transformações se conservam algumas permanências (Daniel, 2011, p.324).

A trajetória das mulheres no mundo do trabalho mostra uma evolução significativa, atualmente as mulheres têm conquistado progressos notáveis em diversas áreas profissionais. Portanto, a história das mulheres no mundo do trabalho no Brasil é reflexo das transformações sociais e econômicas do país.

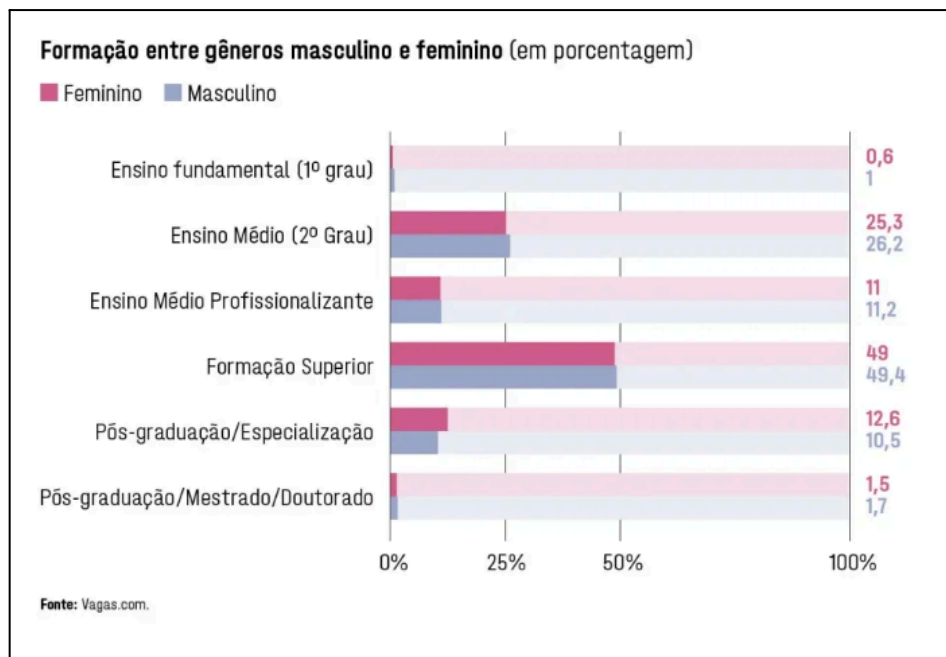
Em 2023, foi sancionada a Lei 14.611/2023, que determina igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens, o que contribui para assegurar condições de trabalho mais justas e equitativas (BRASIL, 2023).

Isso sugere não apenas uma mudança nas aspirações profissionais das mulheres, mas também uma transformação cultural em curso nas empresas, que têm adotado políticas de inclusão e equidade. Demonstrou, também, que mulheres vêm desempenhando um papel relevante no empreendedorismo, com aumento no número de negócios liderados por mulheres. Muitas delas têm alavancado suas habilidades e redes de contato para iniciar e gerir empresas de sucesso, frequentemente focando em inovação social e sustentabilidade.

É perceptível que esses avanços são promissores, as iniciativas de políticas públicas e as reformas corporativas que promovem ambientes de trabalho mais equitativos, com licença parental mais justa e apoio à maternidade, são fundamentais para consolidar mudanças mais amplas e significativas na sociedade.

Uma pesquisa realizada por Serrano (2024), mostra que as mulheres possuem formação e especialização de maior nível comparada aos homens, evidenciando maiores avanços e conquistas. Conforme gráfico:

**Figura 2:** Formação entre gêneros masculino e feminino (em porcentagem)



**Fonte:** Serrano (2024)

Segundo Serrano (2024): “As mulheres possuem maior nível de especialização, com 14,1% possuindo pós-graduação em comparação com 12,2% dos homens, de acordo com os dados da pesquisa”.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra por Domicílio (PNAD), o ano de 2023, conforme publicado no portal do Ministério do Trabalho e Emprego, fechou com o maior número de pessoas ocupadas desde 2012, com 100.984.563 trabalhadores ativos. Um recorde histórico também de ocupação feminina totalizando 43.380.636 mulheres, a frente de 2022 que obteve 42.675.531 (BRASIL, 2024).

Pesquisas indicam um crescimento expressivo no número de mulheres envolvidas em atividades acadêmicas e profissionais, assumindo cargos de liderança, gestão e coordenação, evidenciando os avanços significativos nesse processo.

As mulheres se preocupam mais com sua formação profissional do que a maioria dos homens, por isso se destacam mais por sua diversidade e processos multifuncionais. Com a elevação dos níveis de escolaridade, as mulheres aumentaram as suas conquistas, como maior qualificação, facilitando ainda mais sua entrada no mercado de trabalho e a consolidação aos padrões menos prejudiciais para as mulheres (Baylão; Schettino, 2014, p.06).

Após inúmeras lutas pela inclusão das mulheres como parte integral da sociedade, garantindo-lhes direitos fundamentais como o acesso à educação, ao voto e ao trabalho remunerado, é possível observar, na atualidade, o impacto dessas conquistas no desenvolvimento social. Reside nesse contexto a importância de conhecer como o universo de jovens mulheres jovens, alvos da pesquisa, percebem a importância do desenvolvimento de competências socioemocionais como estratégia para inserção – ou não – no mundo do trabalho.

### **3. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, SISTEMA “S” E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO SENAC**

Nesta seção, será abordado o conceito de Educação Profissional, Sistema “S” e o Programa Jovem Aprendiz, analisando temas essenciais para a compreensão do assunto e explorando seu papel na formação de jovens mulheres.

Assim, o objetivo é oferecer uma visão ampla sobre a estrutura e os objetivos do Sistema "S" e a contribuição do Programa Jovem Aprendiz na formação e na inclusão de jovens, com um foco na Instituição de ensino SENAC e nas metodologias aplicadas para o desenvolvimento integral dos participantes, com a parceria e contribuições das empresas.

#### **3.1 Educação Profissional no Brasil**

Para Ferreti (2010) “Entende-se como educação profissional os processos educativos que têm por finalidade desenvolver formação teórica e técnica que habilite o indivíduo ao exercício profissional de uma atividade produtiva”.

A educação profissional teve início no final do século XVII, impulsionada pela necessidade de qualificar a força de trabalho em resposta às transformações e atualizações a partir da Revolução Industrial. Com o avanço tecnológico desse período, surgiu a demanda por trabalhadores capacitados para operar e auxiliar no funcionamento das máquinas, contribuindo assim para o desenvolvimento econômico(Vieira, 2016).

A educação profissional conhecida hoje, iniciou sua consolidação em meados do final do século XVIII, a partir da Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra, que marca a transição para novos processos de manufatura, passando da produção artesanal para a produção por máquinas. Surgiram, assim, os teares gigantes e as locomotivas a vapor (“Maria fumaça”). Era possível não só produzir com maior rapidez, como também transportar pessoas e mercadorias num tempo mais curto e com custos mais baixos do que anteriormente (Vieira, 2016, p.153).

Já no Brasil, esse processo foi mais lento. Sendo um país tradicionalmente hierárquico, com rígidas estruturas de trabalho herdadas do período escravocrata, o panorama do mundo do trabalho no Brasil passou por mudanças após a abolição da escravatura, em 1888.

Segundo Hardman e Leonardi (1991), nos anos finais do século XIX e início

do século XX, o operariado começou a se organizar, com a formação de sindicatos e a busca por direitos trabalhistas. O movimento operário ganhou força, especialmente nas áreas urbanas, promovendo lutas por melhores condições de trabalho, aumento salarial e jornada de trabalho reduzida.

Nesse período, o Estado Nação começou a enfrentar as demandas trabalhistas com repressão, mas também a reconhecer a necessidade de algumas reformas. Foi a partir da Era Vargas em 1930, que as mudanças significativas de fato ocorreram, com a adoção de medidas voltadas para o bem-estar social e o desenvolvimento da nação.

A “Era Vargas” constitui-se num conjunto de políticas públicas para o país e no ambicioso objetivo de alcançar certa autonomia política e econômica através de um desenvolvimento nacional independente baseado num Estado forte, centralizado e planejador. Podemos concluir que Vargas foi o homem que sintetizou o processo da complexa transição da República Velha para o moderno Estado brasileiro (Filho, 2013, p.860).

#### Segundo Batistella (2015),

ao longo do período 1930-1945, o governo varguista empreendeu uma nova orientação, procurando valorizar o trabalho e o trabalhador. Para tais propósitos, uma das primeiras medidas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, além da promulgação de uma série de leis trabalhistas e a Lei de Sindicalização (Batistella, 2015, p.23).

Por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada por Decreto-lei n.º 5.452 em 1º de maio de 1943, o Estado passou a regulamentar as relações laborais, promovendo um tratamento ao trabalhador por meio de princípios éticos e morais. Nesse contexto, o governo de Getúlio Vargas desempenhou um papel fundamental em relação ao trabalho, proporcionando um avanço histórico mais digno (BRASIL, 1943).

Em 2017, a CLT sofreu várias alterações em decorrência da Reforma Trabalhista feita naquele ano, durante o governo Michel Temer. Dentre elas, foram adicionados temas como o trabalho intermitente, a prevalência do acordado sobre o legislado e a ampliação da terceirização (BRASIL, 2017).

Desta forma, mesmo tendo completado 80 anos em 2023, é a CLT que ainda garante aos trabalhadores brasileiros uma série de direitos tais como jornada diária máxima de oito horas, descanso semanal remunerado, férias, pagamento de hora extra, atuação em ambiente salubre, aviso prévio, licença-maternidade e paternidade, 13º salário, proteção contra demissão sem justa causa e

seguro-desemprego.

Para fins deste trabalho, a CLT configura-se em um importante documento tendo em vista que estabelece, no Artigo 429, as disposições para a contratação de jovens aprendizes (BRASIL, 2000).

O Art. 227 da Constituição Federal de 1988 determina que o acesso à educação e à profissionalização é um direito essencial, devendo ser garantido com prioridade. Esse artigo constitucional salienta a responsabilidade do Estado, da sociedade e da família de proporcionarem as condições necessárias e de equidade para o desenvolvimento pleno de crianças, adolescentes e jovens, para que assim, possam ter oportunidades educacionais e de capacitação profissional que contribuam para sua formação integral (BRASIL, 1998).

Nesta esteira, a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) passou a ser prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) – Lei nº 9.394/96 com a finalidade de preparar “para o exercício de profissões”, a fim de facilitar a inserção dos cidadãos no mundo do trabalho e em sociedade (BRASIL, 1996).

A educação, segundo o Art. 1º da LDB, abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais (BRASIL, 1996).

Dessa maneira, a LDB retrata em seu artigo 22 que a educação básica tem a finalidade de promover o desenvolvimento humano e fornecer mecanismo para progressão do aluno ao mundo do trabalho e nas próximas etapas do ensino (BRASIL, 1996).

Segundo a Lei nº 11.741/1996 de 20 de dezembro de 1996, a educação profissional e tecnológica pode oferecer uma variedade de cursos, incluindo qualificação, tecnologia, habilitação técnica, além de opções de ensino médio, graduação, pós-graduação, idiomas e cursos livres. Esses programas são organizados de maneira a promover a continuidade dos estudos e o desenvolvimento integral dos alunos (BRASIL, 1996).

Nesse sentido, percebe-se que a educação é muito abrangente e importante para um desenvolvimento promissor e saudável da sociedade em que estamos inseridos. O complexo tema é abordado e debatido entre autoridades constituídas para encontrar um melhor caminho a ser seguido dentro do país.

De acordo com dados do IBGE, no terceiro trimestre de 2024, o número de pessoas desocupadas ou desempregadas é de 7,0 milhões, o que representa uma taxa de desocupação de 6,4%. Esses dados referem-se, de forma simplificada, à população com idade superior a 14 anos que se encontra disponível para o trabalho, mas que não está empregada e está ativamente buscando uma oportunidade de emprego (IBGE, 2024).

Diante desses fatos, é fundamental reconhecer que a educação profissional, conforme prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), constitui uma metodologia de ensino voltada para preparar as pessoas para o exercício de profissões, contribuindo para que os cidadãos possam se inserir e atuar no mundo do trabalho e na vida em sociedade.

No Brasil, o chamado Sistema “S” tem sido, historicamente, um espaço privilegiado do desenvolvimento da educação profissional. Além da qualificação profissional, o Sistema também tem o objetivo de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores com a oferta de serviços à população, como escolas, cursos técnicos e profissionalizantes, especialização e capacitação, atividades culturais, programação de eventos, centros esportivos e de pesquisas, conforme constatar-se-á a seguir.

### **3.2 O Sistema “S” : O SENAC**

O Sistema S, criado na década de 40 durante o governo do presidente Getúlio Vargas, é composto por diversas instituições que, juntas, representam um conjunto de 5 organizações e entidades destinadas ao apoio de desenvolvimento de categorias profissionais. Foi criado para atender à demanda por qualificação profissional e apoio ao trabalhador, que era crescente à medida que o Brasil buscava se modernizar e aumentar sua competitividade econômica (Alencar; Soares, 2019).

A política educacional acompanhou o movimento das políticas sociais em geral e se desenvolveu em diversos níveis. Houve a criação de novas escolas técnicas e maior número de vagas, oferta de ensino noturno e implantação de legislações específicas, tais como a Lei Orgânica do Ensino Industrial, em 1942, e o Decreto-lei 4.048, de 22 de janeiro de 1942, que criou o Serviço Nacional de

Aprendizagem dos Industriários – SENAI, o primeiro do denominado Sistema “S” (Manfredi, 2002).

São consideradas instituições integrantes do Sistema S, com maior visibilidade no cenário nacional: SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial; SESC - Serviço Social do Comércio, SESI - Serviço Social da Indústria; e SENAC -Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio.

Manfredi (2002), destaca que o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC, instituição sob a qual refere-se esta pesquisa, foi fundado em 10 de janeiro de 1946, a partir da parceria de diversas entidades empresariais brasileiras, em particular a Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC).

O SENAC foi instalado no Rio Grande do Sul em 13 de setembro de 1946 e faz parte da Federação do Comércio de Bens e Serviços do Rio Grande do Sul – Fecomércio RS (SENAC, 2024). Em âmbito nacional, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), instituído pelo Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946 (BRASIL, 1946), configura-se como uma instituição de ensino de direito privado e sem fins lucrativos, administrada pela Confederação Nacional do Comércio. Com presença em todo o território nacional, o SENAC dedica-se à oferta de serviços voltados à educação profissional.

Entre as metodologias oferecidas pela educação profissional, destaca-se o Programa Nacional de Aprendizagem, conhecido como Jovem Aprendiz. Trata-se de uma iniciativa do governo federal que tem como objetivo promover a inserção de jovens, a partir dos 14 anos, no mundo do trabalho, oferecendo-lhes oportunidades para o início de suas trajetórias profissionais.

O objetivo principal do SENAC é oferecer educação profissional voltada para o setor de comércio de bens, serviços, turismo e hospitalidade. Sua missão é promover o desenvolvimento das pessoas e das organizações para que alcancem melhores condições de vida e maiores oportunidades no mundo do trabalho. Uma das frentes de atuação do SENAC é o Programa Jovem Aprendiz.

### **3.3 O Programa Jovem Aprendiz**

O Programa Jovem Aprendiz – PJA – é um programa de formação

profissional destinado a facilitar a inserção de jovens no mundo do trabalho de maneira adequada e sem caráter exploratório, priorizando o desenvolvimento integral dos jovens, promovendo o protagonismo juvenil, econômico e social. Regulado pela Lei 10.097/2000, pelo Decreto nº 9.579/2018, Decreto nº 11.479/2023 e pela Portaria MTE 3.544/2023, ele é direcionado a adolescentes e jovens com idade entre 14 e 24 anos (BRASIL, 2000).

Segundo a Portaria MTE Nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023, os cursos de Aprendizagem Profissional devem ser oferecidos por entidades devidamente qualificadas em formação profissional e cadastradas no Cadastro Nacional de Aprendizagem Profissional (CNAP). O CNAP é um banco de dados nacional que reúne informações sobre a habilitação das entidades formadoras, dos programas oferecidos, dos cursos e dos próprios aprendizes. Para que uma entidade seja incluída no CNAP, ela precisa atender às normas estabelecidas pela Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023, que avaliará sua aptidão para oferecer formação técnico-profissional metódica e promover a inclusão dos aprendizes no mundo do trabalho. Dessa maneira, os jovens só são matriculados em cursos de aprendizagem, em instituições de ensino credenciadas ao CNAP, que são responsáveis pela certificação (BRASIL, 2023).

A faixa etária definida nos programas de aprendizagem foi estabelecida levando em consideração as atividades proibidas ao menor de 18 (dezoito) anos, que estão dispostas no Decreto 6.841, de 12 de junho de 2007, denominado de lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil) (BRASIL, 2007).

Como já referenciado, no Brasil, a aprendizagem profissional é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e nº 11.788, de 25 de setembro de 2008 (BRASIL,2000-2008).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), aprovado pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, também prevê, nos seus arts. 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente (BRASIL, 1990).

O Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, veio consolidar os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação, regulamentando a contratação de aprendizes nos moldes propostos (BRASIL, 2018).

De acordo com a legislação citada, todo aprendiz contratado deve conciliar a carga horária do trabalho com a carga horária destinada aos estudos, fazendo com que haja interatividades entre ambas as funções, caso não tenham concluído o ensino médio. Os pré-requisitos, como idade máxima e comprovação de escolaridade, poderão ser flexibilizados no caso de jovens com deficiência (§5º e §6º do Artigo 428 6 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) (BRASIL, 1943).

Sendo assim, o jovem aprendiz deverá cumprir as exigências de um contrato de trabalho. O artigo 428 da CLT, diz que o “Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) anos e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com diligência as tarefas necessárias a essa formação” (BRASIL, 1943).

No contexto do programa de Aprendizagem Profissional, as parcerias e contribuição das empresas da região, são fundamentais para o desenvolvimento e pleno sucesso do programa.

A parceria com as empresas promove uma formação que integra teoria e prática, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades como autogestão, comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipe. Essas parcerias oferecem um ambiente de aprendizado prático e dinâmico, que favorece a formação completa dos jovens.

Para que a empresa realize a contratação do Jovem Aprendiz, é necessário seguir alguns passos. O SENAC oferece vagas gratuitas por meio do Programa Senac de Gratuidade (PSG) para empresas que realizam arrecadação compulsória destinada ao SENAC-RS, comprovada por uma cópia do Documento de Arrecadação de Receitas Federais (DARF) com citação ao código de pagamento FPAS 515 (Fundo da Previdência e Assistência Social). Já as empresas que não contribuem com a rede, além de arcar com o salário mensal do jovem, têm um custo adicional mensal com o SENAC (SENAC, 2024).

Além disso, as turmas disponíveis possuem um número máximo de alunos ingressantes. Assim, a instituição opera por meio de editais semestrais: o primeiro, referente ao período de janeiro a junho, e o segundo, de julho a dezembro. Dessa

forma, as empresas precisam acompanhar, no site do SENAC, as datas das turmas disponíveis e, posteriormente, entrar em contato com a instituição para reservar a vaga na turma escolhida (SENAC, 2024).

O Jovem Aprendiz estabelece seu primeiro contato com a empresa, que é responsável pelo processo seletivo. Após essa etapa, o SENAC realiza o contato com a empresa para agendamento da matrícula do jovem selecionado. Dessa forma, o candidato selecionado ingressará no período adequado. Outro ponto importante é que turmas já iniciadas não podem receber novos participantes, pois o vínculo com a empresa deve coincidir com a data de início da turma no SENAC, respeitando o contrato de tempo determinado do programa, que é de até dois anos (SENAC, 2024).

O SENAC atua como mediador entre a empresa e o jovem aprendiz, facilitando o processo de integração e acompanhando o desenvolvimento do aprendiz. Além disso, o SENAC oferece suporte e orientação aos jovens, auxiliando-os nesse início de trajetória profissional.

É importante destacar que o SENAC oferece suporte aos jovens durante todo o período do curso, acompanhando suas horas na empresa, sua frequência escolar (para os alunos que ainda não concluíram o ensino regular) e seu desempenho nas avaliações práticas e teóricas. Esse acompanhamento assegura que os jovens estejam protegidos pelas leis trabalhistas, evitando qualquer caráter exploratório em sua experiência e promovendo uma formação que contribua para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

### **3.3.1 Metodologias de Ensino no Programa Jovem Aprendiz no SENAC**

O processo de ensino-aprendizagem não é neutro; ele exige movimento e interação. Assim, é essencial que todo o percurso educacional integre teoria e prática, oferecendo aos estudantes uma metodologia ativa e centrada neles, promovendo seu protagonismo no aprendizado.

É dessa maneira que o SENAC atua, oferecendo aos estudantes um ensino integrado e de forma contextualizada com a realidade, a partir de uma aprendizagem baseada em projetos, onde os jovens têm a oportunidade de trabalhar em grupo, desenvolvendo interação, compartilhar, solução para problemas e gerando

inovações para o meio.

Além disso, busca utilizar aprendizagem baseada em casos, ou seja, situações-problema reais para engajar os estudantes na busca por soluções, proporcionando-lhes experiências práticas que reforcem o aprendizado e desenvolvam suas competências de forma integrada.

Durante o programa, os participantes recebem formação teórica e prática sob a supervisão conjunta da instituição de ensino e da empresa parceira. O programa prevê a integração de atividades teóricas e práticas, bem como a realização de atividades extracurriculares que visam estimular o desenvolvimento da autoestima, criatividade, cidadania, responsabilidade e ética dos jovens, preparando-os para aproveitar melhor as oportunidades no mundo do trabalho (SENAC, 2024).

O SENAC atua como intermediador entre a empresa e o jovem aprendiz, desempenhando o papel de monitorar e acompanhar as práticas realizadas no ambiente empresarial. O programa pode abranger um total de 1.000 a 1.600 horas, das quais 400 são dedicadas a aulas teóricas oferecidas pelo SENAC, com foco em temas relacionados ao comércio de bens, serviços e turismo. Essas aulas enfatizam, ainda, a interação com indivíduos de diferentes contextos sociais e culturais, destacando o desenvolvimento de habilidades como comunicação assertiva, capacidade analítica e reflexiva, além da criatividade na solução de problemas. O programa também aborda a apropriação de novas tecnologias, promovendo uma atuação sustentável e inovadora no ambiente de trabalho. As horas restantes são destinadas à prática na empresa (SENAC, 2024).

Ao longo dos anos, diversos acontecimentos contribuíram para que hoje existam decretos, leis e condições de trabalho mais dignas e adequadas, principalmente, em relação a crianças e adolescentes. Embora a prioridade dos jovens seja a educação regular, é evidente que teoria e prática se complementam. Programas como o Jovem Aprendiz demonstram que é possível equilibrar trabalho e estudo de maneira harmoniosa, proporcionando aos jovens não apenas crescimento profissional, mas também um desenvolvimento pessoal significativo. Esses programas auxiliam na criação de rotinas, fomentam o amadurecimento no ambiente de trabalho e incentivam os jovens a lutarem por seus sonhos, objetivos e direitos.

## **4. COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO MUNDO DO TRABALHO**

As competências socioemocionais têm se tornado cada vez mais essenciais para a formação integral dos indivíduos, em especial no mundo do trabalho. Sendo assim, será abordado o conceito e a importância dessas competências, bem como as principais habilidades para as demandas do mundo do trabalho.

Por fim, abordaremos métodos de desenvolvimento e avaliação de tais competências, a relação entre elas e o sucesso profissional.

### **4.1 O que são Competências?**

Nas últimas décadas, muito se tem estudado sobre o conceito de competência e, destes estudos, emergem diferentes definições de competência. Zabala (2010) aponta que o termo “competência” surgiu inicialmente vinculado ao mundo do trabalho para, a seguir, estender-se desde as instâncias formativas até a educação sistemática. (Zabala, 2010, p. 11)

Em seus estudos, ele argumenta que a competência é uma capacidade complexa que envolve a articulação de conhecimentos, habilidades e atitudes que permitem ao indivíduo lidar com situações concretas.

Sendo assim, Zabala (2010) descreve competência como a mobilização de recursos pessoais para enfrentar determinadas situações de maneira eficaz. Essa definição ressalta que não se trata apenas de possuir informações, mas de conseguir utilizá-las de maneira prática e contextualizada. Para ele, aprender a ser competente significa aprender a articular saberes e a aplicá-los em contextos diversos.

No documento que norteia a educação básica no Brasil, a Base Nacional Comum Curricular - BNCC, competência é definida como a mobilização de conhecimentos (conceitos e procedimentos), habilidades (práticas, cognitivas e socioemocionais), atitudes e valores para resolver demandas complexas da vida cotidiana, do pleno exercício da cidadania e do mundo do trabalho (BRASIL, 2018).

Dentre as dez competências apontadas pela BNCC, encontram-se as competências socioemocionais, as quais serão abordadas a seguir.

## 4.2 Competências Socioemocionais

De acordo com Gondim, Morais e Brantes (2014):

Em geral, os modelos de competências profissionais apresentam dois focos. O primeiro recai sobre as competências profissionais básicas a qualquer atividade, facilmente transferíveis de um contexto para outro. O segundo refere-se às competências socioemocionais, que se situam no domínio de processos afetivoemocionais, pessoais e interpessoais. (...) As competências socioemocionais funcionam como via pela qual as demais competências são expressas e desenvolvidas. Em outras palavras, o domínio de aspectos motivacionais e afetivos, em si e nos outros, assegura a aprendizagem, o desenvolvimento e a transferência dessas capacidades para outros contextos laborais (Gondim; Morais e Brantes, 2014, p. 395).

Sendo assim, depreende-se que competências socioemocionais se referem à habilidades que permitem aos indivíduos gerenciar suas emoções, estabelecer e manter relacionamentos positivos, tomar decisões responsáveis e lidar efetivamente com situações desafiadoras. Estas competências são essenciais para o desenvolvimento pessoal e profissional.

Segundo publicações realizadas pelo instituto Ayrton Senna (2017), as competências socioemocionais são classificadas como "soft skills", ou seja, habilidades sociais. A partir dessa definição, entende-se que cada pessoa possui competências socioemocionais e habilidades, que devem ser gerenciadas para promover relacionamentos saudáveis e responsáveis consigo mesma e com os outros. Assim, a forma como cada indivíduo reage a determinadas situações reflete diretamente suas competências socioemocionais.

De acordo com Martins e Silva (2020), as competências socioemocionais estão diretamente ligadas à melhoria do desempenho acadêmico e profissional. Estudantes que desenvolvem essas competências tendem a ter maior motivação, resiliência diante das dificuldades e habilidades para construir relacionamentos interpessoais saudáveis, o que, por sua vez, influencia positivamente o desempenho nas atividades práticas e teóricas do ensino profissionalizante (Martins e Silva, 2020).

Estudos indicam que o sucesso profissional não depende apenas de competências técnicas, mas também da capacidade de lidar com emoções e interações interpessoais (Goleman, 1995). Empregadores frequentemente destacam a importância de habilidades como comunicação eficaz, trabalho em equipe e gestão

do estresse, uma vez que são fundamentais para a adaptação a ambientes de trabalho dinâmicos e colaborativos (Oliveira & Moraes, 2019).

Dessa maneira, entende-se que as competências socioemocionais estão associadas às habilidades sociais. Segundo Marin (2017): “se formam através do desenvolvimento das relações interpessoais e afetivas, aliada a forma como a pessoa percebe, sente e nomeia a associação entre situações e comportamentos.” Portanto, o desenvolvimento das competências socioemocionais é essencial para a formação integral dos indivíduos.

A partir da regulamentação pela Base Nacional Comum Curricular (BNCC), o desenvolvimento das competências socioemocionais passou a integrar o currículo escolar de forma densa. Segundo Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning – CASEL (2017) as habilidades socioemocionais envolvidas nas competências gerais da BNCC podem ser agrupadas em cinco frentes, quais sejam Autoconhecimento; Autogestão; Consciência Social; Habilidades de relacionamento e Tomada de decisão responsável; as quais serão abordadas na sequência.

### **4.3 Competências Socioemocionais e o Mundo do Trabalho**

Estudos indicam (Goleman, 1995; Félix, 2016) que o gerenciamento das competências socioemocionais contribuem para a melhor funcionalidade tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

Considerando, portanto, que o objetivo do desenvolvimento de competências socioemocionais é favorecer a melhora no comportamento, no aprendizado e na vida do ser humano e, conseqüentemente, a partir dessa aprendizagem, melhorar também aspectos como motivação, participação, hábitos de estudo e resolução de conflitos o que amplia a capacidade do ser humano de integrar habilidades, atitudes e comportamentos para lidar de maneira eficaz e ética com as atividades e os desafios do cotidiano, percebe-se o quanto as competências socioemocionais são importantes para o profissional do século XXI. (FROHMUT at al, 2020).

Sendo assim, são competências servem como referência neste contexto:

**Autoconhecimento:** Refere-se à habilidade de consideração e compreende as próprias emoções, pensamentos e valores, e como eles influenciam o comportamento. O autoconhecimento é crucial para identificar forças pessoais, limitações e ter maior controle sobre a autorreflexão. Segundo Goleman (1995), o autoconhecimento é a base da inteligência emocional, onde entender suas próprias emoções facilita uma melhoria contínua das outras competências socioemocionais.

São exemplos dessa competência: Autopercepção Emocional; Reconhecimento de Pontos Fortes e Fracos; Resiliência Profissional e Estabilidade em Desafios.

**Autogestão:** Diz respeito a mobilizar a capacidade de regular emoções, pensamentos e comportamentos próprios de maneira eficaz em diferentes situações. Inclui gerenciamento do estresse, controle de impulsos e capacidade de se motivar. Goleman; Boyatzis; Mckee (2007) sugerem que a autogestão é fundamental para a resiliência e a capacidade de adaptação às mudanças. Regulação Emocional; Controle de Impulsos; Gerenciamento de Estresse e Autogestão e Adaptabilidade, são habilidades relacionadas a essa competência.

**Consciência Social:** Trata-se da capacidade de entender e respeitar os pontos de vista dos outros e mostrar empatia, mesmo em ambientes diversificados. Azevedo (2016) destaca que a consciência social envolve considerações comportamentais dentro de grupos e desempenha papéis sociais com empatia e responsabilidade. As habilidades associadas a essa competência incluem, empatia nas relações; respeito à diversidade; consciência do impacto pessoal e contribuição positiva no ambiente.

**Habilidades de Relacionamento:** Envolver a capacidade de estabelecer e manter relacionamentos saudáveis e gratificantes com diversas pessoas e grupos requer habilidades como, comunicação eficiente e respeitosa; escuta atenta; recepção de feedback e resolução construtiva de conflitos.

Segundo Pereira e Lourdes (2017), as habilidades de relacionamento são essenciais para uma colaboração eficaz e construção de redes de apoio.

**Tomada de Decisão Responsável:** Relaciona-se à capacidade de fazer escolhas construtivas sobre comportamento e interações sociais com base em considerações éticas, normas sociais e segurança. De acordo com Marin et al (2017), essa competência está ligada à habilidade de avaliar consequências de ações em potencial e refletir sobre o bem-estar próprio e alheio. Exemplifica-se

essas habilidades por meio de escolhas construtivas; considerações éticas e normas sociais; avaliação de consequências e reflexão sobre bem-estar.

Para um melhor desenvolvimento profissional, essas competências socioemocionais devem se fazer presentes em diversos contextos, inclusive na educação profissional.

#### **4.4 Relação entre Competências Socioemocionais e Sucesso Profissional**

A relação entre competências socioemocionais e sucesso profissional é uma temática cada vez mais reconhecida no atual mundo do trabalho. Dessa maneira, considera-se que as competências socioemocionais são cruciais para um desempenho eficiente na maioria das atividades (Cherniss, 2000).

Assim, o desenvolvimento dessas competências é fundamental para aqueles que buscam crescimento profissional. Investir em autoconhecimento, autogestão, consciência social, habilidades de relacionamento, tomada de decisão responsável, resiliência e outras habilidades socioemocionais não apenas prepara os indivíduos para enfrentar os desafios do mundo do trabalho, mas também contribui para uma trajetória de sucesso pessoal e uma vida profissional mais equilibrada e satisfatória.

De acordo com Gondim, Morais e Brantes (2014)

Em resumo, a experiência, que inclui a vivência direta e sua reflexão, é a via pela qual as competências profissionais são desenvolvidas. Ela pode ser potencializada na vida universitária, ainda no processo de formação, mas o jovem necessita se engajar em um processo de aprendizagem ininterrupto que envolve a experiência contínua nos anos iniciais de sua carreira. A maneira como aprende a extrair os benefícios da experiência exercem importante papel na construção bem-sucedida de sua trajetória profissional (Gondim, Morais e Brantes 2014, p. 398).

Com isso, nota-se que as competências socioemocionais estão ligadas ao cotidiano e ao processo de aprendizagem, uma vez que, envolvem o relacionamento com o eu e o outro, lidando com emoções e sentimentos. Segundo Senna (2022):

as competências socioemocionais estão profundamente ligadas à aprendizagem. O processo do aprendizado tem, em si, muita relação com características que demandam essas competências, uma vez que aprender é algo que envolve interação social e também lidar com emoções – como a frustração, por exemplo (Senna, 2022, p.04).

O Instituto Ayrton Senna (2022), ressalta que:

as competências socioemocionais não são instrumentos para padronizar comportamentos, adequar os estudantes a um modelo ideal de pessoa, ou embasar argumentos para a cultura que culpa alunos e professores pelo fracasso escolar. Longe disso, o desenvolvimento socioemocional tem relação direta com a concretização de projetos de vida respeitando a diversidade, a singularidade e a heterogeneidade entre as pessoas (Senna, 2022, p.10).

Sendo assim, o objetivo do desenvolvimento das competências socioemocionais não é de impor um padrão único sobre as pessoas, mas a ideia é promover um crescimento pessoal, permitindo com que cada uma possa fortalecer os seus vínculos, valores, culturas e respeitar, ao mesmo tempo que respeita as demais pessoas ao seu redor.

Atualmente, todos estão inseridos em algum ambiente social, o que torna essencial o desenvolvimento de habilidades emocionais, como a capacidade de resolver conflitos, enfrentar desafios, praticar autocontrole e autogestão. Em outras palavras, é fundamental saber gerenciar os próprios sentimentos e emoções, uma vez que cada ação gera uma reação. Assim, é necessário refletir sobre a importância de um gerenciamento equilibrado das nossas respostas diante das situações cotidianas, especialmente no relacionamento com os outros.

Administrar de maneira equilibrada e harmoniosa as interações e reações com os outros é fundamental para criar um ambiente de tranquilidade e respeito, tanto no âmbito pessoal quanto profissional. Ao desenvolver habilidades de autogestão, autocontrole, tomada de decisões responsáveis, resiliência, entre outras, é possível alcançar maior eficácia nas relações interpessoais e no manejo das situações cotidianas.

Para Rodrigues e Gondim (2014),

Para manter as relações sociais e preservar o seu bem-estar, o indivíduo precisa gerenciar bem as emoções. Esse processo de perceber o estímulo, avaliar a situação e o contexto e também modular a resposta emocional é chamado de regulação emocional (Rodrigues; Gondim, 2014, p. 43).

Essas habilidades permitem às pessoas desempenhar suas funções técnicas com eficiência, mas também adaptar-se a novas realidades, resolvendo problemas de forma criativa, construindo relacionamentos interpessoais e lidando com conflitos. No ambiente de trabalho, a forma como nos comunicamos, expressamos nossas emoções e enfrentamos situações inesperadas revela nosso potencial de

adaptação, resiliência e inteligência emocional.

Por fim, entende-se que as competências socioemocionais fazem parte da vida humana e, por isso, saber administrá-las é essencial para complementar as habilidades técnicas, mas também potencializar o desenvolvimento no âmbito pessoal, profissional e educacional, servindo como um diferencial, refletindo em uma trajetória de sucesso em diferentes áreas da vida.

## **5. PERCEPÇÕES DE JOVENS MULHERES SOBRE O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

A seguir, será apresentado os dados coletados na pesquisa de campo, com um levantamento detalhado dos dados obtidos a partir das respostas das jovens participantes do estudo. O objetivo foi compreender as percepções das jovens mulheres envolvidas no Programa Jovem Aprendiz a respeito do desenvolvimento das competências socioemocionais necessárias ao mundo do trabalho.

Ademais, pretendeu-se investigar como jovens mulheres percebem sua participação no programa, relacionando o desenvolvimento de competências socioemocionais com as possibilidades de inserção no mundo do trabalho. Por fim, buscou-se identificar os benefícios que as participantes experienciam como resultado do envolvimento no programa e entender as expectativas delas, analisando como estas impactam sua percepção sobre as competências socioemocionais adquiridas.

### **5.1 Metodologia da Pesquisa**

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo de campo, de natureza exploratória e quantitativa, realizado por meio de revisão bibliográfica e coleta de dados.

A pesquisa bibliográfica, conforme Amaral (2007),

[...] é uma etapa fundamental em todo trabalho científico que influenciará todas as etapas de uma pesquisa, na medida em que der o embasamento teórico em que se baseará o trabalho. Consistem no levantamento, seleção, fichamento e arquivamento de informações relacionadas à pesquisa (AMARAL, 2007, p. 1).

Dessa maneira, é fundamental que um estudo de campo, tenha um embasamento bibliográfico, a fim de complementar e aprofundar a análise dos dados coletados.

Segundo Rampazzo (2008), uma pesquisa de campo objetiva dirimir dúvidas ou obter informações e conhecimento sobre um problema para o qual se busca resposta. Conforme Gil (2010) “pesquisas exploratórias têm o propósito de proporcionar maior familiaridade com um determinado problema, com vistas a torná-lo mais explícito” (Gil, 2010, p.27).

A coleta de dados, nas pesquisas quantitativas, pode ocorrer de diversas maneiras, as quais geralmente envolvem levantamento bibliográfico e entrevistas com pessoas que tiveram experiência prática com o assunto (Selltiz et al., 1967. p. 63).

As características da pesquisa qualitativa são: objetivação do fenômeno; hierarquização das ações de descrever, compreender, explicar, precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre o mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; busca de resultados os mais fidedignos possíveis; oposição ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências (Gerhardt; Silveira, 2009, p.32)

Na pesquisa em questão, os dados foram obtidos por meio de um questionário anônimo, aplicado via Google Forms, contendo vinte e duas perguntas fechadas elaboradas pelas autoras, relacionadas à temática estudada. As participantes receberam uma cópia impressa de um QR Code, que permitiu o acesso ao link do questionário para o preenchimento.

A escolha do local e o tema de pesquisa sobre o Programa Jovem Aprendiz para o Trabalho de Conclusão de Curso em Pedagogia decorrem diretamente da experiência profissional da acadêmica como colaboradora do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) de Erechim.

Durante a trajetória na instituição, têm testemunhado a implementação e as contribuições desse programa de aprendizagem no desenvolvimento educacional e profissional dos jovens envolvidos, observando suas interações, desafios e conquistas, percebendo a relevância e o potencial transformador do Programa Jovem Aprendiz no contexto educacional atual.

Após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), a pesquisadora realizou contato com a direção da instituição envolvida nesta investigação, agendando data e horário para a apresentação da pesquisa. Durante este encontro, foram esclarecidos os objetivos do estudo e solicitado o consentimento formal para a participação da escola na pesquisa, mediante Termo de Autorização da Instituição, assinado pelo Diretor da Instituição (APÊNDICE A).

Após autorizada, a pesquisadora realizou o agendamento para apresentação da pesquisa para as participantes. Nesta oportunidade foi realizado o convite para participação no estudo, que incluiu jovens do sexo feminino com idades entre 15 a 24 incompletos, já integradas ao programa de aprendizagem há pelo menos um ano.

A seguir, descreve-se os procedimentos que foram realizados em relação à aplicação de instrumentos previsto para a coleta e análise dos dados:

Para as participantes menores de idade (entre 15 e 18 anos incompletos) foi encaminhado TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA RESPONSÁVEIS POR PARTICIPANTES DE 7 ANOS A MENORES DE 18 ANOS, ALFABETIZADOS – SEM ACESSO A PRONTUÁRIOS (APÊNDICE D), a fim de obter a autorização para a participação na pesquisa. Assim, jovens entre 15 e 18 anos incompletos cujos responsáveis tenham dado consentimento, participaram da pesquisa. Às demais participantes foi encaminhado o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) (APÊNDICE C) – para questionário eletrônico via Google Forms.

Considerando que a pesquisa quantitativa produz informações quantificáveis sobre o problema de pesquisa proposto, mas não fornece informações sobre o motivo do fato estar ocorrendo, os dados coletados por meio de formulário eletrônico (Google Forms) foram organizados considerando a ordem das perguntas e transformados em tabelas, quadros, gráficos, com suas respectivas interpretações.

## **5.2 Análise dos dados da pesquisa**

Para coleta de dados da pesquisa foi utilizado um questionário anônimo e online através do Google Forms, com 22 questões (APÊNDICE E) objetivas fechadas abordando a temática sobre o desenvolvimento de competências socioemocionais sob a perspectiva de jovens mulheres em uma Instituição do Sistema “S” na região do Alto Uruguai Gaúcho.

A pesquisa atendeu aos pressupostos da Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012 e da Resolução nº 510/2016, as quais regulamentam as pesquisas com seres humanos e a pesquisa na área das Ciências Humanas e Sociais. A coleta de dados foi iniciada somente após a aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da URI – Câmpus de Erechim, com parecer do CAAE: 81587424.3.0000.5351.

Atualmente, o SENAC Erechim/RS possui 17 turmas de Aprendizagem Profissional, totalizando 275 jovens matriculados, sendo 148 meninas e 127 meninos. A presente pesquisa incluiu participantes que estavam no programa há pelo menos um ano. Assim, participaram do estudo 27 jovens mulheres, com idades

entre 15 e 20 anos. Destas, 55,5% têm entre 15 e 17 anos, 33,3% têm entre 17 e 18 anos, 7,4% têm entre 19 e 20 anos, e 3,7% preferiram não informar sua idade.

Quanto à escolaridade, 74,1% das participantes estão cursando o Ensino Médio, 7,4% estão na graduação, 7,4% estão no Ensino Fundamental, e 3,7% já concluíram o Ensino Médio. Foi identificada uma inconsistência nos dados de 7,4% das participantes: uma delas afirmou ter concluído a graduação, o que não é plausível considerando sua faixa etária, enquanto outra declarou ter concluído apenas o Ensino Fundamental, o que não é possível, pois, o programa exige que jovens menores de 18 anos estejam matriculados no ensino regular. É provável que tenha ocorrido um equívoco por parte das participantes ao selecionar as respostas

Os dados obtidos apontam para os resultados a seguir.

### **5.2.1 Autoconhecimento**

O autoconhecimento é uma habilidade das competências socioemocionais. Para Skinner (1974/2004), o autoconhecimento é um produto social, sendo gerado por contingências especiais estabelecidas pela comunidade verbal na qual o indivíduo está inserido.

Segundo Abade (2005), a Organização Pessoal (OP) no Brasil, já na década de 60, descobriu a importância do autoconhecimento para a realização pessoal na profissão. E conforme Melo-Silva (1999), o autoconhecimento e as informações sobre as profissões sempre foram, e continuam sendo, relevantes na (OP).

A OP visa a um aprendizado da escolha por parte do jovem, considerando basicamente três características: o conhecimento de si mesmo, o conhecimento das profissões e a integração desses aspectos em uma síntese pessoal (Oliveira; Dias, 2000).

Dessa forma, pode-se compreender que o autoconhecimento é fruto das relações e interações estabelecidas com outras pessoas. Em outras palavras, aprende-se a conhecer a si mesmo a partir dessas conexões, especialmente quando a comunidade reforça os comportamentos que se deve apresentar, sentir ou realizar.

A partir desses fatores, os dados coletados das respostas das jovens revelam as suas percepções sobre o tema. Observa-se uma distribuição que reflete variados níveis de autoconhecimento e compreensão sobre o assunto.

**Tabela 1:** Tabela de resultados sobre Autoconhecimento

<b>Questões</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Eu consigo identificar minhas emoções ao enfrentar desafios no ambiente de trabalho.	0	0	4	18	4	1	<b>27</b>
	0,0%	0,0%	14,8%	66,7%	14,8%	3,7%	<b>100%</b>
Eu estou ciente de como meus sentimentos afetam meu desempenho nas tarefas do programa.	0	0	2	12	12	1	<b>27</b>
	0,0%	0,0%	7,4%	44,4%	44,4%	3,7%	<b>100%</b>
Eu conheço e reconheço meus pontos fortes e fracos em situações profissionais.	0	2	4	12	8	1	<b>27</b>
	0,0%	7,4%	14,8%	44,4%	29,6%	3,7%	<b>100%</b>

**Fonte:** Autora (2024)

**Legenda:** (A) *Discordo totalmente* - (B) *Discordo* - (C) *Neutro* - (D) *Concordo* - (E) *Concordo totalmente* - (F) *Prefiro não responder*.

Conforme os dados ilustrados na tabela, observa-se que as respostas das jovens destacam uma concordância significativa em relação ao autoconhecimento, ao que diz respeito à identificação de suas emoções ao enfrentar desafios no ambiente de trabalho, a estarem cientes de como os sentimentos afetam o desempenho nas tarefas do Programa Jovem Aprendiz, além do conhecimento e reconhecimento dos pontos fortes e fracos em situações profissionais.

Embora algumas participantes tenham optado por permanecer neutras ou não responder, o que pode indicar que ainda não atingiram plenamente a maturidade relacionada ao autoconhecimento, conclui-se que a maioria das jovens demonstra a capacidade de reconhecer suas emoções em situações profissionais.

### **5.2.2 Autogestão**

A autogestão é uma habilidade das competências socioemocionais que são essenciais para a vida em sociedade. Segundo Singer (2000), a autogestão traz como vantagens a diminuição de divergência de interesses entre os participantes, a disposição para a resolução de conflitos, maior riqueza de experiências e opiniões dos envolvidos, as quais, dessa forma, enriquecem o processo

participativo.

Com isso, compreende-se que desenvolver a habilidade de autogestão é essencial para o bem comum, principalmente nas relações interpessoais, a fim de enriquecer as experiências e opiniões das pessoas. Além disso, essa habilidade fortalece os vínculos e a convivência em sociedade, proporcionando bem-estar e harmonia coletiva, facilitando o processo de desenvolvimento pessoal e profissional, promovendo a capacidade de lidar com as situações cotidianas de forma assertiva e equilibrada.

Segundo Misoczky e colaboradores (2004), a autogestão consiste na gestão dos meios de produção e organização social em que todas as entidades de base (indivíduos, grupos, movimentos populares) possuem os mesmos direitos, fundamentados nos princípios da liberdade e da igualdade.

Na tabela, cada coluna indica o número de respostas em cada nível, e as porcentagens correspondem às distribuições. Entre as opções apresentadas observa-se uma distribuição que reflete variados níveis de autoconhecimento e compreensão sobre o assunto.

A tabela 2 ilustra tal constatação:

**Tabela 2:** Tabela de resultados sobre Autogestão

<b>Questões</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Eu consigo manter a calma e a eficiência mesmo em situações de pressão no trabalho.	1	2	7	16	0	1	<b>27</b>
	3,7%	7,4%	25,9%	59,3%	0,0%	3,7%	<b>100%</b>
Eu defino metas de aprendizagem, carreira e trabalho ativamente para alcançá-las durante o programa.	0	0	5	14	7	1	<b>27</b>
	0,0%	0,0%	18,5%	51,9%	25,9%	3,7%	<b>100%</b>
Eu me mantenho motivado(a) mesmo quando enfrento dificuldades no trabalho.	1	4	10	7	4	1	<b>27</b>
	3,7%	14,8%	37,0%	25,9%	14,8%	3,7%	<b>100%</b>

**Fonte:** Autora (2024)

**Legenda:** (A) *Discordo totalmente* - (B) *Discordo* - (C) *Neutro* - (D) *Concordo* - (E) *Concordo totalmente* - (F) *Prefiro não responder*

Conforme os dados apresentados na tabela 2, observa-se que a maioria das jovens acredita ser capaz de manter a calma sob pressão e demonstra um foco em planejamento e definição de metas, o que reflete o engajamento no programa de aprendizagem. Um ponto importante a ser destacado refere-se à motivação diante das dificuldades. A dispersão das respostas indica que essa competência não é igualmente desenvolvida entre todas, ou seja, uma parte significativa das participantes se manteve neutra ou discorda que possui essas habilidades. Dessa maneira, entende-se que a motivação pessoal tende a ser mais afetada quando enfrentam dificuldades prolongadas ou desafios significativos. Em outras palavras, parece ser mais difícil para elas sustentar a motivação do que simplesmente gerenciar situações de estresse.

Segundo Feldman (2015), o conceito de motivação se refere a fatores que direcionam e energizam o comportamento e envolve aspectos biológicos, cognitivos e sociais. Dessa maneira, a motivação é um conjunto de elementos que impulsiona os indivíduos.

Por isso, desenvolver a habilidade de autogestão é fundamental para um desenvolvimento integral de cada indivíduo, uma vez que, mesmo diante de situações difíceis ou inesperadas, seja possível controlar as emoções, manter o foco, tomar decisões assertivas e perseverar em direção aos objetivos.

### **5.2.3 Consciência social**

A capacidade de compreender e respeitar as emoções, opiniões e necessidades dos outros, além de reconhecer os contextos sociais em que se está inserido, tendo senso de responsabilidade coletiva e interações sociais positivas, é a habilidade de consciência social. Segundo Almeida; Abreu; Rossler (2011):

Podemos entender a consciência social como os modos de pensar, sentir e agir dominantes em uma dada sociedade, por exemplo, as formas de explicação para suas relações, para os fatos e acontecimentos históricos, para os fenômenos da natureza, as formas de sentir-se diante de certas situações, bem como as formas de atribuir valor (positivo ou negativo) a tais pensamentos e sentimentos. (Almeida; Abreu; Rossler, 2011, p. 551-560).

Dessa maneira, a consciência social é um reflexo da cultura e das práticas de uma sociedade, tanto em ações coletivas quanto individuais, pois a ação e reação das pessoas baseia-se nas interações compartilhadas. A tabela 3 apresenta uma avaliação de competências relacionadas à consciência social.

Cada coluna indica o número de respostas em cada nível, e as porcentagens correspondem às distribuições. Entre as opções apresentadas observa-se uma distribuição que reflete variados níveis de autoconhecimento e compreensão sobre o assunto.

**Tabela 3:** Tabela de resultados sobre Consciência social

<b>Questões</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Eu sou capaz de entender as perspectivas e emoções de colegas e supervisores.	0	2	4	11	9	1	<b>27</b>
	0,0%	7,4%	14,8%	40,7%	33,3%	3,7%	<b>100%</b>
Eu reconheço e respeito a diversidade das pessoas com quem convivo no Programa Jovem Aprendiz do SENAC.	0	0	1	8	17	1	<b>27</b>
	0,0%	0,0%	3,7%	29,6%	63,0%	3,7%	<b>100%</b>
Eu compreendo o impacto das minhas ações no ambiente de trabalho e me esforço para contribuir positivamente.	0	0	2	10	14	1	<b>27</b>
	0,0%	0,0%	7,4%	37,0%	51,9%	3,7%	<b>100%</b>

**Fonte:** Autora (2024)

**Legenda:** (A) *Discordo totalmente* - (B) *Discordo* - (C) *Neutro* - (D) *Concordo* - (E) *Concordo totalmente* - (F) *Prefiro não responder*

É possível perceber que a maioria das participantes acredita ser capaz de entender perspectivas e emoções dos colegas e supervisores e compreende o impacto das ações no ambiente de trabalho, esforçando-se para contribuir positivamente com o ambiente, além disto, reconhecem e respeitam a diversidade com os colegas do Programa Jovem Aprendiz, o que é extremamente importante para proporcionar um ambiente inclusivo, colaborativo e harmonioso, favorecendo o aprendizado e o desenvolvimento social.

#### **5.2.4 Habilidades de relacionamento**

Segundo o portal Mundo RH, as relações profissionais são as mais delicadas, pois diferentemente de outras, não é possível escolher quem serão nossos colegas

de trabalho, chefes, equipe e clientes. Nesse sentido, criar bons relacionamentos profissionais é muito importante para a construção da carreira, já que problemas de relacionamento interferem na produtividade, na qualidade de vida no trabalho e na motivação (Mundo RH, 2019).

A resolução construtiva de conflitos é uma competência fundamental para assegurar um ambiente de trabalho saudável. Os resultados obtidos indicam que a maioria das jovens se sentem capazes e preparadas para se comunicarem, estarem atentas ao receber feedbacks e instruções, bem como de lidar com conflitos de maneira eficaz. Nesse sentido, entende-se que o programa Jovem Aprendiz e o convívio na empresa onde realizam suas atividades contribuem significativamente no desenvolvimento dessas competências de relacionamento.

Na tabela, cada coluna indica o número de respostas em cada nível, e as porcentagens correspondem às distribuições. Entre as opções apresentadas observa-se uma distribuição que reflete variados níveis de autoconhecimento e compreensão sobre o assunto.

**Tabela 4:** Tabela de resultados sobre Habilidades de relacionamento

<b>Questões</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Eu me comunico de forma eficiente e respeitosa com colegas, supervisores e clientes.	0	0	1	9	16	1	<b>27</b>
	0,0%	0,0%	3,7%	33,3%	59,3%	3,7%	<b>100%</b>
Eu ouço atentamente as instruções e feedbacks dos meus supervisores.	0	0	1	14	11	1	<b>27</b>
	0,0%	0,0%	3,7%	51,9%	40,7%	3,7%	<b>100%</b>
Eu tenho habilidades para resolver conflitos de maneira construtiva no local de trabalho.	0	2	9	11	4	1	<b>27</b>
	0,0%	7,4%	33,3%	40,7%	14,8%	3,7%	<b>100%</b>

**Fonte:** Autora (2024)

**Legenda:** (A) *Discordo totalmente* - (B) *Discordo* - (C) *Neutro* - (D) *Concordo* - (E) *Concordo totalmente* - (F) *Prefiro não responder*

Os resultados evidenciaram que a maioria das jovens têm confiança em suas habilidades de relacionamento, indicando que o Programa Jovem Aprendiz

desempenha um papel essencial para o fortalecimento das habilidades de relacionamento, de modo especial no gerenciamento de feedbacks e na comunicação.

Pode-se observar que, no que se refere à habilidade de resolução de conflitos, ainda há espaço para desenvolvimento, o que sugere que algumas jovens ainda não alcançaram completamente a maturidade relacionada ao autoconhecimento. Ainda assim, conclui-se que a maioria demonstra confiança em suas habilidades de relacionamento.

### **5.2.5 Tomada de decisão responsável**

Quando se fala em tomada de decisão, entende-se como algo que será realizado de determinada forma. Já o termo responsável traz atribuições que devemos refletir e pensar sobre o que iremos fazer com a decisão tomada. Conforme apontado no Blog PUC Carreiras, apesar de parecer algo simples, é preciso entender que é um processo cognitivo, que envolve várias etapas e análises, a fim de que sejam tomadas decisões assertivas. Nesse sentido, ter capacidade de tomada de decisão no ambiente de trabalho torna-se um diferencial (PUC Minas, 2023).

Olhando os resultados das questões, mais de 65% das jovens afirmam ser capazes de tomar decisões assertivas em um contexto profissional.

Na tabela, cada coluna indica o número de respostas em cada nível, e as porcentagens correspondem às distribuições. Entre as opções apresentadas observa-se uma distribuição que reflete variados níveis de autoconhecimento e compreensão sobre o assunto.

**Tabela 5:** Tabela de resultados sobre Tomada de decisão responsável

<b>Questões</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>Total</b>
Eu considero as possíveis consequências das minhas decisões antes de agir no ambiente profissional.	0	1	4	16	5	1	<b>27</b>
	0,0%	3,7%	14,8%	59,3%	18,5%	3,7%	<b>100%</b>
Eu procuro compreender todas as informações relevantes antes de tomar decisões relacionadas ao trabalho.	1	1	1	15	8	1	<b>27</b>
	3,7%	3,7%	3,7%	55,6%	29,6%	3,7%	<b>100%</b>
Eu busco feedback para melhorar minhas decisões e habilidades no trabalho futuro.	0	1	7	18	0	1	<b>27</b>
	0,0%	3,7%	25,9%	66,7%	0,0%	3,7%	<b>100%</b>

**Fonte:** Autora (2024)

**Legenda:** (A) *Discordo totalmente* - (B) *Discordo* - (C) *Neutro* - (D) *Concordo* - (E) *Concordo totalmente* - (F) *Prefiro não responder*

Os resultados da tabela 5, mostram como as jovens aprendizes percebem suas habilidades relacionadas à tomada de decisão responsável. De maneira geral, elas demonstram um bom nível de maturidade em relação à habilidade de tomada de decisão responsável. No que se refere à busca por feedbacks para aprimorar suas habilidades no trabalho futuro, algumas jovens ainda não desenvolveram plenamente essa competência socioemocional. Trata-se de uma habilidade que pode ser trabalhada para promover um desenvolvimento integral e contínuo no ambiente profissional.

### **5.2.6 Percepções sobre o programa Jovem Aprendiz**

Para obter uma visão mais abrangente sobre o programa, foram elaboradas questões referente a percepção das jovens em relação ao desenvolvimento de competências socioemocionais, incluindo as competências que mais aprimoraram e que têm influenciado seu crescimento ao longo do período de atividades. Além

desses pontos, buscou-se compreender quais aspectos elas consideraram que ainda precisam aprimorar e quais recursos e apoios adicionais poderiam ajudar a continuar desenvolvendo essas competências.

O objetivo proposto para esta questão foi avaliar, por meio de uma escala, o desenvolvimento das competências socioemocionais durante o programa. Essa escala teve como finalidade capturar, de forma clara e objetiva, a percepção das participantes sobre o impacto do programa no aprimoramento das competências socioemocionais.

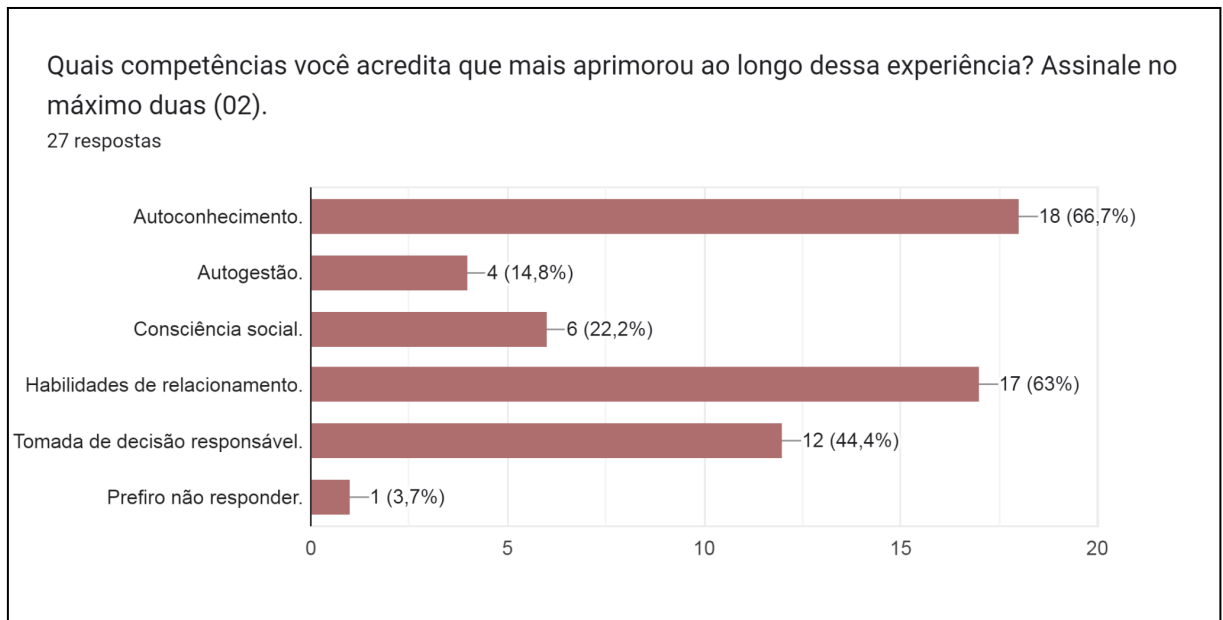
**Tabela 6:** Tabela de resultados sobre desenvolvimento de competências

Questão	A	B	C	D	E	F	Total
Como você avalia o desenvolvimento de competências socioemocionais durante o programa?	2	6	16	2	0	1	27
	7,4%	22,2%	59,3%	7,4%	0,0%	3,7%	100%

**Fonte:** Autora (2024)

**Legenda:** (A) Excelente - (B) Muito Bom - (C) Bom - (D) Regular - (E) Insuficiente - (F) Prefiro não responder

Como pudemos observar, mais de 85% das jovens demonstraram que o desenvolvimento de competências socioemocionais durante o programa é bom, muito bom, ou ainda, excelente. Isso indica que o programa traz resultados significativos nesse desenvolvimento, o que é demonstrado de forma mais clara na segunda questão deste bloco, onde apenas uma das meninas não selecionou alguma competência que tenha aprimorado ao longo dessa experiência de jovem aprendiz.

**Figura 3:** Gráfico de resultados sobre aprimoramento de competências

**Fonte:** Autora (2024)

As competências mais destacadas como aprimoradas pelas participantes foram o autoconhecimento, as habilidades de relacionamento e a tomada de decisão Responsável.

Na tabela 7, temos mais uma amostra de que essas habilidades influenciaram e ainda influenciam as experiências vividas dentro do ambiente de trabalho na qual elas se encontram, conforme ilustrado a seguir.

**Tabela 7:** Tabela de resultados sobre influência de habilidades no ambiente de trabalho

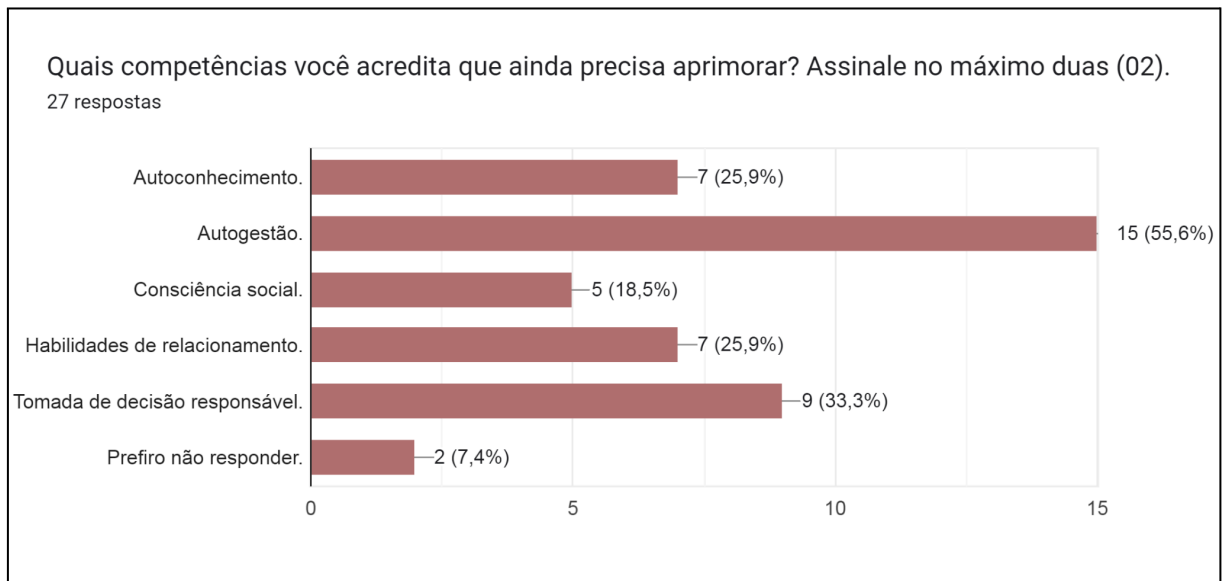
Questão	A	B	C	D	E	F	Total
O desenvolvimento dessas habilidades influenciou/influencia suas experiências no ambiente de trabalho?	0	0	4	9	13	1	<b>27</b>
	0,0%	0,0%	14,8%	33,3%	48,1%	3,7%	<b>100%</b>

**Fonte:** Autora (2024)

**Legenda:** (A) Discordo totalmente - (B) Discordo - (C) Neutro - (D) Concordo - (E) Concordo totalmente - (F) Prefiro não responder

Nas últimas duas questões, foram abordadas quais competências elas ainda acreditam que precisam ser aprimoradas e quais recursos ou apoios poderiam ajudar no contínuo desenvolvimento dessas competências, conforme mostram os gráficos 4 e 5.

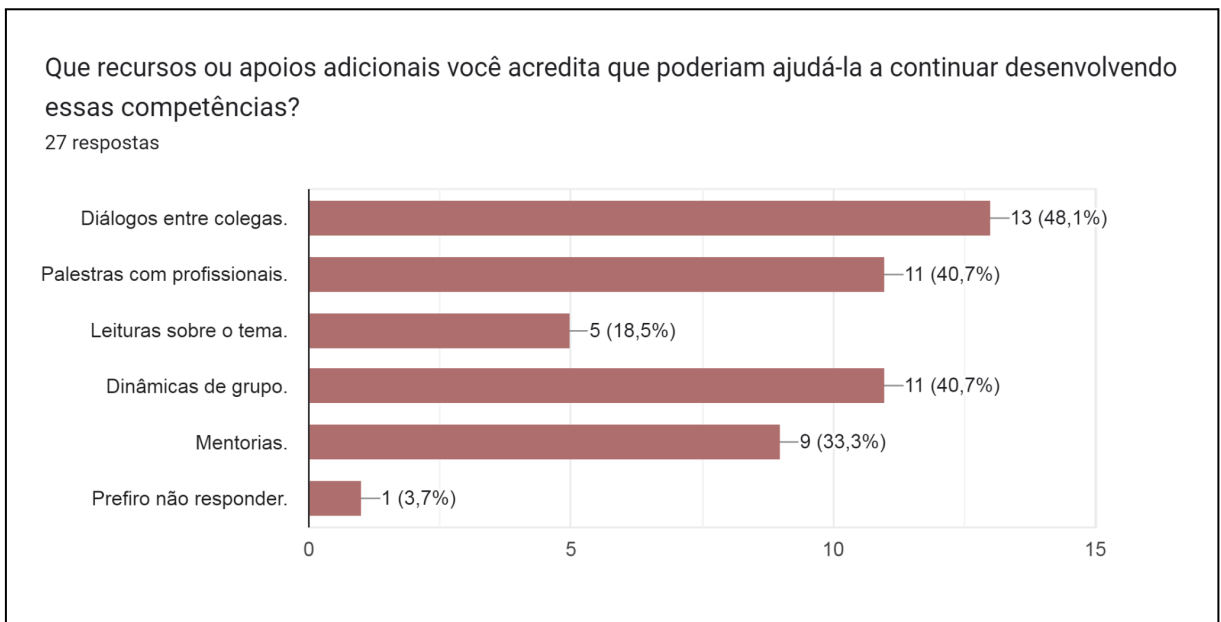
**Figura 4:** Gráfico de resultados sobre competências que precisam ser aprimoradas



**Fonte:** Autora (2024)

A competência que mais se destaca como área a ser aprimorada é a autogestão, com 15 respostas, seguida pela tomada de decisão responsável com 9 respostas. A opção "Prefiro não responder" foi a menos escolhida, com apenas 2 respostas (7,4%). Esses dados sugerem que, para as participantes, a autogestão é vista como uma competência de maior relevância no processo de desenvolvimento dentro do programa.

**Figura 5:** Gráfico de resultados sobre recursos ou apoios para desenvolver competências



**Fonte:** Autora (2024)

Observou-se que a opção mais escolhida foi "diálogos entre colegas", com 13 respostas, seguida por "palestras com profissionais" e "dinâmicas de grupo", ambas com 11 respostas. A opção "Prefiro não responder" foi a menos selecionada, com apenas 1 resposta. Esses resultados indicaram que o diálogo com colegas foi considerado um recurso importante para o contínuo desenvolvimento das competências, como autocontrole e habilidades de relacionamento.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o desenvolvimento de competências socioemocionais no âmbito do Programa Jovem Aprendiz, sob a perspectiva de jovens mulheres de 15 a 24 anos, por meio de uma pesquisa de campo exploratória e quantitativa. Buscou-se compreender as contribuições do Programa Jovem Aprendiz do SENAC – Erechim/RS para o desenvolvimento dessas competências, essenciais para o mundo do trabalho.

Os objetivos específicos incluíram: investigar a percepção das jovens sobre sua participação no programa; relacionar o desenvolvimento de competências socioemocionais às possibilidades de inserção no mundo do trabalho; identificar os benefícios experimentados ao longo do programa; e compreender as expectativas dessas participantes, analisando como elas influenciam o desenvolvimento dessas competências.

A análise dos resultados, obtidos por meio de um questionário anônimo, revelou que o Programa Jovem Aprendiz é amplamente reconhecido como uma experiência transformadora e enriquecedora, tanto no âmbito profissional quanto pessoal. Além disso, contribui para a construção de uma visão mais objetiva sobre as trajetórias futuras dessas jovens.

Os dados indicaram que as participantes demonstram bom nível de autoconhecimento, com habilidade para identificar suas emoções e reconhecer seus pontos fortes e fracos em situações profissionais. No aspecto de autogestão, a maioria consegue manter a calma em situações de pressão e estabelece metas claras para o alcance de seus objetivos de aprendizagem e carreira. Contudo, foi observado que algumas enfrentam dificuldades em manter a motivação em situações adversas.

Quanto à consciência social, as jovens mostraram capacidade de compreender as perspectivas e emoções de colegas e supervisores, além de respeitar a diversidade no ambiente de trabalho. Elas também reconhecem o impacto positivo que suas ações podem ter nesse contexto.

No que diz respeito às habilidades de relacionamento, destacaram-se pela comunicação eficiente e respeitosa, bem como pela atenção ao receber instruções e

feedbacks. Mais da metade das participantes demonstrou habilidade para resolver conflitos de forma construtiva, promovendo relacionamentos saudáveis.

Já nas tomadas de decisões responsáveis, elas afirmaram considerar as possíveis consequências de suas escolhas, analisando informações relevantes antes de decidir. Além disso, muitas buscam feedbacks para aprimorar suas habilidades e decisões, demonstrando foco no crescimento pessoal e profissional.

Com base nesses resultados, conclui-se que, na percepção das jovens mulheres participantes, o Programa Jovem Aprendiz desempenha um papel significativo na promoção da inserção no mundo do trabalho e no desenvolvimento de competências socioemocionais. A combinação entre ensino teórico, interação em sala de aula e vivência prática no ambiente de trabalho contribui diretamente para o fortalecimento dessas habilidades ao longo do tempo.

Para o desenvolvimento integral, é fundamental que cada jovem se mostre disposta a aprender, buscar soluções diárias e manter o foco em seus objetivos. A perseverança é essencial, uma vez que os resultados gratificantes nem sempre são imediatos, mas podem ser percebidos ao longo da trajetória, por meio da autoavaliação e das transformações alcançadas.

Dessa maneira, o fortalecimento da educação profissional, aliado ao desenvolvimento de competências socioemocionais, é um passo essencial para o progresso social e econômico da sociedade. Essa percepção reafirma a relevância de iniciativas como o Programa Jovem Aprendiz, que promove oportunidades de inserção no mundo do trabalho, contribui para a formação integral dos jovens envolvidos e abre novos caminhos para a realização de seus sonhos.

Conclui-se que uma instituição como o SENAC, ao valorizar o bem-estar de todos, sem distinções, e contribuir ativamente para a sociedade, evidencia a importância e a riqueza da educação. Quando esforços são unidos para construir uma educação transformadora e de qualidade, torna-se possível alcançar patamares mais elevados. Proporcionar aos jovens, que muitas vezes são subestimados, a oportunidade de ingressar no mundo do trabalho e acessar novas possibilidades tem o poder de promover mudanças significativas.

Para estudos futuros, propõe-se investigar a percepção da instituição em relação ao impacto do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências socioemocionais e no alcance do sucesso profissional.

## REFERÊNCIAS

- ABADE, F. L. Orientação profissional no Brasil: uma revisão histórica da produção científica. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 6, n. 1, jun. 2005.
- ACKER, J. O Futuro de 'Gênero e Organizações': **Conexões e Limites**. Gênero, Trabalho e organização, v. 5, n. 4, pág. 195-206, 2006.
- ALENCAR, Alex F. N.; SOARES, Rita, C. R. G. Entidades do Sistema S: iniciativas e parcerias para o desenvolvimento socioeconômico dos municípios brasileiros. Id on Line **Revista Multidisciplinar de Psicologia**, v. 13, n. 45, suplemento 1, p. 102-109, 2019.
- ALMEIDA, M. R. de; ABREU, C. B. de M.; ROSSLER, J. H. **Contribuições de Vigotski para a análise da consciência de classe**. Psicologia em Estudo, v. 16, n. 4, p. 551–560, out. 2011.
- AMARAL, J. J. F. **Como fazer uma pesquisa bibliográfica**. Fortaleza, CE: **Universidade Federal do Ceará**, 2007. Disponível em: <<http://200.17.137.109:8081/xiscanoe/courses-1/mentoring/tutoring/Como%20fazer%20pesquisa%20bibliografica.pdf>>. Acesso em: 1 set. 2024.
- AZEVEDO, Alzira. **O poder transformador da empatia nas relações humanas**. VOCÊ S/A, Rio de Janeiro - maio. 2016. Disponível em: <<http://vocesa.uol.com.br/noticias/mercado/opoder-transformador-da-empatia-nas-relacoes-humanas.phtml#.V-3FrogrLDc>>. Acesso em: 9 out. 2024
- BARRETO, Gabriella Pereira. **A evolução histórica do Direito das mulheres**. JusBrasil, s.d. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-evolucao-historica-do-direito-das-mulheres/395863079>>. Acesso em: 22 out. 2024.
- BATISTELLA, A. **A Era Vargas e o movimento operário e sindical brasileiro (1930-1945)**. Unoesc & Ciência - ACHS, v. 6, n. 1, p. 21–34, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.unoesc.edu.br/achs/article/view/6555>>. Acesso em: 20 nov. 2024.
- BAYLÃO, André L. da S.; SCHETTINO, Elisa M. O. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. **SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, out. 2014. p. 1-12. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2024.
- BLOG SENAC. **Por que precisamos falar sobre diversidade nas empresas**. Disponível em: <<https://conteudo.senacrs.com.br/diversidade-nas-empresas>>. Acesso em: 20 set. 2024.

BRASIL. Altera a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 19 dez. 2005. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm)>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. Altera a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Planalto, 2000. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <<https://www.tse.jus.br/legislacao/codigo-eleitoral/constituicao-federal/constituicao-da-republica-federativa-do-brasil>>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932. Estabelece o Código Eleitoral Provisório. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 24 fev. 1932. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d21076.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d21076.htm)>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 11.479, de 10 de abril de 2023. Altera o Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 11 abr. 2023. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/decreto/d11479.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.479%2C%20DE%206,que%20lhe%20confere%20o%20art](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11479.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2011.479%2C%20DE%206,que%20lhe%20confere%20o%20art)>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BRASIL. Decreto nº 6.841, de 12 de junho de 2007. Aprova a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (TIP) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 13 jun. 2007. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm)>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Regulamenta a Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 23 nov. 2018. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9579.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Atualizado pela Lei n.º 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 8.621, de 10 de janeiro de 1946. Institui o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 11 jan. 1946. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1946/Del8621.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1946/Del8621.htm)>. Acesso em: 12 out. 2024.

BRASIL. Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 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] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Lei n.º 14.192, de 4 de agosto de 2021. Estabelece normas para prevenir, reprimir e combater a violência política contra a mulher. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 5 ago. 2021. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/l14192.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14192.htm)>. Acesso em: 10 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a contratação de aprendizes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 20 dez. 2000. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.741, de 16 de junho de 2008. Altera dispositivos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 2004, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 17 jun. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2008/l11741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2008/l11741.htm)>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 3 jul. 2023. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm)>. Acesso em: 9 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Estatuto da Criança e do Adolescente. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 13 jul. 1990. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm)>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 23 dez. 1996.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm)>. Acesso em: 2 out. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018. Disponível em: <<https://fila.mec.gov.br/manutgeral.htm>>. Acesso em: 19 ago. 2024.

BRASIL. Portaria MTE nº 3.544, de 19 de outubro de 2023. Aprova a regulamentação do Programa Jovem Aprendiz. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 20 out. 2023. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.544-de-19-de-outubro-de-2023-517524133>>. Acesso em: 02 out. 2024.

BRASIL. Portaria MTE nº 3.872, de 21 de dezembro de 2023. Aprova a regulamentação do Programa Jovem Aprendiz. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 22 dez. 2023. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.544-de-19-de-outubro-de-2023-517524133>>. Acesso em: 02 out. 2024.

BOM SUCESSO, E. de P. **Relações Interpessoais e Qualidade de Vida no Trabalho**. São Paulo: Qualitymark, 2002.

CASEL. **Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning**. 2017. Disponível em: <<https://casel.org/>>. Acesso em: 23 out. 2024.

CHERNISS, C. **Social and Emotional Competence in the Workplace (Competências sociais e emocionais no local de trabalho)**. In: BAR-ON, R.; PARKER, J.D. (ed.). *The Handbook of Emotional Intelligence (Manual de inteligência emocional)*. São Francisco: Jossey-Bass, 2000.

DANIEL, C. **O trabalho e a questão de gênero: a participação de mulheres na dinâmica do trabalho**. *O Social em Questão*, n. 25/26, p. 323-344, 2011. Disponível em: <[https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17\\_osq\\_25\\_26\\_daniel.pdf](https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/17_osq_25_26_daniel.pdf)>. Acesso em 24 out. 2024.

FELDMAN, Roberto S. **Introdução à Psicologia**. 10. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015.

FERRETI, C.J. Educação profissional. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM.

FROHMUT, B. D. F.; NEMER, E. G.; BERGAMO, R. O. C.; RAMIREZ, Rodrigo Avella. O desenvolvimento das competências socioemocionais no ensino médio e técnico. **Revista CB TecLE**, v. 1, n. 1, jul. 2020.

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

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; MORAIS, Franciane Andrade de; BRANTES, Carolina dos Anjos Almeida. **Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho**. Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 394-406, dez. 2014. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-6657201400040006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-6657201400040006&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 10 out. 2024.

GOLEMAN, D. **Inteligência Emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.

GOLEMAN, D.; BOYATZIS, R.; MCKEE, A. **O poder da inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Campus, 2007.

HARDMAN, F. F.; LEONARDI, V. **História da indústria e do trabalho no Brasil: das origens aos anos 20**. 2. ed. São Paulo: Ática, 1991.

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) - Resultados de 2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 15 nov. 2024.

MANFREDI, S. M. **Educação Profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

MARIN, Angela Helena et al. **Competência socioemocional: conceitos e instrumentos associados**. Rev. bras. ter. cogn., Rio de Janeiro, v. 13, n. 2, p. 92-103, dez. 2017. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-5687201700020004&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-5687201700020004&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 10 out. 2024. <https://doi.org/10.5935/1808-5687.20170014>.

MARTINS, A. F.; SILVA, R. M. Competências socioemocionais no ensino técnico: um estudo de caso. **Revista Educação e Sociedade**, n. 41(149), 2020, p. 879-895.

MELO-SILVA, L. L. Estágio Profissionalizante em Orientação Profissional: Experiência de Supervisão em um Curso de Psicologia (I). **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 3, n. 1, jun. 1999.

MELO-SILVA, L. L. Estágio Profissionalizante em Orientação Profissional: Experiência de Supervisão em um Curso de Psicologia (I). **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Porto Alegre, v. 3, n. 1, jun. 1999.

MISOCZKY, M. C. A.; OLIVEIRA, R. P. de; PASSOS, R. P. **Reflexões sobre a autogestão a partir da experiência da Cidade das Cidades**. Organização e Sociedade, Salvador, v. 11, ed. especial, p. 183-196, 2004.

MUNDO RH. **A importância de desenvolver a habilidade de relacionamentos interpessoais**. Mundo RH, 2019. Disponível em: <<https://www.mundorh.com.br/a-importancia-de-desenvolver-a-habilidade-de-relacionamentos-interpessoais/>>. Acesso em: 7 nov. 2024.

OLIVEIRA, I. D.; DIAS, C. M. de S. B. Família pós-moderna, construção de subjetividade e escolha profissional. **Revista Symposium**, Recife, v. 4, p. 45-52, dez. 2000.

OLIVEIRA, P. R.; MORAES, J. F. **O impacto das habilidades socioemocionais no mercado de trabalho: uma revisão teórica**. Revista Brasileira de Educação, n. 24(85), 2019, p. 141-158.

PUC MINAS. **Capacidade de tomada de decisão e crescimento na carreira**. PUC Minas Carreiras, 2023. Disponível em: <<https://carreiras.pucminas.br/capacidade-de-tomada-de-decisao-e-crescimento-na-carreira/>>. Acesso em: 7 nov. 2024.

RAMPAZZO, S. E. CORRÊA, F. Z. M. **Desmistificando a metodologia científica: guia prático de produção de trabalhos acadêmicos**. Erechim: Habilis, 2008.

RIBEIRO, R. M.; DE JESUS, R. S. A inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Ciências Humanas**, [S. l.], v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/RCH/article/view/1366>. Acesso em: 20 out. 2024.

RODRIGUES, A. P. G.; GONDIM, S. G. **Expressão e regulação emocional no contexto de trabalho: um estudo com servidores públicos**. RAM. Revista de Administração Mackenzie, v. 15, n. 2, p. 38–65, mar. 2014.

SAVIANI FILHO, H. **A Era Vargas: desenvolvimentismo, economia e sociedade**. Economia e Sociedade, v. 22, n. 3, p. 855–860, dez. 2013.

SELLTIZ, Claire et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: Herder, 1967.

SENAC. **Guia de Orientação às Empresas - Aprendizagem Profissional SenacRS**. Disponível em: <<https://senacrs.com.br/hotsite/jovemaprendiz/empresa.html>>. Acesso em: 03 set. 2024.

SENAC. **Histórico sobre o SENAC**. São Paulo: SENAC, 2024. Disponível em: <<https://www.senacrs.com.br/page/institucional-historico>>. Acesso em: 12 out. 2024.

SENNA, Instituto Ayrton. **As competências socioemocionais no cotidiano das escolas**. 2012. Disponível em: <<https://institutoayrtonsenna.org.br/app/uploads/2022/11/instituto-ayrton-senna-as-competencias-socioemocionais-no-cotidiano-das-escolas.pdf>>. Acesso em: 15 nov. 2024.

SENNA, Instituto Ayrton. **Competências para a vida: Educação do futuro, agora. Fortaleza: Beleza, 2017.**

SENNA, Instituto Ayrton. **Organização do campo conceitual das competências socioemocionais**. Fortaleza: Beleza, 2017.

SERRANO, L. **Igualdade salarial: homens ganham até 51% a mais que mulheres, aponta pesquisa da Vagas**. Disponível em: <<https://exame.com/carreira/igualdade-salarial-mulheres-ganham-ate-50-menos-que-homens-aponta-pesquisa-da-vagas>>. Acesso em: 10 out. 2024.

SINGER, P.; SOUZA, A. R. (Org). **A Economia Solidária no Brasil, a autogestão como resposta ao desemprego**. São Paulo: Contexto, 2000.

SKINNER, B. F. **Sobre o Behaviorismo**. São Paulo: Cultrix, 2004. (Original publicado em 1974).

SOARES, Ana Luísa Silva. **O Papel da Mulher ao Longo da História: Influências no conceito de família bem como nas relações de parentesco**. p. 04. Universidade Federal de Uberlândia, Faculdade de Direito “Professor Jacy de Assis”, Graduação em Direito.

VIEIRA, A. M. D. P.; JUNIOR, A. de S. A educação profissional no Brasil. **Revista Interacções**, [S. l.], v. 12, n. 40, 2017. DOI: 10.25755/int.10691. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/interaccoes/article/view/10691>. Acesso em: 10 out. 2024.

ZABALA, Antoni; ARNAU, Laia. **Como aprender e ensinar competências**. Tradução de Carlos Henrique Lucas Lima. Porto Alegre: Artmed, 2010.

## APÊNDICE A



### TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA INSTITUIÇÃO

Eu **LEANDRO LUÍS BIANCHI**, abaixo assinado(s), responsável(is) pela(o) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC – unidade de Erechim, **autorizo** a realização do estudo **O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DE JOVENS MULHERES (15-24 ANOS): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA "S" NA REGIÃO DO ALTO URUGUAI GAÚCHO** a ser conduzido pelos pesquisadores abaixo relacionados. Fui informado pelo responsável do estudo sobre as características e objetivos da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na instituição a qual represento. Serão as seguintes atividades: Os dados da pesquisa serão obtidos por meio de um questionário online e anônimo com 22 (vinte e duas) questões objetivas referentes ao assunto de competências socioemocionais. O questionário não aborda temas e dados sensíveis. As participantes receberão uma imagem impressa de um QR Code para acessar o link do questionário e poder respondê-lo.

Os dados coletados serão organizados considerando a ordem das perguntas e para a sua análise serão gerados gráficos com suas respectivas interpretações. A guarda desses resultados ficará sob responsabilidade da pesquisadora, por um período de 05 (cinco) anos, após os quais serão excluídos.

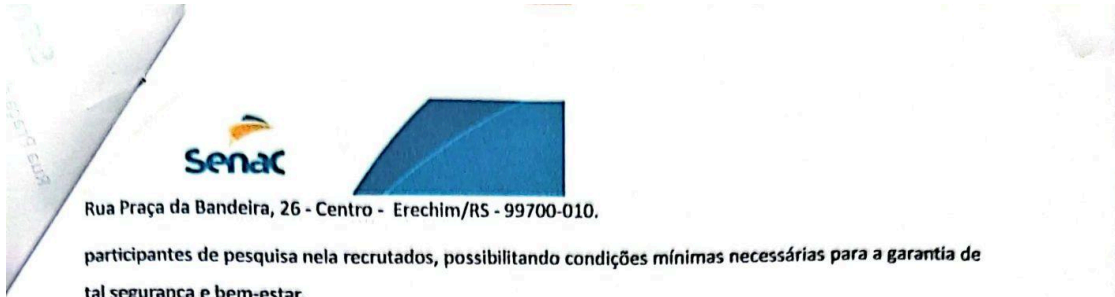
Autorizamos a utilização dos seguintes materiais, equipamentos e dependência(s): Uma sala de aula para aplicação da pesquisa. Além disso, para trazer um conceito mais alinhado e definir uma pesquisa voltada para um público específico, optou-se por aplicar a pesquisa em pessoas do sexo feminino que participem do Programa Jovem Aprendiz, há pelo menos um ano.

Declaramos ainda que, os pesquisadores devem estar cientes e sujeitos ao regimento da instituição para acesso a ambientes, profissionais, pacientes e bancos de dados (considerando o que apregoa a Lei Geral de Proteção de Dados no tocante a dados pessoais e dados pessoais sensíveis), além da observância das regras de biossegurança, até o término da pesquisa, sob pena da retirada da autorização, sem aviso prévio.


Declaro, ainda, ter lido e concordado com o parecer ético emitido pelo CEP da instituição proponente, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12, que aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades como instituição coparticipante presente projeto de pesquisa e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar

INSTITUIÇÃO DO RESPONSÁVEL  
EL  
DOS



Erechim, 09 de setembro de 2024

  
\_\_\_\_\_  
Leandro Bianchi  
Diretor SENAC Erechim  
Assinatura e carimbo do responsável institucional

**Lista Nominal de Pesquisadores:**

Profª Márcia dos Santos Caron

Acadêmica Raíza da Rosa

REFERÊNCIA NO  
RESPONSÁVEL  
EL

## APÊNDICE B



**PESQUISA:** O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DE JOVENS MULHERES (15-24 ANOS): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA "S" NA REGIÃO DO ALTO URUGUAI GAÚCHO.

Prezado(a) estudante, atuante na instituição de Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), localizada na Rua Praça da Bandeira, 26, no município de Erechim/RS.

Você está sendo convidado(a) a preencher o formulário anônimo, que faz parte da coleta de dados da pesquisa "O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DE JOVENS MULHERES (15-24 ANOS): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA "S" NA REGIÃO DO ALTO URUGUAI GAÚCHO" apresentado na sequência, sob execução do(a) aluno(a) Raíza da Rosa e sob responsabilidade do(a) pesquisador(a) Márcia dos Santos Caro.

O objetivo do estudo é conhecer quais as contribuições do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências socioemocionais na perspectiva de jovens mulheres.

A participação é voluntária, não sendo necessária sua identificação. Se não quiser participar, apenas saia da página ou não termine de preencher o formulário. Caso você concorde em participar da pesquisa, leia com atenção o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Todas as questões com asterisco (\*) são obrigatórias, mas você é livre para não responder uma questão que eventualmente não se sentir à vontade para respondê-la.

SOMENTE ACEITE OU NÃO PARTICIPAR DA PESQUISA APÓS LER O TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) no link: [https://drive.google.com/file/d/1otu0gE1OYD1yr0oXOFFj-t6K-Mp\\_kyRh/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1otu0gE1OYD1yr0oXOFFj-t6K-Mp_kyRh/view?usp=sharing)

O questionário conterá questões sobre informações pessoais, aspectos psicológicos e aspectos sociais. O mesmo foi desenvolvido com questões objetivas para facilitar a análise.

Solicitamos a você que salve ou imprima uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, onde constam as informações do Comitê de Ética, telefone e e-mail dos pesquisadores, a quem você pode solicitar o retorno dos resultados da pesquisa, se desejar.

Agora que você leu o TCLE, aceite participar da pesquisa assinalando a opção adequada para a questão na sequência, ou, se não quiser participar, simplesmente feche esta página.

NARRATIVAS REQUISIÇÕES

**Qr Code de Acesso ao Formulário**

"O desenvolvimento de competências socioemocionais no programa Jovem Aprendiz sob a perspectiva de jovens mulheres (15-24 anos): Estudo em uma instituição do Sistema "S" na região do Alto Uruguai Gaúcho."



<https://forms.gle/YTDxKb1gmNby3Lpx8>

## APÊNDICE C

Comitê de Ética em Pesquisa  
CEP | URI Erechim



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) – para questionário eletrônico via *Google Forms*

Você está sendo convidado (a) para participar como voluntário(a) da pesquisa **O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DE JOVENS MULHERES (15-24 ANOS): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA "S" NA REGIÃO DO ALTO URUGUAI GAÚCHO**, que tem como objetivo conhecer as contribuições do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências socioemocionais na perspectiva de jovens mulheres.

O projeto consiste em responder a um questionário disponibilizado na internet, *on-line*, já disponível nesta página, na sequência, elaborado na plataforma *Google Forms*. O questionário tem como objetivo coletar informações sobre a percepção e experiência de jovens mulheres participantes do Programa Jovem Aprendiz no SENAC Erechim. Espera-se que as respostas contribuam para a compreensão de como jovens mulheres entendem que o programa contribui no desenvolvimento de competências socioemocionais, bem como na promoção da igualdade de oportunidades no ambiente de trabalho. O questionário está organizado em sete seções, abrangendo os seguintes temas: aspectos gerais, autoconhecimento, autogestão, consciência social, habilidades de relacionamento e tomada de decisão responsável. Ao todo, são 22 questões fechadas de múltipla escolha. Estima-se que o tempo necessário para responder ao questionário seja de, no máximo, 15 minutos.

As respostas são confidenciais, seus dados de identificação não serão solicitados e suas respostas chegarão a nós pesquisadores, sem identificação. Suas respostas serão utilizadas apenas para este projeto aprovado pelo Comitê de Ética da URI-Erechim.

Considera-se como benefícios da participação nesta pesquisa a oportunidade para que as jovens mulheres envolvidas possam contribuir para a construção de conhecimento na área de aprendizagem e desenvolvimento profissional, uma vez que terão a chance de expor suas próprias percepções e experiências no programa de aprendizagem Jovem Aprendiz do SENAC - Erechim. Entende-se que, por meio dessa pesquisa – e da consequente divulgação dos resultados obtidos, possa haver uma maior promoção de autoconsciência e compreensão das habilidades e desafios postos à jovens mulheres, ao refletirem sobre suas percepções e trajetórias no mundo do trabalho, oferecendo reconhecimento às suas conquistas.

A pesquisa é classificada como sendo de riscos mínimos, uma vez que se trata de um questionário anônimo, não havendo a possibilidade de identificação da parte dos pesquisadores. Apesar disso, você poderá se sentir cansada ou constrangida ao responder o instrumento de pesquisa e, caso isso aconteça, poderá encerrar as respostas e retomar o link de acesso quando for mais conveniente. De forma semelhante, se optar por desistir de participar, poderá retirar seu consentimento a qualquer momento.

Outro risco, está relacionado ao fluxo de dados em meio virtual, em função das limitações das tecnologias utilizadas, relativo ao acesso criminoso (por *hackers*, por exemplo, que podem desviar as informações em trânsito ou armazenados no computador

ou na "nuvem"). Para minimizar esses riscos, os computadores utilizados pelos pesquisadores possuem antivírus e os dados permanecerão *online* apenas durante o período de recepção dos dados (coleta de dados). Em seguida os dados serão armazenados em *pendrives* e/ou DVDs regraváveis (sendo excluídos do Google Drive – programa que armazena as respostas do Google Forms). Após término da análise dos dados, suas respostas serão mantidas em local seguro, em *pendrive* ou em DVD, por cinco anos. Ao término deste período, os dados serão apagados (*pendrive*) ou destruídos de forma ecologicamente correta (DVD). Apesar dos cuidados, existem limitações técnicas dos pesquisadores (antivírus, por exemplo, não são infalíveis, ou mesmo o furto das unidades de armazenamento ou computadores com os dados, é possível), para assegurarem total confidencialidade e anulação do potencial risco de violação ao banco de dados.

Após ler e receber explicações sobre a pesquisa, você tem direito de: 1. Não ser identificado e ser mantido o caráter confidencial das informações relacionadas à privacidade (todos os documentos e dados físicos oriundos da pesquisa ficarão guardados em segurança por cinco anos e em seguida descartados de forma ecologicamente correta).

2. Assistência durante toda pesquisa, bem como o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que quiser saber antes, durante e depois da sua participação.

3. Recusar a participar do estudo, ou retirar o consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e de, por desejar sair da pesquisa, não sofrer qualquer prejuízo à assistência a que tem direito. No entanto, a partir do momento que o questionário com as respostas foi enviado, uma vez que, em sendo anônimo todo o processo, não será mais possível identificar seu questionário para retirá-lo do banco de dados, impossibilitando assim, a retirada das suas respostas.

4. Ser ressarcido por qualquer custo originado pela pesquisa (como custo de internet/dados da linha telefônica, se for o caso, conforme acerto preliminar com os pesquisadores). Não haverá compensação financeira pela participação.

5. Procurar por indenização, conforme determina a lei, caso ocorra algum dano decorrente da participação no estudo.

6. Ter seus dados utilizados apenas para esta pesquisa.

7. Ter a garantia de que os pesquisadores estão cientes e sujeitos ao regramento da Lei Geral de Proteção de Dados no tocante a dados pessoais e dados pessoais sensíveis.

8. Ter acesso ao teor do conteúdo do instrumento (tópicos que serão abordados), antes de responder as perguntas.

9. Procurar esclarecimentos com a Sra. Márcia dos Santos Caron, por meio do número de telefone: **(54) 2107-1255 - Ramal 243** ou na **Av. Sete de Setembro, 1558 – Reitoria da URI, 3º andar – Assessoria Pedagógica**, em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos.

10. Entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da URI Erechim pelo telefone (54)3520-9000, ramal 9191, entre segunda e sexta-feira das 13h30min às 17h30min ou no endereço Avenida Sete de Setembro, 1621, Sala 1.37 na URI Erechim ou pelo e-mail [eticacomite@uricer.edu.br](mailto:eticacomite@uricer.edu.br), se achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como foi proposta ou que se sinta prejudicado (a) de alguma forma, ou se desejar maiores informações sobre a pesquisa. O CEP tem a obrigação de revisar todos os protocolos de pesquisa envolvendo seres humanos, cabendo-lhe a responsabilidade

primária pelas decisões éticas pertinentes, a serem desenvolvidas na Instituição, tomadas

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Página 2 de 3

em conformidade com os critérios estabelecidos pelas Resoluções do Conselho Nacional de Saúde, de modo a defender os interesses dos participantes de pesquisa em sua integridade e dignidade, visando a preservação e a seguridade dos direitos e deveres dos participantes de pesquisa e da comunidade científica, contribuindo com o desenvolvimento da pesquisa dentro dos padrões éticos, na Instituição.

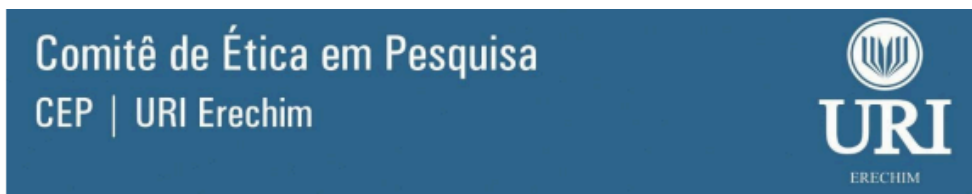
Se concordar em participar da pesquisa este documento será seu Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Para manter uma cópia, imprima esta página ou salve em PDF. Se você precisar de qualquer esclarecimento sobre esta pesquisa ou quiser acesso a outras informações (**ou desejar o resultado da pesquisa ao final da mesma**), a qualquer momento, entre em contato com os pesquisadores responsáveis pelo estudo (dados fornecidos abaixo). Se preferir, entre em contato antes de responder ao questionário.

**Nome do prof. Pesquisador:** Márcia dos Santos Caron  
**E-mail:** marciacaron@uricer.edu.br  
**Fone:** (54) 2107-1255 – Ramal 243

**Nome da acadêmica Pesquisadora:** Raíza da Rosa  
**E-mail:** 099519@aluno.uricer.edu.br  
**Fone:** 54 99123-2412

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Página 3 de 3

## APÊNDICE D



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA RESPONSÁVEIS POR PARTICIPANTES DE 7 ANOS A MENORES DE 18 ANOS, ALFABETIZADOS – SEM ACESSO A PRONTUÁRIOS

Você está sendo convidado(a), como responsável pela sua \_\_\_\_\_ (definir grau de relação: filha, sobrinha, enteada, tutelada, ) para participar como voluntário(a) da pesquisa **O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DE JOVENS MULHERES (15-24 ANOS): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA "S" NA REGIÃO DO ALTO URUGUAI GAÚCHO** que será realizado pelo Curso de Pedagogia da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus de Erechim, sob orientação do(a) professor(a) pesquisador(a) Márcia dos Santos Caron e pelo(a) aluno(a) Raíza da Rosa e que tem como objetivo conhecer as contribuições do Programa Jovem Aprendiz no desenvolvimento de competências socioemocionais na perspectiva de jovens mulheres.

A participação da sua \_\_\_\_\_ (definir grau de relação: filha, sobrinha, enteada, tutelada) consistirá em responder um questionário disponibilizado na internet, on-line, já disponível nesta página, na sequência, elaborado na plataforma Google Forms. O questionário tem como objetivo coletar informações sobre a percepção e experiência de jovens mulheres participantes do Programa Jovem Aprendiz no SENAC Erechim. O questionário está organizado em sete seções, abrangendo os seguintes temas: aspectos gerais, autoconhecimento, autogestão, consciência social, habilidades de relacionamento e tomada de decisão responsável. Ao todo, são 22 questões fechadas de múltipla escolha. Estima-se que o tempo necessário para responder ao questionário seja de, no máximo, 15 minutos. Não serão utilizados áudios, imagens ou fotografias em nenhuma etapa do estudo. Todo o processo de coleta de dados será realizado por meio de questionário online - plataforma Google Forms.

Considera-se como benefícios da participação nesta pesquisa a oportunidade para que as jovens mulheres envolvidas no Programa Jovem Aprendiz possam contribuir para a construção de conhecimentos na área de aprendizagem e desenvolvimento profissional, uma vez que terão a chance de expor suas próprias percepções e experiências no programa de aprendizagem Jovem Aprendiz do SENAC - Erechim. Entende-se que, por meio dessa pesquisa – e da consequente divulgação dos resultados obtidos, possa haver uma maior promoção de autoconsciência e compreensão das habilidades e desafios postos à jovens mulheres, ao refletirem sobre suas percepções e trajetórias no mundo do trabalho, oferecendo reconhecimento às suas conquistas.

Essa pesquisa é classificada como sendo de riscos mínimos, uma vez que se trata de um questionário anônimo, não havendo a possibilidade de identificação da parte dos pesquisadores. Apesar disso, você poderá se sentir cansada ou constrangida ao responder

RUBRICA DO PARTICIPANTE E PESQUISA

RUBRICA DO PESQUISADOR

o instrumento de pesquisa e, caso isso aconteça, poderá encerrar as respostas e retomar o link de acesso quando for mais conveniente. De forma semelhante, se optar por desistir de participar, poderá retirar seu consentimento a qualquer momento.

Outro risco, está relacionado ao fluxo de dados em meio virtual, em função das limitações das tecnologias utilizadas, relativo ao acesso criminoso (por hackers, por exemplo, que podem desviar as informações em trânsito ou armazenados no computador ou na “nuvem”). Para minimizar esses riscos, os computadores utilizados pelos pesquisadores possuem antivírus e os dados permanecerão online apenas durante o período de recepção dos dados (coleta de dados). Em seguida os dados serão armazenados em pendrives e/ou DVDs regraváveis (sendo excluídos do Google Drive – programa que armazena as respostas do Google Forms). Após término da análise dos dados, suas respostas serão mantidas em local seguro, em pendrive ou em DVD, por cinco anos. Ao término deste período, os dados serão apagados (pendrive) ou destruídos de forma ecologicamente correta (DVD). Apesar dos cuidados, existem limitações técnicas dos pesquisadores (antivírus, por exemplo, não são infalíveis, ou mesmo o furto das unidades de armazenamento ou computadores com os dados, é possível), para assegurar total confidencialidade e anulação do potencial risco de violação ao banco de dados.

Mesmo com seu consentimento, sua \_\_\_\_\_ (definir grau de parentesco:filha, sobrinha, enteada, tutelada) só participará da pesquisa se assentir, mediante assinatura do Termo de Assentimento.

Após ler e receber explicações sobre a pesquisa, seu(sua) representado(a), tem direito de:

1. Não ser identificado(a) e ser mantido o caráter confidencial das informações relacionadas à privacidade (todos os documentos e dados físicos oriundos da pesquisa ficarão guardados em segurança por cinco anos e em seguida descartados de forma ecologicamente correta).
2. Assistência durante toda pesquisa, bem como o livre acesso a todas as informações e esclarecimentos adicionais sobre o estudo e suas consequências, enfim, tudo o que quiser saber antes, durante e depois da sua participação. Esse direito é extensivo ao(à) Senhor(a).
3. Recusar a participar do estudo, ou retirar o consentimento a qualquer momento, sem precisar justificar, e de, por desejar sair da pesquisa, não sofrer qualquer prejuízo à assistência a que tem direito. Esse direito é extensivo ao(à) Senhor(a), ou seja, poderá retirar a autorização para seu filho(a) participar da pesquisa.
4. Ser ressarcido por qualquer custo originado pela pesquisa (tais como transporte, alimentação, entre outros, bem como ao acompanhante, se for o caso, conforme acerto preliminar com os pesquisadores). Não haverá compensação financeira pela participação.
5. Procurar por indenização, conforme determina a lei, caso ocorra algum dano decorrente da participação no estudo.
6. Ter seus dados utilizados apenas para esta pesquisa.

RUBRICA D  
PARTICIPAN  
E  
PESQUISA

RUBRICA D  
PESQUISAD  
R

7. Ter a garantia de que os pesquisadores estão cientes e sujeitos ao regimento da Lei Geral de Proteção de Dados no tocante a dados pessoais e dados pessoais sensíveis.

8. Procurar esclarecimentos com a Sra. Márcia dos Santos Caron, por meio do número de telefone: **(54) 2107-1255 - Ramal 243 ou na Av. Sete de Setembro, 1558 – Reitoria da URI, 3º andar – Assessoria Pedagógica**, em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos.

9. em caso de dúvidas ou notificação de acontecimentos não previstos. Esse direito é extensivo ao(à) Senhor(a).

10. Entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da URI Erechim pelo telefone (54)3520-9000, ramal 9191, entre segunda e sexta-feira das 13h30min às 17h30min ou no endereço Avenida Sete de Setembro, 1621, Sala 1.37 na URI Erechim ou pelo e-mail [eticacomite@uricer.edu.br](mailto:eticacomite@uricer.edu.br), se achar que a pesquisa não está sendo realizada da forma como foi proposta ou que se sinta prejudicado (a) de alguma forma, ou se desejar maiores informações sobre a pesquisa. Esse direito é extensivo ao(à) Senhor(a).

O CEP é um colegiado interdisciplinar e independente, com múnus público, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa, no que diz respeito à integridade e à dignidade dos mesmos, e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa, dentro dos padrões éticos.

Eu, \_\_\_\_\_ Nome por extenso do participante responsável legal do menor (NÃO É ASSINATURA), \_\_\_\_\_ (definir grau de relação: pai, mãe, tio, tia, representante legal do institucionalizado, etc)do(a) \_\_\_\_\_ Nome por extenso do participante menor de idade OU INCAPAZ (NÃO É ASSINATURA), declaro estar ciente do anteriormente exposto e concordo voluntariamente em participar desta pesquisa, autorizando meu representado a participar da pesquisa, assinando este consentimento em duas vias, ficando com a posse de uma delas.

Erechim, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Assinatura do Responsável legal pelo Participante da Pesquisa: \_\_\_\_\_

Eu, MÁRCIA DOS SANTOS CARON, declaro que forneci, de forma apropriada, todas as informações referentes à pesquisa ao participante.

Erechim, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Assinatura do Pesquisador: \_\_\_\_\_

RUBRICA DO PARTICIPANTE DA PESQUISA

RUBRICA DO PESQUISADOR

Eu, RAÍZA DA ROSA, declaro que forneci, de forma apropriada, todas as informações referentes à pesquisa ao participante.

Erechim, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

Assinatura do aluno-pesquisador: \_\_\_\_\_

RUBRICA DO PARTICIPANTE E PESQUISA
RUBRICA DO PESQUISADOR

## APÊNDICE E

### Comitê de Ética em Pesquisa CEP | URI Erechim



Questionário de Avaliação de Competências Socioemocionais no Programa Jovem Aprendiz do SENAC- Erechim

*PESQUISA: O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DE JOVENS MULHERES (15-24 ANOS): ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO DO SISTEMA "S" NA REGIÃO DO ALTO URUGUAI GAÚCHO.*

#### Seção 1

Você aceita participar da pesquisa?

( ) Sim. Estou de acordo em participar

#### Seção 2 - Aspectos gerais

1. Qual a sua idade?

( ) 15-16.

( ) 17-19.

( ) 20-22.

( ) 23-24.

( ) Prefiro não responder.

2. Qual sua escolaridade?

( ) Ensino Fundamental em andamento.

( ) Ensino Fundamental completo.

( ) Ensino Médio em andamento.

( ) Ensino Médio completo.

( ) Curso Técnico em andamento.

( ) Curso Técnico completo.

- ( ) Graduação em andamento.
- ( ) Graduação completa.
- ( ) Não estudo.
- ( ) Prefiro não responder.

### **Seção 3 - Autoconhecimento**

1. Eu consigo identificar minhas emoções ao enfrentar desafios no ambiente de trabalho.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

2. Eu estou ciente de como meus sentimentos afetam meu desempenho nas tarefas do programa.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

3. Eu conheço e reconheço meus pontos fortes e fracos em situações profissionais.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

#### **Seção 4 - Autogestão**

1. Eu consigo manter a calma e a eficiência mesmo em situações de pressão no trabalho.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

2. Eu defino metas de aprendizagem e carreira e trabalho ativamente para alcançá-las durante o programa.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

3. Eu me mantenho motivado(a) mesmo quando enfrento dificuldades no trabalho.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

## **Seção 5 - Consciência Social**

1. Eu sou capaz de entender as perspectivas e emoções de colegas e supervisores.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

2. Eu reconheço e respeito a diversidade das pessoas com quem convivo no Programa Jovem Aprendiz do SENAC.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

3. Eu compreendo o impacto das minhas ações no ambiente de trabalho e me esforço para contribuir positivamente.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

## **Seção 6 - Habilidades de Relacionamento**

1. Eu me comunico de forma eficiente e respeitosa com colegas, supervisores e clientes.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

2. Eu ouço atentamente as instruções e feedbacks dos meus supervisores.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

3. Eu tenho habilidades para resolver conflitos de maneira construtiva no local de trabalho.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

### **Seção 7 - Tomada de Decisão Responsável**

1. Eu considero as possíveis consequências das minhas decisões antes de agir no ambiente profissional.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo

- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

2. Eu procuro compreender todas as informações relevantes antes de tomar decisões relacionadas ao trabalho.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

3. Eu busco feedback para melhorar minhas decisões e habilidades no trabalho futuro.

- a) Discordo totalmente
- b) Discordo
- c) Neutro
- d) Concordo
- e) Concordo totalmente
- f) Prefiro não responder

### **Seção 8 - Percepções sobre o Programa da Aprendizagem**

1. Como você avalia o desenvolvimento de competências socioemocionais durante o programa?

- a) Excelente
- b) Muito bom
- c) Bom
- d) Regular
- e) Insuficiente

f) Prefiro não responder

2. Quais competências você acredita que mais aprimorou ao longo dessa experiência? Assinale no máximo duas (02)

a) Autoconhecimento

b) Autogestão

c) Consciência social

d) Habilidades de relacionamento

e) Tomada de decisão responsável

f) Prefiro não responder

3. O desenvolvimento dessas habilidades influenciou/influencia suas experiências no ambiente de trabalho?

a) Discordo totalmente

b) Discordo

c) Neutro

d) Concordo

e) Concordo totalmente

f) Prefiro não responder

4. Quais competências você acredita que ainda precisa aprimorar? Assinale no máximo duas (02)

a) Autoconhecimento

b) Autogestão

c) Consciência social

d) Habilidades de relacionamento

e) Tomada de decisão responsável

f) Prefiro não responder

5. Que recursos ou apoios adicionais você acredita que poderiam ajudá-la a continuar desenvolvendo essas competências?

- a) Diálogos entre colegas
- b) Palestras com profissionais
- c) Leituras sobre o tema
- d) Dinâmicas de grupo
- e) Mentorias