RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE JOVEM APRENDIZ: A LEI DA APRENDIZAGEM COMO AUXÍLIO NA INSERÇÃO DOS JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

Fabiana Jéssica Prado Lins¹
Arandi Maciel Campelo²

RESUMO

Este trabalho de conclusão de curso tem como tema o Recrutamento e Seleção do Jovem Aprendiz: desafios e oportunidades encontradas na realidade de uma Instituição de Ensino Superior em Jaboatão dos Guararapes-PE. Os objetivos deste estudo foram compreender todo processo desde o recrutamento, seleção, até a contratação do Jovem Aprendiz; entender a dinâmica de funcionamento do Programa na IES; identificar os desafios encontrados pela instituição de ensino no processo de recrutamento e seleção do jovem; e relatar a importância da Lei da Aprendizagem e atuação desse jovem no mercado de trabalho. A pesquisa foi bibliográfica e de campo, focada numa análise propositiva, na forma qualitativa. Para coleta dos dados de campos foi utilizado, como principal ferramenta, um questionário semiaberto.

Palavras-chave: Recrutamento e Seleção. Jovem Aprendiz. Lei da aprendizagem.

Data de submissão: 17/06/2020

Data de aprovação: 14/07/2020

INTRODUÇÃO

Recrutamento e seleção de pessoas é um processo altamente relevante para as organizações, pois além de buscar agregar talentos, dependendo do talento recrutado, estes também podem influenciar positivamente ou negativamente nos resultados da empresa. Com o objetivo de apresentar as formas de recrutamento e seleção voltadas para o programa jovem aprendiz e a importância de aderir ao programa, foi realizada uma pesquisa de campo descritiva.

Os jovens ingressam como aprendizes nas organizações com a função de aprender e, ao mesmo tempo, desenvolver atividades. Com a regulamentação em lei, os aprendizes são treinados para desenvolver atividades administrativas relacionadas à vaga determinada e

1 Estudante do curso de Gestão de Recursos Humanos / Faculdade Metropolitana da Grande Recife. E-mail: fabianapradolins@gmail.com

2 Doutor em Educação, orientador e Diretor Acadêmico da FMGR. E-mail: arandi.campelo@globo.com

conseguem adquirir experiência. Assim, as organizações geram oportunidades aos jovens de estar no mercado de trabalho e ao mesmo tempo qualificá-los. Após o fim do contrato de aprendiz, a empresa pode realizar uma possível contratação eficaz e ajudar no futuro promissor daquele jovem. O presente trabalho foi realizado na empresa Alfa, uma instituição de ensino superior localizada em Jaboatão dos Guararapes- PE, cujo nome foi denominado de forma fictícia para preservar a identidade da empresa, enfatizando os processos de recrutamento, seleção, admissão e a importância do programa jovem aprendiz.

REFERENCIAL TEÓRICO

Neste item são analisadas as bases conceituais sobre recrutamento e seleção de pessoal, bem como as bases legais que norteiam as relações institucionais com o jovem aprendiz, de modo a facilitar a articulação entre referências, legislação e realidade de campo.

Recrutamento e seleção

O recrutamento é a fase inicial para o preenchimento de uma vaga. É nesse processo que a empresa busca atrair candidatos que tenham os conhecimentos, experiências e qualidades desejadas para a vaga em questão. O intuito principal desta técnica é captar uma quantidade satisfatória de pessoas interessadas na vaga, para assim ter maior probabilidade de encontrar o talento adequado durante a seleção.

Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001, p. 167) afirmam que o recrutamento é “o ponto de partida para a existência de uma força de trabalho na organização”. Percebe-se, assim, que o recrutamento é um dos movimentos iniciais, juntamente com a descrição de cargos e definição do perfil do colaborador, que a empresa promove a fim de formar ou reformar sua equipe de trabalho.

Já Chiavenato (2009, p. 68) define recrutamento como “um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização”. Esse processo é de fundamental importância, pois é através dele que os candidatos são atraídos para as vagas disponíveis, sendo possível dar andamento para ao segundo passo que é a seleção de pessoas.

Com relação a este tema, Almeida (2009) diz que

O projeto do processo seletivo deve apresentar em detalhes as estratégias de captação e seleção. Especificar as técnicas que serão utilizadas em cada etapa do processo, os procedimentos e critérios para análise dos dados dos perfis dos candidatos. Ele permite uma visão geral de como o processo seletivo será desenvolvido. (ALMEIDA, 2009, p. 130).

É fundamental que antes de iniciar o recrutamento haja um planejamento de como e quando ele será executado.

O processo de recrutamento

Existem diversos tipos de recrutamento e seleção. Os mais utilizados pelas empresas são: recrutamento interno, externo e misto. Cada um deles apresenta as suas vantagens e desvantagens.

Recrutamento interno

Ocorre quando a divulgação das vagas é feita apenas dentro da própria instituição. É uma alternativa bastante popular para as empresas identificarem novos talentos capazes de compor o quadro de colaboradores. Esse tipo de recrutamento tem como principal vantagem ser econômico, pois a divulgação ocorre dentro da própria empresa, além de ser mais rápido.

Carvalho (2007) diz que esse processo é o mais aceito pelas organizações. Se a empresa incentiva que seus funcionários façam carreira, instituindo um banco de dados, tem melhores condições de dispor de um quadro de funcionários eficazes e adaptados à cultura organizacional da empresa.

Recrutamento externo

Essa modalidade de recrutamento é caracterizada pela busca de profissionais para o preenchimento de uma vaga em aberto, fora do quadro de funcionários presente na empresa. Seu principal objetivo é trazer novas competências para a organização. Alguns pontos positivos deste tipo de recrutamento são: trazer para a organização candidatos com novos talentos e habilidades, atrair sangue novo, além de renovar o quadro de pessoal e a cultura da organização. A divulgação das vagas é feita através de empresas de recrutamento, anúncios de vagas em jornais e revistas especializadas, sites de recrutamento, indicação de pessoal, etc. Algumas das desvantagens desse processo é que ele é mais dispendioso e demorado para a empresa.

Recrutamento misto

Esse tipo de recrutamento busca as vantagens dos dois métodos conhecidos, minimizando o máximo possível suas desvantagens. Neste caso pode-se fazer o recrutamento interno e, não encontrando as competências necessárias entre os candidatos, parte-se para o recrutamento externo, podendo também realizar o recrutamento interno e externo simultaneamente.

As vagas são divididas pelos candidatos internos e externos, passando a ter as mesmas oportunidades, sendo que a avaliação dos candidatos é feita de maneira externa à organização para que não haja ou sofra influências (AIRES, 2007). Um sempre deve complementar o outro.

Seleção e suas etapas

A seleção vem logo após o processo de recrutamento e é diretamente influenciada por esse processo, pois se não houver candidatos com potencial para o preenchimento da vaga, não será possível efetuar a seleção. Essa é a etapa de comparação e escolha entre os candidatos recrutados, visando à contratação do candidato que tem o perfil mais próximo do que a empresa precisa, além de verificar se as crenças e valores do candidato estão alinhados ao da cultura da empresa.

Uma característica muito importante na etapa da seleção é a clareza da empresa com relação à vaga que ela oferece, as obrigações do cargo e as exigências mínimas necessárias. Isso evita que o candidato e a empresa percam seu tempo, evitando desgastes desnecessários para os dois lados.

Ao salientar a clareza das informações também deve ser observado pela empresa que ela deve pedir o que condiz ao cargo sem que haja qualquer tipo de preconceito ou exigências desnecessárias.

A análise curricular é, normalmente, o primeiro passo da triagem e funciona como filtro inicial. A partir das informações fornecidas no currículo, será possível formar uma primeira impressão sobre as qualificações dos candidatos (FAISSAL, 2009).

Há uma grande variedade de técnicas de seleção, dentre elas: aplicação de testes de conhecimentos e testes psicológicos, dinâmicas de grupo e entrevistas. É interessante ao selecionador utilizar mais de uma técnica, pois assim é possível verificar a consistência dos dados coletados.

França (2010) diz que antes de iniciar o processo seletivo, devem-se obter informações sobre as atividades desenvolvidas e as habilidades necessárias para execução do cargo, ou seja, ter uma descrição e análise das competências necessárias. Tais informações podem ser obtidas com o requisitante da vaga, para conhecer as suas necessidades e expectativas e confirmar o perfil psicológico e a bagagem de conhecimentos necessários ao candidato, incluindo pré-requisitos, habilidades gerais e específicas.

Lei da aprendizagem

A Lei 10.097/2000 afirma que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes.

O programa de aprendizagem é uma lei federal que exige 70% de formação técnica profissional e 30% teórica. Os jovens recebem a formação necessária em uma instituição autorizada.

Nessa forma de aprendizagem, segundo o ECA³, é obrigatório que o jovem esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha terminado o ensino médio, para que assim o trabalho não venha a prejudicar seus estudos.

O Programa Jovem Aprendiz configura-se através da formação técnico-profissional do jovem. Essa formação tem como características atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas desenvolvidas no ambiente de trabalho, segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementadas por meio de um contrato de aprendizagem. (BRASIL, 2000).

Segundo Barbieri (2012), a aprendizagem e o treinamento preparam as pessoas de modos diferentes, pois são de fundamental importância dentro de uma organização, sendo um processo através do qual as pessoas adquirem novos conhecimentos.

Para Júnior e Andrade (2008), o processo de aprendizagem nas organizações é de suma importância, considerando a ampliação do conhecimento dentro das empresas, pois um colaborador, mesmo que através de mecanismos informais, transmite o que aprende para os demais, de maneira que haja uma troca constante de experiências, assim como crescimento pessoal e profissional.

Existem diversos programas de aprendizagem oficialmente regulamentados que prestam suporte à formação do jovem aprendiz, tais como CIEE, IEL, SENAI, etc.

3 ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente: É o conjunto de normas do ordenamento jurídico brasileiro que tem como objetivo a proteção integral da criança e do adolescente, aplicando medidas e expedindo encaminhamentos para o juiz. É o marco legal e regulatório dos direitos humanos de crianças e adolescentes.

O CIEE, por exemplo, desenvolve um programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de uma entidade qualificada em formação técnico-profissional, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendizado, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007. São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob a orientação desta. As atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa ou na entidade formadora (BRASIL, 2009).

Com a intenção de selecionar e encontrar esses jovens que ainda não têm acesso a uma oportunidade de inserção no mundo do trabalho, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) se uniu à Fundação Roberto Marinho para ampliar o alcance do Programa Aprendiz Legal.

Jornada de trabalho

A jornada de trabalho do jovem aprendiz não deve ultrapassar seis horas diárias, admitindo-se até oito horas para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental. Nessa jornada devem ser computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, pois deve haver a conciliação entre a carga horária do trabalho com a carga horária destinada aos estudos, fazendo com que haja interação entre ambas as funções.

Regras básicas para contratação

Algumas regras importantes devem ser seguidas no processo de contratação. O jovem aprendiz pode ter entre 14 e 24 anos incompletos e esteja cursando o ensino fundamental ou o ensino médio. Ressaltando que a idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência. É importante atentar ao fato de que um contrato de aprendizagem deve ser um acordo especial com o prazo máximo de 2 anos. “Se o trabalhador for deficiente físico, existem ressalvas quanto à idade e o prazo do contrato. Assim, o contrato poderá passar de dois anos e a idade máxima poderá ser superior a 24 anos.” (MARTINS, 2006, p. 60).

Essas alterações foram introduzidas na legislação trabalhista pelas leis 11.180/2005 e 11.788/2008 para facilitar a inserção de trabalhadores especiais, além de qualificá-los para o mercado de trabalho. O menor aprendiz não poderá ganhar menos de um salário-mínimo por mês. Se trabalhar apenas algumas horas por dia, terá direito ao salário-mínimo horário, salvo

se for pactuado condição mais favorável para o empregado. O art. 432 da CLT e seu parágrafo mostram que o aprendiz vai trabalhar entre seis e oito horas. (BRASIL, 2008).

O Programa Nacional de Aprendizagem foi criado pelo Governo Federal com o objetivo de criar oportunidades para que os jovens adentrem no mercado de trabalho.

A aprendizagem cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica.

É possível verificar que esses Projetos e Programas Sociais são espaços de socialização em que os jovens vivenciam e compartilham seus valores, crenças, normas e práticas. Para os jovens, esses ambientes deixam de ser apenas um espaço físico frequentado por eles para se tornarem espaços sociais, atribuindo-lhes significados e valores.

METODOLOGIA

Este artigo foi elaborado na intenção de apresentar formas de recrutamento e seleção do jovem aprendiz para setores administrativos em uma instituição de ensino superior em Jaboatão dos Guararapes, bem como ressaltar a importância da Lei da Aprendizagem, tanto para o jovem, quanto para a instituição. Especificamente pretende-se:

- a) Identificar os desafios encontrados pela instituição de ensino no processo de seleção do jovem aprendiz;
- b) Compreender a dinâmica de funcionamento do Programa de Jovem Aprendiz na instituição de ensino, campo investigativo deste artigo;
- c) Relatar a importância da Lei da Aprendizagem, tanto para os jovens quanto para as empresas.

A pesquisa foi bibliográfica e de campo, focada numa análise propositiva, na forma qualitativa. Para coleta dos dados de campo foi utilizado, como principal ferramenta, um questionário semiaberto.

Como já citado, a pesquisa de campo foi realizada numa instituição de ensino superior localizada em Jaboatão dos Guararapes-PE, cujo nome será denominado de forma fictícia, com o propósito de preservar a identidade da mesma.

Foi utilizada para a realização da pesquisa uma metodologia simples, dividida em três etapas. Na primeira foi realizada a revisão bibliográfica sobre recrutamento e seleção, com

ênfase no programa Jovem Aprendiz, buscando a definição da base conceitual em livros, periódicos e sites oficiais do Governo Federal. A segunda etapa consistiu em realizar uma pesquisa de campo, no setor de Recursos Humanos da IES, com 3 funcionárias responsáveis pelo processo de recrutamento e seleção, identificando todo o processo necessário para inserção do jovem aprendiz na empresa, bem como quais são as principais vantagens de aderir ao programa jovem aprendiz. A terceira etapa consistiu em relacionar o referencial teórico com os dados obtidos na pesquisa de campo para realizar uma análise crítica entre teoria e prática.

ANÁLISE DA PESQUISA DE CAMPO

1. Como o jovem aprendiz fica sabendo da vaga em aberto?

Há duas formas de recrutamento. Através da análise de currículos deixados na própria instituição, sendo feita pelo setor de RH, ou através do CIEE, que é utilizado na maioria das vezes. Caso algum jovem compareça na instituição e deixe seu currículo pessoalmente, a empresa fará todo o trâmite de comunicação ao CIEE caso ele seja selecionado.

2. Após o recrutamento efetuado pelo CIEE, como se dá prosseguimento ao processo seletivo?

Nas respostas verificamos que o processo de recrutamento se dá pelo CIEE, que fica responsável por fazer a triagem inicial. A seleção e admissão quem faz é o setor de RH da própria instituição.

3. Existe uma análise de desempenho das funções exercidas? Como isso acontece?

Observamos nas respostas que há um acompanhamento constante da aprendizagem teórica e prática, assim como da postura profissional do aprendiz. Há um relatório trimestral que a CIEE emite para a avaliação do jovem como desempenho, pontualidade, etc. O supervisor também pode conceder um *feedback* diretamente a este jovem.

4. Você acha importante fazer a análise e descrição do cargo antes de efetuar o recrutamento?

Em todas as respostas verificou-se que existe o reconhecimento de todos os funcionários do RH em relação à importância de se fazer a análise e descrição do cargo antes de iniciar o processo de seleção, pois isso facilita na identificação do perfil desejado para a vaga em aberto.

5. Os jovens costumam ter dificuldade em se adaptar ao setor e função?

4 respostas

No gráfico acima verificamos que não há um alto índice de não adaptação dos jovens. Apenas algumas vezes pode ocorrer essa inadaptabilidade.

6. Já ocorreu do CIEE enviar um candidato que não correspondeu o perfil da vaga?

4 respostas

O percentual do gráfico mostra que há uma frequência do CIEE em enviar candidatos que não respondem ao perfil da vaga.

7. No que se diz respeito a rotatividade por não adaptação, o índice é elevado?

4 respostas

Observamos que não há frequência em rotatividade do aprendiz em vários setores da IES por falta de adaptação. Significa que a seleção costuma ser assertiva em relação ao perfil do candidato e às exigências do setor.

8. Em sua opinião o programa jovem aprendiz é importante? Se sim por quê?

4 respostas

Nessas respostas verificamos que todos do setor de RH da IES ratificaram a importância do programa jovem aprendiz, tanto para inserção do mesmo no mercado de trabalho quanto para o desenvolvimento profissional.

9. Quantas vezes por semana o jovem aprendiz tem treinamento externo?

4 respostas

A aprendizagem teórica em sala no CIEE para os jovens aprendizes da instituição é de uma vez por semana. E na última semana do mês, o jovem se ausenta por dois dias.

10. Existe resistência dos líderes de setor na aceitação do Jovem aprendiz?

4 respostas

Apesar de o programa oferecer benefícios para a instituição, como a formação de um jovem profissional que está se moldando à cultura da empresa, às vezes há certa resistência na aceitação pelos líderes de setores. E os principais motivos são as várias regras que devem ser cumpridas pelo aprendiz e pela instituição como: os dias da semana que os jovens precisam se ausentar do setor, a impossibilidade de trocas de horário para atender alguma demanda do setor e as poucas horas de trabalho por dia. Alguns gestores acabam vendo essas regras como um desafio no dia a dia.

11. Existe alguma dificuldade para atender a contratação mínima de jovem aprendiz exigida de 5%?

Se Sim, por quê?

4 respostas

Pelas respostas obtidas percebemos que normalmente não há dificuldade em se cumprir a meta porque sempre há uma grande demanda de jovens inscritos no programa e interessados nas vagas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho buscou compreender as técnicas de recrutamento e seleção utilizadas por uma Instituição de Ensino Superior, na escolha do jovem aprendiz, e foi verificado que a empresa em questão visa selecionar jovens com perfil adequado às necessidades e à cultura da organização. Para isso utilizam os métodos de descrição do cargo e análise de perfil do candidato, buscando atender as necessidades e expectativas da vaga em aberto e do gestor imediato.

Foi observado que o primeiro desafio enfrentado pela instituição nesse processo é o envio de jovens recrutados pelo CIEE e que não correspondem ao perfil da vaga. O segundo desafio observado nesta pesquisa de campo é em relação à resistência dos líderes de setores na contratação do jovem aprendiz.

Diante dos problemas apresentados, conclui-se que uma medida que poderia diminuir a margem de erro do processo de recrutamento seria enviar para o CIEE, juntamente com a solicitação das vagas, algumas das competências e habilidades básicas necessárias para o cargo em aberto. Caso fosse aceito pela instituição formadora, essa medida poderia diminuir a margem de erro da seleção e aumentar as chances de uma contratação mais rápida e assertiva.

Em relação ao segundo desafio, seria interessante o RH da instituição investir em palestras de conscientização para que fique claro a todos os gestores que não se pode ver o aprendiz como um funcionário comum, pois seus deveres e responsabilidades são diferentes e sua ausência nos dias de treinamento não deve comprometer o funcionamento do setor.

Deve-se enfatizar também que o objetivo principal desse programa é a aprendizagem teórica em junção com a prática para que o mesmo adquira experiência. Devem levar em consideração que a contratação de um jovem aprendiz oferece, acima de tudo, benefícios à empresa, permitindo que capacite colaboradores de acordo com suas principais necessidades e seguindo a cultura interna da mesma. Através da participação desses gestores é possível inserir o jovem aprendiz no mercado de trabalho, permitindo que possa adquirir experiência profissional.

REFERÊNCIAS

AIRES, Ana. **Gestão de Recursos Humanos: Recrutamento & Seleção**. Universidade Independente. Lisboa, Portugal. Data da publicação 25/09/2007. Disponível em <http://www.notapositiva.com/superior/gestaoempresarial/gestaorechumanos/recrutamentoesselccao.htm>. Acesso em: 02 abr. 2019.

ALMEIDA, Walnice. **Captação e Seleção de Talentos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de Pessoas nas Organizações: Práticas atuais sobre o RH estratégico**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.

BRASIL. Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990. **Vade mecum acadêmico de direito Rideel**. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2019.

_____, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 08 abr. 2016.

COELHO JUNIOR, F. A.; BORGES-ANDRADE, J. E. **Uso do conceito de aprendizagem em estudos relacionados ao trabalho e organizações**. Brasília: Paideia, 2008.

CARVALHO, Antônio V. de. **Funções básicas do sistema de RH: atrair, escolher e preparar**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. rev. e atual. São Paulo, Manole, 2009. Disponível em: <https://groups.google.com/d/topic/armazem18/wm8etQbFFRE>> Acesso em: 02 abr. 2019.

FAISSAL, Reginaldo. **Atração e seleção de pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

FIDELIS, Gilson José; BANOVA, Márcia Regina. **Gestão de recursos humanos: tradicional e estratégica**. 3. ed. São Paulo: Érica, 2017.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos PRH: Conceitos, Ferramentas e Procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2010.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar um aprendiz**. 4. ed. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2001.

Apêndice A - Questionário direcionado ao setor de recursos humanos da IES

Esse questionário tem por objetivo compreender a dinâmica de funcionamento do Programa de Jovem Aprendiz na instituição de ensino, campo investigativo deste artigo, bem como identificar todo processo de recrutamento, seleção, treinamento e aceitação dos jovens aprendizes nos setores administrativos da IES.

1. Como o jovem aprendiz fica sabendo da vaga em aberto?
2. Após o recrutamento efetuado pelo CIEE, como se dá o processo seletivo?
3. Existe uma análise de desempenho das funções desempenhadas? Como isso acontece?
4. Você acha importante fazer análise e descrição do cargo antes de efetuar o recrutamento?
5. Os jovens costumam ter dificuldade de se adaptar ao setor e função?
() SIM NÃO () AS VEZES ()
6. Já ocorreu do CIEE enviar um candidato que não correspondeu ao perfil da vaga?
() SIM NÃO () AS VEZES ()
7. No que diz respeito a rotatividade por não adaptação, o índice é elevado??
() SIM NÃO () AS VEZES ()
8. Em sua opinião o programa jovem aprendiz é importante? Por quê?
9. Quantas vezes por semana o jovem aprendiz tem treinamento externo?
() UMA VEZ () DUAS OU MAIS
10. Existe resistência dos líderes de setor na aceitação do jovem?
() SIM NÃO () AS VEZES ()
11. Existe alguma dificuldade para atender a contratação mínima de jovem aprendiz exigida de 5%? Se sim, por quê?