UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**O DESAFIO DA LEI DO JOVEM APRENDIZ: UM ESTUDO DA APLICAÇÃO
DA LEI 10.097/00 COMO POLÍTICA PÚBLICA NA INCLUSÃO DE JOVENS
NO MERCADO DE TRABALHO**

Hugo Hidemi Matsuzaki

Orientadora : Profa. Dra. Graziella Maria Comini

Versão Corrigida
(versão original disponível na unidade que aloja o programa)

São Paulo
2011

Prof. Dr. João Grandino Rodas
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Reinaldo Guerreiro
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Adalberto Américo Fischmann
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Lindolfo Galvão de Albuquerque
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

HUGO HIDEMI MATSUZAKI

**O DESAFIO DA LEI DO JOVEM APRENDIZ: UM ESTUDO DA APLICAÇÃO
DA LEI 10.097/00 COMO POLÍTICA PÚBLICA NA INCLUSÃO DE JOVENS
NO MERCADO DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao
Departamento de Administração da
Faculdade de Economia, Administração
e Contabilidade da Universidade de São
Paulo, como requisito para obtenção do
título de mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Graziella Maria Comini

**São Paulo
2011**

Registro do Trabalho

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Matsuzaki, Hugo Hidemi

O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho / Hugo Hidemi Matsuzaki. -- São Paulo, 2011.
145 p.

Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, 2011.
Orientador: Graziella Maria Comini.

1. Políticas públicas – Brasil 2. Jovens 3. Mercado de trabalho
4. Inclusão social I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia,
Administração e Contabilidade II. Título.

CDD – 353.0981

À minha esposa Clarisse pelo seu amor incondicional.

Agradecimentos

Primeiramente, agradeço do fundo do meu coração à minha orientadora, Prof^a Graziella. Que pessoa amável, paciente e amiga me recebeu e me iniciou nesse mundo admirável e instigante que é a academia e a pesquisa. Os conselhos, as direções e o voto de confiança sempre me fizeram acreditar e ter forças para seguir em frente. A ela sempre serei eternamente grato!

Gostaria de agradecer imensamente à Prof^a Cristina Cacciamali e ao Prof^o Arnaldo França pelas instruções e contribuições extremamente valiosas quando realizei o exame de qualificação.

Gostaria também muito de agradecer ao Prof^o Wilson Amorim pelas preciosas indicações de como melhorar a dissertação na defesa do trabalho. Muitas idéias escondidas pela angústia de terminar o texto dentro do prazo foram trazidas a tona por ele.

Sem a colaboração desses inestimáveis professores, a finalização e concretização da dissertação provariam ser ainda mais árdua.

Meus agradecimentos não poderiam deixar de mencionar aos amigos que fiz na FEA: Márcia Farah, Guilherme Cuchierato e Anita Moura. As nossas conversas sempre foram, e serão, uma injeção de ânimo e de alegria para os dias mais difíceis.

Agradeço aos meus pais, Hideto e Teresinha, sem a educação deles não seria a pessoa que me tornei hoje. E ao meu irmão, Massahide, por sempre me estender um abraço e uma palavra de carinho em todos os momentos.

Agradeço a todos do CIDAP, especialmente ao Sr. Akira e D. Clara, por entenderem minha ausência e a toda equipe que cuidou das minhas tarefas enquanto estive me dedicando ao mestrado.

Minha gratidão enormemente aos jovens participantes da pesquisa e as empresas e entidades que colaboraram com a construção deste trabalho.

Por fim, a minha maior gratidão é com a pessoa mais importante da minha vida: minha esposa Clarisse. Sua inestimável sabedoria, ponderação, devoção, amor, incentivo e dedicação incansável cuidaram (e cuidam) de mim, no plano físico e espiritual, para que ao final tudo desse certo. Essa vitória é nossa!

A todos, muito obrigado.

**“[...]a juventude é um tempo de estudar, de se formar
cultural e fisicamente, de desenvolver valores
éticos e espírito crítico, bem como de ter
garantido os meios de subsistência.”**

Jorge Werthein

Representante da UNESCO no Brasil

RESUMO

O tema das políticas públicas direcionadas para a juventude desperta cada vez mais preocupação nos Governos Federal, Estadual e Municipal. Não se pode negar que a juventude demanda desejos e direitos que envolvem diversificados campos, tais como, cultura, lazer, educação e trabalho. Este último é merecedor de especial atenção neste trabalho, já que diversos programas e ações dos três níveis do governo tentaram, e ainda tentam, buscar uma forma mais equilibrada de atender a juventude.

O foco de estudo do trabalho foi a Lei 10.097 de 2000, denominada de lei do jovem aprendiz, que trata da inclusão de jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho, aliada à capacitação e qualificação profissional em escolas do Sistema S, ou entidades sem fins lucrativos. Buscou-se estudar os pontos facilitadores e dificultadores da execução da lei, bem como avaliar o estágio de colaboração entre os atores sociais – Governo, empresas privadas e entidades sem fins lucrativos – que partilham da responsabilidade de execução da lei.

O estudo foi realizado por uma pesquisa exploratória de múltiplos casos, em que um levantamento feito por meio de entrevistas semi-estruturadas abordou empresas contratantes de jovens aprendizes, empresas não contratantes, entidades não executoras da lei do jovem aprendiz e jovens aprendizes.

Os resultados apresentados mostram que a lei está sendo bem executada pelas empresas contratantes, estas buscam propiciar aos jovens um aprendizado que os prepare profissionalmente. Os jovens aprendizes reconhecem na lei uma oportunidade de se inserirem no mercado de trabalho, bem como obterem uma preparação teórica profissional.

ABSTRACT

The public policies for youth are increasingly attracting more concern in the Federal, State and municipality levels. There is no denying that the youth demands desires and rights that involves diverse fields such as culture, leisure, education and labor. The latter is worthy of special attention in this work, since many programs and actions of the three levels of government have tried and still try, to seek a more balanced way to meet the youth demands.

The focus of this work was the study of Law 10.097 of 2000, known as law of the young apprentice, which deals with the inclusion of 14 to 24 years old youngsters in the labor market, allied with professional training and qualification of the System S schools, or nonprofit entities. The work sought to study the facilitate and difficult points of the law, and to assess the stage of collaboration between social actors - government, private companies and nonprofit entities - who share the responsibility for the execution of the law.

The study was carried out by an exploratory study of multiple cases in which a survey with a semi-structured interview, approached hirer companies of young apprentices, non-hirer companies, nonprofit organizations that do not execute the law of the young apprentice and young apprentices.

The results shows that the law is being well executed by hirer companies, which intended to provide a learning to the young ones that will prepare them professionally. The young apprentices recognize in the law an opportunity to insert themselves into the labor market and obtain a professional theoretical preparation.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	7
2.	JUSTIFICATIVA	14
3.	OBJETIVOS DA PESQUISA	15
3.1.	Objetivos Principais	15
3.2.	Objetivos Específicos.....	15
4.	REVISÃO DA LITERATURA	16
4.1.	Perfil da população jovem no Brasil.....	16
4.2.	Desemprego dos jovens brasileiros	26
4.3.	Contextualização socioeconômica do mercado brasileiro.....	32
4.4.	Políticas públicas de emprego para os jovens	38
4.4.1.	Intermediação de mão de obra – SINE.....	40
4.4.2.	Capacitação e treinamento – Sistema S.....	41
4.4.3.	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – Planfor.....	42
4.4.4.	Plano Nacional de Qualificação – PNQ	45
4.4.5.	O caso chileno: <i>SENCE</i>	45
4.4.6.	Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego – PNPE.....	46
4.4.7.	Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem	54
5.	A LEI DO JOVEM APRENDIZ	57
6.	FORMAÇÃO DE ALIANÇAS COLABORATIVAS INTERSETORIAIS.....	64
6.1.	Definindo alianças colaborativas.....	64
6.2.	Continuum da colaboração	68
7.	METODOLOGIA.....	71
8.	COLETA DE DADOS.....	74
9.	ANÁLISE DOS RESULTADOS	79
9.1.	Levantamento com empresas contratantes de aprendizes.....	79
9.1.1.	Total Química.....	79
9.1.2.	Petropasy	84
9.1.3.	Ericsson Gestão e Serviços – EGS	89
9.1.4.	Tenneco	93
9.1.5.	Warner Bros South Inc.	99
9.1.6.	Quadro resumo das entrevistas das empresas contratantes	104
9.1.7.	Quadro comparativo do estágio de relacionamento	105
9.1.8.	Quadro comparativo do aproveitamento de efetivações	105
9.2.	Entrevistas com jovens aprendizes	107
9.3.	Entrevistas com empresas e entidades que não aplicam a Lei 10.097	111
9.3.1.	Quadro comparativo das empresas e entidades não executoras da Lei 10.097	114

10. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	115
11. LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS.....	117
12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	120
ANEXO A.....	126
LEI Nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.	126
DECRETO Nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.	129
ANEXO B – Perguntas utilizadas nas entrevistas	138
ANEXO C – Matriz de amarração	145

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEP: Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa
CAGED: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEPAL: Comissão Econômica para a América Latina e Caribe
CIDAP: Centro de Inclusão Digital e Aprendizagem Profissional
CLT: Consolidação das Leis do Trabalho
CMDCA: Conselho Municipal dos Direitos da Criança e Adolescente
CODEFAT: Conselho Deliberativo do FAT
DEQ: Departamento de Qualificação
ECA: Estatuto da Criança e do Adolescente
ESFL: Entidade Sem Fins Lucrativos
FAT: Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS: Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH: Índice de Desenvolvimento Humano
IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC: Ministério da Educação
MTE: Ministério do Trabalho e Emprego
OIT: Organização Internacional do Trabalho
PEA: População Economicamente Ativa
PIA: População em Idade Ativa
PIB: Produto Interno Bruto
PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNUD: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
RAIS: Relação Anual de Informações Sociais
SEBRAE: Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SENAC: Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio
SENAI: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial,
SENAR: Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT: Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP: Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SINE: Sistema Nacional de Emprego
SPPE: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Pessoas de 18 a 24 anos de idade (total e proporção) com 11 anos de estudo e mais anos de estudo, por frequência à escola - 2009	21
Tabela 2: Taxa de participação, emprego e desemprego segundo idade e sexo – Área urbanas da década de 1990	28
Tabela 3: Linhas de Ação do PNPE	53
Tabela 4: Continuum da Colaboração	69
Tabela 5: Estágio do Relacionamento Total Química e entidade.....	81
Tabela 6: Índice de Efetivações Total Química.....	83
Tabela 7: Estágio do Relacionamento Petropasy e entidade	86
Tabela 8: Índice de Efetivações Petropasy	88
Tabela 9: Estágio do Relacionamento EGS e entidade	91
Tabela 10: Índice de Efetivações EGS	92
Tabela 11: Estágio do Relacionamento Tenneco e entidade	96
Tabela 12: Estágio de Relacionamento Warner Bros e entidade.....	100
Tabela 13: Índice de Efetivações Warner Bros	102

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Distribuição percentual da população residente, segundo os grupos de idade - Brasil - 2004/2009	17
Gráfico 2: Taxa de escolarização líquida dos adolescentes de 15 a 17 anos de idade ...	18
Gráfico 3: Taxa de frequência líquida a estabelecimento de ensino da população residente.....	19
Gráfico 4: Distribuição dos estudantes de 18 a 24 anos de idade, segundo o nível de ensino frequentado - Brasil - 1999/2009	22
Gráfico 5: Proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade economicamente ativas com até 11 anos de estudo e com mais de 11 anos de estudo - Brasil - 1999/2009	23
Gráfico 6: Distribuição dos arranjos familiares, segundo as classes de rendimento familiar per capita nas Regiões Nordeste e Sudeste – 2009	25
Gráfico 7: Taxa de desocupação, pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo as Grandes Regiões	27
Gráfico 8: Taxa de desocupação das pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo os grupos de idade.....	29
Gráfico 9: Evolução de contratações	63

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Selo Parceiros da Aprendizagem	52
Figura 2: Cronologia de ações para o primeiro emprego	53
Figura 3: Integração de ações no Projovem	55
Figura 4: 7Cs da Aliança	67
Figura 5: Atributos e Responsabilidades dos atores e do aprendiz	70
Figura 6: Definição da pesquisa	76

1. INTRODUÇÃO

A preocupação em relação à participação de jovens no mercado de trabalho é tema de discussão frequente na pauta dos Governos e também dentro da academia. Nos últimos anos, nota-se que a faixa etária jovem¹ da população que busca a primeira oportunidade no mercado de trabalho vem recebendo atenção mais cuidadosa de institutos, agências governamentais de pesquisa e de outras organizações internacionais, pois além de sofrer com a dificuldade inerente a este empreendimento, outras particularidades pertencentes a este período de desenvolvimento pessoal se conjugam, e indissociavelmente, se apresentam dentro da formação da juventude.

Verifica-se em diversas pesquisas que indicadores como nível de escolaridade, composição familiar e nível sócio-econômico são fatores muito importantes que, juntamente com os conceitos econômicos e sociológicos do mercado de trabalho, podem conduzir a uma melhor explicação dos motivos que levam uma população de características especiais a se aventurarem no mercado e a enfrentarem uma realidade para a qual não estão totalmente preparados.

De acordo com Cacciamali (2005, p.6), um aspecto muito importante a ser notado é a disparidade significativa das taxas de desemprego entre jovens e adultos. As taxas para os primeiros podem ser o dobro e, em certos anos, chegar a ser três ou quatro vezes maior que o segundo grupo.

¹ Para este trabalho, procurar-se-á utilizar a definição da ONU, que estipula os jovens como indivíduos cuja idade vai dos 15 até 24 anos.

Esse fato leva a uma preocupação muito grande quanto às possibilidades de ascensão profissional dos jovens de hoje e que são a futura força de trabalho do país. Ao não vislumbrar possibilidades positivas no desenvolvimento profissional há uma interrupção na trajetória de mobilidade social que causa desânimo no jovem acerca de seu próprio futuro (POCHMANN, 2007, p.9).

Este quadro se mostra particularmente grave ao se considerar que os jovens, além de uma promessa do futuro, são uma geração com necessidades no presente e, fundamentalmente, uma geração estratégica no processo de desenvolvimento de um país. De acordo com o relatório “Políticas Públicas de/para/com juventudes” elaborado pela Unesco (2004, p. 16, grifo do autor):

Os jovens têm vontade de participar como sujeitos e almejam ao reconhecimento de suas especificidades e identidades, as quais se singularizam em relação a outras populações. Tal situação requer, portanto, criatividade e inovação no plano de políticas públicas.

Os jovens buscam ainda respostas continuadas às necessidades de atenção integral, daí que propostas de políticas de juventudes devem ultrapassar enfoques setoriais, pontuais, fragmentados, convencionais e avançar para imprimir uma perspectiva geracional-juvenil, enfatizando que a juventude é um tempo de estudar, de se formar cultural e fisicamente, de desenvolver valores éticos e espírito crítico, bem como de ter garantido os meios de subsistência.

O trecho anterior mostra que a formulação de políticas públicas isoladas, atingindo individualmente as áreas, por exemplo, da cultura, do esporte e da educação, não são suficientes para corresponder aos anseios e às necessidades que essa corte etária apresenta. É preciso pensar e elaborar as políticas públicas da juventude de forma integrada dentre os próprios órgãos públicos e conjuntamente com outros setores da sociedade. A ação deve ser partilhada entre o poder do Estado, empresas privadas e entidades sem fins lucrativos.

A participação do menor de idade no mercado de trabalho é objeto de grande preocupação desde o governo de Getúlio Vargas na década de 1940. Diante do desafio de incentivar a industrialização do país e de favorecer condições mais adequadas para os trabalhadores na época, um grande avanço dado foi a criação da CLT. O primeiro conjunto de leis trabalhistas do Brasil, dentre outras contribuições, já procurou inserir o jovem menor de idade no contexto do mundo do trabalho com adequações e restrições que procurassem preservar a sua integridade individual.

Com o passar das décadas, um grande contingente de jovens entraram no mercado de trabalho, e muitos outros ainda precisam entrar, pois pertencem a famílias pobres cuja dura realidade demanda que os membros jovens trabalhem para complementar a renda familiar.

Como explica Zylberstajn *et al.* (1984, p. 01):

As demandas por trabalho do jovem constituem desesperadoras estratégias de sobrevivência das quais as famílias têm de lançar mão, sem titubeio, para garantir a continuidade da própria vida de cada membro da unidade familiar. Trata-se de uma situação sem escolha, onde a opção é imposta pela brutalidade da pobreza a que as famílias são submetidas. Em casos extremos desse tipo inexiste para o menor a dicotomia entre trabalhar e não trabalhar. A verdadeira dicotomia que eles enfrentam é a de sobreviver ou não sobreviver.

Dando continuidade na reformulação das leis trabalhistas, especialmente no que tange os jovens, no ano 2000, o então presidente Fernando Henrique Cardoso, outorgou a Lei 10.097 que procurou atualizar os artigos da CLT concernentes à contratação de menores de idade, dando ainda mais proteção ao jovem trabalhador. A lei foi recebida pelo mercado como Lei do Jovem Aprendiz contribuiu como uma política pública de inserção do jovem no mercado de trabalho.

A contratação destes jovens pelas empresas é um evento, de certa maneira, incomum para as áreas/departamentos de gestão de pessoas delas. Forma-se aqui um paradoxo, pois diante de tanta concorrência e disputa por mercado, as empresas procuram sempre agregar aos times e equipes, profissionais capacitados, de boa formação acadêmica. Em alguns cargos em que a exigência por experiência comprovada ou elevado conhecimento escolar não é tão grande, pelo menos o ensino médio é o requisito mínimo exigido. Com a lei do aprendiz, as empresas se vêem forçadas a contratar jovens inexperientes que, na maioria dos casos, ainda não concluíram o ensino médio.

Diante desse fato, surge o principal questionamento: será a lei do jovem aprendiz realmente eficaz como política pública de emprego para o jovem? Tal pergunta é feita, pois se pressupõe imaginar que a lei garanta ao jovem não somente o emprego, mas também forneça condições a conclusão dos estudos do ciclo básico (em alguns casos, o jovem ainda está cursando o ensino fundamental ou médio) e que, de fato, o jovem seja preparado para a vida como cidadão de direito e cumpridor de seus deveres.

Além das atualizações nos artigos da CLT pertinentes aos trabalhadores jovens, a Lei 10.097 trouxe uma expansão em relação aos locais onde o jovem aprendiz pode ser qualificado profissionalmente. Além do já consagrado Sistema S², as entidades sem fins lucrativos também foram autorizadas a conduzir cursos de qualificação, desde que elas e os seus cursos estejam cadastrados no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e Adolescente do município de onde atuam.

² O Sistema S é compreendido pelas entidades: SENAI, SENAC, SENAR, SESC, SESCOOP, SENAT.

A intenção dos legisladores proponentes da lei, com a inclusão de entidades formadoras de aprendizes, é poder garantir que as empresas que necessitam contratar jovens aprendizes possam fazê-lo sem ter que esperar pelo atendimento do Sistema S, cuja disponibilidade de capacitação de jovens como aprendizes é quantitativamente muito restrita em comparação com a grande demanda das empresas.

Com a participação das ESFL na capacitação e qualificação de aprendizes, as empresas se depararam com um novo tipo de relacionamento que foge do padrão institucional comercial a que estão acostumadas e que é de praxe no mercado. As características de uma ESFL não são iguais às de uma empresa, o que pode resultar em falhas de entendimento entre as duas organizações.

Isso provoca um segundo questionamento: a lei do aprendiz permite a criação de alianças colaborativas entre empresas e ESFL? Essa indagação é feita, pois a associação de organizações tão distintas em seus propósitos, missões e visões ocorre devido a uma condição da própria lei.

Há certa dificuldade por parte das empresas em aceitar a contratação de um colaborador sem nenhuma experiência e com pouca idade. Um agravante para esse fato é a necessidade de um tratamento diferenciado dentro das organizações devido a idade e condições especiais socioeconômicas por imposições de uma legislação que, em determinados momentos, pode tanto facilitar como dificultar o desenvolvimento do jovem.

Dentro desse contexto, alguns estudos sobre a inserção do jovem no mercado de trabalho e sobre políticas públicas de qualificação profissional de jovens têm mostrado que o campo de pesquisa sobre o tema é amplo e abarca campos diversificados das ciências sociais. Autores como Josviak e Bley (2009) apresentaram trabalhos dentro de um contexto jurídico do menor de idade trabalhador, visto que o tema gera discussões acerca dos artigos da própria lei da aprendizagem e da conjugação destes com a legislação existente na CLT.

Já Rempel (2009) discorre desde a origem do processo de aprendizagem, passando pelas históricas corporações de ofício; mostra a diferença entre um aprendiz e um estagiário até ressaltar os pontos principais da Lei 10.097 do ano de 2000: duração do contrato, tipo de vínculo empregatício, remuneração e jornada de trabalho, obrigatoriedade de contratação, fiscalização, hipóteses de extinção do contrato e a formação profissional.

Tratando a aprendizagem atual como política pública de formação moral e social, Pietroluongo (2009) reitera que o trabalho do jovem é difundido como medida de redução de criminalidade, um caminho à profissionalização e como espécie de formação educacional. O autor enfatiza que a aprendizagem deve ser encarada como um processo de formação profissional que prepara o jovem para o mundo do trabalho, mas que durante este processo, sempre há de se objetivar que o jovem conclua o ciclo de educação elementar para a sua formação básica como cidadão. São demonstradas importantes considerações sobre o trabalho infantil, baseado nas Convenções da OIT de nº 138³ e 182⁴, e explica que a aprendizagem não é considerada trabalho infantil pois o

³ De acordo com a OIT, a Convenção nº 138 versa que nenhuma pessoa com idade inferior a quatorze anos será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.

⁴ A Convenção nº 182 diz respeito aos tipos de trabalho, classificando as piores formas de trabalho infantil, na tentativa de abolir essa prática condenável.

jovem pode ser aprendiz somente a partir de 14 anos e que há de fato um controle sobre as práticas de inserção no mercado de trabalho para que os jovens não acabem em situações de trabalho precário.

Tenório (2009) corrobora com o autor anterior ao reforçar que é preciso compreender que a aprendizagem vai além de uma política pública de emprego. É também uma política de educação, visando à formação do jovem, preparando-o para o mercado de trabalho. Uma importante ponderação é realizada sobre a participação das empresas no efetivo sucesso da aprendizagem, isto é, são elas que acolherão os jovens oriundos das instituições formadoras, seja do Sistema S, ou das ESFL. Ao jovem ao ser contratado, o Estado assume papel fundamental na fiscalização das condições que os aprendizes são postos a aprender na prática, laborando sob a responsabilidade de gestores. Esse acompanhamento é essencial para o desenvolvimento de uma mão de obra qualificada e garantir que ela não seja explorada.

Pochmann (2007), Zylberstajn (1984) e Cacciamali (2005) são autores que publicaram trabalhos referentes ao trabalho do menor de idade, conjugando dados empírico-analíticos sociais com conceitos do mercado de trabalho.

Promover avanços nessa discussão, tendo em vista a ampliação conceitual sobre o jovem no mercado de trabalho, principalmente na condição de jovem aprendiz; e como o Estado, o Mercado e as ESFL interagem no cumprimento da lei foi o objetivo deste trabalho.

2. JUSTIFICATIVA

O presente trabalho se justifica por tratar de uma temática que aborda uma análise multidisciplinar em que são considerados vários fatores: a evolução dos relacionamentos sociais em decorrência da globalização, mudanças ocorridas no mercado de trabalho sob efeitos do neoliberalismo e a transformação em curso do papel do Estado nas questões socioeconômicas e de mercado.

No decorrer da introdução e na análise de perfil da população jovem, é mostrado que há um grande contingente de trabalhadores jovens fora do mercado e que muitos desejam ingressar nele. Com o advento da Lei 10.097 no ano de 2000, o Estado mostra uma forte preocupação na inserção da parcela jovem do país.

Com a exigência do cumprimento da lei, as empresas, representantes do 2º setor⁵, se vêem na obrigatoriedade de contratação de um profissional com um perfil que antes não demandava muita atenção no processo de recrutamento e seleção. É importante acompanhar as ações realizadas pelas empresas na incorporação de jovens em seu quadro funcional e como esses jovens são introduzidos ao mundo do trabalho, bem diferente daquele que estão acostumados que é, o escola-casa.

Justamente por a lei fomentar a integração entre os três setores da sociedade, há nesse momento uma série de considerações que devem ser acompanhadas tanto pelos órgãos públicos fiscalizadores, bem como pelas entidades que ministram os cursos de

⁵ 1º Setor corresponde ao Governo; 2º Setor, às empresas e o 3º Setor, às entidades sem fins lucrativos.

aprendizagem e possuem assim uma parcela significativa de responsabilidade pelo bem estar e desenvolvimento profissional e pessoal desse jovem.

A pesquisa também se justifica por que futuramente poderá ser utilizada como ferramenta de auxílio para temas futuros, correlacionados com a análise de organizações do 1º, 2º e 3º setores, que trabalham conjuntamente em forma de alianças colaborativas no desenvolvimento e aplicação de políticas públicas que visam à construção de uma sociedade mais justa e igualitária de oportunidades.

E em decorrência da pouca exploração acadêmica acerca da lei do jovem aprendiz, esta dissertação, que não tem a pretensão de ser conclusiva, buscou iniciar e fomentar futuros estudos sobre este tema.

3. OBJETIVOS DA PESQUISA

3.1. Objetivos Principais

O trabalho possuiu dois principais objetivos: primeiramente identificar e analisar as dificuldades e os facilitadores existentes na execução da lei do jovem aprendiz como política pública de emprego para a inserção de jovens no mercado de trabalho. O segundo objetivo foi identificar e avaliar se a lei propicia a formação e o fortalecimento de alianças colaborativas entre o Estado, as ESFL e as empresas privadas no propósito de inclusão do jovem no mercado de trabalho.

3.2. Objetivos Específicos

A fim de atingir os dois objetivos principais, outros pontos específicos foram examinados com maior detalhamento:

- Identificar e descrever as principais dificuldades entre o relacionamento do Ministério do Trabalho e Emprego (órgão público que fiscaliza o cumprimento da Lei 10.097/00) e as empresas contratadoras de aprendizes na aplicação da lei;
- Identificar e descrever as principais dificuldades no desenvolvimento da relação entre as empresas contratantes de jovens e as ESFL que os formam e qualificam;
- Identificar e descrever práticas e procedimentos adotados pelas empresas contratantes e os jovens aprendizes no que tange o desenvolvimento profissional deles;
- Identificar e descrever pontos relevantes sobre a vida do jovem antes e durante o período de aprendizagem, mostrando o quê se modificou em sua vida, em termos de educação e preparação para a vida profissional.

4. REVISÃO DA LITERATURA

4.1. Perfil da população jovem no Brasil

O Brasil apresenta dimensões geográficas continentais e possui uma enorme capacidade de produzir riqueza. Essas características conferem ao país uma posição de destaque no cenário mundial. Segundo dados do IPEA (2011), o PIB brasileiro alcançou no ano de 2010 o patamar de 3,6 bilhões de reais e neste mesmo ano, a população residente ultrapassou a marca de 190 milhões de habitantes.

Parte importante deste trabalho consiste na compreensão do perfil da população jovem brasileira. De acordo com dados da PNAD 2009, percebe-se uma tendência que é marcante para países em via de desenvolvimento: uma gradativa redução do percentual

de jovens e aumento da população adulta, devido à diminuição da taxa de fecundidade da população. Em 2008, o grupo de 15 a 24 anos representava 17,6% da população total, e em 2009, o percentual baixou para 17,4%. A população cuja idade vai dos 25 aos 59 anos em 2008 representava 46,5% e em 2009 passou para 47,1%. O gráfico 1 mostra como a população brasileira encontra-se num processo de envelhecimento (IBGE, 2010, p.96/97).

Gráfico 1
Distribuição percentual da população residente,
segundo os grupos de idade - Brasil - 2004/2009

Fonte: IBGE, 2010

Apesar do envelhecimento da população ser uma tendência para países cuja economia é desenvolvida, outra informação extraída da PNAD 2009 converge para o campo educacional e não é uma tendência para países de economia desenvolvida. Os jovens

entre 15 e 17 anos apresentaram uma média de 7,3 anos acumulados de estudo em 2008 e 7,4 anos em 2009.

Com menos de 8 anos de estudo a pessoa ainda está no ensino fundamental, sendo que com 15/17 anos, espera-se que esteja cursando o ensino médio ou prestes a concluí-lo. Isso demonstra que o jovem brasileiro não apresenta a idade correta para aquela série em que está estudando. O resultado então é um descompasso entre a idade correlacionada ao ano letivo que está cursando (IBGE, 2010, p. 116).

No relatório “Síntese de Indicadores Sociais” é possível verificar através do gráfico 2, como se encontra a proporção da população de 15/17 anos frequentando a escola no nível adequado à sua idade, o IBGE denominou esse dado de taxa de escolarização líquida (IBGE, 2010, p. 47).

Gráfico 2
Taxa de escolarização líquida dos
adolescentes de 15 a 17 anos de idade

Fonte: IBGE, 2010

Em 1999 somente 32,7% dos adolescentes de 15/17 anos estavam no ensino médio, com o passar de uma década, ocorreu um aumento, e a porcentagem avançou para 50,9% em 2009. O gráfico anterior mostra que no Brasil houve uma melhora na correspondência de escolaridade dos jovens. No entanto, apesar da melhora, ainda existem muitas diferenças entre as regiões. Como se pode verificar, na região nordeste somente 39,1% dos jovens de 15/17 anos estavam no ensino médio, ao passo que na região sudeste a escolaridade líquida subiu para 60,5%.

Ainda de acordo com o mesmo relatório, a taxa de escolarização líquida, relacionada com os quartis de rendimento mensal familiar per capita, revela fortes desigualdades entre os mais pobres e os mais ricos: no primeiro quartil (os 20% mais pobres) somente 32,0% dos adolescentes de 15 a 17 anos de idade estavam no ensino médio, enquanto no último quartil (20% mais ricos), essa oportunidade atingia quase 78% deste grupo, revelando que a renda familiar exerce grande influência na adequação idade/série frequentada (Gráfico 3).

Gráfico 3
Taxa de frequência líquida a estabelecimento
de ensino da população residente

Fonte: IBGE, 2010

A falta de correspondência entre a idade e a série adequada, evidencia que a população mais pobre sofre com um sistema educacional deficiente desde o seu ciclo fundamental que acaba por não preparar adequadamente os jovens para enfrentar o ciclo de ensino de nível médio. O sistema educacional brasileiro não consegue reter as crianças e os jovens no ensino fundamental, diminuindo o fluxo de entrada dos jovens no ciclo secundário (CACCIAMALI, 2005, p.9).

O ensino de nível superior para grande parte da população que não goza de uma melhor condição financeira torna-se um sonho distante, quase inalcançável. A falta de preparo educacional reflete negativamente nos processos de mobilidade social futuros, pois a falta de conhecimento é determinante para menores oportunidades profissionais, e assim esse jovem, por fim, tornar-se-á um adulto sem ter conseguido desenvolver plenamente suas capacidades. A deficiência escolar quando analisada sobre a população jovem de 18 a 24 anos dentro do segmento jovem torna-se ainda mais agravante. A mensuração da escolaridade nesta fração da população, com 11 anos de estudo, é considerada fundamental para avaliar a eficácia do sistema educacional de um país, bem como a capacidade de uma sociedade para combater a pobreza e melhorar a coesão social (Eurostat, 2011).

No caso do Brasil, a proporção de jovens pertencentes a PIA⁶, que possuem essa escolaridade ainda era extremamente baixa, apenas 37,9%, de acordo com os dados da PNAD 2009. As desigualdades regionais também são marcantes: na Região Sudeste, a proporção era de 44,0%, e na Região Nordeste, 31,8% (Tabela 1).

⁶ Conjunto da população teoricamente apta a exercer uma atividade econômica. Sendo composta por toda população com 10 ou mais anos de idade. Subdivide-se em População Economicamente Ativa e a População não Economicamente Ativa.

Tabela 1 - Pessoas de 18 a 24 anos de idade (total e proporção) com 11 anos de estudo e mais anos de estudo, por frequência à escola - 2009

Regiões	Pessoas de 18 a 24 anos de idade						
	Total (1000 pessoas)	Proporção, por frequência à escola (%)					
		Com 11 anos de estudo			Com mais de 11 anos de estudo		
		Total	Frequenta a escola	Não frequenta a escola	Total	Frequenta a escola	Não frequenta a escola
Brasil	23.034	37,9	5,4	32,5	15,1	10,7	4,4
Norte	2.037	32,1	4,7	27,5	11	8,6	2,4
Nordeste	6.899	31,8	4,1	27,7	9	6,8	2,2
Sudeste	9.279	44	6,1	37,9	17,9	12,1	5,8
Sul	3.120	38,2	6,3	31,9	20,5	15	5,5
Centro-Oeste	1.699	35,1	5,9	29,1	18,9	13,1	5,8

Fonte: IBGE, 2010

Para complementar a análise da Tabela 1, procurou-se verificar se este grupo se mantinha frequentando a escola. Os resultados mostraram que somente 5,4% daqueles que haviam obtido este nível de escolaridade permaneciam na escola em 2009. Cerca de 15,1% dos jovens desta faixa etária apresentavam 11 anos ou mais de estudo, dentre os quais 10,7% continuavam os estudos.

É importante dizer que, em 2009, a maioria dos estudantes de 18 a 24 anos ainda frequentava um nível de ensino abaixo do recomendado para sua faixa etária. Contudo, de 1999 para 2009, houve uma melhora, com decréscimo na frequência aos ensinos fundamental e médio e aumento na frequência ao nível superior (Gráfico 4).

Gráfico 4
Distribuição dos estudantes de 18 a 24 anos de idade,
segundo o nível de ensino frequentado - Brasil - 1999/2009

Fonte: IBGE, 2010

Uma provável explicação para o aumento na frequência ao nível superior é o grande aumento de oferta de cursos em faculdades privadas e a uma expressiva melhoria de renda experimentada pela população nos últimos anos, resultado da estabilização econômica e das políticas públicas de distribuição de renda.

Comprovadamente, maiores níveis de escolaridade garantem melhores oportunidades de inserção qualificada no mercado de trabalho. Portanto, é importante verificar se as pessoas economicamente ativas têm uma escolaridade de pelo menos 11 anos de estudo completos, equivalente ao ensino médio, nível que atualmente é exigido para praticamente todos os postos de trabalho de nível inicial no mercado formal.

Observa-se no gráfico 5 que de 1999 para 2009, a proporção da PEA de 18 a 24 anos de idade com até 11 anos de estudo quase dobrou, passando de 21,7% para 40,7%. Por outro lado, para o conjunto das pessoas economicamente ativas com 11 anos ou mais de estudo, os resultados foram mais modestos, passando de 7,9% para 15,2%.

Gráfico 5
Proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade economicamente ativas
com até 11 anos de estudo e com mais de 11 anos de estudo - Brasil - 1999/2009

Fonte: IBGE, 2010

Apesar do avanço verificado em uma década na escolaridade de até 11 anos de estudo para a PEA de 18 a 24 anos, o Brasil ainda mantém uma taxa muito inferior em relação aos países de economia avançada. Nestes, a taxa de jovens de 18 a 24 anos com o ensino médio completo atinge em média 85%, variando entre 99% no Japão e Finlândia e 74% na Itália e Estados Unidos (POCHMANN, 2007, p.36).

A oferta de educação de boa qualidade e o bom aproveitamento dos jovens na escola possibilita a este segmento da população o desenvolvimento do chamado capital humano⁷, que favorece inegavelmente o trabalhador em sua empregabilidade futura.

O capital humano é tão mais produtivo quanto maior for sua qualidade, e esta é dada pela intensidade de treinamento técnico-científico e gerencial que cada trabalhador adquire ao longo de sua vida. Assim, a melhoria da qualidade do capital humano não apenas melhora o desempenho individual de um trabalhador e, por conseguinte, sua remuneração, como é fator decisivo para a geração de riqueza e de crescimento econômico. Por essa razão, políticas que visam elevar a qualidade do capital humano – como a melhoria nos sistemas educacionais – são vistas como preferidas e mais eficazes para reduzir níveis de pobreza e de desigualdades sociais, assim como para promover o desenvolvimento econômico e ajudar os jovens, detentores de menor capital humano, a superar barreiras e dificuldades para obter uma ocupação, um emprego (IPEA, 2006, p.121; CACCIAMALI, 2005, p. 6).

Além da educação, sabe-se que a família é fundamental para a construção do caráter do indivíduo e o papel dela na reprodução da sociedade é reconhecidamente muito significativo. É na família que a renda é reunida para organizar um orçamento comum que satisfaça as necessidades de cada membro. A renda adquirida pela família é, basicamente, o que define suas possibilidades de aquisição de bens e serviços. Nessa medida, a renda familiar per capita é um indicador bastante eficaz para caracterizar o perfil socioeconômico das famílias brasileiras (IBGE, 2010, p. 100).

⁷ A teoria do capital humano foi incorporada na moderna teoria econômica por Jacob Mincer, e popularizada por Theodore Schultz e Gary Becker, ambos ganhadores do prêmio Nobel de economia, nas décadas de 1950 e 1960.

O primeiro aspecto a ser observado é a distribuição das famílias por classes de rendimento familiar per capita medida em classes de salário mínimo. A proporção daquelas que viviam com até 1/2 salário mínimo, em 2009, era de 22,9%, conforme pode ser observado no Gráfico 6. É importante mencionar que, do total de famílias de baixa renda em todo o País, uma grande parcela vivia na Região Nordeste (71,1%).

Gráfico 6
Distribuição dos arranjos familiares, segundo as classes de rendimento familiar per capita nas Regiões Nordeste e Sudeste – 2009

Fonte: IBGE, 2010

As desigualdades de renda na sociedade brasileira estão bastante enraizadas nas diferenças territoriais. Os indicadores de condições de vida referente à população residente na Região Nordeste são sistematicamente menos favoráveis do que aqueles registrados na Região Sudeste.

Dentro da abordagem deste trabalho sobre a iniciação do jovem ao mercado, a pobreza do conjunto familiar se demonstra como fator crítico para que o jovem ingresse prematuramente na procura de trabalho. Dados apresentados na PNAD de 2009 mostram uma dura realidade: 50,5 % das famílias brasileiras vivem com até 01 salário mínimo, e 75,3% vivem com um rendimento menor de 02 salários mínimos. Diante da baixa renda apresentada, e com a necessidade de manter condições mínimas de vida, a família permite que o jovem se lance ao mercado de trabalho como forma de aumentar a renda total e assim prover um sustento econômico financeiro para sobrevivência do seu conjunto (IBGE, 2010, p. 244).

4.2. Desemprego dos jovens brasileiros

A falta de emprego é vista por muitos como um grave problema social que vem afetando tanto economias desenvolvidas como em desenvolvimento. Pode-se afirmar que o desemprego representa a falta de capacidade da economia de um país em prover ocupação produtiva para todos aqueles que a desejam. Nas últimas décadas, houve uma deterioração do mercado de trabalho em todo o mundo, com o aumento da taxa de desemprego e diminuição da taxa de emprego (KORENMAN; NEUMARK, 1997, *apud* FLORI, 2003, p. 1)

Em estudo conjunto realizado pela Cepal, Pnud e Oit (2008, p.60) para o Brasil, abrangendo os anos de 1992 a 2006, a taxa de desemprego entre jovens de 16 a 24 anos subiu de 11,7% para 17,9%, representando uma elevação de 53%.

O Gráfico 7 indica que no ano de 2009, a população desocupada foi estimada em 8,4 milhões de pessoas, representando um aumento de 18,5% em relação a 2008, quando o total de desocupados era de pouco mais de 7,0 milhões. Observou-se que, em 2007, o contingente de pessoas desocupadas ficou próximo de 8,0 milhões. Em 2004, havia 8,2 milhões de pessoas desocupadas no Brasil.

A estabilidade no número de ocupados, associada ao crescimento de pessoas desocupadas, trouxe como consequência a elevação da taxa de desocupação, que passou de 7,1%, em 2008, para 8,3%, em 2009, interrompendo a tendência de queda iniciada em 2006 (IBGE 2010, p.61).

Gráfico 7
Taxa de desocupação, pessoas de 10 anos ou mais de idade,
segundo as Grandes Regiões

Fonte: IBGE, 2010

Dentro dessa perspectiva, quando se analisa o desemprego juvenil, deve-se ter em mente que a dinâmica do mercado de trabalho dos jovens inter-relaciona aspectos

diversificados, sendo os mais relevantes: demográfico, econômico, social, institucional e político que podem resultar em modificações na taxa de desemprego.

A evolução do desemprego é o resultado do comportamento das taxas de participação e de ocupação⁸ das diferentes faixas etárias na força de trabalho, que interligam as decisões da família sobre os seus membros de participar no mercado de trabalho com as oportunidades de ocupação. As duas taxas tendem a aumentar com a idade, sendo que a segunda taxa deve apresentar um ritmo maior de crescimento, caso contrário há um aumento na taxa de desemprego (CACCIAMALI, 2005, p. 17).

Segundo a tabela 2, Medina (2001, p. 31) já apresentou dados relativos à década de 1990 sobre a condição de emprego dos jovens na América Latina. No Brasil foi verificado que ocorreu um aumento na taxa de participação, mas ao mesmo tempo, ocorreu uma diminuição nas taxas de ocupação.

Tabela 2 - Taxa de participação, emprego e desemprego segundo idade e sexo
Área urbanas da década de 1990
 População de 15 a 19 anos

	Taxa de atividade			Taxa de emprego			Taxa de Desemprego		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
1990	69,9	41,4	55,1	63,1	37,7	49,9	8	9,1	9,4
1997	66	48,4	57,1	57,2	38,9	47,9	13,4	19,7	16,1

População de 20 a 24 anos

	Taxa de atividade			Taxa de emprego			Taxa de Desemprego		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
1990	93,8	74	56	86,3	52,2	68,4	5,7	6,7	7,5
1997	92,5	71,4	81,8	87,4	62,6	74,7	5,6	12,3	8,6

Fonte: Medina (2001)

⁸ De acordo com o Dieese, a taxa de ocupação é o indicador que expressa a proporção de pessoas com 10 anos ou mais incorporadas ao mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas.

Analisando dados mais recentes, a PNAD de 2009 mostra que se deve levar em conta aspectos que dizem respeito à condição econômica, motivação, necessidade e expectativa de inserção no mercado de trabalho. O resultado é uma divisão do grupo jovem, 15 a 24 anos, em dois subgrupos: jovens adolescentes de 15 a 19 anos e jovens adultos de 20 aos 24 anos.

A taxa de desocupação é grande entre os jovens, sobretudo na faixa dos 15 aos 17 anos de idade. De 2008 para 2009, observou-se elevação desta estimativa em todas as faixas etárias, como mostra o gráfico 8. No entanto, chama especial atenção, o perfil dos desocupados com uma participação expressiva de jovens de 16 a 24 anos, representando 42,2% do total de jovens desocupados entre 15 a 24 anos (IBGE, 2010, p. 62)⁹.

Gráfico 8
Taxa de desocupação das pessoas de 10 anos ou mais de idade,
segundo os grupos de idade.

Fonte: IBGE, 2010

⁹ O IBGE ao ressaltar a faixa etária dos 16 aos 24 anos, excluindo os jovens de 15 anos, levou em consideração o fato de que a partir dos 16 anos a pessoa já pode ser contratada em carteira de trabalho, sem necessariamente ser aprendiz (Artigo 403 da CLT e Emenda Constitucional nº 20, de 15/12/1998). Rangel *et al* (2009, p. 293) explica que a idade inicial de 16 anos justifica-se porque é a idade mínima necessária para a filiação junto à Previdência Social.

Medina (2001, p. 12) explica que o grupo dos 15 aos 19 anos constitui uma parcela importante como membros secundários da força de trabalho das famílias de baixa renda. A proporção desta faixa etária, que frequenta o sistema escolar entre as famílias 20% mais ricas, tendo como referência a renda familiar per capita, é superior a 80% em 8 dos 14 países latino-americanos¹⁰, enquanto entre as famílias 20% mais pobres, essa proporção é inferior a 50% em 7 dos 14 países considerados.

A divisão da parcela jovem da população em subgrupos por faixa etária e renda familiar ajuda na confirmação sobre a hipótese que há uma polarização a respeito das possibilidades desiguais de inserção do jovem na sociedade e no mercado de trabalho. Por um lado, aqueles oriundos de famílias de maior renda, e que encontram dificuldades de ingresso, podem dispor de períodos mais longos de tempo de busca e seleção porque contam com rede de apoio e capital social que facilitam o processo.

De outro, encontram-se os jovens originários das famílias com baixo nível de rendimento, que abandonam prematuramente o sistema educacional e formam precocemente suas próprias famílias. Este último grupo é o mais frequente e deve se constituir no foco da intervenção pública. A gravidez precoce, o abandono da escola, os desvios de comportamento e a pobreza são fenômenos inter-relacionados que se colocam para este grupo da população, impedindo a sua incorporação à sociedade civil (CACCIAMALI; BRAGA, 2003, p. 473).

O desemprego é um fenômeno que ocorre, sem dúvida nenhuma, em qualquer estrato de idade da população mas, diante da insuficiência de demanda, devem-se levar em conta

¹⁰ Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Equador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguai, Uruguai e Venezuela.

outros elementos, como por exemplo: diminuição da renda familiar, insuficiência do sistema escolar em alcançar a todos e sua baixa qualidade (especialmente aquele oferecido para os grupos de renda mais baixa), a regulamentação do mercado de trabalho que pode criar obstáculos ou desestímulo para a contratação dos mais jovens, discriminação do mercado de trabalho em geral, gênero, classe social, determinadas etnias, ou todos esses fatores somados (CACCIAMALI, 2005, p. 18).

Nogueira (2010, p. 57) afirma que há um paradoxo vivido pela juventude diante de uma sociedade do capital flexível. Esta sociedade prima pelo desempenho, a performance e o sucesso individual como formas de representar o modo de ser jovem: ágil, flexível e dinâmico de vida. No entanto, essa mesma sociedade torna o segmento juvenil muito mais vulnerável socialmente pela exclusão educacional e pela necessidade antecipada do ingresso no mercado de trabalho, na maioria das vezes, precário e sem qualificação; também aproxima o jovem das fronteiras de risco, violência e experiências de todo tipo.

Em resposta a essa difícil transição vivenciada pelo jovem, governo federal criou a Lei 10.097 no ano de 2000, chamada de Lei do Jovem Aprendiz, que altera os artigos da CLT destinados à contratação de menores de idade como aprendizes. De acordo com o texto do anteprojeto, a intenção foi adequar as normas que diziam respeito ao trabalho do menor e à aprendizagem aos novos paradigmas constitucionais. A adequação correspondeu à crescente demanda de mão de obra qualificada no mercado de trabalho no mundo globalizado e informatizado, que tornara a profissionalização uma prioridade, fazendo com que tanto a escolaridade quanto a aprendizagem fossem valorizados (BRASIL, 2000).

Diante dessa nova situação, o texto original elaborado na década de 1940 estava defasado e algumas adaptações foram providenciadas para corresponder a demanda de mão de obra qualificada. Uma das medidas adotadas foi permitir a ação integrada entre o Estado e a sociedade civil, isto é, os programas de formação profissional puderam ser alargados para além dos limites dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Agora as ESFL que têm por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registrados no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, também podem desenvolver os cursos de qualificação profissionais.

Como toda lei, o caráter inerentemente de imposição faz com que muitas empresas ainda sejam relutantes na execução dela e protelem a contratação do jovem aprendiz até sofrerem a fiscalização por parte do órgão responsável, que é o Ministério do Trabalho e Emprego. Ao iniciarem então o processo de contratação do jovem para atendimento da lei, as empresas esbarram em uma gama variada de dificuldades: não sabem como recrutar o jovem, qual ocupação será permitida para trabalhar, qual jornada de trabalho ele deverá obedecer, qual remuneração e benefícios conceder e, finalmente, como tratar um novo funcionário que é registrado sobre a égide da CLT, mas possui uma legislação diferenciada para preservá-lo. Os pontos principais da lei que acabam gerando uma celeuma entre as empresas, o Ministério do Trabalho e Emprego e as ESFL foram expostos com maior detalhamento no Capítulo 5.

4.3. Contextualização socioeconômica do mercado brasileiro

Para entendimento sobre o mercado brasileiro, faz-se necessário compreender que o delineamento da condição socioeconômica atual do mundo começou a ser traçado no

chamado “*welfare state*”, ou estado de bem-estar social, que se iniciou durante a Grande Depressão, que assolou a população mundial no final dos anos 1920. Coube ao Estado a responsabilidade de organizar política, econômica e socialmente todas as questões do país. O Estado era o principal regulamentador e interventor do bem-estar social e fornecia todas as garantias para que as necessidades da população fossem atendidas em sua plenitude. As evidências históricas indicam que o surgimento do estado de bem-estar social no Brasil aconteceu no início dos anos de 1920 e se consolida nos anos de 1930 como forma de promover melhor o desenvolvimento de uma política de seguridade social no país (MEDEIROS, 2001, p. 11).

Através dos anos, a manutenção deste estado de bem-estar social tornou-se impraticável. Houve um grande aumento das dívidas públicas e a economia mostrava sinais de estagnação. Os países que adotavam o modelo já estavam sem forças para mantê-lo. E, foi no início da década de 1980 que surge um modelo contrário ao estado de bem-estar social: o neoliberalismo.

O novo modelo procurou resgatar alguns princípios do liberalismo proposto por Adam Smith e John Locke, em que cabia ao mercado se autoregular; as ações do Estado deveriam ser restritas e a economia deveria ser de livre mercado. O modelo neoliberal ganhou mais alento com o fenômeno da globalização, que pode ser mais bem definido como a intensificação das relações sociais em escala mundial. A globalização é a coordenação internacional dos países e o capitalismo foi fundamental em seu processo de penetração nas áreas mais distantes do mundo (GIDDENS, 1991 *apud* GOLDSTEIN, 2007, p. 19).

Com o neoliberalismo, o papel intervencionista dos Estados se reduziu. As grandes corporações assumiram o protagonismo econômico mundial e, contando com um dos princípios do novo modelo, o do livre mercado, essas grandes empresas foram buscar nos mais diversos lugares do mundo os melhores recursos para aumentarem a sua eficiência e sua eficácia.

Provenientes, em sua grande maioria, de países desenvolvidos, as multinacionais se inseriram nos novos mercados globais e o foco delas se voltaram para os países de economia emergente. Nestes locais, tais empresas passaram a buscar primordialmente mão de obra de menor custo salarial para incorporarem vantagens comparativas de custo e ampla disponibilidade de recursos naturais como matéria prima (SOUZA, 1999, p.230).

De acordo com Giddens (2005, p. 334), os países experimentaram profundas mudanças, em muitos casos a economia manufatureira voltou-se à prestação de serviço, e estruturalmente o mercado de trabalho também sofreu mudanças. A difusão da tecnologia da informação e a sua influência dentro das organizações provocaram uma reestruturação no estilo gerencial que era empregado e na maneira como as tarefas eram delegadas ou executadas. Os trabalhadores, que estavam habituados a antigos hábitos e rotinas de trabalho, passaram a ser pressionados a corresponder às mudanças aceleradas que o mundo vem passando deste o início da década de 1990.

O modelo socioeconômico desenvolvido pelas instituições brasileiras desde o período da Grande Depressão de 1930 é considerado complexo e repleto de características peculiares. Porém, um traço marcante do mercado brasileiro foi a forte atuação do

Estado na economia. A presença do Estado foi fundamental para o processo de desenvolvimento econômico via industrialização, que visava à substituição das importações. Durante esse período, da década de 1930 até a de 1960, as indústrias e empresas estatais se instalaram, sobretudo em serviços públicos, indústria pesada, exportação de recursos naturais e também no setor financeiro. (BAER, 1996, p. 254).

A partir da década de 1970, a presença estatal em vários setores da economia começou a causar entraves ao desenvolvimento brasileiro e a dívida externa do país começou a alcançar patamares elevados. Nos anos 1980, um baixo crescimento e investimento corroboraram para que esse período fosse chamado de “A década perdida”. Na década seguinte, presenciou-se a liberalização comercial e uma das formas para promover a expansão do produto interno bruto real e de se tentar modernizar o país foram a reestruturação produtiva do país, privatizações de grandes empresas estatais e a abertura concorrencial de setores da economia antes dominados pelo poder governamental.

Idealizadas como uma alternativa de re-energizar a economia nacional, as privatizações realizadas dentro do contexto socioeconômico do final dos anos 1990 acentuaram alguns problemas antecedentes a elas, como por exemplo, o desemprego.

Corroboram para a explicação sobre o escasseamento do emprego Cacciamali e Braga (2003, p. 470), quando expressam que as políticas macroeconômicas de estabilização e de enfrentamento dos choques econômicos externos vêm intensificando, desde a década de 1990, grandes dificuldades para que a força de trabalho jovem ingresse no mercado

de trabalho ou aumente a sua qualificação com o objetivo de conseguir condições melhores para sua colocação profissional¹¹.

Uma das dificuldades foi resultado das restrições ao crescimento econômico resultantes das medidas de políticas econômicas adotadas pelo governo visando à estabilização e a maior integração à economia mundial, medidas essas que foram tomadas em decorrência de déficits públicos elevados e de estruturas de produção atrasadas tecnologicamente. A taxa de crescimento econômico durante os anos 1990 não conseguiu ser suficientemente estável e elevada para promover um aumento substancial na inserção da força de trabalho, o que implicou em uma geração mais restrita de empregos.

Com a compra das empresas estatais por grandes grupos privados, ocorreu um remodelamento na gestão dessas empresas. O paternalismo e o corporativismo característicos dos ambientes estatais aos poucos cederam lugar a uma dinâmica mais profissional de administrar os negócios, na qual eficiência e eficácia ganham força e o foco em resultados impõe uma nova mentalidade para que a competitividade das empresas do mercado doméstico não fique para trás quando concorrerem com as do exterior (BRESSER PEREIRA, 2005, p.22 e 23).

Com a inserção de novas tecnologias nos parques industriais e dentro das empresas, houve um ganho de produtividade, máquinas informatizadas passaram a substituir a

¹¹ Defini-se o termo qualificação pelo conjunto de capacidades e habilidades requeridas para exercer as atividades que caracterizam uma ocupação. Entende-se que a aquisição de níveis mais elevados de ensino formal constitui um meio facilitador para alcançar níveis mais altos de qualificação. Adotam-se os seguintes níveis de educação formal para efetuar comparações internacionais: nulo (primeiros anos do ensino fundamental, até 3 anos); baixo (fundamental completo, secundário incompleto, 4 a 10 anos), médio (segundo grau completo, universitário incompleto, 11 a 14 anos), alto (superior, 15 anos e mais).

mão de obra humana. Ocorreram então replanejamentos estratégicos, reengenharia de processos, *downsizing* de pessoal. Os trabalhadores que não acompanharam esse processo de remodelagem acabaram demitidos.

Segundo BLANCHARD (1999, p.486) esse argumento pode ser classificado como progresso tecnológico que privilegia a qualificação, em que novas máquinas e os novos métodos de produção exigem trabalhadores qualificados, mais flexíveis, mais habilidosos e com maior índice de escolaridade.

O processo de privatização resultou então numa diminuição da absorção da mão de obra na indústria, forçando a população economicamente ativa a migrar a sua busca pelo emprego no setor de serviços, como acontece em países industrialmente desenvolvidos. Mas no caso brasileiro, o setor de serviços não conseguiu suprir a demanda e o governo e a sociedade se viram diante de um enorme desafio de acomodar o grande contingente populacional desempregado (BAER, 1996, p.277).

Cacciamali e Braga (2003, p.471), afirmam que com o racionamento de empregos e a dificuldade de acesso a outras formas de ocupação, exige-se da população economicamente ativa maiores requerimentos de educação formal, como requisito ao acesso a postos de trabalho mais qualificados.

Dessa maneira, o grande desafio do Mercado e do Estado desde o período das privatizações é conseguir equalizar a realocação dessa mão de obra que ficou desempregada e, conseqüentemente, as gerações seguintes desse mesmo público, que são os filhos desses trabalhadores: os jovens.

4.4. Políticas públicas de emprego para os jovens

É inegável que a prioridade de vida dos jovens deveria ser o direito a exercer a cidadania; o acesso à educação decente, a prática esportiva e ao lazer que proporcione enriquecimento cultural. Tais campos da vida social são de responsabilidade do Estado, que deveria garantir uma rede de proteção que possa arcar com as despesas básicas para cada área mencionadas anteriormente.

No entanto, sabe-se que os problemas envolvendo a juventude são diversos e requerem medidas diferentes de abordagem que se adaptem às particularidades dos diversos estratos da juventude. Tendo certo que as causas que explicam tais problemas também são heterogêneas, são necessárias estratégias específicas para cada situação em particular. Contudo, as decisões tomadas para cada circunstância devem sempre assumir que essa etapa da vida está em mutação, isto é, deixando uma etapa tenra que é a infância e se preparando para ingressar na vida adulta. O Estado deve assim promover políticas públicas que privilegiem a formação de cadeias formadoras de competências transversais (UNESCO, 2004, p. 146).

A criação de políticas públicas direcionadas aos jovens, aplica o conceito de juventude derivado da sociologia e da psicologia, em que a juventude é encarada como um processo de transição pelo qual um indivíduo, ou grupo, passa da dependência completa, característica própria da infância, para a plena autonomia que é própria da vida adulta. Essa transição se desenvolve por meio de um conjunto de transformações concretas, distintas entre si, que conduzem o jovem ao desenvolvimento pleno de sua

personalidade, incorporar-se à vida ativa, obter independência econômica, constituir um lugar próprio e estabelecer uma união estável (CACCIAMALI, 2005, p. 37).

Parte integrante da transição pela qual os jovens passam, é a preparação para o mercado de trabalho. Mas deve-se ter o cuidado para que a capacitação profissional não privilegie somente a entrada no mercado de trabalho, principalmente nessa faixa etária em que muitos dos jovens ainda não concluíram o ensino obrigatório, como foi mostrado no capítulo 4.1 deste trabalho. A preparação deles deve sempre buscar o equilíbrio entre estudo e a iniciação às primeiras experiências de trabalho. Dessa maneira, dois grandes condicionantes do desemprego dos jovens são dirimidos: a falta de experiência e a falta de qualificação.

De acordo com a Unesco (2004, p. 147), deve-se dar maior ênfase na estratégia de focalizar os setores juvenis das camadas sociais mais vulneráveis. Privilegiando a colaboração de uma ampla gama de instituições de capacitação, tanto públicas quanto privadas, no desenvolvimento de propostas que resguardecem o objetivo da política pública.

A política de emprego é o eixo principal da política pública social, não porque em sua ausência as condições sociais tendem a se degradar e as tensões sociais crescem, mas também porque a acumulação de pobreza; resultado da insuficiência de emprego, ocupação e renda; limita a implementação de programas e ações em todas as esferas sociais (CACCIAMALI, 2005, p 36).

Os programas típicos das políticas ativas de emprego que abrangem os jovens de 15 (ou 16) aos 24 (ou 30) anos são: intermediação de mão de obra, capacitação e treinamento, apoio ao desenvolvimento de microempresas e ao trabalho autônomo; e criação de empregos transitórios ou temporários. Cada um dos programas foi abordado mais detalhadamente em seguida.

4.4.1. Intermediação de mão de obra – SINE

O SINE foi instituído pelo Decreto n.º 76.403, de 08/10/1975, e fundamentado pela Convenção n.º 88 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que trata da organização do Serviço Público de Emprego. Em 1990, com a criação do FAT¹², os recursos para custeio e investimento do SINE passaram a ser provenientes deste fundo, por intermédio do Programa do Seguro Desemprego. As normas e diretrizes de atuação do SINE, então, passaram a ser definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Conselho Deliberativo do FAT - CODEFAT, a quem compete gerir o FAT e deliberar sobre diversas matérias relacionadas ao Fundo (MTE, 2011).

A atividade busca colocar e recolocar o trabalhador no mercado de trabalho. Para isso, o SINE dispõe de informações acerca das exigências dos empregadores ao disponibilizarem suas vagas junto aos postos de atendimento. Objetiva-se assim, a redução dos custos e do tempo de espera tanto para o trabalhador, quanto para o empregador. O objetivo da intermediação de mão de obra é reduzir o desemprego

¹² Fundo de Amparo ao Trabalhador – financiado por alíquota de imposto predeterminado sobre o faturamento das empresas (CACCIAMALI, 2005, p. 41).

friccional¹³, contribuindo para que os postos de trabalho vagos não sejam extintos ou que não venha a ocorrer agregação de ocupação por dificuldades no preenchimento da vaga. As atividades desenvolvidas na intermediação de mão de obra: inscrição do trabalhador, inscrição de vagas e encaminhamentos de candidatos (MTE, 2011).

Há que se observar que, no entanto, uma parcela expressiva de jovens ainda consegue uma colocação no mercado de trabalho através das relações pessoais e não por intermédio das agências públicas de emprego. Isso leva a uma reflexão em uma melhor adequação do atendimento do SINE no que se refere ao cadastramento dos jovens (OIT, 2011, p. 102).

4.4.2. Capacitação e treinamento – Sistema S

A capacitação e treinamento merecem destaque a partir dos anos 1990, pois nessa época, com a mudança de ambiente competitivo no mundo, o sistema nacional de capacitação conseguiu adaptar-se às mudanças demandadas pelo mercado, como por exemplo, maior utilização de tecnologia. Através de um sistema bipartido estatal brasileiro, moldado para atender grandes setores econômicos e com forte influência dos empresários, nasceu o que se denomina atualmente como Sistema “S”, tendo como maiores expoentes as escolas Senai¹⁴ e Senac¹⁵. O objetivo da criação de ambas as escolas é promover cursos que correspondam às modificações que ocorrem no ambiente econômico, capacitando mão de obra adequada para o mercado, principalmente grandes

¹³ O desemprego friccional resulta da mobilidade da mão-de-obra e pode ser componente do desemprego natural. Ocorre durante o período de tempo em que um ou mais indivíduos se desempregam de um trabalho para procurar outro

¹⁴ Criado em 22 de janeiro de 1942, pelo decreto-lei 4.048 do então presidente Getúlio Vargas (SENAI, 2011).

¹⁵ Criado em 10 de janeiro de 1946 pela então Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC), por meio do decreto-lei 8.621 (SENAC, 2011).

empresas. Mas apesar da grandiosidade que as duas escolas possuem hoje, não conseguiram atender completamente as camadas populacionais mais desfavorecidas nem empresas de menor porte, tendo que coexistir com programas governamentais que buscaram atingir a população mais carente. Esses programas foram descritos a seguir.

4.4.3. Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – Planfor

Uma experiência que teve início em 1995, durante o 1º mandato do presidente Fernando Henrique Cardoso, que buscou trabalhar a questão da qualificação e incluiu o jovem foi o PLANFOR. O programa foi concebido resposta à crise do emprego e desenvolvida em um momento de reformas e de descentralização administrativa que foi sendo conduzido pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. O financiamento era oriundo dos recursos do FAT – fundo público, gerido pelo governo, trabalhadores e empresários por meio do CODEFAT (MTE, 2001, p. 4; SILVA, 2010, p. 29).

O Planfor foi implementado em todos os estados por meio de dois mecanismos:

- a) PEQs – Planos Estaduais de Qualificação, que tinha a gestão dos convênios celebrados feita pelas Secretarias Estaduais de Trabalho e Comissões Estaduais de Trabalho. Estas articulavam demandas municipais que vinham encaminhadas pelas Comissões Municipais de Trabalho (geridas de forma tripartite, paritária, com representação de trabalhadores, empregadores e governo).

- b) Parcerias Nacionais e Regionais, abrangendo ações em mais de um estado, implementadas por sindicatos de trabalhadores, federações e confederações patronais, organismos governamentais e não-governamentais.

A proposta do Planfor era atingir, além do público em geral, especificamente o público jovem da faixa dos 15 aos 24 anos em situação de risco social – pobreza, baixa escolaridade, violência e exploração sexual. Os resultados dos anos de 1996 a 2000 foram os seguintes: do total de 3,822 milhões de pessoas treinadas, 784 mil eram jovens em situação de risco (20,5%). E do total de R\$ 574,9 milhões investidos, R\$ 128,5 milhões foram destinados aos jovens (22,3%).

Com a evolução do Planfor, a partir de 1999, o foco foi intensificado sobre a população jovem através de uma série de programas destinados a qualificar o jovem e criar mecanismos de transição para o mercado de trabalho. Foram criados os seguintes programas:

- a) Primeiro Emprego – Conjunto de programas que contempla desenvolvimento de habilidades básicas, específicas e de gestão, com foco em oportunidades locais de trabalho e geração de renda, tais como: empregos no setor formal, trabalho autônomo, serviços comunitários com bolsa, criação de microempresas ou associações de produtores.
- b) Serviço Civil Comunitário – Parceria com a Secretaria Nacional de Direitos Humanos oferece profissionalização, formação para a cidadania, prestação de

serviços comunitários e elevação de escolaridade a rapazes e moças de 18 anos – no caso dos homens, excedentes do Serviço Militar.

c) Parcerias com o Comunidade Solidária¹⁶, sendo dividido em dois programas:

- Capacitação solidária – implementado mediante concursos de projetos que garantam qualificação profissional e encaminhamento ao mercado de trabalho para jovens em situação de pobreza crítica, vivendo em capitais e áreas metropolitanas; tem recursos de diversas fontes, sendo o FAT/PLANFOR uma das principais.
- Supletivo profissionalizante – programa integrado ao Alfabetização Solidária, outro projeto do Comunidade Solidária, em parceria com o setor privado, que tem foco em jovens analfabetos em situação de pobreza crítica, especialmente no Norte e Nordeste do país.

d) Telecurso 2000 – Parceria com a FIESP/Fundação Roberto Marinho, contempla a instalação de 3 mil telessalas na Região Amazônica, Estados do Rio de Janeiro e São Paulo, para realização de programas de ensino supletivo de 1º grau e adaptação do currículo do 2º grau. Metade do público alvo está na faixa de 15-24 anos de idade.

¹⁶ O Comunidade Solidária foi um programa do governo federal (Decreto n. 1.366, de 12/01/1995) pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso. Foi encerrado em dezembro de 2002, sendo substituído pelo Programa Fome Zero. O Programa Comunidade Solidária esteve vinculado diretamente à Casa Civil da Presidência da República, presidido pela então primeira-dama, Ruth Cardoso, e fazia parte da Rede de Proteção Social.

4.4.4. Plano Nacional de Qualificação – PNQ

No ano de 2003, o CODEFAT implementou o PNQ, sucedendo o Planfor que sofreu duras críticas sobre desvios na distribuição de recursos do FAT, fiscalização deficiente dos convênios celebrados e da falta de sistematização da carga horária dos cursos de qualificação. O PNQ aproveitou em grande parte a estrutura descentralizada do Planfor e ampliou a sua atuação em três modalidades diferentes:

- Plano Territorial de Qualificação – PlanTeQ – parceria com estados, municípios (com mais de 1 milhão de habitantes) e entidades sem fins lucrativos enfoca o desenvolvimento de projetos de acordo com a vocação de cada território.

- Projetos Especiais de Qualificação – ProEsQs – que de acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego e Emprego (MTE, 2004, p.4) são:

“[...] implementados por meio de convênios firmados entre o DEQ/SPPE/MTE e entidades sem fins lucrativos, de caráter nacional ou regional, com comprovada especialidade, competência técnica e capacidade de execução no campo da Qualificação Social e Profissional (Art. 3º, § 5º, da Resolução 333/2003 do CODEFAT), que se disponham a desenvolver projetos cujos resultados favoreçam o aperfeiçoamento e a universalização das Políticas Públicas de Qualificação.”

- Planos Setoriais de Qualificação – PlanSeQs – que atuam fruto da parceria de sindicatos, empresas, movimentos sociais, governos municipais e estaduais com o Ministério do Trabalho e Emprego buscam o atendimento de demandas emergenciais, estruturantes ou setorializadas de qualificação.

4.4.5. O caso chileno: *SENCE*

Um país latino americano que conseguiu estabelecer uma dinâmica de bons resultados na qualificação profissional foi o Chile. Institucionalmente, foi estabelecido que o setor empresarial fosse o único responsável pela prestação de serviços de capacitação. Cabendo ao governo, através de uma agência reguladora, o *Servicio Nacional de Capacitación y Empleo – SENCE*, administrar subsídios concedidos às empresas em forma de crédito fiscais de até 1% sobre a folha de pagamento das empresas, escalonada, fixando um piso que favorece as pequenas empresas, e conceder subvenção adicional de 20% aos programas de treinamento conduzidos de forma bipartite, entre as empresas e os trabalhadores. As empresas ou órgãos públicos encaminham suas propostas e concorrem pela autorização do *SENCE* para obter a concessão do subsídio, oferecendo cursos diretamente ou contratando terceiros para intermediar o serviço.

Um destaque importante em relação aos jovens que participam deste método de capacitação no Chile é o estabelecimento de contratos de aprendizagem, que prevêem que ao final do treinamento, a empresa tem a possibilidade de contratar o jovem.

A institucionalização da descentralização da oferta de serviços é apontada por Cacciamali (2005, p. 39) como o maior destaque do modelo chileno, visto que a inserção da capacitação e do treinamento diretamente nos processos de trabalho das empresas, diminuindo os custos fixos de equipamentos e instalações físicas de sistema, permitem maior rapidez de ajuste às modificações tecnológicas e aos procedimentos operacionais das empresas, produzindo então, uma forma mais rápida e objetiva de aumentar a produtividade de mão de obra.

4.4.6. Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego – PNPE

Criado em 2003 pela Lei nº 10.748, o PNPE tinha como objetivo promover a criação de postos de trabalho para os jovens, ou então, prepará-los para o mercado, através de ações de qualificação, ocupações alternativas e inclusão social. Para isso, várias frentes de ações foram desenvolvidas (OIT, 2009, p. 73; CUNHA E SILVA, 2006, p. 80):

- a) Subvenção econômica;
- b) Consórcios sociais da juventude e juventude cidadã;
- c) Empreendedorismo;
- d) Responsabilidade social.

O público alvo do PNPE era composto por jovens de 16 a 24 anos, em situação de desemprego involuntário. Dentro desse perfil, os critérios para o jovem ser elegível eram:

- Nunca ter trabalhado antes, com registro formal;
- Renda familiar mensal per capita de até meio salário mínimo;
- Matrícula regular no ensino fundamental ou médio, ou ainda em cursos de educação de jovens e adultos (EJA).

Houve também a orientação para que fossem atendidos os jovens inscritos no Sistema Nacional de Emprego (SINE). Em 2004, algumas alterações foram feitas nos critérios de elegibilidade do jovem: a renda familiar per capita passou também a considerar os subsídios de programas do governo; a escolaridade foi aumentada também para aqueles que concluíram o ensino médio.

a) Subvenção econômica

No início do PNPE em 2003, a ação de subvenção econômica era estruturada da seguinte forma:

- Empresa com faturamento anual de até R\$ 1,2 milhão: para cada jovem contratado, o subsídio era de seis parcelas bimestrais de R\$ 200,00. Totalizando R\$ 1.200,00 por jovem;
- Empresas com faturamento anual superior a R\$ 1,2 milhão: o subsídio era de seis parcelas bimestrais de R\$ 100,00. Totalizando R\$ 600,00 por jovem.

No ano de 2004, junto com as modificações em alguns critérios de elegibilidade, o subsídio fora uniformizado para as empresas. Independentemente do porte dela, para cada jovem contratado, o subsídio era de seis parcelas bimestrais de R\$ 250,00. Totalizando R\$ 1.500,00 por jovem.

- O contrato de trabalho era por prazo indeterminado e mantido por um período mínimo de 12 meses. Mas em 2004, foi permitida a contratação por prazo determinado, desde que não fosse menor a 12 meses.
- Na rescisão do contrato (por parte do empregador, ou a pedido do jovem), antes de 01 ano de duração, o empregador deveria preencher novamente a vaga, dentro de 30 dias, com um novo jovem. Assim o empregador mantinha o direito de receber as parcelas do subsídio restantes. Se não ocorresse a nova contratação, o empregador deveria restituir as parcelas recebidas corrigidas para o governo.
- O número de jovens a serem contratados foi estabelecido da seguinte maneira:
 - 01 jovem para empresas com até 04 funcionários;

- ☐ 02 jovens para empresas com 5 a 10 funcionários;
- ☐ 20% de jovens para empresas com mais de 10 funcionários.

Em 2007, esta ação de subvenção econômica foi encerrada devido à baixa execução desde 2005. Diante disso, o governo então passou a planejar uma reestruturação das políticas voltadas para a juventude objetivando não o aspecto da demanda mas sim, o aspecto do lado da oferta do mercado de trabalho, em especial aquelas direcionadas à elevação da escolaridade e da qualificação profissional (OIT, 2009, p. 76).

b) Consórcios sociais da juventude (CSJ) e juventude cidadã (JC)

O perfil do público alvo abrangia jovens de 16 a 24 anos, regularmente matriculados no ensino médio e que fossem oriundos de famílias com renda até meio salário mínimo per capita. O objetivo principal das atividades dos CSJs era realizar a qualificação profissional e social dos jovens, visando à inserção deles no mercado de trabalho. Além do objetivo principal (a qualificação), podem-se listar outros objetivos, como:

- Melhorar a autoestima e a participação cidadã dos jovens na vida social e econômica do país;
- Dar escala às experiências bem sucedidas de organizações da sociedade civil;
- Constituir um espaço físico, ponto de encontro das ações desenvolvidas pelas entidades da sociedade civil que desenvolvem os consórcios.

A operacionalização e a gestão eram feitas por redes de organizações da sociedade civil (OSC) que firmavam parcerias com o governo. Com essa forma de execução, imaginava-se que a capacidade de penetração, e envolvimento com a comunidade local das OSC seriam as grandes vantagens para o sucesso dessa ação.

Além do envolvimento das OSC ser uma estratégia muito interessante, em termos de descentralização de implementação e administração, havia um maior alcance da população alvo. A combinação entre a qualificação profissional com o trabalho comunitário (integrante da carga horária) e encaminhamento ou intermediação dos jovens para o mercado de trabalho, provaram ser medidas que resultaram em um desenvolvimento e ampliação das redes de relações dos jovens. Fator muito importante nesse, especialmente porque se tratando dessa camada social mais fragilizada, uma ampla rede de contatos pode servir para a indicação para uma colocação no mercado de trabalho (CARDOSO JUNIOR *et al*, 2006, p. 14 e 15; OIT, 2009, p. 78).

O jovem participante de um Consórcio da Juventude atendia a um curso de 400 horas de qualificação social e profissional, e prestava serviço voluntário equivalente a um total de 100 horas. Recebia uma bolsa auxílio de R\$ 600,00 por um período de 4 a 5 meses. Após um mínimo de 320 horas (80% de horas do programa), o jovem poderia ser encaminhado ao mercado de trabalho. Havia uma meta de inserção de 30% para cada instituição executora.

A ação Juventude Cidadã (JC), embora muito similar com ao Consórcio, apresentava algumas diferenças, a saber:

- A execução se dava através de convênios firmados entre o Governo Federal e os governos estaduais ou municipais;
- As localidades atendidas pela JC focavam as regiões mais distantes dos centros urbanos.

c) Empreendedorismo e responsabilidade social

Uma ação desenvolvida dentro do PNPE foi o incentivo ao empreendedorismo juvenil que criou uma linha de crédito especial denominada de Proger-Jovem (Resolução Condefat nº. 339/03).

O objetivo era a concessão de crédito orientado para jovens dentro do limite de idade dos 16 aos 24 anos, sem delimitação de renda ou escolaridade, que passavam por uma capacitação anterior e obrigatória, para posteriormente receber o crédito, com garantia de fundos de aval¹⁷. Essa ação era uma parceria entre MTE, Codefat, Sebrae e instituições financeiras oficiais federais.

Uma linha semelhante de desenvolvimento do Proger-Jovem foi uma parceria somente entre o MTE e o Sebrae, denominada de Jovens Empreendedores, para a qualificação de jovens empreendedores de baixa renda e baixa escolaridade que desenvolvessem planos de negócios para serem submetidos a linhas de crédito.

¹⁷ Os fundos de aval podem ser formadas com recursos de entidades públicas e privadas, que fomentam o desenvolvimento de micro e pequenas empresas que têm dificuldades no acesso ao crédito, em função de não possuírem garantias suficientes à contratação de operações de crédito. A garantia é concedida por meio de aval, formalizada pelo fundo, e avaliza uma parte do financiamento. Caso a empresa que tomou o crédito se torne inadimplente, o fundo honrará a parte do financiamento garantida junto à instituição financeira e passará a ser o novo credor (FIESP, 2011).

Mas, apesar de uma boa idéia que mobilizasse e procurasse instigar o espírito empreendedor nos jovens, a execução dessa ação foi muito limitada. Dentre os diversos fatores, pode-se citar: capacitação obrigatória antes do empréstimo (para poder contar com a cobertura do fundo de aval); dificuldades no atendimento de jovens dentro do perfil do PNPE; resistência dos agentes financeiros em realizar empréstimos a empreendedores tão jovens e sem experiência.

d) Responsabilidade social

O PNPE desenvolveu uma linha de ação que era a concessão do selo “Empresa Parceira do Programa Primeiro Emprego”, uma certificação de caráter social para empresas contratantes de jovens que abdicaram da linha de subvenção econômica. Em 2007, foi criado o selo Parceiros da Juventude¹⁸, mais tarde renomeado para Parceiros da Aprendizagem (figura 1), que é concedido à ESFL (ou OSC), empresas, entidades governamentais e outras instituições que atuam em parceria com o MTE no desenvolvimento de ações de qualificação, formação, preparação e inserção de adolescentes e jovens no mundo do trabalho.

Figura 1 - Selo Parceiros da Aprendizagem

Fonte: MTE, 2011

¹⁸ Portaria n°. 618 de 2007 (MTE)

Uma ação muito interessante em 2004 foi a parceria entre o MTE e o Ministério da Cultura (MinC), criando o projeto Agentes de Cultura Viva, que consistia no auxílio financeiro e qualificação e de jovens nos Pontos de Cultura¹⁹.

A figura 2 ilustra a cronologia das ações destinadas ao primeiro emprego dos jovens.

Figura 2 - Cronologia de ações para o primeiro emprego

Fonte: Cunha e Silva (2006, p.86)

A tabela 3 faz uma síntese, das linhas de ação do PNPE.

Tabela 3 - Linhas de Ação do PNPE

Ação	Tipologia	Descrição sintética / Público alvo / Resultados operacionais outros
Subvenção econômica	Subsídio ao emprego juvenil	Público alvo: jovens de 16 a 24 anos, desempregados, sem experiência no mercado formal e com renda familiar mensal per capita de meio salário mínimo. Operacional: subsídio para contratação de jovens, com medidas para evitar a substituição de trabalhadores não subsidiados por jovens subsidiados. Baixa execução no período de 2003 a 2007, quando foi encerrado.
Ação	Tipologia	Descrição sintética / Público alvo / Resultados operacionais outros

¹⁹ Entidades voltadas à atuação em cultura que são conveniadas com o Ministério da Cultura.

Consórcios Sociais da Juventude e Juventude Cidadã (mais tarde incorporados ao ProJovem)	Qualificação social e profissional	Público alvo: jovens de 16 a 24 anos, desempregados, que não tinham experiência no mercado formal e renda familiar mensal per capita de meio salário mínimo. Com a incorporação ao ProJovem Trabalhador, passa a atender jovens de 18 a 29 anos.
Empreendedorismo	Crédito e qualificação	Criação de linha de crédito específica e especial para jovens, com garantias totalmente cobertas por Fundo de Aval, e combinado com qualificação. Medidas de estímulo ao empreendedorismo (qualificação de empreendedores).
Responsabilidade social	Responsabilidade social / Certificação social	Contratação de jovens sem recebimento de subsídios, recebendo apenas certificação de caráter social.

Fonte: OIT, 2009, p. 81

4.4.7. Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem

O Projovem foi instituído pela Medida Provisória nº 238/05, e foi posteriormente convertido em Lei nº 11.129/05. As ações visam: elevação do grau de escolaridade e conclusão do ensino fundamental, qualificação profissional, desenvolvimento de ações comunitárias e o exercício da cidadania. O público alvo abrange jovens de 18 a 24 anos, tendo até a quarta série concluída, mas não tendo concluído o ensino fundamental, e sem nenhum vínculo empregatício. O curso consistia em uma carga horária de 1.600 horas, ou 12 meses, sendo 1.200 horas a complementação do ensino fundamental, 350 horas à qualificação profissional (150 horas para iniciação ao mundo do trabalho e formação geral, complementadas com 200 horas de formação específica) e 50 à ação comunitária. Durante o período era pago um auxílio financeiro de R\$ 100,00 por mês (PROJOVEM, 2011).

Interessante notar que a ação do ProJovem procurava de alguma forma corrigir, ou amenizar, a formação deficitária dos jovens que chegam a maioridade sem ter atingido os 11 anos de estudo, conforme descrito anteriormente no item 4.1 deste trabalho. Um destaque inovador do programa foi que juntamente com o resgate aos estudos, a oportunidade de aliar uma qualificação profissional, proporciona ao jovem participante do ProJovem, uma chance de iniciar a construção de uma trajetória de profissional.

No ano de 2007, o ProJovem descrito anteriormente foi reestruturado de forma a abranger mais jovens com baixa escolaridade e com poucas chances de conseguir uma qualificação profissional. Foram incorporados cinco programas já existentes: Agente Jovem, Saberes da Terra, Consórcio Social da Juventude, Juventude Cidadã e Escola da Fábrica. A mudança foi uma tentativa de melhorar a integração dos diversos programas e ações existentes, no âmbito federal (figura 3). A meta estipulada pelo governo na época era de atender 3,5 milhões de jovens até 2010. (OIT, 2009, p.92).

Figura 3 - Integração de ações no Projovem

Fonte: Elaborado pelo autor

O ProJovem Urbano, executado pela Secretaria Nacional da Juventude – ligada à Secretaria Geral da Presidência da República, busca atingir jovens de 18 a 29 anos, que apresentem as seguintes características: jovens que saibam ler e escrever e não tenham concluído o ensino fundamental; podendo apresentar ou não vínculo empregatício. O programa também procura se estender através de acordos com o Ministério da Justiça e a Secretaria Especial de Direitos Humanos, para que jovens em conflito com a justiça também pudessem se incluídos socialmente (PROJOVEM, 2011).

De acordo com o Ministério do Desenvolvimento Social (2011), o ProJovem Adolescente tem por foco o fortalecimento da convivência familiar e comunitária, o retorno dos adolescentes à escola e sua permanência no sistema de ensino. Isso é feito por meio do desenvolvimento de atividades que estimulem a convivência social, a participação cidadã e uma formação geral para o mundo do trabalho. O público alvo constitui-se, em sua maioria, de jovens de 15 a 17 anos cujas famílias são beneficiárias do Bolsa Família, estendendo-se também aos jovens em situação de risco pessoal e social, encaminhados pelos serviços de Proteção Social Especial do Sistema Único de Assistência Social ou pelos órgãos do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente.

O ProJovem Adolescente deve também possibilitar o desenvolvimento de habilidades gerais, tais como a capacidade comunicativa e a inclusão digital, de modo a orientar o jovem para a escolha profissional consciente, prevenindo a sua inserção precoce no mercado de trabalho.

Com uma abordagem dirigida aos jovens do campo, o ProJovem Campo oferece qualificação profissional e escolarização aos jovens agricultores familiares de 18 a 29 anos que não concluíram o ensino fundamental. O programa visa ampliar o acesso e a qualidade da educação a essa parcela da população historicamente excluída do processo educacional, respeitando as características, necessidades e pluralidade de gênero, étnico-racial, cultural, geracional, política, econômica, territorial e produtivas dos povos do campo (MEC, 2011).

Já o ProJovem Trabalhador (MTE, 2011), agrupou os Consórcios da Juventude, o Juventude Cidadã do antigo PNPE e o Escola de Fábrica. O objetivo é preparar o jovem para o mercado de trabalho e para ocupações alternativas geradoras de renda. Podem participar do programa os jovens desempregados com idades entre 18 e 29 anos, e que sejam membros de famílias com renda per capita de até meio salário mínimo. O jovem é auxiliado com uma bolsa de R\$ 100,00/mês, por seis meses.

5. A LEI DO JOVEM APRENDIZ

A legislação sobre o trabalho de jovens, principalmente de crianças e adolescentes, é antiga e remonta ao tempo do presidente Getúlio Vargas na década de 1940. O primeiro texto jurídico que legislava sobre a matéria foi o Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 – a Consolidação das Leis do Trabalho.

Neste período, a CLT considerava menor trabalhador o jovem de 12 a 18 anos. Foram ainda eram estabelecidos os locais proibidos para o jovem exercer qualquer tipo de atividade, como por exemplo: locais perigosos, insalubres e prejudiciais à moralidade. Afixaram-se os deveres dos responsáveis legais do jovem e dos empregadores, sendo

que estes últimos deveriam acompanhar, no sentido de fiscalizar, e ter certeza que o jovem continuasse os estudos obrigatórios. As empresas industriais ou comerciais que contratassem aprendizes deveriam matriculá-los em estabelecimentos do SENAI ou SENAC para o aprendizado profissional e foram definidas multas caso as empresas não contratassem jovens dentro da cota estabelecida de 5 a 15% sobre o quadro de funcionários.

Mais tarde, visando proporcionar maior proteção a integridade da criança e do adolescente, foi promulgado o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, através da Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990. De acordo com o ECA, Título II – Dos Direitos Fundamentais, Capítulo V – Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho – Artigo 60: “É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.” (BRASIL, 1990).

No ano 2000 foi sancionada a Lei nº 10.097, pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, em que foram alterados os dispositivos constantes na CLT. A Lei da Aprendizagem buscou equacionar o trabalho de jovens de 14 a 18 anos e modificar alguns pontos importantes da CLT, como por exemplo:

- Limitar o mínimo de idade para 14 anos e não mais 12 anos;
- O Contrato de trabalho é de caráter especial, mas pressupõe a anotação em carteira de trabalho, a fim de garantir os direitos trabalhistas e previdenciários;

- Expandir os programas de qualificação profissional de aprendizagem para escolas técnicas e ESFL quando o Sistema S não puder suprir a demanda de vagas;
- Condicionar o contrato de aprendizagem por tempo limitado de até 02 anos;
- Estabelecer como remuneração o salário mínimo hora;
- Duração do trabalho não superior a 6 horas diárias, vedando-se a prorrogação e a compensação de horas;
- Condicionar o contrato de aprendiz à frequência do menor à escola de ensino regular, caso não tenha concluído o ensino fundamental;
- Instituir hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, e a pedido do aprendiz;
- Promover a redução do recolhimento de FGTS de 8% para 2% como forma de incentivo fiscal às empresas contratantes.

E finalmente, no ano de 2005, o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, através da Lei nº 11.180, de 23 de setembro, e do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro (BRASIL, 2005), colocou parâmetros finais com relação ao trabalho de jovens aprendizes, sendo que os pontos principais foram a expansão da faixa etária máxima dos 18 anos aos 24

anos e a definição do cálculo da cota, em que se deve excluir do número base de empregados as ocupações que demandem habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou ainda as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança.

O Ministério do Trabalho e Emprego procura, através de um manual (MTE, 2009) direcionado para as empresas, esclarecer de maneira simples as nuances e particularidades referentes à contratação de aprendizes. Em seu início, o manual começa com o seguinte texto:

A formação técnico-profissional de adolescentes e jovens amplia as possibilidades de inserção no mercado de trabalho e torna mais promissor o futuro da nova geração. O empresário, por sua vez, além de cumprir sua função social, contribuirá para a formação de um profissional mais capacitado para as atuais exigências do mercado de trabalho e com visão mais ampla da própria sociedade.

Mais que uma obrigação legal, portanto, a aprendizagem é uma ação de responsabilidade social e um importante fator de promoção da cidadania, redundando, em última análise, numa melhor produtividade.

Regulamentada pelo Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, e com as diretrizes curriculares estabelecidas na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007, a aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz.

Na continuação do manual, a introdução resgata historicamente a evolução da legislação sobre o jovem aprendiz:

Ao proibir o trabalho aos menores de 16 anos, a Constituição da República de 1988 ressaltou a possibilidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. No Brasil, historicamente, a aprendizagem é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou por um processo de modernização com a promulgação das Leis nos 10.097, de 19 de dezembro de 2000, 11.180, de 23 de setembro de 2005, e 11.788, de 25 de setembro de 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.

O Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que motivou a elaboração deste Manual pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Emprego, veio

estabelecer os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da legislação e, assim, regulamentar a contratação de aprendizes nos moldes propostos.

A aprendizagem é um instituto que 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.

A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica.

Essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT.

A matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos.

Em relação aos aprendizes com deficiência, não se aplica o limite de 24 anos de idade para sua contratação. Por se tratar de norma de natureza trabalhista, cabe ao MTE fiscalizar o cumprimento da legislação sobre a aprendizagem, bem como dirimir as dúvidas suscitadas por quaisquer das partes envolvidas.

A aprendizagem é de fato uma política pública através da qual o Estado proporciona um meio de inclusão social dos jovens que muitas vezes são provenientes de famílias de baixa renda²⁰ (classes C e D, correspondendo respectivamente à R\$ 1.459,00 e R\$ 680,00 de renda média familiar), e que dificilmente possuem as mesmas oportunidades de classes sociais mais ricas, tanto para obter uma educação de qualidade, bem como se inserirem em empregos de posição maior.

Como explica Tenório (2009, p. 3), “a intervenção do Poder Público na esfera particular representa uma coerção para garantir que, num Estado Social, os empresários atuem

²⁰ As classes sociais para este trabalho foram são definidas a partir do Critério de Classificação Econômica Brasil, da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP, 2011).

com responsabilidade social”. Hoje, mais do que garantir direitos individuais, o Estado busca, por meio de políticas públicas, assegurar o direito à cidadania, ao trabalho, à educação dos jovens provenientes de classes sociais mais baixas.

A preocupação do Ministério do Trabalho e Emprego é grande a respeito da abertura de possibilidades para o desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional do jovem. Tanto é que em razão do desafio de formular, desenvolver ações efetivas e fiscalizar a legislação concernente aos jovens foi criado o Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para a Juventude (DPJ) no Ministério, com o objetivo de atuar na promoção de mais e melhores oportunidades de trabalho, emprego e geração de renda nesse segmento.

E como bem retrata o documento “Política Nacional da Juventude: Diretrizes e Perspectivas”, publicado em 2006, Cara *et al* (2006, p.5 e p.6) afirmam que:

[...] ser jovem no Brasil contemporâneo é estar imerso – por opção ou por origem – em uma multiplicidade de identidades, posições e vivências. Daí a importância do reconhecimento da existência de diversas juventudes no país, compondo um complexo mosaico de experiências que precisam ser valorizadas no sentido de se promover os direitos dos/das jovens.

Se a questão do reconhecimento dos direitos específicos da juventude já exige a superação de pré-conceitos, obrigando o convencimento da opinião pública, a consideração das diversas identidades juvenis como alicerce desse conjunto de direitos torna o quadro ainda mais complexo.

Na cultura política moderna, a noção de “direito” foi a criação social que personificou e sintetizou a promoção da igualdade. Na querela entre dominadores e dominados, em seus diferentes momentos e contextos históricos, o direito emergiu - especialmente a partir da Revolução Francesa - como a expressão de um contra-poder político simbólico e prático. Todo ser humano reconhecido como cidadão ou cidadã passou a ser um portador de direitos.

Os direitos citados na afirmação anterior, se enquadram no que afirma Rama (1986) *apud* Cacciamali e Braga (2003, p.475):

[...] para o jovem, o trabalho é a possibilidade da conquista de um espaço de liberdade no sentido de eles poderem definir seus itens prioritários de consumo, numa situação de carência econômica, e diante da imposição de um forte padrão de consumo.

A inserção do jovem como aprendiz tem sido acompanhada de perto pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Como forma de buscar informações sobre a contratação, são realizados mensalmente fóruns de discussão, onde são convidadas empresas contratantes e as instituições que desenvolvem as aulas. O ministério também vem sistematicamente aperfeiçoando o seu portal na internet com informações pertinentes à contratação de jovens, cadastramento de ESFL para que tudo fique de conhecimento público; sugestões de conteúdos didáticos e legislação (MTE, 2011).

O portal “Observatório do Mercado de Trabalho” é um exemplo dos esforços do MTE em demonstrar relatórios, baseados na RAIS e no CAGED, sobre a contratação de aprendizes. A meta estipulada para 2010 era de alcançar 800.000 jovens contratados. Como ilustra o gráfico 9, o portal também mostra a evolução das contratações.

Gráfico 9
Evolução de contratações

Fonte: RAIS 2005 a 2009 e CAGED 2010

De acordo com a Carta de Compromisso redigida durante a I Conferência Nacional da Aprendizagem, realizada em novembro de 2008 em Brasília:

As organizações da sociedade civil, movimentos sociais, instituições acadêmicas e de pesquisa, as empresas privadas e públicas, as entidades representativas de classes e categorias e entes do governo federal, estaduais e municipais, abaixo-assinados, declaram seu compromisso de ajudar o país a alcançar a meta de 800.000 aprendizes contratados até 2010.

Por isso, nós, signatários, aderimos a esse compromisso com a Juventude e pela Aprendizagem, expressa na Lei do Aprendiz, para a melhoria das oportunidades de trabalho decente aos jovens brasileiros. A adesão é livre e visa comprometer os signatários a enveredar esforços para que o país cumpra a meta nacional de 800.000 aprendizes contratados até 2010 e considere a Lei como um estímulo ao desenvolvimento humano e social dos jovens.

Os signatários são entidades de grande reputação: Atletas pela Cidadania; CIEE – Centro de Integração Empresa e Escola; Conexão: Uma parceria CDI e Rede Cidadã; Espro; Fundação Pró-Cerrado; Fundação Roberto Marinho; Gife – Grupo de Institutos, Fundações e Empresas e Instituto Ethos.

A meta de 800.000 não foi alcançada, como era o desejo dos participantes da conferência, mas de toda forma, é imperativo que se unam os esforços dos três setores da sociedade para que a inserção dos jovens seja difundida amplamente como política pública de fato e de direito para a juventude.

6. FORMAÇÃO DE ALIANÇAS COLABORATIVAS INTERSETORIAIS

6.1. Definindo alianças colaborativas

Segundo Austin (2001, p. 17):

O século XXI será a era das alianças. Nessa era, a cooperação entre organizações sem fins lucrativos e empresas comerciais crescerá em frequência e importância estratégica. As relações de cooperação migrarão progressivamente das alianças tradicionalmente filantrópicas, caracterizadas pelo doador benevolente e pelo donatário agradecido, para as alianças estratégicas. Tais mudanças já vêm ocorrendo, e o dinâmico panorama das alianças é rico em variedade, com organizações com e sem fins lucrativos, descobrindo novas formas de trabalhar em conjunto no sentido de atingir seus objetivos e contribuir para a sociedade.

As alianças estão ocorrendo, primeiramente por que no nível da sociedade, várias forças estão propiciando um ambiente que favorece a colaboração.

- Forças políticas – a constatação do esgotamento do modelo centralizador do governo por parte da sociedade está fazendo com que outros agentes sociais se mobilizem; por exemplo, empresas e ESFL;
- Forças econômicas – devido à austeridade fiscal e um orçamento mais restrito, as ações do governo de repassarem verba para as ESFL escasseou. Além disso, muitas delas agora competem umas com as outras pelos poucos recursos econômicos que restam do governo, o que faz com que busquem novos tipos de fontes financeiras para seus empreendimentos sociais;
- Forças sociais – a extensão e a complexidade dos problemas sociais e econômicos têm derrotado as capacidades institucionais e econômicas das organizações com e sem fins lucrativos de lutarem com eles isoladamente. É necessário formar alianças em busca de respostas para os problemas da sociedade contemporânea.

É interessante notar que a formação das alianças traz consigo vantagens para ambos os lados envolvidos. Para as ESFL pode ocorrer economia de custos, escala e escopo; desenvolvimento de sinergias e aumento de receitas. Já para as empresas há um enriquecimento estratégico, melhoria de gerenciamento de recursos humanos, construção de uma nova faceta para a cultura corporativa e abrem-se possibilidades para geração de negócios (AUSTIN, 2001, p.28).

Em Pires (2004, p. 50), Austin propôs um processo de criação e desenvolvimento de alianças que engloba cinco elementos fundamentais:

1. Entender o estágio de cooperação estratégica – segundo o autor, trata-se de uma fase de categorização de suas cooperações, do entendimento de que forma essas cooperações podem evoluir ao longo do tempo e da análise das mudanças resultantes na natureza, nos requisitos e na importância de suas relações de cooperação. O esquema proposto para essa análise foi denominado pelo autor de Continuum da Colaboração que foi mais bem detalhado no item 6.2;
2. Fazer a conexão. Nesta fase está, principalmente, o envolvimento dos líderes das organizações que conduzem a aliança, a ligação emocional estabelecida com a mesma. Trata-se do campo do relacionamento, do estabelecimento da confiança continuada e progressivamente;
3. Assegurar a compatibilidade estratégica. Há a necessidade de, continuamente, avaliar a interrelação entre as missões das organizações envolvidas na aliança, correlacionando necessidades e capacidades e verificando valores coincidentes. Na medida em que a compatibilidade estratégica se efetiva, ocorre a contínua evolução da aliança para atos cooperativos sequenciais;
4. Gerar valor. Deve haver uma constante avaliação do valor potencial e real gerado a partir das atividades da cooperação, tanto para o público alvo quanto para os próprios parceiros. Somente a continuada geração de valor possibilitaria uma aliança consistente e duradoura;

5. Administrar o relacionamento. Deve haver, na medida em que amadurece a cooperação estratégica, uma preocupação com a organização da aliança, ou seja, com sua institucionalização. Neste sentido, torna-se fundamental a evolução da confiança na relação e da capacidade de comunicação, tanto interna quanto externa. Aspectos como o comprometimento dos aliados e o desenvolvimento da capacidade de aprendizagem também são ressaltados nesta última fase do processo.

Ao trabalhar com esse processo de construção e manutenção de alianças intersetoriais para atuação social, Austin propôs a identificação de 7 dimensões estratégicas para o aprimoramento das alianças, isto é, transformou o processo em variáveis que poderiam ser utilizadas num sistema de avaliação das alianças. São os chamados 7Cs da Aliança Estratégica (figura 4).

Figura 4 - 7Cs da Aliança

Fonte: Elaborado pelo autor

6.2. Continuum da colaboração

As alianças colaborativas passam por estágios que vão desde um envolvimento mais simples até um comprometimento estratégico de ambas as organizações. Para essa evolução, Austin (2001, p. 34) denominou Continuum da Colaboração. O grau e o modo de interação entre organizações atravessam os estágios filantrópicos, transacional e integrativo.

O estágio filantrópico tem como característica principal o relacionamento clássico entre doador e donatário. Não há um envolvimento muito intenso, ficando restrito, por exemplo, a 01 pedido de doação por ano. Neste estágio não ocorre um benefício grande para nenhuma das partes.

O estágio seguinte é o transacional, e neste ponto, as organizações realizam suas trocas de recursos por meio de atividades específicas. Há um envolvimento mais ativo e o fluxo de valor passa a ter um sentido duplo, realmente de troca. As organizações realizam suas trocas de recursos por meio de atividades específicas, tais como marketing ligado à causa, patrocínio de eventos, licenciamento e acordos de serviço remunerado. O fluxo de valor passa a ter mais um caráter de mão dupla que os parceiros buscam e identificam conscientemente. Muitas dessas cooperações caracterizam o relacionamento inicial dos participantes, não tendo sido precedidas de um estágio filantrópico.

O último estágio é o integrativo, e nesta etapa, as organizações começam a experimentar uma ação mais coletiva, as missões e o pessoal envolvido interagem melhor. As

missões, o pessoal e as atividades dos parceiros começaram a experimentar uma ação mais coletiva e uma integração organizacional. Para a criação de valor conjunto, a cultura de uma organização passa a ser afetada pela cultura da outra, processos e procedimentos são instituídos para gerir a crescente complexidade do relacionamento. A aliança torna-se então institucionalizada na percepção das organizações parceiras. A tabela 4 a seguir pode fornecer um panorama da evolução dos estágios do continuum.

Tabela 4 - Continuum da Colaboração

Estágio do Relacionamento	Filantropico → Transacional → Integrativo
Nível de envolvimento	Fraco → Intenso
Importância para a missão	Periférica → Estratégica
Magnitude dos recursos	Pequena → Grande
Âmbito das atividades	Estreito → Amplo
Grau de interação	Esporádico → Intenso
Complexidade administrativa	Simples → Complexa
Valor estratégico	Modesto → Importante

Fonte: AUSTIN(2001, p. 47)

A formação de alianças colaborativas intersetoriais realizadas entre Estado, Mercado e Terceiro Setor surgem como uma forma eficaz para enfrentamento de problemas que atingem a sociedade.

Dentro da problemática do desemprego de jovens, as alianças colaborativas entre os três atores de cada setor podem promover a melhor execução de uma política pública – a inclusão social de jovens no mercado de trabalho – está prevista na Lei 10.097/00:

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:

I – Escolas Técnicas de Educação;

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

A figura 5 mostra o inter-relacionamento entre os três setores na forma de alianças. As responsabilidades e atribuições de cada ator envolvido no desenvolvimento da lei foram expostas de maneira sucinta.

Figura 5 - Atributos e Responsabilidades dos atores e do aprendiz

Fonte: Elaborado pelo autor

Conforme Fischer (2002, p.33), as políticas neoliberais trouxeram grandes avanços para a sociedade e ao mesmo tempo desigualdades que ficam mais complexas a cada dia. A visão integradora que as alianças colaborativas proporcionam aos três atores envolvidos evidencia que para solucionar os diversos problemas enfrentados pela sociedade, um setor isolado não consegue obter resultados que amparem todas as necessidades da população.

A viabilização de um trabalho mais ligado entre os órgãos públicos, entidades do terceiro setor e as organizações privadas pode proporcionar uma maior efetividade para questões dentro da área social (FISCHER *et al*, 1998, p.1).

O papel desempenhado pelas organizações não governamentais dentro das alianças ganhou muita importância especialmente no caso da inclusão de jovens como aprendizes, pois com a Lei 10.097, as organizações não governamentais também adquiriram o direito de fornecerem cursos de qualificação para jovens. E, uma vez tendo uma atuação “não ligada diretamente” ao Estado, essas instituições são dotadas de mais flexibilidade e de metodologias de trabalho próprias que, por muitas vezes, são mais eficientes no trato de questões sociais do que as entidades públicas ou as privadas.

Segundo Austin *et al* (2005, p.255), no Brasil verificou-se que muitas empresas desempenham a sua responsabilidade social em parceria com mais de uma instituição e que por muitas vezes, as empresas decidem procurar parceiros no terceiro setor ao invés de outras instituições, sejam elas públicas ou até mesmo do setor privado.

7. METODOLOGIA

Dada a natureza do assunto e a sua complexidade, não é objetivo deste trabalho atingir uma matéria definitiva sobre o tema e esgotar a discussão acerca dele. Apesar da legislação sobre o emprego de menores de idade ser antiga, como foi mostrado no Capítulo 1 “Introdução”, somente no início do século XXI, o Estado buscou atualizar juridicamente as normas legais sobre a contratação do jovem, dessa maneira, é um campo de pesquisa relativamente novo e que envolve questões de grande preocupação

da sociedade: emprego, diminuição da pobreza e geração de oportunidades para a juventude.

O próprio Ministério do Trabalho e Emprego vem sistematicamente solicitando às entidades formadoras de jovens aprendizes que colaborem na divulgação de dados estatísticos. A intenção é que sejam construídas, dessa maneira, bases quantitativas de comparação e monitoramento sobre a execução da lei. Apesar do esforço do MTE em trazer a público mais dados quantitativos, hoje os dados disponíveis ainda são incipientes no que se refere à Lei 10.097; há necessidade de se estimular mais a pesquisa sobre o tema.

Como o cumprimento da lei prevê o envolvimento de três setores sociais – Estado, empresas e ESFL – percebe-se que novas formas de relacionamentos estão se delineando. Os envolvidos precisam aprender a lidar um com o outro (empresas e ESFL), e aprender a dispensar um tratamento com quem estão se relacionando (os jovens), pois a dinâmica de ações entre os três é bem distinta e repleta de idiossincrasias. Ressalta-se também a preocupação desse trabalho em direcionar um olhar mais cuidadoso ao principal elemento da lei, os jovens.

Esse processo recente de transformação institucional coloca algumas dúvidas que estimularam a realização de uma pesquisa de caráter exploratório e qualitativo, recomendada quando se pretende aumentar o conhecimento acerca do fenômeno que se deseja investigar.

Selltiz (1975, p.5) afirma que o objetivo da pesquisa é descobrir respostas para as perguntas, através do emprego de processos científicos, de tal forma a aumentar a probabilidade de que a informação obtida seja significativa para as perguntas propostas e, além disso, seja precisa e não-viesada.

A utilização da pesquisa exploratória deve ser considerada como o passo inicial em um processo contínuo de pesquisa, em que a principal característica refere-se à descoberta de idéias e intuições (*Ibid.*, p.59).

Segundo Malhotra (2001, p. 105, 106), a pesquisa exploratória é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão, identificar cursos relevantes de ação ou obter dados adicionais antes que se possa desenvolver uma abordagem, explorar um problema ou uma situação. Esse tipo de pesquisa é significativa em qualquer situação na qual o pesquisador não disponha do entendimento suficiente.

A pesquisa exploratória justifica-se para o desenvolvimento acerca do tema pesquisado, pois se trata de um tema pouco explorado na academia e que, dado ao grande contingente de pessoas afetadas, poderá responder não só às perguntas propostas por este trabalho, mas delimitar variáveis importantes para próximos estudos (COOPER, 2003, p.131).

Foi usada a técnica de estudo de casos múltiplos para investigação do nível de envolvimento que as empresas empregadoras e a entidade formadora dos jovens apresentam dentro da aliança instituída. Esta técnica se mostrou mais eficiente por dois principais fatores, de acordo com Yin (1990, p. 23): “Investiga um fenômeno

contemporâneo dentro de seu contexto da vida real e os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos.”

Ainda de acordo com Yin (2005, p.19), os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões do tipo “como” e “por que”, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos.

Como todo método de investigação, o estudo de caso apresenta vantagens e limitações. As principais vantagens estão relacionadas à possibilidade de apreensão da totalidade de uma situação pelo fato de se analisar intensamente uma organização, ao fato de facilitar a dimensão subjetiva pela maior interação entre pesquisador e pesquisado, bem como, facilitar a organização das informações em torno de uma unidade. E como desvantagem está a dificuldade de generalização dos resultados para o universo de todas as alianças colaborativas existentes para o desenvolvimento da lei do jovem aprendiz (COMINI, 2000, p.76).

8. COLETA DE DADOS

Para se coletar os dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas junto às empresas e jovens envolvidos com a aprendizagem. A decisão por entrevistas semiestruturadas foi por que a natureza pessoal desta abordagem possibilita um melhor aproveitamento das respostas dos pesquisados, já que estes têm maior liberdade para falar a respeito do tema.

Uma das vantagens das entrevistas é a sua maior flexibilidade na captação das respostas, pois além do entrevistador observar *o que* diz o entrevistado, ele também tem condição de saber *como* o diz (SELLTIZ, 1975, p. 271). Corrobora com o autor anterior, Best (1972, p. 120) citado por Lakatos e Marconi (2010, p. 179), em que afirma ser a entrevista “muitas vezes superior a outros sistemas de obtenção de dados”.

Nesse mesmo sentido, Lakatos e Marconi (*Ibid.* p. 181) explicam que as entrevistas oferecem:

- “Maior flexibilidade, podendo o entrevistador repetir ou esclarecer perguntas, formular de maneira diferente; especificar algum significado, como garantia de estar sendo compreendido.
- Dá oportunidade para a obtenção de dados que não se encontram em fontes documentais e que sejam relevantes e significativos.
- Há possibilidade de conseguir informações mais precisas, podendo ser comprovadas, de imediato, as discordâncias.”

Malhotra (2001, p.163) divide as entrevistas em dois tipos de abordagens: 1) grupos de foco e 2) entrevistas em profundidade. Este trabalho optou em utilizar este último, em que as entrevistas são constituídas de uma forma não estruturada e direta de obter informação, para que pudessem ser registradas do entrevistado possivelmente motivações, crenças, atitudes e sentimentos sobre o tema pesquisado.

Já as entrevistas em profundidade são classificadas em dois tipos: 1) não diretivas e 2) semiestruturadas. Este trabalho optou em utilizar este último, já que as não diretivas abrem uma amplitude muito grande para as respostas dos entrevistados e o foco do trabalho foi fornecer liberdade, mas ao mesmo tempo cobrir uma lista específica de assuntos (AAKER *et al*, 2001, p.209). A figura 6 ilustra a definição pela pesquisa exploratória qualitativa, através de perguntas semiestruturadas.

Figura 6 - Definição da pesquisa

Fonte: Elaborado pelo autor

Foram entrevistadas 05 (cinco) empresas empregadoras de jovens aprendizes, localizadas em regiões distintas da Região Metropolitana de São Paulo, mas com o ponto em comum de possuir um contato com uma mesma ESFL do município de Carapicuíba, o Centro de Inclusão Digital e Aprendizagem Profissional – CIDAP, que desenvolve a capacitação e qualificação profissional dos jovens aprendizes que são contratados por elas.

A entidade CIDAP foi fundada ao final ano de 2005 e desde sempre buscou o desenvolvimento educacional dos jovens do entorno e a sua capacitação para o primeiro emprego na condição de aprendizes, dentro da Lei 10.097. O desenvolvimento educacional do jovem procura reforçar o aprendizado de habilidades básicas do ensino obrigatório nas áreas de matemática, comunicação (oral e escrita); introduzir conhecimentos de informática básica; aprimorar aspectos comportamentais com aulas de cidadania; e introdução e treinamento de rotinas administrativas de diversas áreas da administração.

A receptividade das empresas e dos gestores responsáveis pelos programas de aprendizagem para colaborar com a pesquisa deste trabalho e o tratamento dado aos jovens aprendizes, durante todo o programa de capacitação e qualificação profissional, incluindo uma visão muito clara de desenvolvimento de potenciais colaboradores, foi um dos fatores preponderantes para a escolha das mesmas.

Para este grupo, foram feitas perguntas a respeito do conhecimento da lei do jovem aprendiz; percepção sobre a postura do MTE como órgão fiscalizador; percepção sobre o estágio da aliança entre a empresa e a ESFL que capacita o jovem; preocupação com o desenvolvimento do jovem durante a sua permanência na empresa; percepção sobre a postura dos gestores em relação ao aprendiz; intenção de efetivação do jovem aprendiz após o término do contrato; aspectos fatores facilitadores e dificultadores da lei.

Em contraponto, foram entrevistadas 05 (cinco) instituições privadas, sendo empresas e/ou ESFL que não adotam a lei do jovem aprendiz e tentou-se buscar os motivos pelos quais ainda não adotaram a lei. A escolha das empresas foi feita por meio de uma lista de empresas, concedida pela Gerência Regional do MTE em Osasco, da região de Carapicuíba que ainda não haviam contratado jovens aprendizes e que haviam sido notificadas sobre a contratação. A escolha das ESFL que não adotam a lei do jovem aprendiz aconteceu por meio da indicação da coordenadora de projetos da ESFL de Carapicuíba, o CIDAP. As entidades realizam ações de assistência social a população do entorno, nas mais variadas faixas etárias, mais não optaram em realizar o desenvolvimento e a capacitação profissional de jovens como aprendizes.

Uma parte muito importante do trabalho foi a realização de entrevistas com 05 (cinco) jovens aprendizes, já que representam o objeto principal da lei, da atenção da empresa, da ESFL e do MTE. Foram levantadas informações sobre o nível socioeconômico; percepção sobre a oportunidade de serem aprendizes; a oportunidade de aprendizagem tanto na empresa, como no curso de qualificação promovido pela entidade formadora; e se a lei é suficiente para contemplar as necessidades deles nesse momento da vida de início da carreira profissional. Os fatores decisivos para a escolha desses jovens foram:

- 1) Possuem um bom desempenho dentro das atividades práticas na empresa, e nas atividades teóricas da capacitação teórica; e 2) são residentes do município de Carapicuíba.

Vale destacar que de acordo com o PNUD (2011) o município de Carapicuíba possuía IDH²¹ de 0,793 em 2000, ocupando a posição nº 218 da Classificação entre os 645 municípios do Estado de São Paulo. A cidade é repleta de carências para a população em termos de oportunidades de trabalho, número de empresas e indústrias e desenvolvimento urbano. Todas as deficiências citadas anteriormente tornam a vida das famílias residentes muito difíceis e as força a tentar melhores oportunidades fora do município. Tal fato reflete também na disposição dos jovens entrevistados a buscarem pela primeira oportunidade profissional bem cedo.

Ao aplicar a pesquisa junto aos atores sociais mencionados anteriormente: empresas contratantes, ESFL e jovens envolvidos com a lei da aprendizagem, as respostas com

²¹ Índice de Desenvolvimento Humano: medida geral, sintética, do desenvolvimento humano. Computa o PIB per capita, a longevidade e a educação. Para aferir a longevidade, o indicador utiliza números de expectativa de vida ao nascer. O item educação é avaliado pelo índice de analfabetismo e pela taxa de matrícula em todos os níveis de ensino. A renda é mensurada pelo PIB per capita, em dólar PPC (paridade do poder de compra, que elimina as diferenças de custo de vida entre os países). Essas três dimensões têm a mesma importância no índice, que varia de zero a um. Sendo 1 o maior patamar de igualdade e desenvolvimento (PNUD, 2011).

relação aos questionamentos expostos no Capítulo 3 “Objetivos de pesquisa” serão obtidas e resultados importantes foram demonstrados no decorrer do Capítulo 9 “Análise dos Resultados”.

A matriz de amarração (Anexo C) oferece a visão dos objetivos do trabalho e pontos investigados.

9. ANÁLISE DOS RESULTADOS

9.1. Levantamento com empresas contratantes de aprendizes

9.1.1. Total Química

Histórico

A empresa Total Química, mais conhecida no mercado como Sanol, se localiza no município de Embu e atua desde 1992 desenvolvendo produtos de desinfecção e limpeza. Ao longo de sua história, inovou e aderiu como *player* no mercado *pet*, para o qual disponibiliza linha de higiene e embelezamento de animais de estimação (SANOL, 2011).

Com uma política de *branding* estruturada, oferece alternativas que buscam atender amplamente às demandas, sempre crescentes, do competitivo varejo nacional. Seu portfólio é composto pelas seguintes marcas: Sanol, Plush, Daclor, Tot, Renovar, V8 e Sanol *Dog*. Além dos produtos das marcas próprias das grandes redes de super e hipermercados.

A Total Química é também fornecedora de serviços para empresas multinacionais, que optam por terceirizar a fabricação e concentrar esforços na comercialização no Brasil e no exterior.

Levantamento feito com a Gerente de Recursos Humanos e Qualidade

- A empresa apresenta dentro de sua cultura organizacional, ações bem definidas de Responsabilidade Social e mantém programas permanentes sobre incentivo a educação, integração e apoio às comunidades locais. Uma das ações importantes para a empresa é a contratação de jovens aprendizes e o desenvolvimento profissional deles dentro das atividades da empresa;
- A contratação dos jovens se iniciou em 2006, através de contato por iniciativa própria da empresa, com uma entidade de Carapicuíba chamada CIDAP. A empresa já tinha conhecimento anterior sobre a lei do jovem aprendiz, pois o RH está sempre atento à legislação trabalhista e uma das primeiras metas quando assumiu da gerência em 2006, foi a contratação de jovens aprendizes, antes mesmo de uma eventual fiscalização do MTE;
- Após a contratação dos jovens, a postura do MTE foi muito instrutiva e acolhedora em relação à empresa, um indício de que há de fato uma mudança de tratamento entre o órgão público de fiscalização e as empresas. Foi afirmado que: “sempre houve um bom suporte e orientação para todas as medidas necessárias para se contratar o jovem por parte da Gerência Regional do Trabalho”;
- A empresa desde o início procurou uma ESFL para iniciar os processos de contratação de jovens aprendizes. Isso ocorreu porque a empresa se encontra em

uma região onde não há escolas do Sistema S próximas a ela, por exemplo, o Senai;

- Em 2006, quando iniciou a contratação dos aprendizes, a empresa possuía um armazém logístico no município de Carapicuíba, e foi nesse local que os primeiros jovens foram contratados e treinados. As rotinas consistiam no recebimento, conferência e expedição de mercadoria. No ano de 2008, ocorreu a transferência de todas as atividades para matriz em Embu e, mesmo assim, a empresa continuou contratando jovens aprendizes, mas da região do entorno e de regiões próximas, como Itapeverica da Serra, Taboão da Serra e Campo Limpo. A parceria com o CIDAP continuou e a empresa paga até 04 conduções para os jovens participarem das aulas, uma vez que a capacitação profissional dada pela entidade tem refletido no desenvolvimento profissional e pessoal dos jovens, que em sua grande maioria são efetivados após o período do contrato de aprendizagem;
- Utilizando a tabela 4 mostrada no item 6.2, Continuum da Colaboração de Austin (2001, p. 47), a empresa caminha fortemente para um relacionamento integrativo com a entidade, como mostra a tabela 5 a seguir:

Tabela 5 - Estágio do Relacionamento Total Química e entidade

Estágio do Relacionamento	Filantropico→Transacional → Integrativo
Nível de envolvimento	Fraco Intenso (X)
Importância para a missão	Periférica (X) Estratégica
Magnitude dos recursos	Pequena (X) Grande
Âmbito das atividades	Estreito Amplo (X)
Grau de interação	Esporádico Intenso (X)
Complexidade administrativa	Simples (X) Complexa
Valor estratégico	Modesto Importante (X)

Fonte: Austin (2001)

- As ações de ambas as partes são desenvolvidas conjuntamente e que a empresa busca na contratação do jovem aprendiz, não só cumprir uma exigência legal, mas também se aproveitar da aliança estabelecida com a entidade para capacitar e qualificar futuros funcionários e manter uma imagem de colaboradora das comunidades dos bairros do entorno;
- O tratamento dispensado aos jovens aprendizes é o mesmo em relação aos outros funcionários, sempre se respeitando a capacidade do jovem. Estes possuem responsabilidades, tarefas apropriadas às idades de cada um, e precisam apresentar um nível de produtividade adequado a esses parâmetros. Dessa forma, a empresa consegue auferir o desempenho de cada aprendiz periodicamente para que ao final do contrato de aprendizagem seja realizado um correto julgamento para a efetivação ou não;
- A empresa ainda não possui um planejamento de desenvolvimento dos aprendizes. Quando eles são contratados, são alocados em funções fixas, e trabalham como se iguais aos demais funcionários. Quando uma vaga é aberta, o RH procura dar preferência para a efetivação de jovens aprendizes, pois como eles já estão em processo de capacitação, tanto internamente quanto externamente na entidade, já possuem assimilados as rotinas e os valores da organização. Se efetivados, seguirão o plano de carreira comum a todos os funcionários da empresa;
- A empresa enxerga na entidade uma parceira tanto para recrutar e contratar jovens, mas também como um local em que os aprendizes podem complementar

a educação básica que eles obtiveram do ensino público. Além desse complemento educacional, a empresa valoriza muito a capacidade da entidade em tratar de assuntos mais delicados com os jovens, por exemplo: problemas de nível pessoal e familiar, a fim de buscar soluções e alternativas para quedas de interesse e desempenho no ambiente de trabalho;

- No início da contratação dos jovens, os gestores de algumas áreas da empresa não se mostravam muito receptivos e compreensivos para receberem um jovem aprendiz, fato que causava atrito entre o gestor x jovem x RH. Em algumas ocasiões essa falta de apoio dificultava o desenvolvimento do programa de aprendizagem dentro da empresa. Hoje, essa dificuldade tem cedido e o programa ganhou mais força internamente;
- O aproveitamento de efetivações da empresa, desde o início das contratações em 2006, segue descrito na tabela 6:

Tabela 6 - Índice de Efetivação Total Química

Situação	Nº Jovens	Porcentagem
desistente	22	42%
dispensado	19	36%
efetivado	6	11%
trabalhando	6	11%
Total geral	53	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

- A legislação sobre o jovem aprendiz é considerada de fácil compreensão, mas alguns detalhes dela deixam ainda margem para dúvidas que atrapalham a execução dela. Como por exemplo, as hipóteses de dispensa por parte do empregador, como proceder com aprendizes meninas que ficam grávidas;

- Como facilitador da lei, foi apontada a expansão do limite de idade, de 18 para 24 anos como fator positivo. Isso porque a empresa trabalha com produtos químicos e por exigência da convenção trabalhista e de normas de segurança do trabalho, não são permitidos menores de idade nestes locais;
- Como dificultador da lei, foi citada a mudança de carga horária dos jovens. Antes a carga horária era igual à de funcionários efetivos: 08 horas diárias. Mas com a mudança proposta pela ESFL, que estava seguindo orientação do MTE²², a redução da carga horária na empresa, e consequente elevação de carga horária teórica, provocou mudanças nas rotinas dos jovens e dos setores na empresa que no início foram vistas com ressalvas;
- Foi comentado que o balanço do programa jovem aprendiz dentro da empresa é positivo e cada vez mais os gestores estão receptivos a ensinar aos jovens um ofício e prepará-los para o mundo do trabalho;

9.1.2. Petropasy

Histórico

Fundada em 1984 por dois empresários com destacada atuação no ramo de artefatos de borracha, a empresa iniciou as suas atividades no município de Barueri no

²² Em 2008, o MTE emitiu a Portaria 1.003 que redefinia a carga horária semanal do jovem para uma proporcionalidade de no mínimo 25% de carga horária teórica. Então se a empresa quisesse que o jovem permanecesse 8 horas no trabalho, pela portaria não seria mais possível, pois a proporcionalidade de horas ao final da semana não seria obedecida. Uma carga horária de 8 horas, implica em atividades práticas de 06 horas, complementadas com 02 horas de aulas teóricas.

desenvolvimento do poliuretano²³ destinados à indústria do petróleo. Hoje a empresa também fornece produtos para mineração, siderurgia e ferrovia (PETROPASY, 2011).

Levantamento feito com a Gerente de Recursos Humanos

- A Petropasy ainda não apresenta dentro de sua cultura organizacional, ações bem definidas de Responsabilidade Socioambiental. De acordo com a gerente: “gostaria que cada gestor compartilhasse mais desse sentimento, hoje as pessoas da empresa ainda associam muito essas ações ao RH, sendo que se cada um incorporasse mais, o resultado seria mais satisfatório”;
- A contratação dos jovens aprendizes se iniciou, em 2006, e todos eram alunos da escola Senai de Jandira. Uma característica muito própria desses alunos é o alto grau de especialização técnica industrial. A partir de 2008, ao participar de um encontro de RHs de empresas da região, no Ciesp²⁴ de Osasco, e assistir a uma apresentação sobre jovens aprendizes de outras entidades, a empresa decidiu ampliar o leque de aprendizes para outras áreas administrativas que não fossem fabris. Então a empresa vislumbrou iniciar uma parceria com uma ESFL do município de Carapicuíba, chamada CIDAP;
- Curiosamente, a empresa nunca foi fiscalizada pelo MTE sobre a contratação de aprendizes. E como a empresa já tinha contratado jovens através do Senai, e

²³ O poliuretano é um polímero amplamente usado em espumas rígidas e flexíveis, em elastômeros duráveis e em adesivos de alto desempenho, em selantes, em fibras, vedações, gaxetas, preservativos, carpetes, peças de plástico rígido e tintas.

²⁴ O CIESP - Centro das Indústrias do Estado de São Paulo reúne empresas industriais e suas controladoras, e associações ligadas ao setor produtivo, bem como empresas que possuem por objeto atividades diretamente relacionadas aos interesses da Indústria. Os Associados ao Ciesp têm à disposição serviços e assessoria nas áreas jurídico-consultiva e técnica, econômica, comércio exterior, infraestrutura, tecnologia industrial, responsabilidade social, meio ambiente, crédito, pesquisas, feiras, simpósios, rodadas de negócios e demais eventos promovidos pela Entidade (CIESP, 2011).

mais tarde com a entidade de Carapicuíba, a área de RH sempre se mostrou tranquila em relação ao cumprimento da legislação;

- A experiência com os alunos do Senai foi interrompida pois tanto a empresa, quanto os aprendizes não estavam aproveitando ao máximo a oportunidade. Havia uma diferença grande entre o curso que os jovens frequentavam no Senai e as atividades práticas que eles vivenciaram na empresa. O curso era bem técnico para uma determinada atividade, enquanto as máquinas da fábrica eram diferentes e os gestores não dispunham de tempo necessário para o treinamento dos jovens. Por essa falta de flexibilidade, a área de RH decidiu tentar uma nova entidade que pudesse promover uma capacitação mais flexível, direcionada para funções administrativas de suporte;
- Utilizando a tabela 4 mostrada no item 6.2, Continuum da Colaboração de Austin (2001, p. 47), a empresa se encontra na evolução do estágio filantrópico para o estágio transacional, como mostra a tabela 6 a seguir:

Tabela 7 - Estágio do Relacionamento Petropasy e entidade

Estágio do Relacionamento	Filantrópico → Transacional → Integrativo	
Nível de envolvimento	Fraco	Intenso (X)
Importância para a missão	Periférica (X)	Estratégica
Magnitude dos recursos	Pequena (X)	Grande
Âmbito das atividades	Estreito (X)	Amplo
Grau de interação	Esporádico	Intenso (X)
Complexidade administrativa	Simples (X)	Complexa
Valor estratégico	Modesto (X)	Importante

Fonte: Austin (2001)

- A empresa se encontra na evolução do estágio filantrópico para o estágio transacional. As ações de ambas as partes ainda não estão muito desenvolvidas, ficam restritas a poucas trocas de informações. No entanto, é nítida a intenção da

área de RH da empresa em se envolver mais com a entidade de jovens aprendizes e fazer com que os outros gestores das outras áreas compreendam cada vez mais que o jovem está lá não somente como uma exigência da lei, mas que ele pode se transformar num funcionário modelo.

- Foi citado no levantamento, que seria interessante a entidade promover eventos que possam envolver a empresa inteira para o esclarecimento da lei. Assim o programa ganharia mais visibilidade e ainda mais força dentro da empresa e a aliança atingirá o estágio integrativo;
- O tratamento dispensado aos jovens aprendizes é o mesmo em relação aos outros funcionários, sempre se respeitando a capacidade do jovem. No entanto, em algumas ocasiões, pessoas do RH precisam intervir para que a exigência sobre o aprendiz não seja extrapolada pelo gestor do setor que às vezes enxerga no jovem aprendiz, somente um funcionário de pouca idade, e não associa que é um jovem respaldado por uma lei, atendido por uma entidade formadora e acima de tudo, está em processo de aprendizagem;
- A empresa valoriza muito a capacidade da entidade em realizar avaliações pedagógicas e psicológicas sobre os jovens aprendizes que servirão como balizamento para efetivação ou não do jovem quando o contrato terminar;
- A empresa considera a lei de fácil compreensão, e os pontos que apresentam alguma dificuldade de entendimento ou interpretação, como por exemplo, a carga horária, nível de escolaridade mínimo e máximo e hipóteses de rescisão contratual, são sanados junto a entidade formadora dos jovens;

- A empresa ainda não possui um planejamento de desenvolvimento dos aprendizes. Quando eles são contratados, são alocados em funções fixas e trabalham auxiliando em tarefas do dia a dia. Foi dito que é intenção do RH em estruturar um rodízio dos jovens entre as diversas áreas da empresa, assim ele poderá experimentar e aprender várias rotinas e adquirir habilidades diferentes, ajudando-o a se identificar uma potencial carreira;
- A empresa valoriza muito o curso que a entidade fornece ao aprendiz, mas gostaria de ter mais conhecimento do conteúdo didático para participar mais ativamente do desenvolvimento do jovem na capacitação teórica;
- O aproveitamento de efetivações da empresa, desde o início das contratações em 2008, segue descrito na tabela 8:

Tabela 8 - Índice de Efetivações Petropasy

Situação	Nº Jovens	Porcentagem
desistente	0	0%
dispensado	0	0%
efetivado	4	57%
trabalhando	3	43%
Total geral	7	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

- A empresa considera que o desenvolvimento dos jovens aprendizes da entidade está sendo melhor que o dos jovens do Senai. Os primeiros demonstram ser mais polivalentes no aprendizado, enquanto os últimos são considerados muito técnicos e quererem só desenvolver aquilo que está sendo ensinado no Senai;
- Como facilitador da lei, foi apontada a oportunidade de ser o primeiro emprego, o jovem não possui vícios de trabalho;

- Como dificultador da lei, foi citado que a obrigatoriedade muitas vezes não leva em conta a estrutura física da empresa. Algumas empresas não possuem espaço físico para receber um número grande de funcionários novos, e dependendo do tamanho da empresa, é necessário contratar até 05 jovens de uma vez;
- Por fim, foi comentado que o balanço do programa jovem aprendiz dentro da empresa é positivo e tende cada vez mais a crescer e se desenvolver;

9.1.3. Ericsson Gestão e Serviços – EGS

Histórico

A empresa faz parte do grupo Ericsson do Brasil e fica localizado no bairro da Vila Guilherme em São Paulo, próximo à rodoviária do Tietê. A EGS foi criada em 2004 para atender o mercado de manutenção e operação de planta terceirizada e implantação de redes de telecomunicações.

Sua missão é “garantir qualidade e segurança em nossos serviços, promovendo a satisfação de nossos clientes e colaboradores e conduzir os negócios de forma rentável para sustentar nosso crescimento contínuo (EGS, 2011)”.

Levantamento feito com a Analista de Recursos Humanos responsável pelo programa de jovens aprendizes

- A contratação de jovens na empresa se iniciou a partir de um programa de responsabilidade social, gerenciado pela matriz, chamado “Programa Jovem Parceiro”. Os jovens de uma entidade participam de cursos ministrados pela

empresa e depois vivenciam no dia a dia na organização os temas que aprenderam em sala de aula;

- A empresa intensificou a contratação de jovens aprendizes após uma fiscalização do MTE em 2008;
- A empresa relatou que a fiscalização pelo MTE se mostra um pouco ambígua em termos de postura. A Gerência Regional possui uma atitude mais instrutiva, sempre buscando esclarecer a lei e sendo maleável com prazos. Já a Superintendência do Trabalho é menos compreensível em relação aos prazos de adequação e orientação. Além disso, a Gerência Regional calculou a quota incluindo cargos de nível técnico, diferente da Superintendência que os excluiu, conforme consta na Lei 10.097;
- A empresa nunca tentou buscar escolas do Sistema S, pois não há vagas suficientes para matricular aprendizes, e a especificidade do seu negócio é tão grande que não há oferta de cursos de aprendizagem que supram as suas necessidades;
- Com a restrição do Sistema S, a empresa foi buscar parcerias com ESFL que possuem uma oferta maior e mais frequente de jovens interessados em serem aprendizes;
- De acordo com a tabela 4 mostrada no item 6.2, que apresenta a noção de Continuum da Colaboração de Austin (2001, p. 47), a empresa se encontra no estágio transacional, como mostra a tabela 7 a seguir:

Tabela 9 - Estágio do Relacionamento EGS e entidade

Estágio do Relacionamento	Filantropico → Transacional → Integrativo		
Nível de envolvimento	Fraco	(X)	Intenso
Importância para a missão	Periférica	(X)	Estratégica
Magnitude dos recursos	Pequena	(X)	Grande
Âmbito das atividades	Estreito (X)		Amplo
Grau de interação	Esporádico	(X)	Intenso
Complexidade administrativa	Simples (X)		Complexa
Valor estratégico	Modesto		Importante (X)

Fonte: Austin (2001)

- As duas organizações realizam suas trocas de recursos por meio de atividades específicas. O fluxo de valor passa a ter mais um caráter de mão dupla que os parceiros buscam e identificam conscientemente. Para o que se atinja o estágio integrativo, o RH considera que a criação de um setor específico, sob a responsabilidade da área de RH, seria o ideal para desenvolvimento dos jovens e, muito importante também, na preparação dos gestores que trabalham com eles;
- O tratamento dispensado aos jovens aprendizes no que se refere à cobrança do desempenho é tema tratado com muita cautela por parte do RH. Em algumas ocasiões, o RH precisa intervir para que a exigência sobre o aprendiz não seja extrapolada pelo gestor responsável. Este às vezes enxerga no jovem, somente um funcionário de pouca idade e não entende que é um jovem amparado por uma lei específica, é matriculado em um curso de capacitação em uma entidade e acima de tudo, está aprendendo a trabalhar;
- A empresa considera a lei de fácil compreensão, e os pontos que apresentam alguma dificuldade de entendimento ou interpretação, como por exemplo,

direitos previdenciários, hipóteses de rescisão do contrato, são sanados junto à entidade formadora dos jovens ou com o departamento jurídico da empresa;

- A empresa ainda não possui um planejamento de desenvolvimento dos aprendizes. Quando eles são contratados, são alocados em funções fixas. Quando uma vaga efetiva é aberta, o RH procura dar preferência para a efetivação de jovens aprendizes, pois como eles já estão em processo de capacitação, tanto internamente quanto externamente na entidade, eles já possuem assimilados as rotinas e os valores. Se efetivados, seguirão o plano de carreira comum a todos os funcionários da empresa;
- O aproveitamento de efetivações da empresa, desde o início das contratações em 2008, segue descrito na tabela 10:

Tabela 10 - Índice de Efetivações EGS

Situação	Nº Jovens	Porcentagem
desistente	1	3%
dispensado	1	3%
efetivado	12	38%
trabalhando	18	56%
Total geral	32	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

- A empresa valoriza muito o curso de qualificação profissional da entidade. Nas aulas, além do conteúdo didático básico: noções de administração, logística, marketing, contabilidade, etc, a entidade consegue aprimorar e desenvolver a atitude do jovem, como por exemplo: postura, vestuário e disciplina.
- Como ponto facilitador da lei, foi apontado a inclusão das ESFL na capacitação de jovens aprendizes. Dessa maneira, a empresa que possui uma cota elevada

(hoje em 150 aprendizes) pode contratar jovens de diversas entidades, sem ter que aguardar vagas no Sistema S;

- Como dificultador da lei, foram citados: 1) a ambiguidade de interpretação da lei, como por exemplo, a Superintendência não considera para o número base de cálculo cargos que requeiram nível técnico. Já a Gerência regional entende que se pode incluir esses cargos, resultando no aumento da quota; 2) a carga horária diferenciada de 06 horas diárias;
- Por fim, o balanço do programa jovem aprendiz dentro da empresa é positivo, pois possibilita o desenvolvimento de um profissional escasso no mercado de trabalho e a sua posterior retenção.

9.1.4. Tenneco

Histórico

A Tenneco é uma empresa de 6,0 bilhões de dólares segundo publicado na *Fortune* 500 que tem suas ações negociadas na Bolsa de Nova Iorque desde 05 de novembro de 1999 sob o símbolo “TEN”. A Tenneco, com sede em *Lake Forest, Illinois*, é um fabricante de equipamentos originais e reposição de sistema de suspensão e exaustão, possuindo as seguintes marcas para peças de suspensão: Monroe, Axios, Clevite Elastomers, Rancho, Fric-Rot, e as seguintes marcas para peças de controle de emissão de poluentes: Walker, Fonos, Gillet e DynoMax (TENNECO, 2011).

As unidades de negócios da Tenneco se encontram na América do Norte (no mercado de reposição, *Aftermarketing*) e Montadoras (Equipamento Original), Europa, Ásia, Oceania, África, América Central e na América do Sul operando com 5 unidades fabris,

sendo 2 na Argentina e 3 no Brasil, e administrando 2 licenças na Venezuela. O grupo Tenneco possui 80 unidades fabris distribuídas em 24 países. Com faturamento superior a US\$ 4,4 bilhões, empregando mais de 21.000 colaboradores no mundo. (TENNECO, 2011).

A unidade que participou do levantamento fica na região de Cotia, e produz amortecedores Monroe e de outros produtos derivados de elastômero, um tipo de polímero.

Levantamento feito com a Analista de Recursos Humanos responsável pelo programa de jovens aprendizes

- A empresa considera que a aplicação da lei do jovem aprendiz vai além de uma ação de Responsabilidade Social, pois além de promover a inclusão social do jovem, ajuda a pessoa a melhorar a sua empregabilidade, já que a região onde a empresa se situa é bem afastada dos centros urbanos e possui poucas opções de desenvolvimento e qualificação profissional;
- A empresa não possui uma área de Responsabilidade Social, as atividades ficam sob responsabilidade do RH. Uma atividade social muito bem aceita pelos funcionários e que mobiliza a empresa como um todo, é o *rally* social: a atividade se inicia todo começo de ano, os funcionários se dividem em equipes de voluntários, escolhem uma entidade que receberá auxílio ao longo do ano, como por exemplo, doações de agasalhos e mutirão para pintura da entidade. No final do ano, a equipe que apresentar resultados que conseguiram transformar a entidade recebem um prêmio;

- A contratação de aprendizes se iniciou por volta 2003, antes mesmo de o MTE fazer uma fiscalização. A empresa contratava filhos de funcionários que cursavam o programa de aprendizagem no Senai;
- A empresa interessada em obter maiores informações sobre a lei do jovem aprendiz procurou participar de simpósios e reuniões de grupos de RH;
- No período de 2003 a 2006, os jovens do Senai não exerciam atividades práticas na empresa, pois sendo menores de idade, não podiam operar as máquinas. Após o vencimento do contrato desses primeiros aprendizes, a empresa procurou contratar jovens maiores de 18 anos para não haver problema de trabalharem diretamente nas máquinas e assim terem um aprendizado mais completo. Hoje a empresa ainda mantém o mesmo número de 05 aprendizes do Senai devido à limitação da oferta de vagas. Se houvesse maior oferta, a empresa disse que gostaria de ter mais jovens dessa instituição;
- Por conta da limitação da oferta de vagas pelo Senai, a empresa buscou alternativas para o preenchimento da quota de aprendizes. Recentemente instituiu uma parceria com uma entidade do município de Carapicuíba, que se chama CIDAP, para a captação e desenvolvimento de aprendizes para setores de suporte administrativo;
- Como a empresa teve a iniciativa de buscar a contratação de aprendizes antes de ser fiscalizada, a postura demonstrada pelo MTE é mais instrutiva e não impositiva. O MTE ao notar que a empresa está se esforçando para contratar jovens, torna-se mais compreensível em termos de prazos a serem cumpridos e preenchimento da quota estipulada que atualmente é de 31 jovens;

- A empresa não consulta diretamente o MTE para solucionar dúvidas porque utiliza constantemente o Manual da Aprendizagem disponível no portal do próprio ministério. Dessa forma, o relacionamento entre a empresa e órgão fiscalizador ficou restrito somente para a apresentação do registro de novos aprendizes para mostrar a disposição da empresa em atingir a quota. O manual foi muito elogiado no levantamento e considerado de fácil consulta;
- De acordo com a tabela 4 mostrada no item 6.2, que apresenta a noção de Continuum da Colaboração de Austin (2001, p. 47), a empresa já se encontra em um estágio integrativo com a entidade, como ilustra a tabela 8 a seguir:

Tabela 11 - Estágio do Relacionamento Tenneco e entidade

Estágio do Relacionamento	Filantropico → Transacional → Integrativo
Nível de envolvimento	Fraco Intenso (X)
Importância para a missão	Periférica Estratégica (X)
Magnitude dos recursos	Pequena Grande (X)
Âmbito das atividades	Estreito Amplo (X)
Grau de interação	Esporádico Intenso (X)
Complexidade administrativa	Simples (X) Complexa
Valor estratégico	Modesto Importante (X)

Fonte: Austin (2001)

- As ações de ambas as partes são desenvolvidas conjuntamente e a empresa busca na contratação do jovem aprendiz, não só cumprir uma exigência legal, mas também se aproveitar da aliança estabelecida com a entidade para capacitar e qualificar futuros colaboradores;
- O tratamento dispensado aos jovens aprendizes é o mesmo em relação aos outros funcionários, sempre se respeitando a capacidade do jovem. Estes

possuem responsabilidades e tarefas apropriadas para a idade, e precisam apresentar um nível de produtividade adequado a esses parâmetros. As únicas diferenciações em relação aos outros funcionários que ocorrem são decorrentes da própria legislação, como por exemplo, horário de 06 horas, participação no curso de capacitação teórico, proibição de hora extra e compensação, entre outros;

- A empresa possui uma assistente social que trabalha diretamente junto aos jovens aprendizes e procura dar todo o suporte a ele e para a sua família. O RH verificou que o trabalho dessa profissional tem apresentado resultados positivos para solucionar problemas no âmbito pessoal que acabam influenciando negativamente na capacitação profissional prática;
- A legislação sobre o jovem aprendiz é considerada de fácil compreensão, e isso se deve à existência do manual citado anteriormente;
- Para os aprendizes do Senai há definido um planejamento de retenção do jovem como funcionário efetivo ao final do contrato de aprendiz. O RH tenta ao máximo sempre fazer com que o jovem permaneça na empresa, é um profissional que passou por um longo treinamento e tornou-se bem qualificado e com um nível de comprometimento que dificilmente será encontrado em profissionais de fora, do mercado. Para os jovens da entidade de Carapicuíba, ainda não há um planejamento de retenção já que a parceria é recente e os contratos vencerão somente em 2013;
- Ainda não é possível avaliar o aproveitamento de efetivações feitas empresa dos jovens aprendizes da entidade, pois ainda não ocorreu nenhuma efetivação ou dispensa;

- Na troca de informações visando ao desenvolvimento do aprendiz, a empresa relatou que o Senai mantém uma postura muito distante e não tão envolvida com a empresa. Há somente o envio de um boletim de notas das atividades desenvolvidas no plano teórico no Senai e não há exigência que a empresa forneça algum relatório informando sobre o rendimento do jovem nas atividades práticas. Já a entidade de Carapicuíba procura saber como as atividades dos jovens estão sendo realizadas na empresa, solicitando o preenchimento de avaliações e envia para a empresa relatórios de avaliações das aulas;
- Um ponto interessante foi a comparação do Programa Jovem Cidadão²⁵ com o Programa Jovem Aprendiz. O segundo apresenta um resultado melhor em termos de desenvolvimento profissional. Isso ocorre por causa do curso de qualificação profissional teórico que deve acontecer simultaneamente com a capacitação prática;
- Como ponto(s) facilitador(es) da lei, não foram feitas observações;
- Como pontos dificultadores da aplicação da lei, foram citados:
 - Dificuldade de conseguir jovens sem o mínimo de preparação, como por exemplo, saber o quê é uma empresa e que tipos de trabalhos existem;
 - Dificuldades em encontrar entidades que atendam as necessidades da empresa: um curso de capacitação bem estruturado e com as documentação cadastrada no MTE. A fiscalização até apresenta nomes

²⁵ O Programa Jovem Cidadão é um programa social do Governo do Estado de São Paulo, Decreto Estadual nº 44.860 de 2000. Coordenado pela Secretaria do Emprego e Relações do Trabalho, que em parceria com empresas e entidades sem fins lucrativos, objetiva oferecer a primeira oportunidade de trabalho para jovens, estudantes do ensino médio das escolas do sistema público estadual, com idade entre 16 e 21 anos. O Governo arca com o pagamento de R\$ 65,00 por jovem, além do seguro de vida e contra acidentes e a empresa se compromete a pagar uma bolsa de no mínimo R\$ 1,89/hora, além do vale transporte. Não há curso complementar de capacitação profissional

de entidades capacitadoras e qualificadoras de aprendizes, mas muitas vezes são distantes da empresa;

- Por fim, o balanço do programa jovem aprendiz dentro da empresa é positivo, apesar de terem iniciado recentemente com a entidade CIDAP, e cada vez mais os gestores estão receptivos a terem jovens em suas equipes.

9.1.5. Warner Bros South Inc.

Histórico

A Warner Bros South Inc. está localizada no município de Barueri, no bairro de Alphaville e pertence à divisão de licenciamento da Warner Bros do Brasil, integrante do grupo americano Time Warner que possui negócios em mídia, entretenimento em redes de televisão, filmes e publicidade (TIMEWARNER, 2011).

Levantamento feito com a Gerente de *Facilities* responsável pelo programa de jovens aprendizes

- A empresa nunca havia tido contato, ou buscado informações sobre a contratação de jovens aprendizes. O início da contratação dos jovens por uma fiscalização do MTE no ano de 2007. A partir disso, a empresa procurou entidades capacitadoras de jovens aprendizes na região que tivessem:
 - Uma identificação com os valores da empresa;
 - Apresentassem um programa de qualificação profissional bem estruturado didaticamente;
 - Estivessem localizadas em uma região realmente carente por oportunidades. A entidade escolhida foi o CIDAP, localizado no município de Carapicuíba, próximo a Barueri.

- Houve a preocupação que a entidade escolhida atendesse um público que realmente necessitasse da oportunidade de inserção social, ou seja, os jovens deveriam realmente enxergar e viver a experiência de ser um jovem aprendiz como uma oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal;
- A empresa considerou que a contratação dos aprendizes seria também uma ação de responsabilidade social, já que há o entendimento que a inserção dos jovens seria a promoção de direitos deles, além da elevação de autoestima;
- A postura do MTE em todo o processo de contratação do jovem foi considerada instrutiva. A fiscalização teve o cuidado de explicar o funcionamento e a aplicação da lei e como deveria ser operacionalizada a contratação dos jovens. Após a contratação, a empresa não procurou mais o MTE para esclarecer nenhuma dúvida. Houve a decisão de se buscar informação através de mídias alternativas e até com a própria instituição formadora;
- De acordo com a tabela 4 mostrada no item 6.2, que apresenta a noção de Continuum da Colaboração de Austin (2001, p. 47), a empresa se encontra no estágio transacional, como mostra a tabela 9 a seguir:

Tabela 12 - Estágio de Relacionamento Warner Bros e entidade

Estágio do Relacionamento	Filantropico → Transacional → Integrativo
Nível de envolvimento	Fraco (X) Intenso
Importância para a missão	Periférica Estratégica (X)
Magnitude dos recursos	Pequena Grande (X)
Âmbito das atividades	Estreito (X) Amplo
Grau de interação	Esporádico (X) Intenso
Complexidade administrativa	Simples (X) Complexa
Valor estratégico	Modesto (X) Importante

Fonte: Austin (2001)

- As duas organizações realizam suas trocas de recursos por meio de atividades específicas. O fluxo de valor passa a ter mais um caráter de mão dupla que os parceiros buscam e identificam conscientemente. A empresa busca na contratação do jovem aprendiz, não só cumprir uma exigência legal, mas também se aproveitar da aliança estabelecida com a entidade para capacitar e qualificar futuros profissionais efetivos;
- Ao longo do levantamento foi dito que no início do trabalho com os jovens, havia uma “demanda reprimida” dentro da empresa, isto é, havia uma necessidade oculta e com a chegada dos aprendizes a empresa conseguiu perceber o potencial que os jovens poderiam contribuir para diversas atividades de apoio, como por exemplo: organização de documentos, auxílio em manter controles financeiros, de estoque e produtos atualizados em sistema;
- Para a empresa é muito importante que os jovens sejam tratados da mesma forma que os outros funcionários. A intenção não é só incluir o jovem profissionalmente, mas também socialmente. Sendo este último um grande desafio, já que há uma diferença social muito grande entre os demais funcionários e os jovens. Para o desenvolvimento pleno do jovem, ele deve compreender que diferenças existem, mas não devem ser tratadas como intransponíveis. Da mesma forma, há um esforço de sempre se conversar com os gestores sobre como o tratamento dedicado aos jovens deve ser equilibrado dentro das proporções lógicas de idade e maturidade, mas nunca diferenciando devido à classe social;

- Se algum aprendiz apresenta problemas externos ao trabalho e que de alguma forma são percebidos pelos colegas ou pela gerência, procuram ser tratados de uma maneira bem educativa. No levantamento foi afirmado: “como estamos trabalhando e tratando da formação de um adolescente, nós precisamos, às vezes, assumir um pouco de papel de pai ou mãe”. Em algumas ocasiões, reuniões bastam, mas em algumas oportunidades, até suporte psicológico é oferecido;
- O planejamento para o desenvolvimento dos jovens na empresa acontece da seguinte maneira foi estabelecido um rodízio entre os jovens, para que cada um deles possa aprender diferentes tarefas em setores distintos da empresa. Tal fórmula provou ser eficiente, pois cada jovem acaba descobrindo uma afinidade por alguma determinada área: marketing de produtos, finanças, etc. Isso acaba beneficiando o processo de amadurecimento do jovem e na definição de uma carreira universitária e profissional;
- O aproveitamento de efetivações da empresa, desde o início das contratações em 2007, segue descrito na tabela 13:

Tabela 13 - Índice de Efetivações Warner Bros

Situação	Nº Jovens	Porcentagem
dispensado	6	35%
efetivado	6	35%
trabalhando	5	29%
Total geral	17	100%

Fonte: Elaborado pelo autor

- Foi comentado que a extensão da idade dos 18 até os 24 anos pode ser um ponto facilitador e ao mesmo tempo um ponto dificultador. Isso resulta pelo fato de um jovem maior de 18 anos não se sentir totalmente satisfeito com um salário mínimo, conforme consta na lei;
- Uma observação interessante feita no levantamento, e que gera um entendimento confuso para a empresa, foi a seguinte: um jovem nunca vai ser aprendiz dos 14 até os 24 porque o contrato é de 2 anos. Ainda se comentou: “Se um jovem for aprendiz dos 14 até os 16 anos, o quê ele fará após a finalização do contrato?”;
- Por fim, o balanço do programa jovem aprendiz dentro da empresa é positivo. Modificações foram realizadas pela entidade para a melhoria do curso e os jovens têm aproveitado cada vez mais a capacitação teórica.

9.1.6. Quadro resumo das entrevistas das empresas contratantes

Pontos principais das entrevistas	TotalQuímica	Petropasy	EGS	Tenneco	WarnerBros
Conhecimento da Lei 10.097	Há	Há	Há	Há	Há
Percepção sobre postura do MTE	Instrutiva	Nunca fiscalizada	Ambíguo	Nunca fiscalizada	Instrutiva
Percepção sobre o estágio da aliança com a ESFL capacitadora	Integrativo	Filantropico/ Transacional	Transacional	Integrativo	Transacional
Preocupação no desenvolvimento do jovem na empresa	Não, mas pretende estruturar	Não, mas pretende estruturar	Não, mas pretende estruturar	Não, mas pretende estruturar	Sim
Percepção sobre a postura dos gestores em relação ao aprendiz	Início: atrito Hoje: aceitação	Cobrança às vezes exagerada	Cobrança às vezes exagerada	Boa aceitação	Boa aceitação
Intenção de efetivação	Sim	Sim	Sim	Não sabe ainda	Sim
Aspectos facilitadores	Aumento da idade	1º emprego	Diversificação de entidades	Não citou	Expansão da idade
Aspectos dificultadores	Carga horária reduzida	Não considera o espaço físico disponível	Subjetividade da lei	Encontrar jovens preparados	Salário mínimo para maiores de idade

Fonte: Elaborado pelo autor

9.1.7. Quadro comparativo do estágio de relacionamento

Estágio do Relacionamento	Total Química	Petropasy	EGS	Tenneco	Warner Bros
Nível de envolvimento	Intenso	Intenso	Moderado	Intenso	Moderado
Importância para a missão	Moderado	Moderado	Moderado	Estratégica	Estratégica
Magnitude dos recursos	Moderado	Moderado	Moderado	Grande	Grande
Âmbito das atividades	Ampla	Estreito	Estreito	Ampla	Moderado
Grau de interação	Intenso	Intenso	Moderado	Intenso	Moderado
Complexidade administrativa	Simples	Simples	Simples	Simples	Simples
Valor estratégico	Importante	Modesto	Importante	Importante	Moderado
Resultado final	Integrativo	Filantropico	Transaccional	Integrativo	Transaccional

Fonte: Elaborado pelo autor

Visualiza-se no quadro que duas empresas encontram-se no estágio transaccional e outras duas no estágio integrativo, e somente uma das cinco empresas entrevistadas está no estágio filantropico. Há a impressão de que as empresas estão fortalecendo a aliança com a ESFL transitando para o estágio integrativo, pois como citado anteriormente no capítulo 6.2, à medida que os parceiros passam a compreender e participar de forma mais estratégica nas atividades uns dos outros, a colaboração se consolida e permite a construção de um relacionamento mais intenso.

9.1.8. Quadro comparativo do aproveitamento de efetivações

O quadro a seguir mostra o quanto as empresas têm aproveitado os jovens aprendizes em termos de efetivação. O jovem pode ser efetivado em duas hipóteses: 1) ao final do contrato de aprendizagem; 2) de forma antecipada, antes do final do contrato, se houver uma vaga efetiva e este jovem tiver demonstrado um bom desempenho no curso de capacitação e nas atividades práticas como aprendiz na empresa.

Empresas	Desistentes (unid)	Dispensados (unid)	Efetivados (unid)	Trabalhando (unid)	Aproveitamento de efetivações (%)
Total Química	22	19	6	6	11
Petropasy	0	0	4	3	57
EGS	1	1	12	18	37,5
Tenneco	0	0	0	6	-
Warner Bros	0	6	6	5	35

Fonte: Elaborado pelo autor

No quadro, é mostrado o número de jovens desistentes (evadidos do programa de aprendizagem antes do final do contrato de trabalho), os dispensados (jovens que por motivo de desempenho insuficiente, ou nas atividades práticas ou nas teóricas, foram dispensados do programa de aprendizagem), efetivados (jovens que deixaram de ser aprendizes e foram efetivados devido ao bom desempenho no programa de aprendizagem) e os jovens que estavam trabalhando como aprendizes na época da entrevista feita nas empresas participantes. A última coluna ilustra a porcentagem de jovens que foram efetivados pelas empresas entrevistadas considerando-se o número total de jovens que já participaram do programa de aprendizagem (desistentes+dispensados+efetivados+trabalhando), dividido pelo número de jovens efetivados.

Percebe-se que existe uma disparidade grande entre as entrevistadas; as causas dessas diferenças ocorrem por diversos fatores, como por exemplo, número total de aprendizes que já passaram pelo programa varia de empresa para empresa e o número total de aprendizes que já foram efetivados. É interessante, e ao mesmo tempo intrigante, notar que a empresa que está no estágio filantrópico é a que apresenta o maior índice de efetivação. Ao passo que a empresa Total Química (encontra-se no estágio integrativo), apresenta somente 11% de aproveitamento em efetivações dos jovens aprendizes.

9.2. Entrevistas com jovens aprendizes

Neste capítulo, foram inicialmente mostrados: perfil econômico, perfil familiar e o perfil escolar de cada jovem entrevistado. Em seguida, foram percorridos os principais pontos das entrevistas.

Perfil socioeconômico dos jovens

De acordo com o Critério de Classificação Econômica Brasil (ABEP, 2011), os jovens são pertencentes à classe C, em que a renda média familiar varia de R\$ 962,00 a R\$ 1.459,00. Essa evidência confirma inicialmente que para as famílias de baixa renda, os filhos têm que trabalhar, apesar da pouca idade e ainda tendo que completar os estudos obrigatórios, e não se trata de uma escolha, mas a única maneira da família poder complementar a renda para sobreviver ao elevado custo de vida de um centro urbano.

Perfil familiar

Dos cinco entrevistados, apenas um mora somente com a mãe e sem irmãos. Os outros vivem com o pai e a mãe e com mais dois irmãos. Essa composição familiar coloca ainda mais peso sobre o pequeno rendimento familiar.

Perfil escolar

Em termos de educação, somente um dos jovens estudou em escola particular, os demais sempre estudaram no ensino público. As afinidades com as disciplinas ficaram divididas entre as áreas de humanas e de exatas e só um afirmou que gostava mais de biologia. A preferência pelas matérias de humanas se justificou por que relacionam o estudo do comportamento da sociedade e do indivíduo. Já a preferência por exatas foi

devido ao gosto pela matemática, em que o raciocínio é direto, sem muitos “rodeios” ou “enrolação” e por se tratar de uma linguagem universal.

Principais pontos das entrevistas

- A idade dos jovens variou entre 15 a 19 anos, sendo que a maioria manifestou o desejo de trabalhar a partir dos 14/15 anos. Entre as razões que motivaram os entrevistados a trabalhar, pode-se citar:
 - Adquirir autosuficiência financeira: 1) poder frequentar locais onde os jovens costumam ir, como por exemplo, lanchonetes, *shopping centers*, 2) ter condições de comprar produtos, itens de uso pessoal e objetos de desejo próprios dessa faixa etária;
 - Contribuição para o orçamento familiar, não em termos de contribuir com o pagamento de contas e despesas, mas a auto-suficiência financeira em si é um fator entendido como uma contribuição;
 - Desejo de já adquirir experiência profissional antes mesmo de terminar os estudos obrigatórios;
 - Familiares e parentes que já foram aprendizes da mesma instituição incentivaram os jovens a participarem do programa de qualificação profissional.

- Sobre a escola promover orientação para o mundo do trabalho, somente um dos jovens afirmou que a escola fornecia esse tipo de orientação. Os demais disseram que os professores mencionavam alguns assuntos, mas superficialmente. Foi durante o curso de capacitação profissional da entidade da qual eles fazem parte que puderam então ter uma idéia mais clara sobre profissões e ramos de atividades econômicas;
- Apesar de já existirem políticas públicas de emprego direcionadas para a juventude (Capítulo 4.4), somente um dos jovens conseguiu mencionar o nome de um programa voltado para a inserção de jovens. Isso mostra que mesmo com os grandes esforços do Governo Federal e Estadual em tentarem levar às populações mais carentes ações políticas para facilitar a entrada no mercado de trabalho, os esforços se fragmentam muito quando chegam aos municípios. A própria entidade que eles fazem parte hoje, foi indicada por familiares, parentes e/ou amigos; ou então através de iniciativa particular;
- Os jovens têm aulas de reforço de matemática, reforço de português, informática, cidadania, secretariado, organização de escritório, princípios de administração, noções de contabilidade e custos, logística, telemarketing, administração de pessoal, marketing e sistema financeiro. Todo esse conteúdo, principalmente o inicial, é bem aproveitado e o resultado é a melhoria das notas na escola regular de cada um;
- As atividades na empresa costumam seguir uma mesma estrutura que a de outros funcionários, e o tratamento dado para eles internamente é o mesmo comparado

com os demais. Não sentem que há qualquer diferenciação pelo fato de serem aprendizes;

- O relacionamento com os gestores diretos é bom e sentem confiança em procurá-los em caso de problemas relacionados ao trabalho, apesar de também sentirem confiança em procurarem sempre que necessário a entidade em que estudam para poder solucionar esses problemas. Um fato que chama a atenção é que o único contato com o RH da empresa ocorreu somente quando participaram do processo seletivo para serem admitidos na empresa, após isso, quase não há acompanhamento. Os jovens acham que poderia haver algum tipo de reunião periódica para saberem como está o seu desempenho;
- Uma pergunta feita na entrevista foi se os jovens conheciam o Conselho Municipal da Criança e do Adolescente. A intenção era apurar se este conselho realmente está atuando como um dos órgãos fiscalizadores da aprendizagem, monitorando as atividades das entidades e acompanhando os jovens. Somente um dos jovens entrevistados sabia o que era o conselho e quais eram as suas funções. A falta de conhecimento dos demais sugere que há pouco envolvimento de um órgão tão importante em relação à aprendizagem como o CMDCA;
- Para os cinco jovens entrevistados, não há muita dificuldade em ser jovem aprendiz. Os jovens sentem o respaldo e a atenção necessária tanto da empresa, quanto da entidade formadora para o desenvolvimento deles. Quando perguntados sobre a rotina cansativa de trabalhar o dia todo e posteriormente seguir com o estudo regular, os jovens afirmaram que é realmente cansativo, mas já estão acostumados;

- Os pontos positivos de serem jovens aprendizes mais citados foram:
 - Possibilidade de efetivação em uma empresa bem estruturada;
 - Experiência comprovada em carteira de trabalho;
 - Oportunidade de realizar um curso de qualificação profissional reconhecido pelo MTE;
- Em contrapartida, os pontos negativos em serem jovens aprendizes mais citados foram:
 - O salário é considerado baixo (todos recebem o salário mínimo federal, R\$ 545,00).
 - Não receberem todos os benefícios que os demais funcionários efetivos, como por exemplo: participação nos lucros e resultados, plano de saúde/odontológico, cesta básica;
 - Quantidade de tarefas e cobrança iguais a de outros funcionários da empresa.
- Os jovens reconhecem que a lei é uma grande oportunidade para a inserção deles em empresas com registro em carteira de trabalho, pois acreditam que se não houvesse a lei, dificilmente conseguiriam ser admitidos com tão pouca idade.

9.3. Entrevistas com empresas e entidades que não aplicam a Lei 10.097

Conforme foi exposto no Capítulo 8 “Coleta de dados”, foi descrito neste item as razões de algumas empresas da não contratação de aprendizes, e porque algumas entidades não desenvolvem cursos de capacitação profissional para jovens como aprendizes, apesar de possuírem um atendimento assistencial para jovens.

Empresas que não contratam aprendizes

A seguir serão mostrados os motivos justificados por cada empresa que não haviam ainda contratado jovens aprendizes até a data das entrevistas (duas últimas semanas de junho de 2011):

- A assistente administrativo, responsável pela inserção dos jovens pela empresa Gimma Engenharia, ramo de engenharia civil, mencionou que já tinha ouvido falar sobre a lei do jovem aprendiz, mas não sabia exatamente qual era o número mínimo de funcionários que a empresa deveria possuir para então contratar aprendizes, ela contava no quadro de funcionários com 108 pessoas. Foi a partir de uma convocação do MTE para entrega de documentos relativos à empresa, número de funcionários e relação de CBOs, que então a empresa foi orientada pela fiscalização sobre a necessidade de contratação de 05 jovens, que representam o mínimo de 5%;
- O sócio-proprietário da Loja Fênix, comércio de artigos para presentes variados, também afirmou que já ouvira falar sobre a lei do jovem aprendiz. Mas como a sua empresa possui apenas 16 funcionários, não imaginava que havia a necessidade de contratar jovens. Mas, através também de uma convocação do MTE para apresentação de documentos relativos à empresa, número de funcionários e relação de CBOs, que a empresa soube que de acordo com o artigo 429 da CLT, “Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei”. A partir de então, empresa precisa contratar 01 (um) jovem aprendiz para atender o mínimo de 5% previsto;

- O gerente administrativo da empresa *Better Solutions*, da mesma maneira como as outras empresas anteriores, já tinha conhecimento da lei do jovem aprendiz, mas não sabia que o número de funcionários atuais (cerca de 40) já era suficiente para contratação de jovens. Também após ser convocado pelo MTE para apresentação de documentação, foi estabelecido que deve contratar 3 aprendizes;

Um ponto interessante em todos os levantamentos com essas empresas foi a opinião de que a postura e a forma de interagir do MTE foi melhorada e alterou a forma de conscientização, visto que antes a postura era bem impositiva e inflexível a respeito do cumprimento de prazos, sendo que hoje, é preocupação do MTE sensibilizar as empresas que a lei não é um mero instrumento de contratação, mas também uma forma da empresa obter mão de obra qualificada profissionalmente e aplicar corretamente a lei do jovem aprendiz.

Entidades que não desenvolvem cursos para jovens aprendizes

As entidades entrevistadas foram questionadas sobre os motivos de não desenvolverem cursos de aprendizagem para jovens uma vez que já possuem experiência e conhecimento na gestão de ações de assistência social e atendimento à população jovem carente.

A entidade Alegria de Viver, localizada no bairro de Parada de Taipas (extremo oeste do município de São Paulo), fundada no ano de 2000, desenvolve desde a sua criação trabalhos voltados para a terceira idade e crianças. As atividades envolvem uma parceria com a UBS local sobre o tratamento da diabetes em idosos, e contos infantis para os mais novos. Mais recentemente, a entidade firmou convênio com a Secretaria de

Educação de São Paulo para o desenvolvimento de um projeto de inclusão digital direcionado para jovens que têm acesso a um telecentro montado no local e aprendem informática. A entidade mencionou que não aplica a Lei 10.097 por desconhecê-la e também por o seu foco ser mais direcionado à assistência social e à educação, mas sem a intenção de encaminhamento profissional.

A outra entidade entrevistada foi a Jovem Caminhar, situada no bairro de Parelheiros (extremo sul do município de São Paulo), fundada nos anos 1970 por filantropos americanos que viram na região uma necessidade muito grande de promover uma ação social que pudesse ajudar a população local. A entidade iniciou suas atividades com um orfanato, e progrediu ao longo dos anos para o atendimento de crianças e jovens no desenvolvimento de programas sócio-educativos: foi montada uma pré-escola e um laboratório de informática para os jovens aprenderem noções básicas. Da mesma forma que a entidade Alegria de Viver, a Jovem Caminhar não tinha conhecimento da Lei 10.097, e nunca teve a intenção de executá-la, pois o foco de atendimento sempre foi mais direcionado à assistência social e ao complemento educacional dos jovens, e não a profissionalização destes através de um curso de aprendizagem.

9.3.1. Quadro comparativo das empresas e entidades não executoras da Lei 10.097

Empresas/ Entidades	Principal razão para não executar a lei
Gimma Eng.	Não sabia ao certo o nº mínimo de funcionários para a contagem da cota.
Loja Fênix	Não tinha conhecimento que empresas de pequeno porte (EPP) deveria contratar jovens aprendizes.
Better Solutions	Não sabia ao certo o nº mínimo de funcionários para a contagem da cota.
Alegria de Viver	Preferência ao atendimento assistencial e educacional sem desenvolvimento profissional para o mercado de trabalho.
Jovem Caminhar	Preferência ao atendimento assistencial e educacional sem desenvolvimento profissional para o mercado de trabalho.

Fonte: Elaborado pelo autor

10. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção deste trabalho foi contribuir para o entendimento sobre os facilitadores e dificultadores na implementação da lei do jovem aprendiz. Também foi objeto de estudo deste trabalho, a avaliação das alianças formadas entre os três setores (Estado, mercado e terceiro setor) e se estaria ocorrendo um fortalecimento no relacionamento aplicação da lei.

Verificou-se através dos levantamentos com as empresas contratantes de jovens aprendizes que no início da inserção houve muita cautela por parte das empresas, já que não se tratava de um funcionário comum que estavam admitindo. Envolve uma relação de parceria com uma ESFL, que promove o curso de capacitação e qualificação teórica e fornece apoio pedagógico e psicológico ao jovem, e a prestação de contas ao MTE que mudou a postura para sensibilizar as empresas privadas sobre a lei do jovem aprendiz.

Notou-se que na maioria das empresas contratantes, a inserção do jovem era muito bem assimilada pela área de recursos humanos, no entanto, os gestores que trabalham diretamente com eles, por não terem conhecimento da lei, como mostrado no levantamento, acabam exigindo resultados e produtividade do jovem como se fosse um funcionário efetivo. Não levam em consideração que é uma pessoa sem experiência profissional, muitas vezes menor de idade, e consequentemente com pouca experiência de vida, necessitando assim de um tratamento compatível com seu nível de amadurecimento e capacidade intelectual.

O programa de aprendizagem dentro da empresa, em algumas ocasiões não apresenta os resultados esperados, como por exemplo, a retenção do jovem após o término do contrato de aprendizagem. Esta situação ocorre por dois motivos: 1) Desistência do

jovem que se sentiu desmotivado por perceber que a empresa não valorizou o programa;

2) Não recomendação da efetivação pelo gestor.

Sobre a legislação, as empresas contratantes consideram fácil de ser compreendida, e afirmaram que a mudança de postura do MTE tem influenciado positivamente para uma maior sensibilização para execução da lei. Aquela postura mais rígida está aos poucos sendo substituída por uma em que o órgão se mostra mais acessível.

As empresas responderam que aliança com a EFSL que forma o aprendiz tem se mostrado valiosa, na medida em que o jovem, ao participar do curso de capacitação e qualificação profissional, amadurece rapidamente e se está sendo preparado para assumir maiores responsabilidades. Podendo ser aproveitado como funcionário ao final do período de aprendizagem. Esse investimento social se tornou uma vantagem competitiva, pois a empresa tem condições de treinar uma pessoa que não apresenta vícios.

Sob a ótica dos jovens aprendizes, todos sem exceção, comentaram sobre a excelente oportunidade de obtenção do primeiro emprego em empresas que dificilmente contrariariam se não existisse a lei. As aulas de capacitação na entidade também são reconhecidas como ativos importantes que são úteis não somente para o momento atual como aprendiz, mas também como formação profissional para o seu futuro.

A análise das alianças estabelecidas entre entidade de capacitação e empresas contratantes mostrou ser uma parceria bastante valiosa e produtiva. Dentro do Continuum da Colaboração de Austin (2001), pode-se dizer que estão mais próximas do

estágio “Integrativo”. O que mostra que as empresas conseguiram assimilar e compartilhar os valores e objetivos da entidade foco deste estudo, e esta vem conseguindo manter um mesmo entendimento sobre os valores das corporações parceiras. Tal fato é primordial para o sucesso da qualificação e capacitação do jovem, pois não é interessante que uma organização se sobressaia em comparação com a outra. O jovem deve compreender que o processo de aprendizagem nos dois ambientes é fator chave para o sucesso dele tanto na empresa, quanto nas aulas da entidade.

Percebe-se, portanto, que a Lei 10.097 é um instrumento que oferece uma capacitação teórica profissional e propicia a inserção dos jovens nas empresas, conseguindo se estabelecer como a principal política de inserção do jovem no mercado de trabalho (GONZALEZ, 2009, p. 126).

vem conseguindo se estabelecer como a principal política de inserção do jovem no mercado de trabalho. Uma remodelagem na atuação de fiscalização do MTE vem favorecendo a ampliação da contratação dos jovens pelas empresas. O levantamento realizado permite aferir que a lei está bem aceita e está sendo bem executada nas entidades, contudo a sensibilização dos gestores das empresas ainda é um fator crítico.

11. LIMITAÇÕES DO ESTUDO E SUGESTÕES PARA FUTURAS PESQUISAS

O estudo da aplicação da Lei 10.097, mas conhecida pelo mercado como lei do jovem aprendiz trouxe a tona diversas considerações que não puderam ser abarcadas neste trabalho, muito devido a grande complexidade e ampla diversidade de campos de estudos das ciências sociais que impossibilitaria a conclusão desse trabalho dentro do tempo hábil estabelecido pelo Programa de Pós Graduação da FEA.

Nesse sentido não foi realizada nesta dissertação uma discussão sobre políticas públicas. Considera-se fundamental algumas questões que não foram foco deste trabalho: até que ponto esta lei é efetiva para a inserção dos jovens no mercado de trabalho? Haveria caminhos alternativos para os jovens?

Uma das partes fundamentais para a investigação científica é a disposição de dados secundários e outras fontes literárias para serem analisadas. Inegavelmente há um esforço muito grande por parte do MTE na divulgação não só da própria lei, mas também em publicar informações quantitativas. No entanto, os dados são bem recentes e ainda são poucos para se intentar uma discussão mais aprofundada, bem como a literatura existente ainda é pequena.

Ao estudar os jovens aprendizes, foi possível perceber que é indispensável que sejam levadas adiante a discussão sobre as políticas públicas voltadas para a juventude, não só dentro da temática do emprego, mas também se deve refletir que a lei não cobre alguns segmentos de profissionalização que são interessantes para a nova geração, como por exemplo, empresas voltadas para a cultura, mídias alternativas, entretenimento e lazer.

Conforme foi colocado anteriormente, diante da escassez de dados, este trabalho procurou realizar uma investigação mais detalhada e cuidadosa sobre os questionamentos do Capítulo 3 “Objetivos da pesquisa”, através de entrevistas a um grupo pequeno de empresas e jovens aprendizes. Diante disso, foi feito um estudo de múltiplos casos e os resultados obtidos não podem ser generalizados para todas as empresas empregadoras e todos jovens que são aprendizes. Recomenda-se para futuros

trabalhos que sejam feitos levantamentos em uma amostra significativa de jovens aprendizes, bem como de empresas empregadoras.

12. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AAKER, David A. *et al.* **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 2001.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA – ABEP. **Critério de classificação econômica Brasil**. Disponível em: <<http://www.abep.org.br>>. Acesso em Janeiro de 2011.

AUSTIN, James *et al.* **Parcerias sociais na América Latina**: lições da colaboração entre empresas e organizações da sociedade civil. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

_____. **Parcerias**: Fundamentos e benefícios para o terceiro setor. São Paulo: Futura, 2001.

BAER, Werner. **A economia brasileira**. São Paulo: Nobel, 1996.

BLANCHARD, Olivier. **Macroeconomia**. 2. Tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Diário Oficial da União – República Federativa do Brasil**: Poder executivo. Rio de Janeiro, RJ, 1943.

_____. Decreto nº 5.598, de 01 de dezembro de 2005. **Diário Oficial da União – República Federativa do Brasil**: Poder executivo. Brasília, DF, 2005.

_____. Lei Ordinária nº 11.180, de 23 de setembro de 2005. **Diário Oficial – República Federativa do Brasil**: Poder executivo. Brasília, DF, 2005.

_____. Lei Ordinária nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. **Diário Oficial – República Federativa do Brasil**: Poder executivo. Brasília, DF, 2000.

_____. Lei Ordinária nº 8.069, de 13 de julho de 1990. **Diário Oficial – República Federativa do Brasil**: Poder legislativo. Brasília, DF, 1990.

_____. Lei Ordinária n. 10.748, de 22 de outubro de 2003. **Diário Oficial – República Federativa do Brasil**: Poder legislativo. Brasília, DF, 2003.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos; SPINK, Peter K. (Org). **Reforma do Estado e administração pública gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Mercado de trabajo juvenil**: Argentina, Brasil y México. Ginebra: OIT, 2005.

_____; BRAGA, Thaiz. **A armadilha social destinada aos jovens**: mercado de trabalho insuficiente, oferta educacional restrita e de baixa qualidade e ações públicas incipientes. In: CACCIAMALI, M.C.; CHAHAD, J.P.Z. (Org). **Mercado de trabalho no Brasil**: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais no trabalho. São Paulo: LTr, 2003.

CARA, Daniel T.; NOVAES, Regina C. R.; PAPA, Fernanda C.; SILVA, Danilo M.; (Orgs.). **Política Nacional de Juventude**: diretrizes e perspectivas. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2006.

CARDOSO JUNIOR, José Celso *et al.* **Longa caminhada, fôlego curto**: o desafio da inserção laboral juvenil por meio dos consórcios sociais da juventude. Brasília: IPEA, 2006a. (Texto para discussão. n.º. 1.224).

CEPAL; PNUD; OIT (Org). **Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente**: a experiência brasileira recente. Brasil, 2008. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 30/09/2008.

COMINI, Graziella Maria. **De bancos de desenvolvimento a agências de fomento**: uma análise de processos de transformação organizacional. São Paulo: 2000. Tese (Doutorado em Administração) – Departamento de Administração FEA-USP.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CUNHA, Gabriela Cavalcanti; SILVA, Ana Amélia da. A Política Nacional de Trabalho para a Juventude em sua Primeira Infância: notas para uma avaliação preliminar sobre o Programa Primeiro Emprego (2003-2007). **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**. Brasília: ANESP, v. 5, n. 2, p. 79-103, jul/dez 2006.

EGS – Ericsson Gestão e Serviços. Disponível em: <<http://www.egs.com.br>>. Acesso em: Julho de 2011.

EUROSTAT - Statistical Office of the European Communities. Disponível em : <http://ec.europa.eu/index_en.htm>. Acesso em 30/03/2011.

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo. Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br>>. Acesso em junho de 2011.

FISCHER, Rosa Maria *et al.* **Os desafios na parceria entre órgãos públicos e organizações da sociedade civil na implementação de políticas públicas:** um estudo de caso. *In:* Seminários em Administração – SEMEAD, 3., 1998, São Paulo. **Resumo dos trabalhos.** São Paulo: Fea/Usp, 1998. CD-ROM.

_____, Rosa Maria. **O desafio da colaboração:** práticas de responsabilidade social entre empresas e terceiro setor. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FLORI, Priscilla Matias. **Desemprego de jovens: um estudo sobre a dinâmica do mercado de trabalho juvenil brasileiro.** São Paulo: 2003. Dissertação (Mestrado em Economia) – Departamento de Economia FEA-USP.

GIDDENS, Antony. **Sociologia.** Porto Alegre: Artmed, 2005

GOLDSTEIN, Ilana Seltzer. **Responsabilidade social:** das grandes corporações ao terceiro setor. São Paulo: Ática, 2007.

GONZALEZ, Roberto. Políticas de emprego para jovens: entrar no mercado de trabalho é a saída? *In:* CASTRO, J.A. *et al* (Org). **Juventude e Políticas Sociais no Brasil.** Brasília: IPEA, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2009:** Síntese de Indicadores (PNAD). Rio de Janeiro, 2010.

_____. **Síntese de Indicadores Sociais:** Uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro, 2010.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Disponível em: < <http://www.ipea.gov.br/portal/>>. Acesso em: Janeiro de 2011.

_____. **Brasil: o estado de uma nação.** Brasília: IPEA, 2006.

JOSVIK, Mariane; BLEY, Regina B. **Ser aprendiz! Aprendizagem profissional e políticas públicas:** aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo, LTr, 2009.

LAKATOS, Eva M.; MARCONI, Marina de A. **Fundamentos de metodologia científica.** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KORENMAN, Sanders; NEUMARK, David. *Cohort crowding and youth labor markets: a cross-national analysis*. NBER Working Paper, 6031, 1997.

PETROPASY. Disponível em: <<http://www.petropasy.com.br>>. Acesso em: Julho de 2011.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO – PNUD. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/idh>>. Acesso em Julho de 2011.

MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de Marketing**: uma orientação aplicada. 3 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MEDEIROS, Marcelo. A trajetória do welfare state no Brasil: papel redistributivo das políticas sociais dos anos 1930 aos anos 1990. **Textos para discussão – IPEA**. Brasília: IPEA, n. 852, p. 1-27, dez. 2001.

MEDINA, Rafael Diez de. **Jóvenes y empleo em los noventa**. Montevideo/URU: Cinterfor, 2001.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO – MEC. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?id=12306&option=com_content&view=article>. Acesso em: Julho de 2011.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL – MDS. Disponível em: <<http://www.mds.gov.br/assistenciasocial/protecaobasica/servicos/projovem>>. Acesso em: Julho de 2011.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E EMPREGO – MTE. **Manual da aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 3. Brasília, 2009.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO E EMPREGO – MTE. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br>>. Acesso em: Janeiro de 2011.

_____. **Plano Nacional de Qualificação 2003-2007**: orientações para a elaboração dos Projetos Especiais de Qualificação – PROESQ. Brasília, 2004.

_____. **Planfor – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador**: A experiência para adolescentes e jovens. Brasília, 2001.

NOGUEIRA, Arnaldo José F.M. A hora e a vez da juventude? **Revista Educação e Psicologia**. São Paulo: Segmento, n.4, p.56-63, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

PITROLUONGO, Sérgio L. O trabalho do menor e sua formação profissional. **Jus Navegandi**. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/13695/o-trabalho-do-menor-e-sua-formacao-profissional>>. Acesso em: 10/10/2009.

PIRES, João Teixeira. **Alianças Estratégicas entre empresas privadas e órgãos públicos para atuação social**: Um estudo sobre influência em políticas públicas. São Paulo: 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração FEA-USP.

POCHMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego**: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro. 2.ed. São Paulo: Publiser Brasil, 2007.

PROJOVEM – Programa Nacional de Inclusão de Jovens. Disponível em <<http://www.projovemurbano.gov.br>>. Acesso em Julho/2011.

RAMA, G. **La juventud latinoamericana entre el desarrollo y la crisis**. Santiago de Chile: Editorial Universitária, Revista de la CEPAL, n. 29, 1986.

RANGEL, Leonardo A. *et al.* **Aspectos Previdenciários da inserção dos jovens no mercado de trabalho nas últimas duas décadas**. In: CASTRO, J.A. *et al* (Org). **Juventude e Políticas Sociais no Brasil**. Brasília: IPEA, 2009.

REMPEL, Dione I. Aprendizagem Profissional e a lei do menor aprendiz. **Artigonal**: diretório de artigos gratuitos. [S.I.] 31/10/2009. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/direito-artigos/aprendizagem-profissional-e-a-lei-do-menor-aprendiz-1405676.html>>. Acesso em: 17/04/2009.

SANOL. Disponível em: <<http://www.sanol.com.br>>. Acesso em: Julho de 2011.

SELLTIZ, C. *et al.* **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1975.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL – SENAC. Disponível em: <<http://www.senac.br>>. Acesso em: Julho de 2011.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL – SENAI.

Disponível em: <<http://www.senai.br>>. Acesso em: Julho de 2011.

SILVA, Arioneide Belém da. **Os avanços da participação social nas políticas públicas de qualificação profissional no Ministério do Trabalho e Emprego e Emprego:** do PLANFOR ao PNQ. Olinda: 2010. Monografia (Curso de Especialização em Democracia Participativa, República e Movimentos Sociais) – UFMG.

SOUZA, Nali de Jesus de. **Desenvolvimento econômico.** 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

TENORIO, Camila. **A política pública direcionada ao aprendiz.** Jus Navegandi. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/12984/a-politica-publica-direcionada-ao-aprendiz>>. Acesso em: 17/06/2009.

TENNECO. Disponível em: <<http://www.tenneco.com>>. Acesso em Julho de 2011.

_____. Disponível em: < <http://www.sa-tenneco-automotive.com> >. Acesso em Julho de 2011.

TIME WARNER. Disponível em: < <http://www.timewarner.com>>. Acesso em Julho de 2011.

UNITED NATIONS EDUCATION, SCIENTIFIC AND CULTURAL ORGANIZATION. **Políticas públicas de/para/com as juventudes.** Brasília: Unesco, 2004.

_____. **Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP:** documento eletrônico e impresso. Parte I (ABNT). São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br>>. Acesso em: 10/03/2008.

YIN, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

_____, Robert K. **Case study research:** design and methods. USA: Sage Publications, 1990.

ZYLBERSTAJN, Hélio *et al.* **Menores e jovens no mercado de trabalho:** por que entram tão cedo? O que aconteceu com suas carreiras? São Paulo: 1984. Relatório final – Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas.

ANEXOS

ANEXO A

LEI Nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000.

Mensagem de veto Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos." (NR)

"....."

"Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos." (NR)

"Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação." (NR) (Vide art. 18 da Lei nº 11.180, de 2005)

"§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica." (AC)*

"§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora." (AC)

"§ 3o O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos." (AC)

"§ 4o A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho." (AC)

"Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"§ 1o-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional." (AC)

"§ 1o As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz." (NR)

"Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber:" (NR)

"I – Escolas Técnicas de Educação;" (AC)

"II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente." (AC)

"§ 1o As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados." (AC)

"§ 2o Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional." (AC)

"§ 3o O Ministério do Trabalho e Emprego e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo." (AC)

"Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços." (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

"Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada." (NR)

"§ 1o O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica." (NR)

"§ 2o Revogado."

"Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:" (NR)

"a) revogada;"

"b) revogada."

"I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;" (AC)

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

"III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou" (AC)

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

"§ 2o Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo." (AC)

Art. 2o O art. 15 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte § 7o:

"§ 7o Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento." (AC)

Art. 3o São revogados o art. 80, o § 1o do art. 405, os arts. 436 e 437 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.

Art. 4o Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 19 de dezembro de 2000; 179o da Independência e 112o da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Francisco Dornelles

DECRETO Nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no Título III, Capítulo IV, Seção IV, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e no Livro I, Título II, Capítulo V, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente,

DECRETA:

Art. 1º Nas relações jurídicas pertinentes à contratação de aprendizes, será observado o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO I**DO APRENDIZ**

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

CAPÍTULO II**DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM**

Art. 3º 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 aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Parágrafo único. Para fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 5º O descumprimento das disposições legais e regulamentares importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se

o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica, quanto ao vínculo, a pessoa jurídica de direito público.

CAPÍTULO III

DA FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL E DAS ENTIDADES QUALIFICADAS EM FORMAÇÃO TÉCNICO-PROFISSIONAL MÉTODICA

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

Art. 6º Entendem-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A formação técnico-profissional metódica de que trata o caput deste artigo realiza-se por programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica definidas no art. 8º deste Decreto.

Art. 7º A formação técnico-profissional do aprendiz obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;
- II - horário especial para o exercício das atividades; e
- III - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Parágrafo único. Ao aprendiz com idade inferior a dezoito anos é assegurado o respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

Art. 8º Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

- I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:
 - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
 - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;

- c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
- d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
- e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;

II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

III - as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

§ 1º As entidades mencionadas nos incisos deste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados.

§ 2º O Ministério do Trabalho e Emprego e Emprego editará, ouvido o Ministério da Educação, normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso III.

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

Art. 9º Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 1º No cálculo da percentagem de que trata o caput deste artigo, as frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz.

§ 2º Entende-se por estabelecimento todo complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador, que se submeta ao regime da CLT.

Art. 10. Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Emprego.

§ 1º Ficam excluídas da definição do caput deste artigo as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, nos termos do inciso II e do parágrafo único do art. 62 e do § 2º do art. 224 da CLT.

§ 2º Deverão ser incluídas na base de cálculo todas as funções que demandem formação profissional, independentemente de serem proibidas para menores de dezoito anos.

Art. 11. A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando:

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

II - a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a dezoito anos; e

III - a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

Parágrafo único. A aprendizagem para as atividades relacionadas nos incisos deste artigo deverá ser ministrada para jovens de dezoito a vinte e quatro anos.

Art. 12. Ficam excluídos da base de cálculo de que trata o caput do art. 9º deste Decreto os empregados que executem os serviços prestados sob o regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973, bem como os aprendizes já contratados.

Parágrafo único. No caso de empresas que prestem serviços especializados para terceiros, independentemente do local onde sejam executados, os empregados serão incluídos na base de cálculo da prestadora, exclusivamente.

Art. 13. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica previstas no art 8º.

Parágrafo único. A insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o caput será verificada pela inspeção do trabalho.

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

I - as microempresas e as empresas de pequeno porte; e

II - as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou,

supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

§ 1º Na hipótese de contratação de aprendiz diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem, este assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelas entidades indicadas no art. 8º deste Decreto.

§ 2º A contratação de aprendiz por intermédio de entidade sem fins lucrativos, para efeito de cumprimento da obrigação estabelecida no caput do art. 9º, somente deverá ser formalizada após a celebração de contrato entre o estabelecimento e a entidade sem fins lucrativos, no qual, dentre outras obrigações recíprocas, se estabelecerá as seguintes:

I - a entidade sem fins lucrativos, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem, assume a condição de empregador, com todos os ônus dela decorrentes, assinando a Carteira de Trabalho e Previdência Social do aprendiz e anotando, no espaço destinado às anotações gerais, a informação de que o específico contrato de trabalho decorre de contrato firmado com determinado estabelecimento para efeito do cumprimento de sua cota de aprendizagem ; e

II - o estabelecimento assume a obrigação de proporcionar ao aprendiz a experiência prática da formação técnico-profissional metódica a que este será submetido.

Art. 16. A contratação de aprendizes por empresas públicas e sociedades de economia mista dar-se-á de forma direta, nos termos do § 1º do art. 15, hipótese em que será realizado processo seletivo mediante edital, ou nos termos do § 2º daquele artigo.

Parágrafo único. A contratação de aprendizes por órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional observará regulamento específico, não se aplicando o disposto neste Decreto.

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

Art. 17. Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Parágrafo único. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, onde se especifique o salário mais favorável ao aprendiz, bem como o piso regional de que trata a Lei Complementar no 103, de 14 de julho de 2000.

Seção II

Da Jornada

Art. 18. A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias.

§ 1º O limite previsto no caput deste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

§ 2º A jornada semanal do aprendiz, inferior a vinte e cinco horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial de que trata o art. 58-A da CLT.

Art. 19. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Art. 20. A jornada do aprendiz compreende as horas destinadas às atividades teóricas e práticas, simultâneas ou não, cabendo à entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica fixá-las no plano do curso.

Art. 21. Quando o menor de dezoito anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Parágrafo único. Na fixação da jornada de trabalho do aprendiz menor de dezoito anos, a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica levará em conta os direitos assegurados na Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990.

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

Art. 22. As aulas teóricas do programa de aprendizagem devem ocorrer em ambiente físico adequado ao ensino, e com meios didáticos apropriados.

§ 1º As aulas teóricas podem se dar sob a forma de aulas demonstrativas no ambiente de trabalho, hipótese em que é vedada qualquer atividade laboral do aprendiz, ressalvado o manuseio de materiais, ferramentas, instrumentos e assemelhados.

§ 2º É vedado ao responsável pelo cumprimento da cota de aprendizagem cometer ao aprendiz atividades diversas daquelas previstas no programa de aprendizagem.

Art. 23. As aulas práticas podem ocorrer na própria entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica ou no estabelecimento contratante ou concedente da experiência prática do aprendiz.

§ 1º Na hipótese de o ensino prático ocorrer no estabelecimento, será formalmente designado pela empresa, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, um empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem.

§ 2º A entidade responsável pelo programa de aprendizagem fornecerá aos empregadores e ao Ministério do Trabalho e Emprego, quando solicitado, cópia do projeto pedagógico do programa.

§ 3º Para os fins da experiência prática segundo a organização curricular do programa de aprendizagem, o empregador que mantenha mais de um estabelecimento em um mesmo município poderá centralizar as atividades práticas correspondentes em um único estabelecimento.

§ 4º Nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem.

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

Art. 24. Nos contratos de aprendizagem, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

Parágrafo único. A Contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço corresponderá a dois por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, ao aprendiz.

Seção V

Das Férias

Art. 25. As férias do aprendiz devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

Art. 26. As convenções e acordos coletivos apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis.

Seção VII

Do Vale-Transporte

Art. 27. É assegurado ao aprendiz o direito ao benefício da Lei no 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

Art. 28. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar vinte e quatro anos, exceto na hipótese de aprendiz deficiente, ou, ainda antecipadamente, nas seguintes hipóteses:

- I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- II - falta disciplinar grave;
- III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; e
- IV - a pedido do aprendiz.

Parágrafo único. Nos casos de extinção ou rescisão do contrato de aprendizagem, o empregador deverá contratar novo aprendiz, nos termos deste Decreto, sob pena de infração ao disposto no art. 429 da CLT.

Art. 29. Para efeito das hipóteses descritas nos incisos do art. 28 deste Decreto, serão observadas as seguintes disposições:

I - o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz referente às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado mediante laudo de avaliação elaborado pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica;

II - a falta disciplinar grave caracteriza-se por quaisquer das hipóteses descritas no art. 482 da CLT; e

III - a ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo será caracterizada por meio de declaração da instituição de ensino.

Art. 30. Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas nos incisos do art. 28 deste Decreto.

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

Art. 31. Aos aprendizes que concluírem os programas de aprendizagem com aproveitamento, será concedido pela entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica o certificado de qualificação profissional.

Parágrafo único. O certificado de qualificação profissional deverá enunciar o título e o perfil profissional para a ocupação na qual o aprendiz foi qualificado.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 34. Revoga-se o Decreto no 31.546, de 6 de outubro de 1952.

Brasília, 1º de dezembro de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Luiz Marinho

ANEXO B – Perguntas utilizadas nas entrevistas

Questionário para empresas que contratam jovens aprendizes

1. Qual o seu nome?
2. Cargo que ocupa na empresa?
3. Já tinha conhecimento sobre a lei do jovem aprendiz?
 - a. Sim. Como soube?
 - b. Não.
4. A empresa possui jovens aprendizes desde que ano?
5. A empresa considera a contratação de jovens aprendizes uma ação de responsabilidade social?
 - a. Sim. Por quê?
 - b. Não. Por quê?
6. Como a contratação dos jovens começou?
 - a. Iniciativa própria da empresa
 - b. Indicação de colegas de outras empresas
 - c. Contato feito por entidade formadora de aprendizes
 - d. Fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego
7. (Se a resposta anterior foi “d”). O contato do MTE foi:
 - a. Uma convocação para ir até o escritório da gerência regional do trabalho (antiga delegacia regional do trabalho) para levar documentos da empresa ou participar de alguma reunião
 - b. Fiscalização dentro da empresa
 - c. Por telefone
 - d. E-mail
8. A postura do MTE sobre a contratação de jovens aprendizes foi:
 - a. Instrutiva, foi explicada a lei e como poderia ser feita a contratação dos jovens
 - b. Impositiva, somente foi dito que a empresa deveria contratar e prazos foram estabelecidos
9. Após a contratação, o MTE fiscalizou novamente a empresa?
 - a. Sim
 - b. Não
10. Após a contratação, a empresa procurou o MTE para tirar alguma dúvida ou fazer algum questionamento?
 - a. Sim. O quê foi perguntado?
 - b. Não.

11. Como a empresa iniciou a contratação de jovens aprendizes?
 - a. Sistema S: Senai/ Senac
 - b. ESFL
 - c. Outras
12. Qual o nível de envolvimento entre a empresa e a entidade formadora de jovens aprendizes?
 - a. Fraco. Por quê?
 - b. Moderado. Por quê?
 - c. Intenso. Por quê?
13. Qual o nível de importância para a missão da empresa a contratação de jovens aprendizes?
 - a. Fraco. Por quê?
 - b. Moderado. Por quê?
 - c. Intenso. Por quê?
14. Como você classificaria a quantidade de recursos (materiais, financeiros, tecnológicos, etc) envolvidos com a contratação de jovens aprendizes?
 - a. Fraco. Por quê?
 - b. Moderado. Por quê?
 - c. Intenso. Por quê?
15. As atividades envolvidas entre a empresa e a entidade são:
 - a. Poucas. Por quê?
 - b. Algumas. Por quê?
 - c. Muitas. Por quê?
16. Como você classificaria o grau de interação entre a empresa e a entidade?
 - a. Esporádico. Por quê?
 - b. Moderado. Por quê?
 - c. Intenso. Por quê?
17. Como você classificaria o grau de complexidade de administração entre o relacionamento da empresa e a entidade?
 - a. Simples. Por quê?
 - b. Moderado. Por quê?
 - c. Complexo. Por quê?
18. Como você classificaria o valor estratégico do relacionamento entre a empresa e a entidade?
 - a. Fraco. Por quê?
 - b. Modesto. Por quê?
 - c. Importante. Por quê?
19. O jovem aprendiz é “cobrado” da mesma forma que os funcionários efetivos da empresa?
 - a. Sim. Por quê?
 - b. Não. Por quê?

20. O jovem aprendiz recebe algum tipo de tratamento diferenciado? Especifique.
21. Quando ocorre algum tipo de problema dentro da empresa com o jovem aprendiz, que não é relacionado às atividades do dia-dia, a empresa fornece algum tipo de acompanhamento/ tratamento diferenciado em relação aos outros funcionários?
22. A empresa procura a entidade para solucionar questões desse tipo?
23. Sobre a legislação de jovens aprendizes, a lei é:
- Clara e objetiva
 - Clara, porém com alguns detalhes que atrapalham a execução dela
 - Difícil de ser compreendida, necessitando do auxílio de uma pessoa especializada para executá-la
24. Os gestores possuem conhecimento da legislação sobre jovens aprendizes?
- Sim. Quem os instruiu?
 - Não. O RH é que passa as informações para eles.
25. A empresa possui algum tipo de planejamento de carreira para os jovens aprendizes?
- Sim. Especifique
 - Não, mas a empresa pretende estruturar
 - Não há nenhum planejamento, a postura da empresa é de substituição sempre que vence o contrato de aprendizagem
26. A empresa troca informações sobre o desempenho do jovem aprendiz com a entidade formadora?
- Sim. Especifique
 - Não
27. O conteúdo do curso que o jovem aprendiz aprende na entidade é importante para as atividades que ele desempenha na empresa?
- Sim. Por quê?
 - Não
28. Antes da contratação de jovens aprendizes, a empresa contratava menores de idade?
- Sim. Qual era o regime de contratação? (estágio/ temporário/ outro)
 - Não
29. Hoje, qual o balanço que a empresa faz sobre o programa jovem aprendiz?
- Positivo. Por quê?
 - Neutro, ainda precisa ser avaliado.
 - Negativo. Por quê?
30. Há algum(ns) ponto(s) específico(s) da lei que você considera facilitador para a contratação e a permanência e desenvolvimento do jovem?
31. Há algum(ns) ponto(s) específico(s) da lei que você considera dificultador para a contratação e a permanência e desenvolvimento do jovem?

32. Se não houvesse a lei obrigando a contratação de jovens aprendizes, a empresa continuaria contratando?

Questionário para jovens aprendizes

1. Classificação Econômica

Assinale a quantidade de itens abaixo que a sua família possui:

DESCRIÇÃO DE ITENS	QUANTIDADE DE ITENS				
1) Televisão em cores	0	1	2	3	4 ou +
2) Rádio	0	1	2	3	4 ou +
3) Banheiro	0	1	2	3	4 ou +
4) Automóvel	0	1	2	3	4 ou +
5) Empregada mensalista	0	1	2	3	4 ou +
6) Máquina de lavar	0	1	2	3	4 ou +
7) Videocassete e/ou DVD	0	1	2	3	4 ou +
8) Geladeira	0	1	2	3	4 ou +
9) Freezer (aparelho independente ou parte da geladeira duplex)	0	1	2	3	4 ou +

Assinale o grau de instrução do chefe da sua família:

GRAU DE INSTRUÇÃO (MARCAR UM "X")	
10) Analfabeto/ até 3ª série Fundamental (antigo 1º Grau)	()
11) Até 4ª série Fundamental (antigo 1º Grau)	()
12) Fundamental completo (antigo 1º Grau)	()
13) Médio Completo (antigo 2º Grau)	()
14) Superior Completo	()

2. Quantos anos você tem?

3. Qual a sua escolaridade:

- a. Ensino fundamental incompleto
- b. Ensino fundamental completo
- c. Ensino médio incompleto

- d. Ensino médio completo
 - e. Ensino superior incompleto
 - f. Ensino superior completo
4. Você mora com:
- a. Só o pai
 - b. Só a mãe
 - c. Pai e mãe
 - d. Tios e/ ou avós
 - e. Outros:
5. Você possui quantos irmãos?
- a. Nenhum
 - b. 1
 - c. 2
 - d. Mais que 2
6. Você estuda em qual tipo de escola:
- a. Municipal
 - b. Estadual
 - c. Particular
7. Sobre os estudos na escola, você:
- a. Nunca foi reprovado
 - b. Já repetiu 01 ano
 - c. Já fiquei de recuperação, mas passei de ano
8. Quais matérias/ disciplinas você mais se identifica:
- a. Exatas (matemática/ física/ química)
 - b. Biológicas
 - c. Humanas (geografia/ história/ línguas)
9. Por que você se identifica com elas?
10. E as demais, por que você não se identifica?
11. Você pretendia trabalhar desde qual idade?

12. Por que você já quis trabalhar?
13. Na escola, os professores falam/ ensinam sobre o mercado de trabalho?
14. Você já teve conhecimento, ou ouviu falar sobre algum programa do governo sobre inclusão de jovens no mercado de trabalho? Qual?
15. Você já participou de algum? Como foi?
16. Como você ficou sabendo do projeto jovem aprendiz?
17. Você conversou com os seus pais/ responsáveis para poder participar do projeto?
 - a. Sim. Por quê?
 - b. Não. Por quê?
18. O que é ensinado?
19. Com esses conhecimentos, você consegue tirar notas melhores na escola?
 - a. Sim. Por quê?
 - b. Não. Por quê?
20. Qual empresa você trabalha? Qual o ramo de atuação dela?
21. Você trabalha em qual área/ departamento/ setor?
22. Descreva as suas tarefas e responsabilidades.
23. O seu chefe/ gestor conhece a lei sobre jovens aprendizes?
24. Você é tratado de alguma forma diferente em relação aos outros funcionários para realizar as suas tarefas?
25. O RH da empresa realiza reuniões com os jovens aprendizes para acompanhar o desenvolvimento dentro da empresa?
 - a. Sim. Como é essa reunião?
 - b. Não
26. Quando você encontra alguma dificuldade dentro do trabalho, que não é relacionada às suas tarefas, você se sente confortável:
 - a. Para conversar com o seu chefe/ gestor sobre isso
 - b. Procura o RH
 - c. Não procura ninguém na empresa, e procura conversar com a entidade que você tem aula de aprendizagem
27. A entidade ajuda você caso ocorra algum problema na empresa? Como?
28. Você pretende fazer faculdade? Por quê?

29. Essa oportunidade profissional está ajudando você a definir uma carreira profissional? E uma carreira para a universidade/ faculdade?
- a. Sim. Por quê?
 - b. Não. Por quê?
30. As aulas lecionadas na entidade ajudam você a definir uma carreira profissional? E uma carreira para a universidade/ faculdade?
31. Você gosta das aulas de qualificação profissional da entidade que você participa?
- a. Sim. Por quê?
 - b. Não. Por quê?
32. As aulas lecionadas na entidade ajudam você no seu dia-dia na empresa?
- a. Sim. Por quê?
 - b. Não. Por quê?
33. Existe algum tipo de acompanhamento psicológico/ pedagógico feito pela entidade junto a você?
34. Você sabe o quê é o Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente? (Se sim, qual a importância dele?)
35. O que os seus pais acham de você ser um(a) jovem aprendiz?
- a. Eles aprovam totalmente
 - b. Eles aprovam parcialmente. Por quê?
 - c. Eles nem aprovam e nem reprovam.
 - d. Eles reprovam.
36. Em sua opinião, qual a maior dificuldade em ser jovem aprendiz?
37. Qual(is) ponto(s) positivo(s) em ser jovem aprendiz?
38. Qual(is) ponto(s) negativo(s) em ser jovem aprendiz?
39. Você consegue conciliar o seu tempo entre trabalho, escola e curso na entidade?
40. Se não houvesse a lei do jovem aprendiz, você acha que conseguiria trabalhar onde está hoje?

ANEXO C – Matriz de amarração

ANEXO C

Problema da Pesquisa:

A Lei do Jovem aprendiz e a formação de alianças colaborativas decorrente da própria lei estão atingindo o objetivo de inserção do jovem no mercado de trabalho?

Hipótese:

As alianças colaborativas devem potencializar e auxiliar na inserção do jovem e no desenvolvimento pessoal dele.

Objetivos da pesquisa		Pontos de investigação (Questões da Pesquisa) ▪ Informações necessárias	Fundamentação teórica	Técnicas de coleta dos dados	Técnicas de análise dos dados	Resultado esperado	Apresentação do resultado
Geral	Específicos						
Delinear a atuação e interação do Estado, das Empresas Privadas e das ESFL – na execução da Lei 10.097/00 (Lei do Jovem aprendiz).	Identificar como se relaciona o Ministério do Trabalho e as empresas contratantes.	A) Construção de relacionamento entre Órgão público e setor privado ▪ O MTE se preocupa somente em fiscalizar? ▪ As empresas conseguem construir um diálogo com o MTE? ▪ Após a inserção do jovem, o MTE busca saber como a empresa está tratando o aprendiz?	Mercado de Trabalho e Direito do Trabalho	Entrevistas, relatórios	Análise de conteúdo	Indicadores objetivos e/ou subjetivos de resultados do processo	Descrição textual, gráficos e tabelas
	Descrever o envolvimento entre o Ministério do Trabalho, CMDCA e ESFL	B) Relacionamento entre órgão público, conselho paritário (governo e sociedade civil) e ESFL ▪ Há uma cooperação entre os atores ou agem isoladamente?	Alianças Colaborativas trisetoriais. Reforma do Estado	Entrevistas, manuais de orientação	Análise de conteúdo	Indicadores objetivos e/ou subjetivos de resultados do processo	
	Descrever a dinâmica entre as empresas contratadoras e as ESFL que formam e qualificam esses jovens	C) Construção de relacionamento entre setor privado e ESFL ▪ As empresas conseguem compreender o sentido da colaboração ou o tratamento dado às ESFL é igual a qualquer fornecedor? ▪ As empresas e as ESFL conseguem proporcionar ao jovem um aprendizado?	Mercado de Trabalho, Alianças Colaborativas trisetoriais, Responsabilidade Social.	Entrevistas, relatórios	Análise de conteúdo	Fatores críticos de sucesso	
Apurar o desempenho da lei dentro da percepção dos jovens que são aprendizes.	Descrever a dinâmica estabelecida entre empregadores e os jovens contratados.	D) Pontos positivos e negativos durante o período de aprendizado do jovem na empresa ▪ As empresas conseguem compreender que estão desenvolvendo um colaborador? ▪ O aprendiz enxerga potencial no seu desenvolvimento?	Mercado de Trabalho, Direito do Trabalho, Desenvolvimento de competências	Questionário	Análise de conteúdo	Sugestões para melhoria da legislação vigente	