

idp

idn

# MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

---

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI Nº 10.097/2000 E A  
NECESSIDADE DE SUA MODERNIZAÇÃO PARA AMPLIAR O  
PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

**MARCO AURÉLIO BERTAIOLLI**

Brasília-DF, 2021

**MARCO AURÉLIO BERTAIOLLI**

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI N° 10.097/2000  
E A NECESSIDADE DE SUA MODERNIZAÇÃO PARA  
AMPLIAR O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação em Administração Pública, do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

**Orientador**

Professora Doutora Grace Ladeira Garbaccio

Brasília-DF 2021

**MARCO AURÉLIO BERTAIOLLI**

**ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA LEI Nº 10.097/2000  
E A NECESSIDADE DE SUA MODERNIZAÇÃO PARA  
AMPLIAR O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ**

Dissertação apresentada à Escola de Administração Pública do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração Pública

Aprovado em 06 / 08 / 2021

**Banca Examinadora**

---

Profa Dra. Grace Ladeira Garbaccio – Orientadora – IDP

---

Prof. Dr. Alexander Cambraia Nascimento Vaz - IDP

---

Prof. Dr. Fernando Boarato Meneguim – IDP

---

Prof. Dr. Alexandre Messa Peixoto da Silva - USP

---

B536a Bertaiolli, Marco Aurélio  
Análise da efetividade da Lei nº 10.097/2000 e a necessidade de sua  
modernização para ampliar o programa jovem aprendiz / Marco Aurélio  
Bertaiolli. – Brasília: IDP, 2021.

104 p.  
Inclui bibliografia.

Trabalho de Conclusão de Curso (Dissertação) – Instituto Brasileiro de  
Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Mestrado Profissional em  
Administração Pública, Brasília, 2021.  
Orientador: Profa. Dra. Grace Ladeira Garbaccio.

1. Lei nº 10.097/2000. 2 .Jovem aprendiz. 3. Lei da aprendizagem.  
4. Aprendizagem profissional. 5. Jovens no mercado de trabalho.  
6. empregabilidade de jovens I. Título.

CDD: 342.6

---

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Ministro Moreira Alves  
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa



## RESUMO

Um dos maiores dilemas do mundo atual é o acesso dos jovens ao mercado de trabalho. Isso porque, se por um lado, exige-se experiência e qualificação, por outro, as empresas têm preferência por profissionais que já atuem na área pretendida. Para dar oportunidade a esses jovens, foi criada em 2000, a Lei N° 10.097 conhecida como Lei da Aprendizagem. O objetivo deste artigo é de avaliar a aplicabilidade e os resultados para os jovens com idades entre 14 e 24 anos, identificando, por meio de pesquisa e estatísticas desenvolvidas pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), se o jovem que participa do Programa da Aprendizagem tem seus objetivos alcançados e se sente mais qualificado. A pesquisa do tipo bibliográfica-documental, com revisão bibliográfica referente aos trabalhos semelhantes em entidades de aprendizagem básica teórica, também apresenta dados estatísticos do CIEE. Há, ainda, como base de dados, pesquisa estruturada a partir de 10 (dez) questões apresentadas por e-mail a 32 (trinta e dois) responsáveis pelos departamentos de Recursos Humanos (RH) de empresas de médio e grande porte - obrigadas por lei a contratarem jovens aprendizes - selecionadas pela técnica de Amostragem Aleatória Simples, indicadas pelo CIEE em quatro regiões do Brasil (Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste) e localizadas nas capitais Manaus (AM), Salvador (BA), Brasília (DF) e São Paulo (SP). Após análise dos dados, o trabalho corroborou com a literatura mostrando que a Lei da Aprendizagem figura como um importante instrumento de formação e qualificação profissional para adolescentes e jovens de 14 a 24 anos, sendo que 83% dos entrevistados avaliam que as expectativas profissionais aumentam quando fazem parte do programa e a maioria das empresas reconhece resultados positivos na capacitação profissional. Apesar de apresentarem alguns obstáculos para ampliação do programa, como dificuldade de entendimento sobre o cumprimento das cotas e formação dos jovens, as empresas entrevistadas apontam benefícios da legislação. Conclui-se pela necessidade de atualização e modernização da Lei N° 10.097/2000, por meio da apresentação de novo Projeto de Lei junto ao Congresso Nacional, para simplificar e desburocratizar a legislação com objetivo de atender às expectativas das empresas, ampliar acesso dos jovens ao mercado de trabalho e incentivar a qualificação profissional, preservando direitos e deveres.



Palavras-chaves: Lei N° 10.097/2000; Jovem Aprendiz; Lei da Aprendizagem; Aprendizagem profissional; Jovens no mercado de trabalho; Empregabilidade de jovens



## ABSTRACT

One of the biggest dilemmas in the world today is the access of young people to the labor market. This happens because, on the one hand, it requires experience and qualification, and on the other hand, companies prefer professionals who already work in the intended area. To give these young people an opportunity, in 2000, Law N° 10.097, known as the Learning Law, was created. The aim of this article was to evaluate the applicability and results for young people aged between 14 and 24 years old, identifying, through research and statistics developed by the Center for Business-School Integration (CIEE), whether the youth who participates in the Program of Learning has achieved its goals, and feels more qualified. The bibliographical-documental research, with bibliographical review referring to similar works in theoretical basic learning entities, also presents CIEE statistical data. There is also as database, structured research based on 10 questions submitted by email to 32 heads of Human Resources (HR) departments of medium and large companies - required by statute to hire young apprentices - selected by the technique of Simple Random Sampling, indicated by CIEE in four regions of Brazil (North, Northeast, Midwest and Southeast) and located in the capitals Manaus (AM), Salvador (BA), Brasília (DF) and São Paulo (SP). After analyzing the data, the work corroborated with the literature showing that the Learning Law is an important instrument for training and professional qualification for adolescents and young people aged from 14 to 24 years old, with 83% of the interviewees evaluating that their professional expectations increase when they are part of the program and most companies recognize positive results in professional capacitation. Despite presenting some obstacles to the expansion of the program, such as difficulty in understanding the fulfillment of quotas and training of young people, the companies point benefits from the legislation. It is concluded that there is a need to update and modernize Law N° 10.097/2020, through the presentation of a new Bill in the National Congress, to simplify and reduce bureaucracy in legislation in order to meet the expectations of companies, expand access of young people to the labor market and encourage professional qualification, preserving rights and duties.



Keywords: Law N° 10.097/2000; Learning Law; Young Apprentice; Professional learning; Young people in the labor market; Youth employability



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

<b>Figura 1</b> Desemprego por Faixa Etária no Brasil no ano de 2018	<b>33</b>
<b>Figura 2</b> Faixa etária de indivíduos economicamente ativos com idade de 14 a 24 anos	<b>63</b>
<b>Figura 3</b> Taxa de vulnerabilidade dos jovens de 14 a 24 anos.	<b>64</b>
<b>Figura 4</b> Taxa de Informalidade, b) Evolução da taxa de informalidade por grupo etário	<b>67</b>
<b>Figura 5</b> Taxa de Desalento.	<b>68</b>
<b>Figura 6</b> Taxa de Subocupação	<b>68</b>
<b>Figura 7</b> Evolução do número de Aprendizizes por ano	<b>69</b>
<b>Figura 8</b> Aprendizes por sexo.	<b>70</b>
<b>Figura 9</b> Remuneração média Mensal dos Aprendizizes (2017).	<b>71</b>
<b>Figura 10</b> Distribuição Percentual de Aprendizizes por Unidade Federativa em 2017.	<b>72</b>
<b>Figura 11</b> Número de entrevistados entre os meses de Agosto e Setembro de 2019.	<b>73</b>
<b>Figura 12</b> Composição da renda familiar em pesquisa com 510 jovens.	<b>74</b>
<b>Figura 13</b> Respostas obtidas quando os jovens (n = 510) foram perguntados sobre o que faziam com a remuneração.	<b>75</b>
<b>Figura 14</b> Como os jovens (n = 510) avaliam a atuação profissional desde que iniciaram no Programa Aprendiz Legal.	<b>76</b>



**Figura 15**

Questão 1: A Lei N° 10.097/2000 traz benefícios para a empresa?

.....79



## LISTA DE QUADROS

### **Quadro 1**

Classificação das Empresas segundo receita operacional.

.....31

## LISTA DE TABELAS

### **Tabela 1**

Características da Lei N° 10.097/2000 e propostas de mudanças.

.....**39**

### **Tabela 2**

Número de admitidos contra os desligados durante os meses de pandemia (Covid-19)

.....**65**

### **Tabela 3**

Número de admitidos e desligados de Janeiro de 2020 a Março de 2021

.....**73**

### **Tabela 4**

Perguntas e respostas do questionário aplicado em 36 empresas pesquisadas

.....**82**

# SUMÁRIO

## **1. INTRODUÇÃO ..... 17**

1.1	PROBLEMA DE PESQUISA.....	<b>19</b>
1.2	HIPÓTESE DE PESQUISA.....	<b>20</b>
1.3	JUSTIFICATIVA.....	<b>22</b>
1.4	OBJETIVOS.....	<b>23</b>
1.4.1	OBJETIVO GERAL.....	<b>23</b>
1.4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	<b>23</b>

## **2. CONTEXTUALIZAÇÃO E REFERENCIAL TEÓRICO ..... 25**

2.1	CONSTITUIÇÃO FEDERAL .....	<b>25</b>
2.2	PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PARA JOVENS NO EXTERIOR .....	<b>26</b>
2.3	SISTEMA DUAL DE ENSINO.....	<b>26</b>
2.4	MODELO ESPANHOL DE APRENDIZAGEM JUVENIL .....	<b>29</b>
2.5	A LEI Nº 10.097/2000.....	<b>30</b>
2.6	QUEM PODE SER APRENDIZ.....	<b>31</b>
2.7	EMPRESAS OBRIGADAS A CONTRATAR JOVEM APRENDIZ.....	<b>32</b>
2.8	ENTIDADES CERTIFICADORAS.....	<b>33</b>
2.8.1	CIEE (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA) .....	<b>34</b>
2.9	MÉTODOS DE FISCALIZAÇÃO DA LEI Nº 10.097/2000 .....	<b>34</b>
2.10	DIFICULDADES ENFRENTAS PELAS EMPRESAS PARA A CONTRATAÇÃO DO JOVEM APRENDIZ .....	<b>35</b>
2.11	NECESSIDADE DE MODERNIZAÇÃO DA LEI DO JOVEM APRENDIZ.....	<b>39</b>

## **3. ESTADO DA ARTE ..... 43**

3.1	PRIMEIRA DÉCADA APÓS A CRIAÇÃO DA LEI Nº 10.097/2000.....	<b>46</b>
3.2	A PREOCUPAÇÃO COM A PROTEÇÃO AO TRABALHO INFANTIL.....	<b>48</b>
3.3	APLICAÇÃO DA LEI Nº 10.097/2000 COMO POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO .....	<b>51</b>
3.4	DIREITOS TRABALHISTAS E DEVERES DOS APRENDIZES.....	<b>55</b>
3.5	CONCLUSÃO DO ESTADO DA ARTE .....	<b>57</b>

# SUMÁRIO

## **4. MATERIAIS E MÉTODO .....59**

4.1 ETAPAS DO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO .....59

4.2 ANÁLISE DE DADOS ..... 61

## **5. RESULTADOS E DISCUSSÃO .....63**

5.1 ANÁLISE DE DADOS CIEE .....63

5.1.1 RECESSÃO ECONÔMICA..... 66

5.1.2 INFORMALIDADE..... 68

5.1.3 TAXA DE DESOCUPAÇÃO..... 70

5.1.4 CRESCIMENTO NO NÚMERO DE APRENDIZES ..... 71

5.1.5 REMUNERAÇÃO ..... 71

5.1.6 APRENDIZES E REMUNERAÇÃO POR SEXO ..... 72

5.1.7 DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DE APRENDIZES ..... 73

5.1.8 APRENDIZ LEGAL..... 75

5.1.9 COMPOSIÇÃO DA RENDA FAMILIAR ..... 76

5.1.10 APRENDIZ LEGAL X ATUAÇÃO PROFISSIONAL..... 77

5.1.11 CONTEÚDO DO PROGRAMA..... 78

5.1.12 EXPECTATIVA DO FUTURO..... 79

5.2 PESQUISA EM EMPRESAS DE MÉDIO E GRANDE PORTE ..... 79

## **6. CONCLUSÃO ..... 88**

REFERÊNCIAS..... 92

APÊNDICES ..... 103



## 1

**INTRODUÇÃO**

Na concepção contemporânea, o trabalho pode ser visto em uma dimensão mais ampliada, trazendo consigo elementos que integram homem, natureza e sociedade, agrupando diversos níveis, tais como: mente/corpo, cultura/vida social e pragmática/vida instantânea (KANAANE, 2015).

E no caso dos jovens, essa inserção e aceitação na sociedade se tornam ainda mais contundentes levando os agentes governamentais nas esferas municipais, estaduais e federal a implantar políticas públicas de incentivo para que o jovem acesse o mercado de trabalho. Em 2012, segundo a Organização Internacional do Trabalho, a falta de emprego atingiu 74 milhões de jovens de 15 a 24 anos, o que representa que 37,5% das pessoas não possuem emprego. No mesmo período, para as pessoas que estão acima desta idade, a taxa foi de 4,5%. Se comparada a taxa entre jovens e adultos, há uma diferença de 8 pontos percentuais (SARRES, 2013).

No Brasil, apenas em 2000, foi criada a Lei da Aprendizagem sob o número 10.097, tendo sido regulamentada somente cinco anos depois, por meio do Decreto N° 5.598, datado de 1º de Dezembro de 2005, e depois alterado pelo Decreto N° 9.579, de 23 de Novembro de 2018. O objetivo desta lei foi de estabelecer regramentos e normas para formar os jovens, assegurar direitos trabalhistas, combatendo assim o trabalho escravo e a exploração de menores como se observou no início do processo de industrialização (BRASIL, 2018).

A Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII, foi a primeira grande transformação na economia mundial (ASHTON, 1997). Com o advento da industrialização e o aumento na produção, até então considerada essencialmente manufaturada, começa a se transformar também a relação do mercado de trabalho com a busca de trabalhadores disponíveis capazes de equacionar o processo produtivo em larga escala (NEVES e SOUZA, 2020; HOBBSAWM, 2014; DE VRIES, 1994).

No entanto, o mercado não oferecia a mão de obra em quantidade necessária e as indústrias passaram a empregar crianças,

muitas delas com idades de 5 ou 6 anos, que eram obrigadas a trabalhar em um ambiente com falta de higiene e insalubre por período de até 16 horas. Arruda (1994) afirma sobre as crianças que: *“Sua debilidade física era garantia de docilidade, recebendo apenas entre 1/3 e 1/6 do pagamento dispensado a um homem adulto e, muitas vezes, recebiam apenas alojamento e alimentação”*.

Toda essa situação explorada em um movimento capitalista extremista, que sobrepõe o lucro a qualquer outra qualidade ou respeito à vida, fez com que começassem a surgir movimentos de revolta dos trabalhadores, que passaram a se organizar em sindicatos, deflagravam greves e publicaram o Manifesto Comunista, de Marx e Engels, em 1848 (BOYLE, 2006).

No Brasil, com o início da industrialização, ainda no século XIX, também era utilizada mão de obra infantil nas fábricas têxteis sob as mesmas condições insalubres e perigosas (PAGANINI 2011). Fato que se estende por vários anos, apesar dos trabalhadores também terem se organizado em diversos movimentos e realizado greves.

Foi somente na Constituição de 1934 que se tratou pela primeira vez sobre a proteção à infância e à juventude no título IV, “Da Ordem Econômica e Social”. O artigo 121 proíbe qualquer trabalho para os menores de 14 anos; de trabalho noturno para os menores de 16 anos; e de trabalho em indústrias insalubres para menores de 18 anos (BRASIL, 1934).

Mas foi na Constituição Federal Brasileira de 1988 que se estabeleceu a proibição do trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. A Organização Internacional do Trabalho destaca os artigos e a nova redação (OIT, 2021):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Apesar da referida Constituição de 1988 definir o trabalho a partir dos 14 anos, apenas como aprendiz, foi só em 2000 que ocorre a publicação da Lei N° 10.097/2000 que ficou conhecida como a Lei da Aprendizagem, que define o que é aprendizagem e estabelece o rigor cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual em

seu art. 428, preceitua a aprendizagem ser pacto de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em 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 (BRASIL, 2005).

Além das obrigatoriedades definidas pela CLT, a Lei N° 10.097/2000 também traz as disposições estabelecidas pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído pela Lei N° 8.069/1990. Nos artigos 60 a 69, o ECA destaca a proibição do trabalho do menor de 14 anos, salvo na condição de aprendiz. O artigo 65 também define que o trabalhador aprendiz tem direitos trabalhistas e previdenciários, (RESSEL, 2007; MARÇURA, 2002; TAVARES, 2001; VIANNA, 2004).

## **1.1 PROBLEMA DE PESQUISA**

A pesquisa teve como foco principal verificar se, na prática, os jovens que participam de programas como aprendizes têm mais oportunidades no mercado do trabalho e de que maneira esta aprendizagem profissional lhes proporciona melhores condições de empregabilidade, em comparação com aquele que, em condições idênticas de idade, escolaridade e grupo social, não tenha sido inserido nestas atividades de preparo e de capacitação para o trabalho.

O Programa de Aprendizagem é apontado de forma positiva para o desenvolvimento dos jovens. Magalhães e Granja (2020) destacam que o Programa de Aprendizagem vem cumprindo sua função para os adolescentes neles inscritos. Contudo, a abrangência da legislação precisa ser ampliada para atender a um número maior da população juvenil. Desta forma, entende-se que o objetivo e o plano traçado apresentam eficácia, contudo, ainda, existe um longo caminho a seguir no aperfeiçoamento da Lei da Aprendizagem para que um número maior de jovens possa acessar o mercado de trabalho de forma segura e se capacite para a profissão escolhida.

Assim, além de mostrar a eficácia da Lei N° 10.097/2000, a pesquisa identificou os gargalos e os obstáculos burocráticos que a impedem de beneficiar um número ainda maior de jovens aprendizes, proporcionando o crescimento do programa e de sua importância como ferramenta de inserção dos mesmos no mercado de trabalho,

principalmente aqueles em busca da primeira oportunidade de emprego, seja para adquirir conhecimento, experiência prática, independência financeira ou contribuir para complementação da renda familiar.

Para isso, a pesquisa também verificou, por meio de entrevistas realizadas por e-mail, as dificuldades encontradas pelas empresas para cumprir a cota mínima de contratação de jovens aprendizes entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. Também foram observados os obstáculos enfrentados para ampliar este número de admissões, a fim de atender e beneficiar a um volume maior de adolescentes.

A pesquisa também tem como objetivo deixar claro se as limitações para ampliação do programa de aprendizagem são decorrentes da Lei N° 10.097/2000 ou de instruções normativas infralegais.

## **1.2 HIPÓTESE DE PESQUISA**

Diante do problema de pesquisa, levantam-se algumas hipóteses e possíveis respostas:

- i) A Lei N° 10.097/2000, que rege o programa de aprendizagem vigente, passou por alterações ao longo das últimas duas décadas em que está em vigor. Em 12 de Abril de 2012, a Portaria N° 723/2012, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), estabeleceu a criação do Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP), possibilitou o cadastramento de entidade e cursos, estabeleceu responsabilidade e apresentou novas durações para os programas de aprendizagem, em CBO (Classificação Brasileira de Ocupações) e Arcos Ocupacionais. Já em 9 de Agosto de 2018, a Portaria N° 634, também do MTE, traz alterações, como a determinação que, para inserção no CONAP, as entidades a que se referem os incisos II e III do art. 430 da CLT sejam submetidas às normas de avaliação de competência previstas na Portaria, relativas à verificação da aptidão da**

entidade para ministrar programas de formação técnico-profissional que permitam a inclusão de aprendizes no mercado de trabalho.

- ii) Ainda assim, a Lei N° 10.097/2000 necessita de modernização e adaptações para melhor atender à realidade do mercado de trabalho atual, já que nem sempre a empresa de médio e grande, alvo da Lei da Aprendizagem, consegue atingir a cota obrigatória determinada que vai de 5% a 15%, ou quando consegue o faz somente para cumprir a legislação sem dar ao adolescente a real oportunidade de qualificação profissional. Desta forma, torna-se necessária a criação de mecanismos legais para incentivar a contratação de jovens aprendizes e ampliar as condições e oportunidades de participação deste público, contribuindo para reduzir o índice de desemprego com o respectivo aumento da oferta de vagas.
- iii) Outro fator que dificulta a aplicabilidade do atual programa de aprendizagem é o cálculo para verificar o percentual obrigatório de contratação de jovens aprendizes, que vai de 5% a 15% dependendo, no entanto, do número total de funcionários, excluindo setores insalubres, cargos de confiança ou que não ofereçam a condição qualificadora, entre outras exigências que precisam ser atendidas. A situação é vivenciada, por exemplo, em empresas que prestam serviços de segurança, cujo número de postos de trabalho é grande, mas a maioria dos colaboradores atua em situações de alta periculosidade, o que não é permitido ao exercício do jovem aprendiz.
- iv) Uma das sugestões para modernização e adequação da Lei N° 10.097/2000 às necessidades e realidades do atual mercado seria a criação de uma bolsa de compensação, na qual a empresa se responsabiliza pela contratação dos jovens aprendizes, mas como não têm condições de absorvê-los nas funções oferecidas em sua estrutura, seja por limitações da lei ou outros motivos (estrutura física), os coloca à disposição de outros setores e segmentos da cidade, como Prefeituras, Santas Casas, Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAES), por exemplo, para o desenvolvimento das atividades nestes locais.

- v) Depara-se, portanto, com a seguinte situação: os empresários precisam de amparo legal menos burocrático e mais abrangente para conseguirem ampliar a contratação de jovens aprendizes e, por consequência, estes jovens necessitam de mais incentivos e melhores condições de preparo e de capacitação profissional para atender às exigências do mercado de trabalho da atualidade.
- vi) A pesquisa visa também demonstrar se os estudantes atendidos pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) tiveram maiores chances de serem efetivados após o fim do contrato de aprendizagem ou mais oportunidades da busca pelo primeiro emprego.
- vii) As respostas delineadas, no entanto, serão confirmadas ou refutadas ao longo da pesquisa ora pretendida.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

A escolha do tema em questão é justificada pela importância da Lei Nº 10.097/2000, que nas últimas duas décadas tem apresentado papel de destaque no combate à erradicação do trabalho infantil. O mesmo determina a prática do trabalho decente e contribui para aumentar a empregabilidade de jovens, oferecendo-lhes um futuro melhor, contribuindo inclusive com o orçamento doméstico, já que muitos destes jovens ajudam nas despesas da casa.

Conhecida como a Lei da Aprendizagem, é responsável pela intermediação e a inserção do jovem no primeiro emprego. No entanto, com mais de 20 anos da sua publicação inicial e mesmo com novas regulamentações, a legislação deixa de atender às novas necessidades profissionais do mercado ao não inserir em seu contexto novas profissões que surgiram ao longo destas duas últimas décadas, como, por exemplo, aquelas ligadas à tecnologia, às redes sociais, às mídias eletrônicas e à informática.

## 1.4 OBJETIVOS

### 1.4.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar a aplicabilidade da Lei N° 10.097/2000 e os resultados para os jovens com idades entre 14 e 24 anos, identificando, por meio de pesquisa e estatísticas desenvolvidas pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), se o jovem que participa do Programa da Aprendizagem tem seus objetivos alcançados e se sente mais qualificado para os processos seletivos no mercado de trabalho.

### 1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para atingir o objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

Revisão da literatura em artigos científicos relacionados à área de atuação do jovem aprendiz e políticas públicas;

Levantamento estatístico dos projetos desenvolvidos pelo CIEE, separando-os por região de moradia do estudante, área de ingresso em oportunidades de aprendizagem, formação específica, ano de procura e idade do jovem, além de correlacionar a atuação do estudante após o término do contrato de aprendizagem.

Pesquisa por meio de entrevistas com empresas de grande e médio porte, obrigadas a contratarem cotas de jovens aprendizes, também separadas por regiões, com o objetivo de identificar as principais dificuldades e obstáculos encontrados neste processo. Como também se elas contratam os adolescentes dentro do programa da aprendizagem tendo suas expectativas atendidas e se a lei é uma facilitadora do processo, ou se em razão de já ter sido promulgada há 20 anos, necessita de atualização e modernização.



?

## 2

## CONTEXTUALIZAÇÃO E REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico da pesquisa tem início na década de 1930, com o processo de industrialização, passando pelo Decreto-Lei N° 5.452, de 1943, depois substituído em 19 de Dezembro do ano de 2000 pela Lei Federal N° 10.097, alterada em 1° de Dezembro de 2005 por meio do Decreto N° 5.598/2005, que regulamentou a denominada “Lei do Jovem Aprendiz”. Tendo sido novamente alterada pelo Decreto N° 9.579/2018. Estas substituições, intermediando a relação entre capital e trabalho, representam a evolução histórica e as relações sociais e de trabalho estabelecidas.

### 2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Na década de 30, o Brasil também começa a sentir os efeitos da industrialização e busca espaço no mercado, a fim de deixar de ser um país com uma economia predominantemente agrária para se transformar numa sociedade de industrialização. Com a Revolução de 1930 e tomada de poder por Getúlio Vargas, esse cenário se consolida por meio do “Estado Intervencionista” (LUZ, 2010).

E é no ano de 1930 que Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, passando a regulamentar, disciplinar e fiscalizar os assuntos relacionados à contratação de funcionários, direitos e deveres, inclusive no que diz respeito ao menor aprendiz e torna ilegal a contratação que não estiver em conformidade com as regras estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (DE OLIVEIRA, 2021).

E na Constituição de 1934, o trabalho do menor é regulamentado, proibindo a contratação de quem tem menos de 14 anos, além do trabalho noturno até os 16 anos, assim como nas indústrias insalubres e determinou-se que todos, na mesma função, não podem ter salários diferentes em razão da idade (BRASIL, 2011).

## 2.2 PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM PARA JOVENS NO EXTERIOR

A necessidade de intensificar a aprendizagem profissional dos jovens se torna uma preocupação cada vez mais constante não apenas no Brasil, mas em todo o mundo. Porém, diferentemente do que ocorre no país, quando os estudos sobre o tema ainda são recentes, a educação para a carreira já acontece há anos de maneira sistemática em vários níveis de ensino no exterior, principalmente nos países mais desenvolvidos, auxiliando desta forma no desenvolvimento de habilidades e potencialidades importantes para o futuro profissional (MUNHOZ, 2011).

Assim, a proposta de educação para a carreira, fora do Brasil, faz-se presente muito mais como extensão escolar que oportunidade de trabalho, como ocorre no Brasil, acompanhando vários momentos da vida acadêmica da população de outros países, especialmente os europeus, resultando positivamente na definição da carreira, desempenho no trabalho e qualidade profissional (AGUILLERA, 2013).

Uma das alternativas para tentar diminuir o distanciamento presente no cotidiano dos jovens, entre a formação e o efetivo desenvolvimento do trabalho profissional para atender à atual demanda do mercado, vem sendo apontada como a modalidade “dual”, que mescla aprendizagens teóricas desenvolvidas em sala de aula escolares com atividades práticas cumpridas em ambiente empresarial, e tem como referência o sistema alemão (DE ALMEIDA, 2010).

## 2.3 SISTEMA DUAL DE ENSINO

Com características diferenciadas em cada país, os programas de Educação para a Carreira buscam atender às características socioculturais e socioeducacionais, além dos objetivos e prioridades da realidade local, sendo que, desde a década de 1970, na Alemanha, o currículo escolar traz destaque para a preparação para o mundo do trabalho, com metas focadas na empregabilidade e aprendizagem ao longo da vida. No referido país, originária do final do século XIX, a modalidade dual de ensino vem, ao longo dos anos, absorvendo mudanças para alcançar a excelência. No Japão, na França e no Reino

Unido, a prática foi adotada quando o ensino de nível médio se tornou obrigatório. Desta forma, os estudantes obtêm mais possibilidades de disputar a seleção dos postos de trabalho e o desenvolvem de maneira mais flexível, aberta, hábil e competente, já que o sistema de formação dual visa solucionar dificuldades de aprendizagem, com foco no caminho entre a sala de aula e o ambiente de trabalho, aliando conhecimentos teóricos e práticos e resultando na evolução do aluno (BARONE 1998).

No Brasil, o sistema dual é desenvolvido há 38 anos, o Estado de São Paulo, resultado da parceria entre o Colégio Humboldt e a Confederação Alemã das Câmaras de Comércio e Indústria (DIHK), a Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha (AHK) e o Consulado Geral da Alemanha. O Instituto de Formação Profissional Dual, além do território alemão, une aulas teóricas no colégio à prática profissional em empresas brasileiras e multinacionais, que financiam os estudos dos alunos e são responsáveis pelo pagamento de um salário durante as atividades, assemelhando-se ao conhecido estágio brasileiro (DE ALMEIDA, 2010).

Outro país, com exemplos de adoção do sistema dual alemão, é o Chile, onde o ensino profissional de nível médio nesta modalidade existe há mais de 20 anos e foi implantado devido à necessidade de oferecer melhor qualificação ao trabalhador deste nível escolar. Acontece no ensino médio, desenvolvido em parceria com o governo alemão, na etapa denominada Formação Diferenciada, que integra a chamada Formação Técnica Profissional. (ALMEIDA, 2010).

No entanto, segundo Castioni (2015), embora, no Brasil, esteja prevista a união da teoria à prática profissional, esta proposta apresenta dificuldades de articulação com a formação no âmbito escolar. Enquanto isso, na Alemanha, desde cedo as crianças têm a formação profissional como uma de suas possibilidades educacionais, ingressando, na sequência da educação básica, de cinco anos no ensino secundário inferior, que inclui a introdução ao mundo do trabalho. Já na fase jovem, período do ensino secundário, ele é inserido no sistema dual, compartilhado entre a escola e uma empresa ou oficina de aprendizagem, tendo como pagamento mensal um terço do salário de um profissional já formado, durante o período de aprendizagem, que é de dois a três anos. Além disso, diferentemente do que ocorre no Brasil, há investimentos do empresariado alemão porque eles são responsáveis pelo acompanhamento do trabalho dos aprendizes.

Reconhecido como um dos mais eficazes do mundo, o modelo de formação alemão é marcado pela forte atuação do Estado em parceria com as instituições. Segundo Thelen (2005), o papel do Estado é imprescindível para a eficácia do sistema profissional alemão, mas vários atores também colaboraram nesta formação, sendo o desenvolvimento institucional disputado entre Estado, empresas e trabalhadores, com a implantação de regras que garantiram equilíbrio favorável (THELEN, 2005).

Também comum em outros países de tradição germânica, a exemplo da Suíça e Áustria, que assim como a Alemanha conciliam a atividade nas salas de aula escolares com a aprendizagem prática realizada em setores produtivos de empresas, o sistema dual envolve educadores, empresariado e representantes de trabalhadores na responsabilidade sobre o currículo e avaliação da educação. Desta forma, as associações empresariais monitoram a qualidade da formação realizada pelas empresas no sistema dual (HAWLEY, 2007; SCHWARTZMAN, 2016).

Com boa avaliação graças aos representativos índices de empregabilidade e à qualidade de formação profissional oferecida, o sistema alemão de aprendizagem de jovens traz alguns problemas como a característica seletiva do programa, que deixa de fora das oportunidades de treinamento consideradas com mais prestígio, aqueles candidatos que apresentam menor qualificação, o que influencia fortemente em suas expectativas profissionais (SOLGA, 2014).

Segundo o estudo de Solga (2014), diante da boa avaliação graças aos representativos índices de empregabilidade e à qualidade de formação profissional oferecida, o sistema alemão de aprendizagem de jovens traz alguns problemas como a característica seletiva do programa, que deixa de fora das oportunidades de treinamento consideradas com mais prestígio, aqueles candidatos que apresentam menor qualificação, o que influencia fortemente em suas expectativas profissionais.

Por se tratar de um modelo de ensino realizado em duas etapas, sendo uma delas nas escolas e outra prevendo atividades práticas em ambiente laboral, o sistema dual se assemelha ao programa de aprendizagem de jovens desenvolvido no Brasil a partir da criação da Lei N° 10.097/2000, que também proporcionar aos beneficiados a

oportunidade de vivenciar, na prática, os conhecimentos teóricos desenvolvidos em sala de aula.

## **2.4 MODELO ESPANHOL DE APRENDIZAGEM JUVENIL**

Outro país do continente europeu que investe fortemente na aprendizagem e orientação para a carreira durante todos os ciclos do sistema escolar e, inclusive, na educação de adultos, é a Espanha, onde existe esta obrigatoriedade de oferta de encaminhamento profissional com a finalidade de ajudar os estudantes na valorização do trabalho, seja ele remunerado ou não, como modelo de formação a ser seguido para a construção do estilo de vida (HOYT, 2005).

Assim como ocorre nos demais países desenvolvidos, na Espanha, os sistemas de relações de trabalho e educacionais têm como base a contínua integração social, com a necessidade de formação de mão de obra qualificada atendida pelo próprio sistema educacional, favorecendo o envolvimento da população no mercado de trabalho em expansão e nas oportunidades de acesso ao emprego (MENEGHINI, 1999).

Na Espanha, como o período escolar é mais extenso em relação a outros países, o ingresso dos jovens no mercado de trabalho ocorre em uma idade mais avançada, o que poderia garantir colocação mais favorável, mas De Pablo (1997) avalia que, embora haja progresso considerável no nível de escolarização, há o evidente problema de que muitos jovens acabam deixando o sistema educacional sem obter verdadeira qualificação, justamente por estarem em uma idade mais avançada.

Segundo Ramos (1997), com dois sistemas de formação profissional que se complementam, a Espanha foca no preparo do jovem para futuramente ingressar no mercado de trabalho, com gerenciamento do Ministério da Educação Cultura e Esporte e desenvolvido em parceria com a iniciativa privada, que prevê atividades profissionais práticas mediante compensação financeira, e também proporciona atenção aos desempregados, no programa administrado pelo Instituto Nacional de Emprego (INEM), com prioridade para os grupos mais vulneráveis e também incluindo remuneração.

O desemprego juvenil no referido país, segundo Dolado et al., (2000), é marcado pela preferência das empresas pela contratação de

trabalhadores com maior nível de escolaridade, que afeta as perspectivas de formação de mão de obra da população jovem. No entanto, ao mesmo tempo em que aqueles com melhor formação escolar podem executar trabalhos não qualificados, os menos escolarizados não têm oportunidade de realizar funções qualificadas. Por isso, países europeus estão adotando o velho conceito de valorização do nível educacional para explicar o desemprego a partir destas diferenças.

Na Espanha, os sistemas de aprendizagem são desenvolvidos, principalmente em escolas e no local de trabalho, onde é priorizado o desenvolvimento de habilidades ou programas comandados pelo governo, com subsídios e benefícios fiscais atrelados à criação de estrutura para tal finalidade, por meio de sistemas de aprendizagem voltados aos jovens.

## **2.5 A LEI Nº 10.097/2000**

Com a transformação no mercado de trabalho e os avanços de combate ao trabalho infantil e incentivo aos jovens na busca de uma profissionalização, alguns mecanismos foram criados para proteger os menores de 14 anos. Como já mostramos, a Constituição Federal do Brasil, promulgada em 1988, foi considerada o grande marco social na questão dos jovens aprendizes.

Mas foi no ano de 2000, que o então presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, sancionou a Lei Nº 10.097/2000, alterando os dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452/1943. Foram alterados os artigos: 402; 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da CLT de 1943.

Com a mudança no artigo 402, foi considerado menor o trabalhador de 14 até 18 anos. Abaixo desta idade, portanto, a atividade com vínculo empregatício de qualquer indivíduo passa a ser considerada ilegal e se caracteriza pelo trabalho escravo.

A lei determina ainda que entre 14 e 16 anos, o menor somente pode trabalhar na condição de aprendiz, tendo todos os direitos trabalhistas assegurados e obrigatoriedade da manutenção dos estudos, por meio de comprovação da matrícula em uma unidade escolar reconhecida pelo Ministério da Educação.

Para coibir cenas de abusos, como as que foram relatadas a partir da Revolução Industrial, a legislação também determina que o trabalho não pode ser exercido em local que possa prejudicar a sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e nem tão pouco exercer as atividades em horários e locais que não permitam à manutenção dos estudos.

O programa teve como principal objetivo incentivar a formação profissional inicial e continuada aos jovens de baixa renda e estabelece, em seu artigo segundo, que poderão participar quem tem idade entre 16 e 24 anos, desde que tenham terminado o Ensino Fundamental e o Ensino Médio.

Por se tratar de um programa de trabalho/escola com duração de 6 a 24 meses é dividido em dois módulos. O primeiro é a aprendizagem vivencial, que se dá essencialmente no ambiente de trabalho numa empresa, que deve permitir ao candidato, sob a orientação de um supervisor, o treinamento técnico dentro da função. Já o segundo módulo é a aprendizagem teórica da prática, que deve ser realizado em entidades certificadoras sem fins lucrativos. O processo de seleção destes jovens e o encaminhamento para as vagas são feitos por estas instituições, que possuem como missão fortalecer o vínculo dos adolescentes e as empresas.

## **2.6 QUEM PODE SER APRENDIZ**

Conforme diz a Lei N° 10.097/2000, é considerado aprendiz o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não tenha concluído o Ensino Médio e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT). Se o aprendiz for pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT).

Nas localidades onde não houver oferta de Ensino Médio para o cumprimento do disposto no § 1º, do art. 428, da CLT, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o Ensino Fundamental (art. 428, § 7º, da CLT). Caso não, esta exigência deverá ser atendida, ou seja, a contratação só será válida com a frequência do aprendiz à escola.

Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA é assegurada aos adolescentes

na faixa etária entre 14 e 18 anos prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, salvo quando:

- i) As atividades práticas de aprendizagem ocorrem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa ilidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;**
- ii) A lei exige para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a 18 anos; a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes. Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.**

Ao ser contratado, por meio da Lei da Aprendizagem, o adolescente passa por todas as regras estabelecidas pelo Departamento de Recursos Humanos, no entanto, conta com uma atenção diferenciada, focada essencialmente na formação profissional. Por isso, a via é de mão dupla: o adolescente tem a oportunidade de aprender *in loco* uma profissão e se qualificar para o mercado de trabalho.

Já a empresa, ao contratar um aprendiz, garante a formação de um profissional alinhado com a filosofia do empregador, investindo no futuro de seus profissionais e atuando como uma empresa socialmente responsável, de forma a contribuir para a formação de uma sociedade mais igualitária.

## **2.7 EMPRESAS OBRIGADAS A CONTRATAR JOVEM APRENDIZ**

Segundo a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT N° 97/2012, todas as empresas de médio e grande porte, independentemente da natureza da atividade econômica, desde que possuam condições de proporcionar formação profissional e tenham em seu quadro funcional, no mínimo, 7 empregados, são obrigadas a contratar adolescentes à luz da Lei da Aprendizagem.

Já as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) podem contratar aprendizes em seus quadros, porém, não é obrigada,

mesmo aquelas que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado SIMPLES NACIONAL, conforme determina o Art. 11, da Lei N° 9.841/1999 (BRASIL, 1999), Quadro 1.

O porte de uma empresa é o termo técnico utilizado para identificar o tamanho de um empreendimento. A classificação é realizada conforme a Receita Operacional Bruta (ROB) das empresas.

<b>Quadro 1 – Classificação das Empresas segundo receita operacional.</b>	
<b>Classificação</b>	<b>Receita Operacional Bruta ou Renda Anual</b>
Microempresa	Menor ou igual a R\$ 360 mil
Pequena Empresa	Maior que R\$ 360 mil e menor ou igual a R\$ 4,8 milhões
Média Empresa	Maior que R\$ 4,8 milhões e menor ou igual a R\$ 300 milhões
Grande Empresa	Maior que R\$ 300 milhões

Fonte: SEBRAE.

## **2.8 ENTIDADES CERTIFICADORAS**

Para se tornar uma entidade certificadora e ter a autorização para gerenciar programas de aprendizagem, com base na Lei N° 10.097/2000, é preciso se cadastrar junto ao Ministério da Economia. Podem se inscrever como entidades certificadoras os Serviços Nacionais de Aprendizagem; Escolas Técnicas de Educação; Entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional e Entidades de prática desportiva (BRASIL 2020).

Cabe ao Ministério da Economia a análise das documentações exigidas e emissão do Certificado/Declaração de Habilitação da Entidade. De posse desse documento, a entidade é considerada habilitada e já pode inscrever os cursos de aprendizagem e solicitar a autorização do programa de aprendizagem no Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem Profissional (CONAP).

## 2.8.1 CIEE (CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA)

O Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) atua nas regiões Centro-Oeste, Norte, Nordeste e Sudeste, gerenciando o Programa Jovem Aprendiz onde se matriculam cerca de 100 mil adolescentes e jovens por ano<sup>1</sup>. Fundado em 1964, é uma instituição sem fins lucrativos e considerada de utilidade pública por ter como objetivo oferecer aos estudantes uma formação que integre a educação regular com a profissional, auxiliando os jovens a ingressarem no mercado de trabalho, principalmente quando se trata do primeiro emprego.

O CIEE recebe as inscrições dos adolescentes interessados em participar do Programa Jovem Aprendiz, que passam por uma entrevista presencial e uma prova de conhecimentos gerais. A partir desta etapa, a instituição checa as vagas disponíveis e verifica a melhor forma de inserir esse jovem no mundo do trabalho. São avaliadas questões como localização de moradia e a distância das empresas cadastradas com o objetivo de evitar grandes deslocamentos pelo jovem.

Uma vez contratados, participam de um programa de imersão oferecido pelo CIEE, onde recebem aulas sobre posturas, relacionamentos, inclusão digital, reflexos das redes sociais na vida profissional e pessoal, além de serem munidos de informações gerais sobre a empresa na qual serão contratados e a importância da comunicação e do relacionamento interno.

## 2.9 MÉTODOS DE FISCALIZAÇÃO DA LEI Nº 10.097/2000

Por ser regulamentada pela Lei Nº 10.097/2000, a contratação de jovem aprendiz tinha como órgão fiscalizador a inspeção do Ministério do Trabalho, por meio da Instrução Normativa. Com a extinção do órgão, em 2019, a atribuição desta fiscalização passou a ser de atribuição da Subsecretaria de Capital Humano, conforme estabelecido no art. 118, itens III; IV, V do Decreto Nº 9.679/2019, publicado no Diário Oficial da União.

---

<sup>1</sup><https://portal.ciee.org.br>.

O procedimento adotado consiste na notificação de empresas. Uma vez que os termos da notificação não são cumpridos, seja pela não contratação de jovens, seja pela contratação de número menor de jovens do que a cota da empresa, o empregador está sujeito às seguintes penalidades (NORMAS LEGAIS 97-2012):

- i)I – Lavratura de auto(s) de infração e consequente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;**
- ii)II – Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT) para as providências legais cabíveis;**
- iii)III – Formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;**
- iv)IV – Encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;**
- v)V – Nulidade do contrato de aprendizagem, com consequente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 15 do Decreto N° 5.598/05).**

## **2.10 DIFICULDADES ENFRENTAS PELAS EMPRESAS PARA A CONTRATAÇÃO DO JOVEM APRENDIZ**

O desemprego na camada mais jovem da população, com idade entre 16 e 24 anos, é muito maior que a média nacional. Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de 2018, o desemprego atinge hoje 12,7% da população. Quando os dados são analisados por faixa etária, observa-se que entre a população de 18 até 24 anos, o desemprego chega a 28,1% e entre os jovens de 14 até 17 anos atinge a alarmante marca de 43,6%, ou seja, 3,4 vezes maior que a média geral da população desempregada, Figura 1.

**Figura 1 -** Desemprego por Faixa Etária no Brasil no ano de 2018.



Certamente, depois de tantos momentos de crise política e de crise econômico/financeira, não se podia esperar algo diferente. Houve, sim, uma grande redução na quantidade de vagas de emprego a serem ofertadas, e tal redução se refletiu de modo ainda mais avançado entre os jovens, pois a maioria ainda não possui muita formação, nem muitas experiências de trabalho. Assim, o empregador – diante da tamanha oferta de mão de obra para escolher – acaba optando por contratar pessoas profissionalmente mais bem preparadas em vez de formar ou especializar uma pessoa desde o início para exercer as atividades em suas empresas. Ainda que ao final do processo, tenha um profissional alinhado com os anseios e objetivos da empresa.

O emprego de aprendiz muitas vezes é o primeiro contato de um adolescente ou de um jovem com o mundo do trabalho e essa oportunidade deve primar pelo aprendizado e pelo ganho de experiência, e não em uma sobrecarga de trabalho que o impossibilite de estudar, pois o trabalho é um direito fundamental garantido pela Constituição Federal (CF) que possui importante função social, não devendo essa função se transformar em algo prejudicial.

É importante destacar que o trabalho do menor tem previsão constitucional no inciso XXXIII, do artigo 7º, da Carta Magna, e também regulamentação quanto à sua proteção nos artigos 402 a 441, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei Nº 5.452/1943. Embora a Constituição Federal e a CLT tenham, atualmente, previsões quanto à forma do trabalho do menor e à devida proteção para que não haja excessos que prejudiquem seu rendimento escolar, bem como suas demais atividades diárias, a legislação necessitou de aperfeiçoamentos que vieram com a Lei Nº 10.097/2000, de 19 de Dezembro de 2000.

Mesmo que o mercado de trabalho tenha potencial para contratar bem mais aprendizes, uma das maiores dificuldades ainda é a qualificação profissional. Tanto que em 2000, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) lançou um conjunto de mudanças para a aprendizagem com o objetivo de incluir os jovens em programas de aprendizes.

Criado em 22 de Janeiro de 1942, pelo Decreto-Lei N° 4.048/1942, do então presidente Getúlio Vargas, o SENAI surgiu para atender a uma necessidade premente: a formação de profissionais qualificados. Em seu Manual de Orientações às Empresas, destaca que por “ser uma instituição de educação profissional criada para organizar e administrar, em todo o país, escolas de aprendizagem industrial (Decreto-Lei N° 4.048, de 22 de Janeiro de 1942), temos a responsabilidade de colaborar com nossos parceiros disseminando toda e qualquer informação que esteja diretamente relacionada ao aprendiz e ao trabalho do menor” (SILVA, 2010).

Em moldes semelhantes com o objetivo de suprir as dificuldades de mercado, o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) também criou programas específicos para os jovens e o curso Aprendizagem Profissional em Comércio de Bens e Serviços e Turismo. O objetivo foi o de “contribuir para o desenvolvimento profissional e pessoal de adolescentes e jovens. Além de atender à Lei Federal N° 10.097, de 19 de Dezembro de 2000, aos Decretos-Lei N° 8622/1946 e N° 5598/2005, visa também colaborar na construção de competências necessárias ao perfil dos profissionais que trabalham ou pretendem trabalhar nas diversas áreas desse segmento”.

Vencida a etapa da qualificação profissional, as empresas enfrentam ainda uma outra dificuldade que diz respeito às dificuldades de entendimento da própria lei. Ocorre que, várias dessas inovações legislativas não foram devidamente compiladas na Lei N° 10.097/2000. Muitos dos regramentos que regem o trabalho dos adolescentes e jovens aprendizes não estão na Constituição Federal, tampouco na Consolidação das Leis do Trabalho ou na Lei da Aprendizagem, mas sim em Instruções Normativas, Portarias, Resoluções, Notas Técnicas, Pareceres e outros documentos de orientação interna do extinto Ministério do Trabalho.

O capítulo da CLT que trata da proteção do trabalho do menor, embora tenha recebido pontuais alterações ao longo dos últimos anos,

é oriundo, em sua maior parte, do Decreto-Lei N° 229, de 28 de Fevereiro de 1967, publicado pelo presidente à época, Humberto de Alencar Castelo Branco. Ou seja, são regras com mais de 50 anos que em parte já não têm mais a mesma aplicabilidade que tinham na época de sua edição.

Destaque-se ainda a necessidade da consonância com os termos do Capítulo V do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei N° 8.069, de 13 de Julho de 1990), que trata do direito à profissionalização e à proteção no trabalho, bem como com os termos do Estatuto da Juventude (Lei N° 12.852, de 05 de Agosto de 2013), que também prevê como direito dos jovens o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, devendo este trabalho ser exercido com segurança, adequadamente remunerado e com proteção social.

Há ainda uma grande dificuldade de entendimento e muitas empresas necessitam de profissionais especializados para entender e fazer cumprir a Lei N° 10.097/2.000. Isso porque a Lei da Aprendizagem determina que as médias e grandes empresas contratem no mínimo de 5% e máximo de 15% das funções que exijam formação profissional. Isso de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), documento que traz a lista de profissões estabelecidas no mercado de trabalho brasileiro e instituída com base na Portaria N° 397/2002. Para ser considerada a contratação de um aprendiz é preciso fazer a fração de unidade entre o número de funcionário e o percentual estabelecido pela referida lei.

Porém, com a extinção, em 2019, do Ministério do Trabalho e a criação da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia foi lançado, em Julho de 2020, o Quadro Brasileiro de Qualificações (QBQ), que tem como objetivo oferecer consulta detalhada e informação sobre cada ocupação da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), incluindo o perfil ocupacional, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias, além do nível de qualificação exigido. Mas as atualizações são periódicas, o que pode causar uma defasagem entre a ocupação pretendida pelo jovem e o QBQ (QBQ, 2020).

No caso de empresas que têm um total de 45 funcionários dentro do perfil, a cota mínima seria de 2,25 e a cota máxima 6,75, devendo a empresa contratar entre 3 e 7 aprendizes. Em geral, a base de cálculo é o número de trabalhadores registrados pela empresa na última edição

do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), (SOCIETA, 2020).

## **2.11 NECESSIDADE DE MODERNIZAÇÃO DA LEI DO JOVEM APRENDIZ**

No Brasil, a flexibilidade, uma das marcantes características do mercado, influencia negativamente na condição de estabilidade nos postos de trabalho, levando à falta de incentivo para que os empregadores concentrem esforços e investimentos na formação profissional de seus colaboradores. Desta forma, acabam por preferir a seleção contínua de mão de obra mais bem qualificada, resultando em novas contratações e demissões do quadro de funcionários (POCHMANN, 2000).

Por conta deste mercado muito flexível, a responsabilidade das instituições de ensino e de aprendizagem profissionalizante torna-se cada vez maior na árdua tarefa de proporcionar o preparo necessário dos jovens com objetivo de aumentar as possibilidades de garantia de emprego aos estudantes. Nesta questão, ganham destaque a necessidade de adaptação do currículo e a oferta da oportunidade do primeiro emprego (PEREIRA, 2001).

Segundo Dias et al., (2007) diante das dificuldades vivenciadas por empregadores e aprendizes por conta das limitações impostas pela atual legislação que norteia a contratação de jovens aprendizes e, levando em consideração indicadores que apontam a necessidade de análise crítica dos programas de formação profissional existentes, é preciso melhor atender a esta demanda para que tais iniciativas consigam efetivamente cumprir as metas para as quais foram criadas e evitar a frustração e o desestímulo de jovens que, apostando seus projetos de vida com foco na carreira estável, possam desistir de seus objetivos devido aos obstáculos.

No entanto, segundo Retiz (2015), seguindo a lógica da necessidade cada vez maior de adequação ao mercado de trabalho regido pelo capitalismo, as propostas de qualificação se baseiam em competências profissionais, a fim de melhor atender ao sistema e para que os trabalhadores correspondam a suas exigências. Desta forma, ganha suma importância a educação profissional, destacando-se o

programa Jovem Aprendiz uma opção para formação e recursos humanos capazes de disputar espaço no mercado.

No entanto, o momento marcado pela forte retração do emprego vivido no Brasil impacta também nos jovens, mesmo que levantamentos realizados pela Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República (SAE) e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) apontem que o jovem representará o maior índice de trabalho do país (LEAL, 2018).

Com as constantes mudanças do cenário econômico e, conseqüentemente, do mercado de trabalho, surge o questionamento sobre a real eficácia da Lei da Aprendizagem e sua necessidade de modernização. Como as empresas praticamente se veem diante da obrigatoriedade de contratação de jovens de pouca idade, com limitações por lei para o exercício de determinadas atividades, a exemplo das insalubres, e na grande maioria das vezes, sem experiência profissional, muitas enfrentam dificuldades diante da necessidade de oferecer uma atenção diferenciada a eles dentro da corporação, até mesmo por imposições da legislação que, se em alguns pontos facilita o desenvolvimento destes jovens, em outros pode dificultar (MATSUZAKI, 2011).

Levando em consideração segundo (Silva, 2014) os jovens buscam cada vez mais cedo a inserção no disputado mercado de trabalho, com o objetivo de conquistar independência financeira ou pela necessidade de ajudar a compor a renda familiar, uma das dificuldades encontradas ao final do contrato de aprendizagem, é a ausência de oportunidades de continuidade da formação profissional, o que acaba tornando os jovens vulneráveis ao desemprego.

A Tabela 1 ilustra as características da Lei N° 10.097/2000 que limitam a ampliação da contratação de jovens aprendizes pelas empresas e as propostas de mudanças para solucionar este problema.

**Tabela 1- Características da Lei Nº 10.097/2000 e propostas de mudanças.**

<b>CARACTERÍSTICAS DA LEI Nº 10.097/2000</b>	
1-	cálculo da cota pelas empresas: o percentual obrigatório de contratação de jovens aprendizes varia entre 5% e 15% dependendo do número total de funcionários, excluindo setores insalubres, cargos de confiança ou que não ofereçam a condição qualificadora, entre outras exigências que precisam ser atendidas. Todas as empresas de médio e grande porte, independentemente da natureza da atividade econômica, desde que possuam condições de proporcionar formação profissional e tenham em seu quadro funcional, no mínimo, 7 empregados, são obrigadas a contratar adolescentes perante a Lei da Aprendizagem.
2-	restrição de ambientes de trabalho do jovem aprendiz: trabalho não pode ser exercido em local que possa prejudicar a sua formação, desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e nem tão pouco exercer as atividades em horários e locais que não permitam à manutenção dos estudos.
<b>PROPOSTAS DE MUDANÇAS:</b>	
1 -	A cota mínima pode ser menor a depender da quantidade de empregados que o estabelecimento cumpridor de cota possua, sendo: 3,75% para estabelecimentos que possuam entre 1.000 a 2.500 empregados; 3,50% para estabelecimentos que possuam entre 2.051 e 5.000 empregados; 3,25% para estabelecimentos que possuam entre 5.001 a 7.500 empregados; e 3,0% para estabelecimentos com mais de 7.501 empregados.
2 -	Criação de uma bolsa de compensação, na qual a empresa se responsabiliza pela contratação dos jovens aprendizes, mas como não têm condições de absorvê-los nas funções oferecidas em sua estrutura, seja por limitações da lei ou outros motivos (estrutura física), os coloca à disposição de outros setores e segmentos da cidade, como Prefeituras, Santas Casas, Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAES), por exemplo, para o desenvolvimento das atividades nestes locais.



3



# 3

## ESTADO DA ARTE

Em pesquisa avançada realizada no Google Scholar sobre a Lei N° 10.097/2000, selecionando o período compreendido entre 2000 e 2021, foram identificadas 24 pesquisas acadêmicas citando esta lei em seu título. Estes trabalhos apontam diferentes abordagens e perspectivas sobre o tema e colaboram para apresentar os avanços, os entraves e os desafios da reforma do instituto da aprendizagem, além dos aspectos positivos e negativos do trabalho dos menores, do ponto de vista dos jovens, empresas e entidades formadoras, tornando mais fácil o entendimento destes processos.

Da mesma forma, estas pesquisas acendem a discussão sobre a necessidade de adaptações e modernizações da lei e dos programas de aprendizagem hoje vigentes, enquanto política pública de formação, preparo e qualificação dos jovens para o mundo do trabalho, acompanhando a evolução do tempo e as exigências do mercado da atualidade, assim contemplando as novas profissões, a exemplo daquelas que envolvem as inovações tecnológicas. Os resultados encontrados serão descritos em ordem cronológica, sendo que dos 24 artigos, dois tratam da própria Lei N° 10.097/2000, quatro aparecem duplicados e duas citações de artigos não constam no site do Planalto.

Verificou-se que em 2001, ano seguinte à criação da citada lei, a busca avançada no Google Scholar apresenta cinco pesquisas acadêmicas sobre o tema, mas com características semelhantes de abordagem centrada nas alterações introduzidas por esta lei no mundo do trabalho de jovens, com foco nos processos de aprendizagem também nela previstos. Desta forma, Barros (2001), Fonseca (2001), Arruda (2001), Vidotti (2001) e Coelho (2001) analisaram em seus estudos as principais mudanças e seus benefícios para os agentes envolvidos, assim como as dificuldades e adaptações necessárias para atender as exigências impostas pela nova lei.

A mesma linha é seguida ainda dois anos depois da criação da lei, quando Nascimento (2003) abordou as alterações introduzidas pela Lei N° 10.097/2000 no contrato de aprendizagem com enfoque na proteção da criança e do adolescente. No ano seguinte, Souza e Dalarosa (2004) inovaram a abordagem das pesquisas envolvendo o tema, ampliando o

debate sobre as políticas de educação profissional e as contradições presentes na realidade brasileira na aplicação da Lei da Aprendizagem. A formação profissional mediada pela Lei N° 10.097/2000 também foi o foco do estudo de Soares (2009), já com base em experiência de jovens trabalhadores em empresas do Rio de Janeiro, assim como Dutra (2010) analisou os benefícios e as fragilidades verificados na implementação da citada lei, como política pública de acesso ao mercado de trabalho para menores, a partir de entrevistas em empresas do Distrito Federal.

Da mesma forma, também fizeram Matsuzaki (2011), com a pesquisa centrada em experiência vivenciada por empresas e jovens da Região Metropolitana de São Paulo, e Silva (2012), que trouxe o relato do programa de aprendizagem em Cuiabá (MT). Ambos abordaram a inclusão de jovens no mercado de trabalho sob a ótica dos desafios da Lei da Aprendizagem como política pública para tal finalidade.

Esta linha de pesquisa, inserindo entrevistas, depoimentos e relatos dos agentes envolvidos em programas de aprendizagem foi seguida ainda por Souza (2015), em universidade que emprega jovens aprendizes e com base na experiência no Sistema 'S'; Pereira (2016), que abordou a vivência de aprendizes no Colégio Estadual do Espírito Santo; Costa (2017), com foco no programa desenvolvido no Centro de Formação de Belo Horizonte (MG); e Menezes (2018), que trouxe o modelo adotado em Piracicaba, no interior do Estado de São Paulo. Pereira (2018) discutiu os direitos e deveres dos jovens frente à Lei N° 10.097/2000.

Assim, por ordem cronológica, a pesquisa mostra que, primeiramente, Barros (2001) analisou o trabalho do menor, seja por necessidade de aprender uma profissão ou para ajudar nos serviços da própria família e de outros, desde a Idade Média, passando pelo trabalho escravo e sem remuneração, até as várias iniciativas para melhorar as condições laborais, com objetivo de impedir a exploração do trabalho infantil e garantir direitos para impedir que os menores sejam submetidos a jornadas excessivas de trabalho, em situações de risco, a fim de não comprometer seu desenvolvimento e com a preocupação de que recebam instrução apropriada.

Desta forma, Barros (2001) apontou que o Brasil foi o primeiro país da América Latina a criar normas de proteção ao trabalho do menor, com o Decreto N° 1.313, de 17 de Janeiro de 1891, do governo de Marechal Deodoro da Fonseca, não aplicado por falta de regulamentação. A

pesquisa trouxe, desde então, várias iniciativas, com destaque para a tutela especial e a evolução legislativa, o trabalho do menor no exterior e no Brasil, além das constituições brasileiras sobre o tema, visando a proteção e regulamentação do trabalho de menores e algumas atividades de aprendizagem.

Um dos modelos analisados é o programa Bom Menino, criado pelo Decreto-Lei N° 2318, de 30 de Dezembro de 1986, e regulamentado pelo Decreto N° 94.338, de 18 de Maio de 1987, que diverge da proposta do jovem aprendiz, já que este possui vínculo empregatício com a empresa e no caso do 'Bom Menino' está excluída a relação de emprego. A partir das inovações introduzidas pela Lei N° 10.097/2000, o foco passou a ser a proibição do trabalho do menor aprendiz em locais prejudiciais à sua formação e ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, assim como em horários e locais que não permitam a frequência escolar, uma das principais exigências para participação do programa de aprendizagem (BARROS, 2001).

Ainda neste ano seguinte à criação da lei, Fonseca (2001) abordou a reforma do Instituto de Aprendizagem no Brasil, com base em razões históricas, doutrinárias e jurídico-formais, sempre as confrontando com a redação anterior da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desta forma, chegou à percepção que a doutrina analisada trata crianças e adolescentes como cidadãos plenos, com direitos e obrigações e que devem ser atendidos com prioridade pelo Estado, família e sociedade, deixando de lado a antiga visão assistencialista, orientada pelos Códigos de Menores de 1927 e de 1979, para adotar o conceito de formação para o exercício da cidadania.

Com base na lei, os resultados das atividades de aprendizagem, que devem ocorrer em ambientes de trabalho preparados e contar com experiências concretas laborativas, conciliando teoria e prática, se mostraram positivos. Neste modelo, as empresas são atendidas com mão de obra qualificada, sob supervisão do Sistema 'S' ou das entidades certificadoras, que monitoram a prática profissionalizante, já que foi comprovado que a aprendizagem metódica no local de trabalho não atendeu as expectativas.

Considerada prioridade, tendo em vista que o mercado exige qualificação dos trabalhadores, a formação profissional de jovens oferece condições para que este público tenha condições de atuar em áreas que requerem maior nível de preparo, garantindo, assim, um

leque maior de opções de trabalho. Chega-se à conclusão que a Constituição Brasileira é um estímulo à aprendizagem, mas a Lei N° 10.097/2000 introduz a ela as doutrinas de proteção integral e as determinações do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), sendo a principal inovação a complementação.

### **3.1 PRIMEIRA DÉCADA APÓS A CRIAÇÃO DA LEI N° 10.097/2000**

A partir da criação da Lei N° 10.097/2000, começaram a surgir os primeiros estudos científicos sobre seu entendimento e aplicabilidade. Segundo Fonseca (2001), os resultados das atividades práticas em empresas previstas pelo programa de aprendizagem são positivos porque aproximam os jovens da vivência da atividade profissional, completando o conhecimento teórico adquirido nas aulas. Como o mercado da atualidade demanda cada vez mais mão de obra qualificada, a Lei da Aprendizagem contribui para ampliar a oferta de oportunidades de trabalho.

Ainda neste mesmo ano, De Arruda (2001) retratou o novo contrato de aprendizagem (Lei N° 10.097/2000) e as respectivas alterações introduzidas a partir de então, mas apenas para jovens entre 14 e 18 anos de idade. O estudo apontou que a lei não determinou normas especiais de aprendizagem a trabalhadores acima de 18 anos. Portanto, o trabalho questionou se a Lei N° 10.097/2000 realmente representa avanço ou significa retrocesso nas relações de aprendizagem, fatos que, segundo De Arruda (2001), apenas serão comprovados pelas partes envolvidas com o passar do tempo.

As interpretações sobre a então nova legislação, passaram a ganhar espaço em pesquisas que apontaram seus benefícios para os agentes envolvidos. Desta forma, De Arruda (2001) concluiu que a referida lei pode ser considerada um grande esforço com o objetivo de proporcionar o fomento do processo de aprendizagem dos jovens, com foco na diminuição de custos por parte dos empresários, já que possibilita a terceirização da contratação sob a responsabilidade de entidades sem fins lucrativos e redução do FGTS de 8% para 2%. Como permite que instituições de ensino assumam as atividades técnicas e educacionais do processo de aprendizagem, a lei fortalece o sistema, fazendo com que não apenas o Senai, assim como outros serviços de aprendizagem direcionem seus programas para atender a necessidade

de formação profissional metódica com foco no desenvolvimento de todo o país. Assim, a possibilidade de redução de custos empresariais é tida como um dos chamarizes para o fomento da aprendizagem de jovens, já que é permitido terceirizar a contratação e diminuir gastos, como também ela garante que instituições de ensino se responsabilizem pela atividade técnico e educacional, valorizando o programa.

Assim, nestes primeiros anos de criação da Lei N° 10.097/2000, quando a maioria dos estudos se concentrava muito mais na interpretação da legislação, Vidotti (2001) também abordou as alterações promovidas no contrato de aprendizagem pela Lei N° 10.097/2000 introduzidas na CLT. No entanto, apontou que a nova lei perdeu a oportunidade de refazer todo o Capítulo IV, da CLT, de forma a ampliar a proteção do trabalho do adolescente, já que no momento de sua criação, representava uma oportunidade de reformulação, garantindo a sistematização da formação técnico-profissional e adaptando-a aos parâmetros de proteção internacional dos menores, a fim de garantir-lhes amplitude no cumprimento de seus direitos.

Ainda com a finalidade de possibilitar maior abrangência do assunto, o trabalho de Vidotti (2001) propôs uma análise além das mudanças legislativas, com foco na proteção do trabalho dos jovens, assim como em sua formação técnico-profissional. Portanto, a citada pesquisa abordou todo o processo de aprendizagem, envolvendo desde a orientação profissional e o preparo pré-profissional até chegar à formação técnico-profissional, que o estudo aponta como etapa educacional, que deve ser incluída na área da educação permanente, se estendendo por toda a vida. Observando as inovações tecnológicas que surgem em velocidade mais acelerada, Vidotti (2001) observou a necessidade de formação técnico-profissional cada vez mais polivalente para acompanhar sua evolução e permitir o desenvolvimento das mais diversas atividades.

Também um ano depois da criação da Lei N° 10.097/2000, como a maioria das pesquisas envolvendo o tema encontradas na busca refinada entre os trabalhos científicos sobre a área, Coelho (2001) abordou as mudanças introduzidas a partir da lei com foco na revitalização e estímulo do instituto da aprendizagem, estimulada pelos mais diversos povos, já que o conhecimento atravessa gerações. No entanto, a pesquisa mostrou que deve-se proporcionar aos adolescentes a profissionalização não apenas com característica

assistencialista, mas com foco no futuro, a fim de que possam fazer parte da população economicamente ativa.

Sob esta visão, a doutrina de proteção integral via o menor como sujeito de direitos, como prioridade absoluta, sendo sua proteção dever da família, sociedade e Estado. De igual maneira, segundo Coelho (2001), a nova lei abre maior leque de oportunidades aos jovens a fim de que possam ser capacitados para o mercado de trabalho, nele permanecer e colocar fim no acesso apenas a atividades precárias e longe da finalidade de profissionalização. O estudo apontou, ainda, que o público excluído dos processos de ensino não foi contemplado pelo sistema de capacitação profissional criado pelos empresários (Sistema “S”), o que exigiu novas ações para tal correção. Contudo, a nova legislação, embora signifique avanço, carece de mudança política para garantir que os menores não entrem precocemente no mercado de trabalho sem possibilidade de dar continuidade aos estudos, proporcionando, desta forma, que possam conquistar o pleno desenvolvimento físico, psíquico, intelectual e moral.

### **3.2 A PREOCUPAÇÃO COM A PROTEÇÃO AO TRABALHO INFANTIL**

Já três anos após a criação da lei, as pesquisas sobre o tema começaram a se aprofundar na abordagem dos mais diferentes aspectos que compõem sua aplicabilidade. Por isso, Nascimento (2003) abordou a proteção ao trabalho de menores no Brasil e o apontou como um dos assuntos mais debatidos na área do Direito do Trabalho, diante da intensa participação de crianças e adolescentes no mercado de trabalho, na maioria das vezes, de maneira irregular e sem expectativas de crescimento intelectual e profissional.

Além de analisar o contrato de aprendizagens e as alterações introduzidas pela Lei N° 10.097/2000 na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o estudo apontou as iniciativas de legisladores para garantir melhor estruturação do preparo de jovens, com objetivo de garantir adequada profissionalização e respectiva inserção no mercado, principalmente a partir da Lei da Aprendizagem, que neste estudo é vista como uma das soluções para combater o problema da exploração do trabalho infantil no país, já que prevê a profissionalização dos jovens.

Observou-se que, de acordo com o trabalho de Nascimento (2003), a formação profissional é um dos caminhos para impedir que os menores permaneçam no mercado de forma informal e irregular, longe da proteção integral, benefícios, garantias e direitos previstos na Constituição Federal, assim como no Estatuto da Criança e do Adolescente. Por isso, as inovações referentes ao contrato de aprendizagem, a partir da Lei N° 10.097/2000, inclusive no que diz respeito à complementação do processo de aprendizagem por parte de entidades sem fins lucrativos, assim como de escolas técnicas de educação, ampliam as possibilidades de trabalho formal aos jovens, garantindo maior participação em programas de formação e abrindo horizontes para erradicação do trabalho infantil no país.

Com o passar do tempo, os estudos sobre a Lei N° 10.097/2000 passaram a incluir a discussão sobre outras características da nova legislação. Desta forma, no ano seguinte, Souza e Dalarosa (2004) apresentaram resultados da pesquisa sobre a lei executada por meio de programas do Sistema Nacional de Aprendizagem e Organizações Não-Governamentais (ONGs). O estudo analisou o perfil dos aprendizes, as diretrizes e portarias regulamentadoras da lei, além de documentos publicados por Organizações Multilaterais (OMs) sobre a educação profissional nos países da América Latina. Observa-se a influência dessas organizações na condução das propostas e nas políticas públicas direcionadas à formação para o trabalho e precarização deste sistema de ensino. A pesquisa seguiu metodologia baseada no materialismo histórico dialético, realizada por meio de relatos via comunicação oral e diário de campo com experiências dos aprendizes, revelando que muitos enfrentavam dificuldades para dar início às atividades práticas por falta de orientação adequada e vivenciavam problemas nas empresas contratantes.

Percebeu-se que o estudo de Souza e Dalarosa (2004) tem como fundamento a realidade do programa Jovem Aprendiz, com base em experiências de aprendizes de uma cidade do interior do Paraná. Verificou-se que, apesar das limitações da Lei N° 10.097/2000, que dificultam a ampliação do benefício a mais jovens, o programa contribui positivamente no desenvolvimento profissional e social, mesmo diante de problemas na estrutura física e falta de recursos humanos para melhor focar no trabalho.

Já em 2009, em seu artigo acadêmico, Soares (2009) relatou a experiência de jovens aprendizes em empresas do Rio de Janeiro, com

foco na forma como ocorre a inserção deste público no mercado e na bagagem de conhecimento envolvida neste processo, a relação entre trabalho e educação e as características dos jovens que participam do programa de aprendizagem. A pesquisa apontou que a maioria pertence a classes populares, com características comuns de renda, escolaridade, participação, consumo e outras. No trabalho de campo, o estudo revelou as dificuldades do trabalho com os jovens dentro da empresa, que colocam em risco a sobrevivência do convênio com a instituição responsável pela formação dos aprendizes e a respectiva manutenção dos serviços e empregos. Conclui-se que a Lei da Aprendizagem está longe de conquistar a transformação da realidade do trabalho e da educação de jovens das classes trabalhadoras, já que é necessário contemplar conhecimento e desenvolvimento de potencialidades. Porém, é porta de entrada de milhares de jovens no mercado, a partir da qual, eles têm contato com o trabalho assalariado e oportunidade do primeiro emprego, um mundo novo para a maioria deles.

Foi no final da primeira década do ano 2000 que Dutra (2010) realizou abordagem metodológica qualitativa para analisar a aplicação da lei em duas empresas do Distrito Federal, por meio de entrevistas para apontar os aspectos negativos e positivos, avaliando os motivos pelos quais a legislação não atingiu a efetividade de resultados no Distrito Federal. Foram 11 entrevistas - 6 com egressos do programa de aprendizagem em instituições do setor financeiro, 3 gerentes de orientadores de aprendizes em empresas desta área e 2 assistentes sociais das entidades qualificadoras Casa Azul e Casa de Ismael. Eles responderam questões sobre realidades específicas diante do processo de implementação da lei e seu cumprimento.

A pesquisa revelou que a potencialidade desta política pública de aprendizagem para inclusão de jovens brasilienses no mercado de trabalho é grande, mas na prática não ocorre como o esperado, apesar de pontos positivos, como oportunidade de ingresso no mercado, aquisição de experiência, preparo e qualificação. Há ganhos para os jovens, como desenvolvimento de autoestima, maturidade, senso de responsabilidade e de cidadania, organização, além de geração de renda e conhecimento. As empresas contratam a baixo custo jovens com disposição, formando profissionais que podem se tornar seus funcionários. E a sociedade brasiliense se beneficia porque estes jovens se afastam da vulnerabilidade, alcançando independência financeira e

autonomia, aprimorando seus estudos e se qualificando para o mercado.

Por fim, constatou-se que o estudo de Dutra apontou obstáculos e deficiências, como alta demanda de jovens por vagas frente à pequena procura por parte das empresas; desconhecimento das empresas e da sociedade sobre os objetivos e existência do programa; não vinculação dos jovens a entidades e empresas perto do local de moradia; desinteresse das empresas, que buscam mais benefícios e isenções fiscais; prioridade de jovens com favorecimentos pessoais no ingresso do programa sem levar em conta a situação socioeconômica, falta de treinamento dos responsáveis pelo acompanhamento nas empresas, ausência de política de orientação por parte das empresas e não efetivação dos jovens.

### **3.3 APLICAÇÃO DA LEI Nº 10.097/2000 COMO POLÍTICA PÚBLICA DE INCLUSÃO**

As várias análises de abordagens sobre a Lei Nº 10.097/2000 destacaram, em 2011, o estudo de Matsuzaki (2011) sobre sua aplicação como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho. A pesquisa foi exploratória de múltiplos casos, por meio de entrevistas semiestruturadas com cinco empresas contratantes de jovens aprendizes na Região Metropolitana de São Paulo, cinco empresas não contratantes e entidades não executoras da Lei do Jovem Aprendiz e cinco jovens aprendizes. O grupo 1 foi questionado sobre o conhecimento da Lei do Jovem Aprendiz; postura do Ministério do Trabalho e Emprego na fiscalização; parceria entre empresa e entidade sem fins lucrativos responsável pela capacitação do jovem; desenvolvimento do jovem na permanência na empresa; postura dos gestores em relação ao aprendiz; intenção de efetivação após término do contrato; e facilidades e dificuldades da lei. Com as instituições privadas, empresas e/ou entidades que não adotam a Lei do Jovem Aprendiz, grupo 2, foi questionado sobre os motivos pelos quais não adotaram a lei. E com os jovens aprendizes, grupo 3, foram levantadas informações sobre o nível socioeconômico, análise da oportunidade de serem aprendizes, da aprendizagem na empresa e da qualificação feita pela entidade formadora; e se a lei atende as necessidades neste início de carreira profissional.

O resultado deste estudo revelou que a lei é bem executada pelas empresas contratantes, que procuram oferecer aprendizado aos jovens com foco no preparo profissional, embora falte maior sensibilização por parte dos gestores. Os aprendizes consideram que a lei é uma oportunidade de adquirir conhecimento necessário para exercício da profissão e inserção no mercado. Desta forma, a lei é vista como principal política de ingresso de jovens no mundo do trabalho.

Um ano depois, já surgiram mais pesquisas científicas analisando a aplicabilidade da Lei N° 10.097/2000, como o estudo de Silva (2012), que avaliou de que maneira a política social prevista na legislação foi implementada em Cuiabá (MT), de 2009 a 2011, assim como suas limitações e possibilidades, sob a análise de jovens aprendizes, entidades qualificadoras responsáveis pela prática e órgãos fiscalizadores. A pesquisa tem como base o método dialético crítico com instrumentais técnico-operativos, estudo bibliográfico, observação e entrevistas semiestruturadas, abrangendo 13 aprendizes, 8 responsáveis/orientadores da empresa onde o jovem cumpre o aprendizado prático, 6 coordenadores das entidades não governamentais, 1 coordenador do sistema 'S' e dois representantes de órgãos fiscalizadores - Conselho Tutelar e Superintendência Regional do Trabalho.

Esta pesquisa apontou que a política pública de aprendizagem inclui muitos dos jovens de Cuiabá no mercado por meio de notificações aplicadas pela Superintendência Regional do Trabalho às empresas, portanto na prática a lei não tem tido o vigor esperado, já que as tarefas desenvolvidas pelos aprendizes, considerados mão de obra barata, muitas são vezes são impróprias. Além da lenta implementação da lei, principalmente devido à ausência de fiscalização.

A partir daí, constatou-se que estes jovens são aprendizes e recebem formação somente para atender o mercado emergencial sob a lógica capitalista. Mostrando as várias faces do trabalho do jovem aprendiz em Cuiabá, Silva (2012) aponta que como há empresas que contratam jovens aprendizes apenas para cumprimento da obrigatoriedade imposta pela Lei N° 10.097/2000, algumas acabam por destiná-los a funções que não colaboram para sua formação profissional e conseqüente preparo para inserção no mercado de trabalho, pouco contribuindo para a devida capacitação.

Acompanhando o passar dos anos e com mais relatos de experiências práticas sobre a Lei N° 10.097/2000, novos trabalhos científicos foram apresentados, como fez Souza (2015), que trouxe depoimentos de jovens ativos em contratos de aprendizagem, possível graças a seu trabalho como instrutora do Sistema 'S' e como professora universitária, onde os aprendizes que lá trabalham compartilharam suas experiências. O estudo mostra o desconhecimento da Lei da Aprendizagem e seus objetivos por parte de várias empresas. A proposta que alia atividades práticas e teóricas poderia contribuir para a formação de profissionais mais capacitados, gerando benefícios ao empresariado e evitando a rotatividade. Percebe-se que algumas empresas fazem a contratação de aprendizes apenas para cumprir a obrigatoriedade da lei e terminam por expô-los a atividades insalubres e proibidas.

Neste trabalho, observou-se que os programas atendem apenas às demandas locais de cada região onde são oferecidos, portanto, os aprendizes procuram os cursos de acordo com as oportunidades oferecidas em cada cidade e não seguindo potencialidades e habilidades. No geral, as vagas são direcionadas para atender redes de supermercados, farmácias e comércio locais, evidenciando que os programas de aprendizagem visam a formação para atender os interesses de empresas que ofertam as vagas e não há pré-seleção para encaminhamento de jovens a funções adequadas ao seu perfil profissional, mas sim para atender as necessidades do mercado local.

Mais adiante, em 2016, surge também nos estudos científicos sobre o tema, a preocupação com a formação dos jovens participantes dos programas desenvolvidos a partir da Lei N° 10.097/2000. Assim, Pereira (2016) questionou se a Lei da Aprendizagem vem sendo cumprida na prática laboral dos jovens aprendizes em que estão inseridos os alunos do Colégio Estadual do Espírito Santo. Como metodologia foi utilizado o estudo de caso, por meio entrevistas guiadas e informais, sendo que a pesquisa é do tipo descritivo, com o objetivo de coletar e analisar dados de caráter quantitativo. Para colher as informações foi feito questionário com questões abertas aos participantes do programa de aprendizagem do Colégio Estadual do Espírito Santo, a fim de identificar o número de envolvidos, em quais empresas e instituições atuam no programa de aprendizagem e os motivos que os levaram a esta iniciativa. Ao todo, foram entrevistados de maneira informal 16 aprendizes - dois de cada instituição promotora -, sendo que houve seleção das três séries do Ensino Médio e dos três

turnos do Colégio Estadual. A entrevista informal teve como pauta perguntas para complementar os dados das entrevistas guiadas e colaborar para a apreensão do estudo de caso.

Como resultado, a pesquisa apontou o descumprimento de aspectos fundamentais da aprendizagem profissional no dia a dia da prática laboral dos aprendizes, com mais ênfase na assistência social do que na formação profissional. Percebe-se que o rendimento obtido pelos jovens participantes dos programas é importante na complementação da renda familiar, mas que são necessárias mudanças na Lei do Aprendiz para garantir o necessário preparo profissional ao qual se propõe.

Ainda nesta mesma linha, observou-se a pesquisa realizada por Costa (2017) com jovens aprendizes do curso “Aprendizagem Profissional e Comercial em Serviços de Supermercados”, em Centro de Formação Profissional de Belo Horizonte (MG), com idades entre 14 e 24 anos, dos quais apenas três foram contratados ao final do curso na empresa onde atuam como aprendizes, foi feita por meio de questionário, entrevistas, análise documental, observação e registro de imagens, com abordagem a aprendizes, instrutores, orientadores de curso e supervisores da empresa. A pesquisa acompanhou 10 atividades de aprendizagem e a prática em ambiente pedagógico simulado para avaliar a formação profissional de jovens, que por meio das atividades de aprendizagem em instituição formadora e na empresa, são inseridos no primeiro trabalho. A proposta foi analisar os motivos que os levam ao programa e a contribuição das empresas na formação profissional.

O estudo reuniu 10 supervisores em empresas e 4 instrutores/orientadores de curso na resposta de questionários. Nas entrevistas foram ouvidos 8 jovens aprendizes, 2 supervisores e 2 instrutores/orientadores de curso. A abordagem metodológica para coleta e análise de dados foi quantitativa e qualitativa de caráter analítico. A análise documental subsidiou a pesquisa e foram usadas fotos dos jovens no centro formador e na empresa. Com a empresa foi assegurado o anonimato e compartilhamento do relatório da investigação.

Constatou-se que a pesquisa apontou que os jovens buscam atividade remunerada, mesmo que temporária, para sobrevivência ou poder de consumo, mas almejam uma profissão e planejar o futuro, embora a teoria não esteja associada à prática do trabalho. Há

fragilidade nos vínculos entre curso e trabalho, com jovens valorizando mais as atividades laborativas na empresa do que o curso. Os supervisores mostram pouca preocupação com a meta formativa do programa, que fica com o centro de formação profissional, e a educação profissional de jovens não é voltada a questões do trabalho na empresa, nem à missão de profissionalizá-los. A alternância garantiria maior especialização de tarefas e formação mais completa (COSTA, 2017).

### **3.4 DIREITOS TRABALHISTAS E DEVERES DOS APRENDIZES**

Já após quase duas décadas de existência da Lei N° 10.097/2000, começaram a ser desenvolvidos estudos científicos analisando os direitos - incluindo trabalhistas - e deveres dos aprendizes, a partir da análise da legislação que regulamenta as relações trabalhistas entre contratante e o jovem, já que, com o aumento de admissões surgiram questionamentos sobre a conciliação do trabalho e a devida formação deste público. Assim, Pereira (2018) focou nas características, trâmites e técnicas do contrato de aprendizagem, abordando o perfil do empregador e do aprendiz e analisando as jurisprudências e suas considerações. Concluiu que há necessidade do aprendizado para garantir o desenvolvimento do menor, assim como de estímulo e inserção das empresas nas cotas exigidas prevendo a garantia de direitos trabalhistas.

Para isso, o estudo trouxe pesquisa bibliográfica e em jurisprudências sobre as primeiras noções do trabalho infantil e da aprendizagem, na busca pelos direitos e deveres dos jovens, sob a ótica da história e evolução da sociedade, com destaque para as mudanças significativas que contribuíram para erradicação do trabalho infantil. O estudo apontou a importância de garantir direitos e deveres na inserção no mercado, com perspectivas para solução de conflitos. A partir daí, observou-se que a contratação do aprendiz tem características essenciais para seu desenvolvimento, assim como os agentes têm direitos e deveres com envolvimento do Estado para legislar e fiscalizar.

Concluiu-se que é possível a inserção do menor no mundo do trabalho, mas ainda se busca a eficaz erradicação da exploração do trabalho infantil, já que a sociedade não se afastou da cultura criada na Revolução Industrial. E, por fim, mesmo sem ter contemplado a

necessária reformulação ao longo dos últimos anos, a Lei N° 10.097/2000 representa garantia dos direitos dos jovens, embora careça de maior conscientização das empresas empregadoras para que priorizem o aprendizado, educação e a saúde destes aprendizes, o que deve sempre estar acima do trabalho nelas desenvolvido (PEREIRA, 2018).

Da mesma forma, o campo temático da formação escolar, interligando o mundo do trabalho a partir da Lei N° 10.097/2000 também ganhou destaque em trabalhos como o desenvolvido por Menezes (2018) que, por meio de estudo qualitativo, com aprendizes, alunos do Ensino Médio, de 15 a 17 anos, analisou a relação com o conhecimento escolar, sob mediação de uma escola estadual de Piracicaba, no interior do Estado de São Paulo. As observações da investigação tiveram com norte a experiência social vivida nesta escola pública, com relatos de alunos trabalhadores a respeito das atividades laborais e a rotina profissional. Foram envolvidos na pesquisa oito estudantes, com 17 anos, da terceira série do Ensino Médio, o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai), a Associação Formar de Assistência Social e Aprendizagem Profissional, quatro empresas de grande médio porte e quatro de grande porte. Para coleta dos relatos, foi montado um ambiente simulando emissora de rádio na biblioteca da escola e, nas experiências, os jovens avaliaram suas trajetórias escolares e se sentiam-se preparados para a seleção de ingresso no ensino superior.

Como resultado, percebeu-se que a grande maioria considerava insuficiente sua formação frente às exigências universitárias e, conseqüentemente, para acesso ao disputado mercado de trabalho. Neste contexto, foi possível observar que a Lei N° 10.097/2000 pouco tratava da aprendizagem profissional e do trabalho correlacionado com o universo escolar dos jovens, apesar da obrigatoriedade da frequência escolar para inserção no programa. O relato dos alunos revelou que do ponto de vista curricular e da organização da aprendizagem profissional não havia perspectiva de integração das aprendizagens profissional e acadêmica. Assim, apesar da obrigatoriedade imposta pelo governo e das vantagens fiscais e trabalhistas aos empregadores, além da função formativa e empregatícia sob responsabilidade das entidades, muitas empresas ainda descumpriam a lei, resistindo à contratação de aprendizes.

### 3.5 CONCLUSÃO DO ESTADO DA ARTE

Com base nos estudos acadêmicos e científicos desenvolvidos desde o ano 2000, data da criação da Lei N° 10.097/2000, até 2018, citados em busca avançada no Google Scholar, observou-se que a maioria dos trabalhos apontou os benefícios da legislação para a regulamentação das atividades profissionais de menores, primeiramente, como fator que muito contribuiu e ainda colabora para a erradicação da exploração do trabalho infantil em todo o país.

Ainda acompanhando os resultados destas pesquisas também foi possível apontar as vantagens garantidas pelas empresas que contratam jovens aprendizes em seus quadros funcionais, principalmente com relação à redução de gastos.

Da mesma forma, os estudos revelam os pontos positivos apontados pelos jovens que participam destes programas de formação profissional, como importantes ferramentas de inserção deste público no mercado de trabalho, oferecendo a possibilidade do primeiro emprego e, muitas vezes, oportunidades de renda e de ajuda no orçamento familiar.

Portanto, a partir da análise destas pesquisas envolvendo a Lei N° 10.097/2000, foi possível compreender sua importância como política pública de empregabilidade dos jovens, assim como conhecer as necessidades de sua adequação para melhor atender as necessidades de formação condizente com o mercado de trabalho de cada época e, ainda, a fim de corresponder cada vez mais às expectativas de todos os agentes envolvidos em seu processo de ensino-aprendizagem.



4

## 4

## MATERIAIS E MÉTODO

A pesquisa é do tipo bibliográfica-documental com dados estatísticos do CIEE, como também pesquisa estruturada por questões apresentadas aos responsáveis pelo departamento de recursos humanos (RH) de cada empresa com indagações pertinentes às dificuldades e melhorias referentes à aplicação da Lei N° 10.097/2000, visando aperfeiçoar a empregabilidade do jovem aprendiz.

### 4.1 ETAPAS DO DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO

A metodologia aplicada na pesquisa foi dividida em etapas, sendo elas:

**ETAPA 1** - Revisão e conclusão da revisão bibliográfica referente aos trabalhos semelhantes em entidades de aprendizagem básica teórica.

A análise bibliográfica foi feita com base em artigos científicos nacionais e internacionais de base de dados do *Google Scholar*, Portal CAPES e das bibliotecas do IDP (Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa), como também legislações, normas, decretos, documentos publicados pelo Governo Federal que serão obtidos por meio de seus portais institucionais.

**ETAPA 2** - Levantamento de dados estatísticos sobre contratação de ex-estudantes do CIEE no mercado de trabalho;

- a) Tabulação de dados existentes nos prontuários de bases do CIEE nas regiões Centro-Oeste, Nordeste, Norte do país e na cidade de São Paulo.
- b) Foram observados os dados sociodemográficos referentes ao sexo, idade, escolaridade, renda, cursos de capacitação, se já sofreu furto ou agressão física, permanência ou não na empresa, salários que recebem e se estão cursando nível superior e qual o

curso, importância do CIEE para aquisição do emprego, idade do primeiro emprego, porque o jovem procura o programa do CIEE e se houve mudança na vida pessoal.

**ETAPA 3** – As entrevistas foram feitas por e-mail pelo pesquisador nas empresas indicadas pelo CIEE.

As pesquisas foram realizadas em 4 regiões (Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste), nas capitais (Manaus, Salvador, Brasília e São Paulo), em empresas de médio e grande porte indicadas pelo CIEE, pois como comentado anteriormente, as empresas de pequeno porte não têm obrigatoriedade de contratação.

As empresas foram selecionadas pela técnica de Amostragem Aleatória Simples, com indicação 20 empresas de cada região pelo CIEE e, pelo método, foram sorteadas 5 de médio e 5 de grande porte.

O pesquisador entrou em contato por e-mail explicando a proposta ao funcionário do RH e se ele poderia responder a 10 perguntas, informando também que nenhum dado referente à empresa será publicado e que todas estão seguras pelo anonimato.

O trabalho não foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa/Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CEP/CONEP), pois foi homologada a Resolução CNS Nº 510, de 07 de Abril de 2016, nos termos do Decreto de Delegação de Competência, de 12 de Novembro de 1991, indicando que:

*De acordo com a resolução Art.1º Esta Resolução dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais cujos procedimentos metodológicos envolvam a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes ou de informações identificáveis ou que possam acarretar riscos maiores do que os existentes na vida cotidiana, na forma definida nesta Resolução.*

*Parágrafo único. Não serão registradas nem avaliadas pelo sistema CEP/CONEP:*

*I-pesquisa de opinião pública com participantes não identificados;*

*II -pesquisa que utilize informações de acesso público, nos termos da Lei n.º 12.527, de 18 de Novembro de 2011;*

*III -pesquisa que utilize informações de domínio público;*

*IV -pesquisa censitária;*

*IV - pesquisa com bancos de dados, cujas informações são agregadas, sem possibilidade de identificação individual; e*

*V - pesquisa realizada exclusivamente com textos científicos para revisão da literatura científica.*

**ETAPA 4** – Propor a revisão e modernização da Lei N° 10.097/2000 para ampliar a participação das empresas na contratação de jovens aprendizes e ampliar o acesso dos adolescentes entre 14 e 24 anos ao mercado de trabalho.

## **4.2 ANÁLISE DE DADOS**

Os dados foram analisados e tabelados utilizando-se o Microsoft Excel.



5

## 5

**RESULTADOS E DISCUSSÃO****5.1 ANÁLISE DE DADOS CIEE**

A busca pelo primeiro emprego e a entrada no mercado de trabalho colocam os jovens com idades entre 14 e 24 anos numa situação de instabilidade e vulnerabilidade social e econômica. Sem experiência comprovada, muitas vezes, são expostos à baixa remuneração, à informalidade, situações insalubres, jornadas duplas ou excessivas, levando esta importante parcela da sociedade à margem da qualificação profissional.

Em termos de escolaridade, a maioria dos jovens nesta faixa etária ainda está em processo de formação ou com formação recém-concluída no Ensino Básico, Médio, Técnico ou Superior, o que resulta num contingente com pouco ou nenhuma capacitação profissional, dificultando o acesso ao mercado de trabalho.

Mais de 82%, CIEE (2019)<sup>2</sup>, dos adolescentes que participam do Programa de Aprendizagem utilizam a remuneração percebida para compor o orçamento doméstico familiar. Deste total, 76%, auxiliam no pagamento de contas como a de luz, água e até mesmo contribuindo para o aluguel de suas moradias.

A legislação é apontada, ainda, pelos adolescentes na faixa etária entre 14 e 24 anos como a porta de entrada do mercado, possibilitando a efetivação na profissão escolhida, ampliando a qualificação e impulsionando para alcançar o sucesso.

Estes dados são identificados pela pesquisa da FIPE (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas), que em parceria com o CIEE (Centro de Integração Empresa-Escola), desenvolveu um levantamento e uma análise sobre a importância da aprendizagem na vida dos jovens, tanto no ponto de vista social como econômico.

---

<sup>2</sup>[https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/03/Pesquisa\\_CIEE\\_Aprendiz\\_Legal\\_2019\\_10.pdf](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/03/Pesquisa_CIEE_Aprendiz_Legal_2019_10.pdf) p.9 e 10

A cartilha desenvolvida pelo CIEE (2019)<sup>3</sup> tem como objetivo estimar “*o tamanho e a evolução do mercado de aprendizes no Brasil, bem como os fatores relevantes, tais como salários, distribuição entre as unidades da federação, setores econômicos, entre outros*”

A pesquisa traz um cruzamento com os dados do CIEE, porque a entidade é certificada pelo Ministério da Economia para atuar com a formação e aprendizagem de jovens, por meio da Lei Nº 10.097/2000, que estabeleceu as regras para a contratação de jovens no Brasil.

Atuando nas regiões Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste, a instituição tem cerca de 60 anos e intermedeia a inserção dos adolescentes no mercado de trabalho, assegura condições salubres, dignidade e promove a capacitação e qualificação profissional.

O levantamento traz uma análise sobre a aplicabilidade da Lei da Aprendizagem e os reflexos na vida dos jovens, que passaram pelo programa, além de dados informativos extraídos com base na opinião de empresas contratantes.

Conforme os dados levantados pela FIPE e utilizados na pesquisa do CIEE, “*os jovens com idade entre 14 e 24 anos – público-alvo da aprendizagem – constituem um grupo particularmente vulnerável da sociedade brasileira, do ponto de vista socioeconômico, apresentando maiores taxas de desocupação, subocupação, informalidade e desalento, em relação aos indivíduos com mais de 24 anos*”<sup>4</sup>.

Outro dado importante é que 40,1% da população desocupada no Brasil, em 2017, data de referência da pesquisa, tinham idade entre 14 e 24 anos<sup>5</sup>. Esta ausência do mercado de trabalho poderia ser reduzida se a Lei da Aprendizagem fosse utilizada por um número maior de empresas de médio e grande porte, que são obrigadas pela lei a contratarem jovens aprendizes, justamente com o objetivo de promover o acesso ao primeiro emprego e assegurar a experiência profissional.

Conforme os dados do mesmo levantamento, nenhum dos Estados Federativos cumpre a cota mínima de contratação de

---

<sup>3</sup>[https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa\\_CIEE\\_FIPE\\_Aprendizagem.pdf](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa_CIEE_FIPE_Aprendizagem.pdf) p.19

<sup>4</sup>[https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa\\_CIEE\\_FIPE\\_Aprendizagem.pdf](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa_CIEE_FIPE_Aprendizagem.pdf), p. 28

<sup>5</sup>*ibidem*, 28.

aprendizes, que vai de 5% a 15% conforme o número de funcionários contratados, levando em consideração as situações específicas e exceções da legislação, criada em 2000, que define esse percentual conforme o número de funcionários por segmentos ou departamentos.

Para se ter uma ideia, os índices não chegavam, em 2017, nem a 3%. Como demonstra a pesquisa, *“os estados com maior atendimento da cota efetiva de aprendizes eram: Rio Grande do Sul (2,9%), Goiás (2,7%), Espírito Santo (2,7%), Ceará (2,5%), Sergipe (2,4%), Mato Grosso (2,4%) e Amazonas (2,4%)”*<sup>6</sup>.

Apesar de não atingirem nem mesmo a cota mínima, 89,5% das empresas, segundo a pesquisa publicada pelo CIEE, consideram que os aprendizes são *“importantes, muito importantes ou essenciais para o resultado atingido por suas organizações”*.

O levantamento aponta ainda que os jovens enfrentam dificuldades na busca do emprego, principalmente quando se trata da primeira tentativa, quando ainda não têm a experiência necessária exigida pelas empresas<sup>8</sup>.

Isso faz com que os adolescentes se sujeitem a trabalhar por salários menores, jornada de trabalho mais longa ou dupla, maior instabilidade e informalidade. Os dados do CIEE mostram ainda outro resultado preocupante: *“Os indivíduos desse grupo estão associados a outros problemas sociais, como evasão escolar e trabalho infantil. Vale ressaltar que a ocorrência e a intensidade desses problemas entre os jovens são potencializadas em momentos cuja economia está desaquecida ou passa por períodos de crise e recessão”*<sup>9</sup>.

De acordo com o IBGE, apesar de corresponderem a 34,2% da população economicamente ativa, os indivíduos com idade entre 14 e 24 anos respondem por 40,1% da população desocupada, ou seja, pessoas que querem trabalhar, mas não encontram emprego, e 36,9% da população em desalento, que são aquelas que desistiram de procurar emprego<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup>Ibidem, p.58

<sup>7</sup>Ibidem, p.13

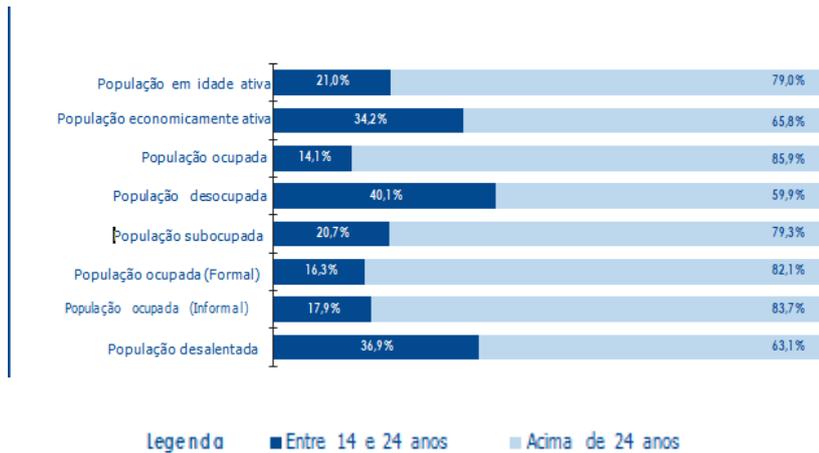
<sup>8</sup>[https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa\\_CIEE\\_FIPE\\_Aprendizagem.pdf\\_p.13](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa_CIEE_FIPE_Aprendizagem.pdf_p.13)

<sup>9</sup>Ibidem, p.25.

<sup>10</sup>Ibidem, p. 28.

O grupo etário também corresponde a 20,7% da população subocupada (pessoas ocupadas com insuficiência de horas) e 17,9% dos ocupados em setores informais (sem carteira registrada ou que trabalham por conta própria sem contribuição à previdência social) da economia brasileira, Figura 2.

**Figura 2** – Faixa etária de indivíduos economicamente ativos com idade de 14 a 24 anos.



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração FIPE.

### 5.1.1 RECESSÃO ECONÔMICA

O levantamento, realizado pelo CIEE com base nos dados da FIPE, aponta também que em períodos de recessão ou crise econômica, os jovens na idade de abrangência da Lei da Aprendizagem, entre 14 e 24 anos, são os que mais enfrentam os reflexos desta retração, perdendo os empregos ou atuando dentro da informalidade<sup>11</sup>.

O dado é sustentado pela pesquisa do CIEE no campo Vulnerabilidade, Figura 3. O levantamento mostra que os jovens entre 14 e 24 anos, público-alvo da Lei da Aprendizagem, constituem um grupo particularmente vulnerável da sociedade brasileira, do ponto de vista socioeconômico, “*apresentando maiores taxas de desocupação,*

<sup>11</sup>[https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa\\_CIEE\\_FIPE\\_Aprendizagem.pdf](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa_CIEE_FIPE_Aprendizagem.pdf). p. 28

*subocupação, informalidade e desalento em relação aos indivíduos com mais de 24 anos<sup>12</sup>.*

**Figura 3** -Taxa de vulnerabilidade dos jovens de 14 a 24 anos.



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios PNAD Contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração FIPE.

Os números acima dizem respeito ao ano de 2017, data-base para a pesquisa publicada pelo CIEE. No entanto, entre os anos de 2020 e 2021, quando o Brasil enfrentou um dos piores momentos econômicos da sua história, em razão da pandemia do novo coronavírus, os jovens foram fortemente impactados pela retração dos empregos.

Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), órgão ligado ao Ministério do Trabalho, mostram que de Janeiro de 2020 a Março de 2021, o número de contratações de jovens aprendizes diminuiu. Foram 425.088 admissões, contra 468.516 demissões, o que representa um saldo negativo de 43.428 postos de trabalho no acumulado do período (CAGED, 2021).

O mesmo levantamento traz ainda a informação dos segmentos econômicos que mais reduziram as oportunidades de emprego para os jovens. As áreas de serviços e do comércio, setores fortemente afetados pela epidemia sanitária da Covid-19, foram as que mais demitiram. No primeiro caso, o número de admitidos contra os desligados teve um saldo negativo de 46.031; já no comércio, foram 113.301 contratados contra 126.321, o que representa uma queda de 13.020, Tabela 1.

<sup>12</sup>Ibidem, p. 28.

**Tabela 2 - Número de admitidos contra os desligados durante os meses de pandemia (Covid-19).**

	Admitidos	Desligados	Saldo
Serviços	158.730	204.761	- 46.031
Comércio	113.301	126.321	-13.020
Construção	16.993	18.523	-1.530
Agropecuária	5.904	5.744	160
Indústria	13.160	113.167	16.993
Total	425.088	468.516	-43.428

Fonte: Painel de Informações do Novo CAGED.

## 5.1.2 INFORMALIDADE

Elaborado pela FIPE e utilizado no (CIEE, 2019), o levantamento traz ainda uma Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e publicada trimestralmente pelo IBGE. Neste caso, o que se percebe é que a Lei da Aprendizagem é a alavanca capaz de levar os jovens para o mercado de trabalho formal sem que precisem enfrentar a barreira da falta de experiência e por consequência caiam na informalidade.

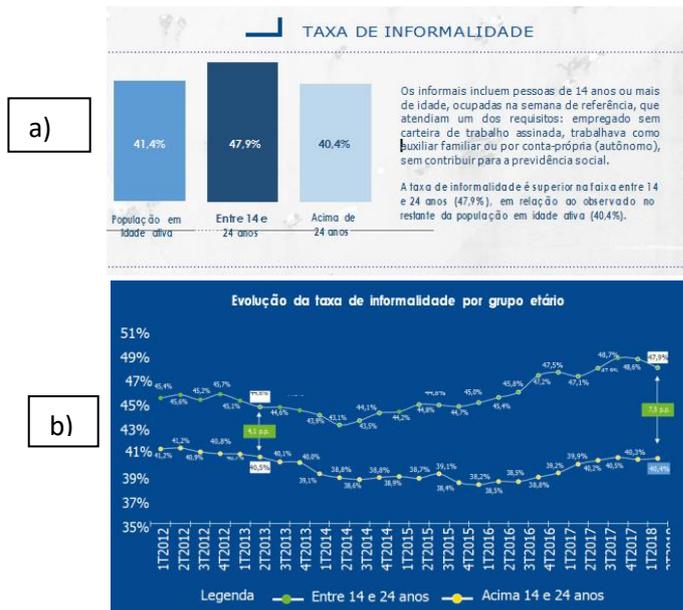
Segundo afirmação do CIEE (2019), *“Por conta da falta de experiência profissional, formação escolar incompleta e outros problemas envolvidos na inserção do jovem no mundo de trabalho, as ocupações reservadas a esse grupo estão, com muita frequência, localizadas no setor informal da economia”*<sup>13</sup>.

Como se pode perceber nas Figuras 4a e 4b, a taxa de informalidade é superior entre a faixa etária definida para os benefícios da Lei da Aprendizagem, que é de 14 a 24 anos. Neste caso, o percentual é de 47,9%, enquanto este mesmo índice é de 40,4% quando a pesquisa leva em conta a população economicamente ativa fora desta faixa etária.

<sup>13</sup>

[https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa\\_CIEE\\_FIPE\\_Aprendizagem.pdf](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa_CIEE_FIPE_Aprendizagem.pdf). p. 34.

**Figura 4-** a) Taxa de Informalidade, b) Evolução da taxa de informalidade por grupo etário.



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração: FIPE.

Essa informalidade, o medo de não conseguir uma colocação no mercado de trabalho, a falta de experiência e o receio de não ter mais a idade adequada para a função, conforme o levantamento do CIEE, apontam para um dado muito preocupante: a Taxa de Desalento que atinge quem tem 14 anos ou mais.

Conforme se observa na Figura 5, muitos desistem de procurar emprego por motivos como: acredita ser muito jovem, muito idoso, pouco experiente ou que não encontrará oportunidade de trabalho em sua cidade. Este índice é de 2,8% na população em idade ativa. Já entre quem tem de 14 a 24 anos, o percentual sobe para 5,0% e cai para 2,3% entre os trabalhadores com mais de 24 anos.

**Figura 5 - Taxa de Desalento.**

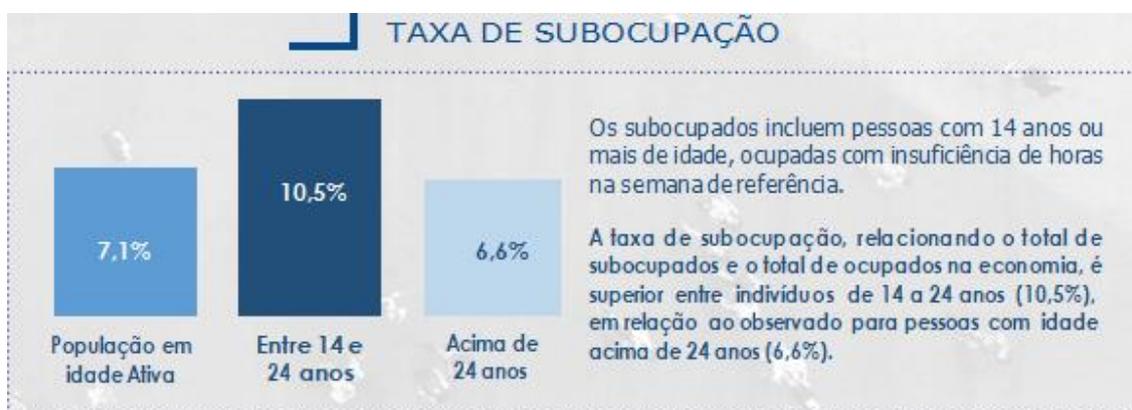


Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração: FIPE.

### 5.1.3 TAXA DE DESOCUPAÇÃO

Sem conseguir uma colocação no mercado de trabalho formal, que assegure todos os direitos trabalhistas e uma qualificação que possibilite a formação de uma carreira profissional, segundo a pesquisa do CIEE, o índice de desocupação é maior entre os jovens, já que são os que possuem menor experiência profissional e, portanto, maior dificuldade na busca do primeiro emprego. Ao analisar a Figura 6, percebemos que 10,5% da população com idade entre 14 e 24 anos sofrem mais o efeito da subocupação, enquanto na população em idade ativa é de 7,1% e acima dos 24%, o percentual passa para 6,6%.

**Figura 6 - Taxa de Subocupação.**



Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração: FIPE.

## 5.1.4 CRESCIMENTO NO NÚMERO DE APRENDIZES

Mesmo com todos os problemas e dificuldades apontadas pela pesquisa do CIEE, como o fato de as empresas não atingirem a cota mínima de contratação de 5% a 15%, e a falta de experiência dos jovens, o número de aprendizes no Brasil cresceu de 193 mil, em 2010, para 386 mil, em 2017, o que corresponde a um aumento de 100,2%, Figura 7.

**Figura 7** - Evolução do número de Aprendizes por ano.



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho. Elaboração: FIPE. Nota: (\*) a preços de 2017, dados deflacionados pelo IPCA (IBGE).

## 5.1.5 REMUNERAÇÃO

Conforme estabelece a Lei da Aprendizagem, a contratação do jovem aprendiz está vinculada à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Desta forma, a empresa paga o salário mensal e se compromete a recolher todos os impostos referentes à contratação, assim como os demais benefícios estabelecidos por lei e que são comuns a todos os trabalhadores na ativa, como férias, 13º salário e o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço). O cálculo é feito de acordo com as horas trabalhadas, já que o aprendiz não tem a mesma carga horária dos demais trabalhadores.

Os dados captados pelo CIEE apontam que, no que diz respeito à variação nominal, o salário recebido pelo aprendiz sofreu um aumento de 60,6%, entre os anos de 2010 e 2017, passando de R\$ 395,00 para R\$ 634,00. Já quando se analisa a variação real da remuneração passou de

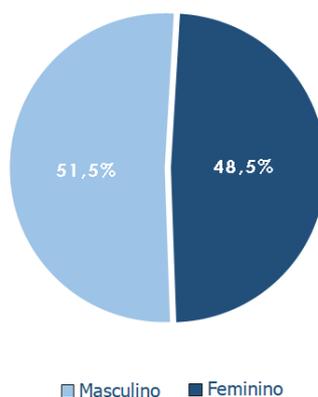
R\$ 600,00, em 2010, para R\$ 634,00 em 2017, representando um índice de 5,7%<sup>14</sup>.

Para se chegar a estes dados, o CIEE tomou como fonte a “Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho”. Já com relação à variação real, “os dados foram deflacionados pelo IPCA (Índice de Preços para o Consumidor Amplo)”.

### 5.1.6 APRENDIZES E REMUNERAÇÃO POR SEXO

Com base nos dados, percebe-se que os adolescentes do sexo masculino são em maior número dentro do Programa de Aprendizagem. Quando comparado ao sexo feminino, o índice é de 51,5% e 48,5%, Figura 8.

**Figura 8** - Aprendizes por sexo.

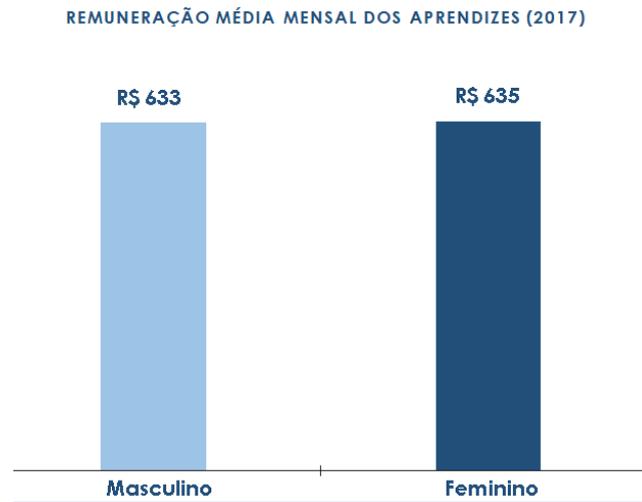


Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho. Elaboração: FIPE.

Já com relação à remuneração, a comparação traz que no primeiro caso, o salário é de R\$ 633,00 e no segundo de R\$ 635,00, conforme também é possível se observar na Figura 9.

<sup>14</sup>[https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa\\_CIEE\\_FIPE\\_Aprendizagem.pdf](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa_CIEE_FIPE_Aprendizagem.pdf), p. 43.

**Figura 9** – Remuneração média Mensal dos Aprendizizes (2017).

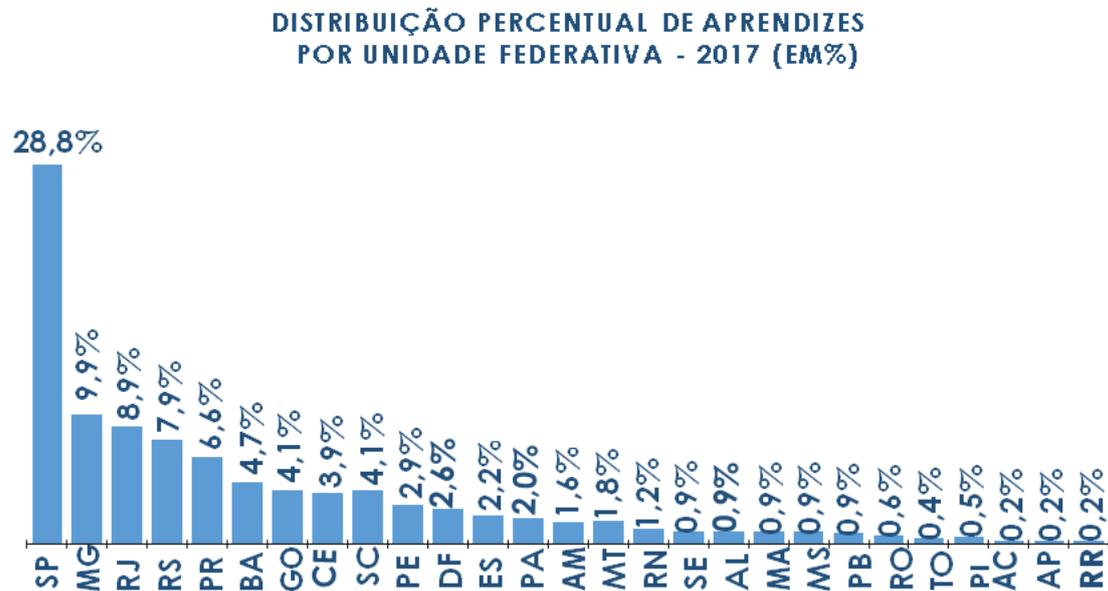


Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho. Elaboração: FIPE

### 5.1.7 DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA DE APRENDIZES

Quando se analisa as contratações no que diz respeito à distribuição geográfica, a maior parte dos aprendizes, em 2017, data do levantamento, estava empregada nas regiões Sudeste e Sul, onde também se concentra a maior parte da atividade econômica brasileira. São Paulo reúne a maior porcentagem, enquanto o Estado com o menor índice de aprendizes é Roraima com 0,2%, Figura 10.

**Figura 10** – Distribuição Percentual de Aprendizizes por Unidade Federativa em 2017.



*Fonte: Relação Anual de Informações Sociais – Ministério do Trabalho. Elaboração: FIPE.*

Já os dados do CAGED, acumulados entre Janeiro de 2020 e Março de 2021, apontam que, diante da crise do novo coronavírus e da recessão registrada em todo o País neste período, três regiões brasileiras - Nordeste, Sudeste e Centro-Oeste - registraram saldo negativo entre o número de contratados e demitidos, e apenas Norte e Sul ficaram no azul neste mesmo recorte de tempo.

Conforme Tabela 3, a região Sudeste foi a que teve um saldo negativo maior e terminou o acumulado de Janeiro de 2020 a Março de 2021 com -34.099 jovens aprendizes no mercado de trabalho, já que os admitidos foram 204.920 contra 239.019 que perderam seus empregos. Por outro lado, o Sul foi o estado que teve o maior saldo de vagas, com 6.360 postos de trabalho criados, resultado de 98.744 contratações e 92.384 demissões. O Norte foi o que teve o menor saldo de admissões na faixa etária entre 14 e 24 anos, mas ainda assim, neste mesmo período, foi positivo. Houve 22.860 assinaturas de contratos contra 22.767 desligamentos, resultando em 93 empregos assegurados.

**Tabela 1** – Número de admitidos e desligados de Janeiro de 2020 a Março de 2021.

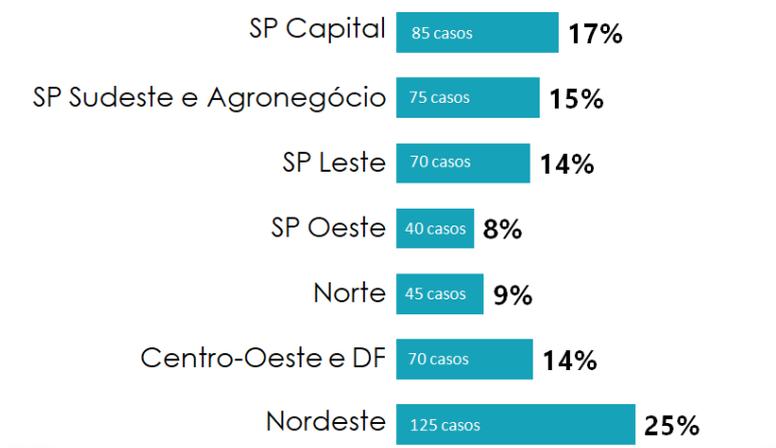
Região	Admitidos	Desligados	Saldo
Norte	22.860	22.767	93
Nordeste	66.340	75.815	-9.475
Sudeste	204.920	239.019	-34.099
Sul	98.744	92.384	6.360
Centro-Oeste	32.987	39.770	-6.783
Não identificados	1	2	-1
<b>Total</b>	<b>425.852</b>	<b>469.757</b>	<b>-43.905</b>

Fonte: Painel de Informações do Novo CAGED.

## 5.1.8 APRENDIZ LEGAL

Em 2019, o CIEE realizou uma nova pesquisa, desta vez para identificar os efeitos do Programa Jovem Aprendiz, projeto que desenvolve em parceria com a Fundação Roberto Marinho, na vida dos adolescentes que passam pela aprendizagem em suas unidades, distribuídas pelo País, com exceção da Região Sul.

A amostra foi realizada de forma qualitativa e probabilística, buscando as informações de forma aleatória dentro do banco de dados da entidade. Foram realizadas 510 entrevistas, por telefone, entre os meses de Agosto e Setembro de 2019, distribuídas da seguinte forma, (Figura 11):

**Figura 11** – Número de entrevistados entre os meses de Agosto e Setembro de 2019.

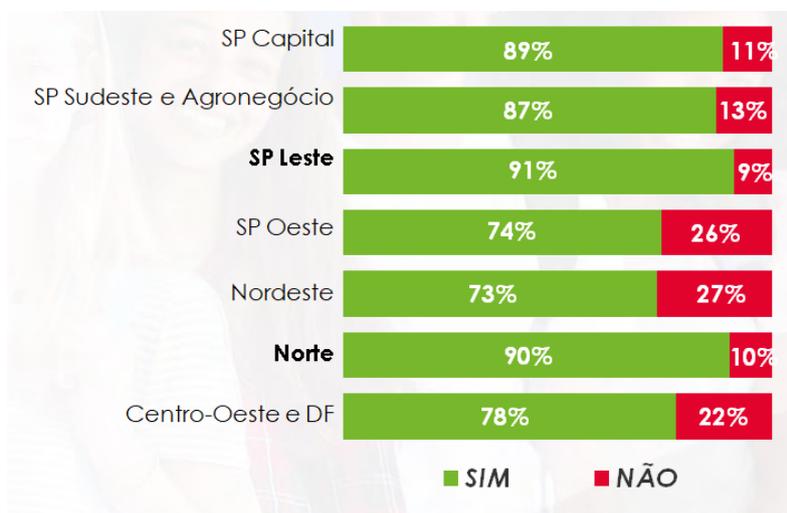
Fonte: <https://portal.ciee.org.br/pesquisa/a-visao-do-jovem-sobre-o-programa-aprendiz-legal/>

O perfil, definido pelo CIEE para a pesquisa, foi dividido entre 49% homens e 51% de mulheres. Deste total, 96% são solteiros e 4% casados e a média de moradores por residência é de 4 pessoas. Na média, estes jovens têm 19 anos, já que a Lei da Aprendizagem abrange a faixa etária de 14 a 24 anos. A distribuição da pesquisa foi: 12% dos entrevistados tinham, na época da data da pesquisa, idades entre 14 e 16 anos; 57% de 17 a 19 anos e 31% de 20 a 23 anos.

### 5.1.9 COMPOSIÇÃO DA RENDA FAMILIAR

O levantamento mostra a importância do Programa Jovem Aprendiz na vida dos adolescentes (n=510). Do total de entrevistados, apenas 18% utilizam a renda exclusivamente em benefício próprio, já que 82% disseram ajudar a compor a renda familiar, principalmente os aprendizes da Região Leste de São Paulo e 90% do Norte, conforme demonstrado no Figura, 12.

**Figura 12** – Composição da renda familiar em pesquisa com 510 jovens.



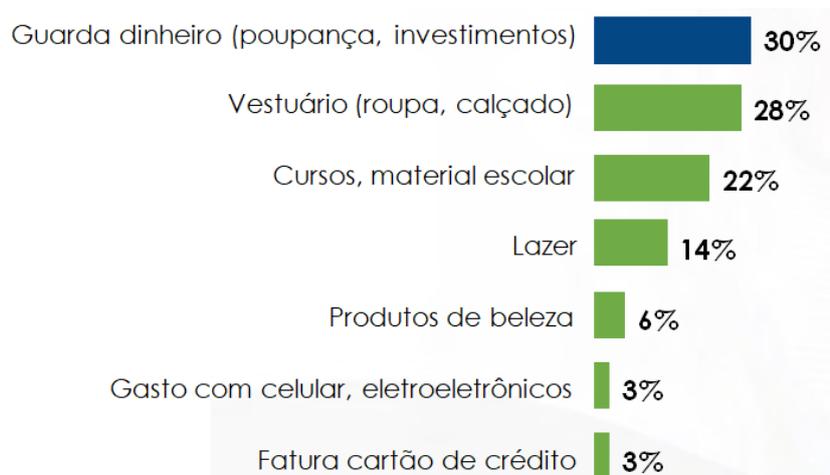
Fonte: <https://portal.ciee.org.br/pesquisa/a-visao-do-jovem-sobre-o-programa-aprendiz-legal/>

Quando perguntado o que normalmente fazem com a remuneração, dos 82% que contribuem com as despesas de casa, 63% afirmaram que ajudam a pagar contas de consumo doméstico, como luz, água, gás e internet. Outros 11% auxiliam nas compras do supermercado e 2% no pagamento do aluguel. E 89% afirmaram ainda

que a remuneração recebida contribui para a melhoria do orçamento doméstico como um todo.

Já os demais, 30% guardam o dinheiro em poupança ou outros investimentos e 22% utilizam os recursos para realização de cursos e compra de material escolar, Figura 13.

**Figura 13** – Respostas obtidas quando os jovens (n = 510) foram perguntados sobre o que faziam com a remuneração.



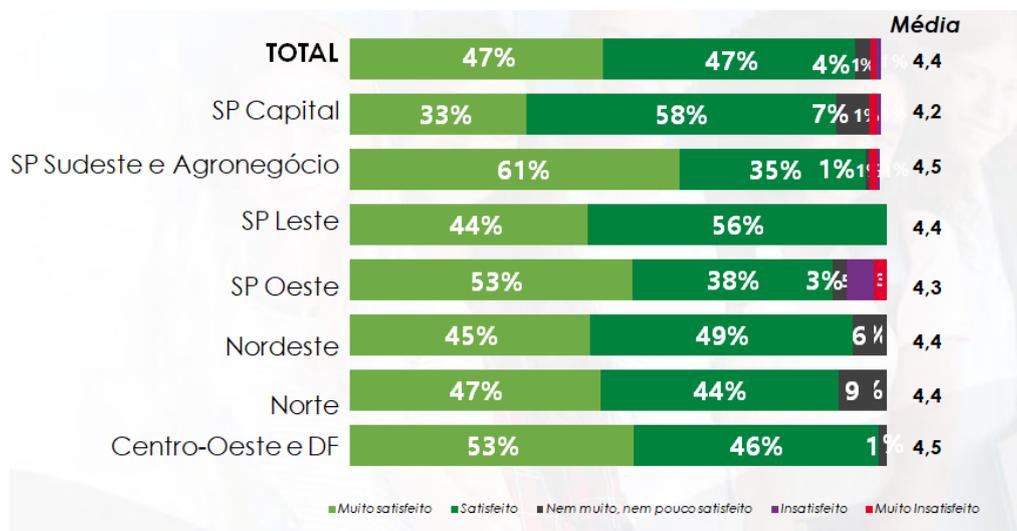
Fonte: <https://portal.ciee.org.br/pesquisa/a-visao-do-jovem-sobre-o-programa-aprendiz-legal/>

### 5.1.10 APRENDIZ LEGAL X ATUAÇÃO PROFISSIONAL

Pesquisadores do CIEE também questionaram os jovens sobre como avaliam a atuação profissional desde que iniciaram no Programa Aprendiz Legal. 94% dos 510 entrevistados afirmaram estar satisfeitos com a atuação profissional. Na Capital São Paulo, 33% estão muito satisfeitos; 58% estão satisfeitos e 7% dizem não estarem nem muito, nem pouco satisfeitos.

Nas demais regiões, os percentuais se dividiram da seguinte forma, Figura 14.

**Figura 14** – Como os jovens (n = 510) avaliam a atuação profissional desde que iniciaram no Programa Aprendiz Legal.



Fonte: <https://portal.ciee.org.br/pesquisa/a-visao-do-jovem-sobre-o-programa-aprendiz-legal/>

Outro dado que demonstra a importância da Lei da Aprendizagem na vida dos jovens é a possibilidade da efetivação ao final do Programa Jovem Aprendiz. Dos entrevistados, 93% disseram que a chance de manter a função dentro da empresa é maior. Apenas 7% afirmaram não acreditar nessa possibilidade.

Destes, 2% responderam que as empresas aderem ao programa “apenas para cumprir” a cota de 5% a 15% exigidos pela lei; o mesmo percentual de 2% acredita que são poucos os jovens efetivados; outros 1% veem esta fase como transitória ou como um período de experiência; dizem que o conteúdo não é específico para a área que trabalha e que a efetivação depende muito mais da empresa do que do aprendiz.

### 5.1.11 CONTEÚDO DO PROGRAMA

54% dos entrevistados que afirmam que o Programa Jovem Aprendiz auxilia na contratação atribuem esse fato ao conteúdo. Segundo eles, a capacitação é eficiente, oferece noções de experiência profissional, ensina teoria e prática. Na opinião de 18% dos jovens entrevistados pelo CIEE, o programa abre as portas do mercado de trabalho; 16% afirmam que é uma chance de mostrar bom desempenho e dedicação na função. Já 14% dos adolescentes que participam do

Programa Jovem Aprendiz, afirmam que esta é uma oportunidade de mudança de comportamento, de postura profissional ensina, trabalha a postura, ensina como se comportar no ambiente de trabalho e transforma o jovem numa pessoa mais comunicativa na interação com as pessoas, diminuindo a timidez<sup>15</sup>.

### **5.1.12 EXPECTATIVA DO FUTURO**

Quando questionados sobre a expectativa de futuro, após ter iniciado o Programa Aprendiz Legal, 83% afirmaram que possuem expectativas profissionais. Destes, 49% querem ter um emprego, ser efetivado e ter estabilidade financeira; 17% visam obter conhecimento e mais experiência profissional; 14% querem um salário e um emprego melhor e também desejam subir de cargo. Para 13%, o objetivo é ter uma profissão e 4% querem ter sucesso na profissão escolhida<sup>16</sup>.

E por fim, outro dado que destaca a importância da Lei da Aprendizagem para os adolescentes é que 64% procuram o programa pela capacidade profissional que oferece, possibilidade de estudar mais em razão de ter um emprego e estabilidade financeira, além da expectativa da efetivação na empresa<sup>17</sup>.

## **5.2 PESQUISA EM EMPRESAS DE MÉDIO E GRANDE PORTE**

Em entrevistas realizadas pelo pesquisador, por e-mail, com 10 perguntas (APÊNDICE 1) direcionadas aos responsáveis pelo Departamento de Recursos Humanos de 36 empresas de médio e grande porte - obrigadas por lei a contratarem jovens aprendizes -, selecionadas pela técnica de Amostragem Aleatória Simples, indicadas pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) em quatro regiões do Brasil (Norte, Nordeste, Centro-Oeste e Sudeste) e localizadas nas capitais Manaus (AM), Salvador (BA), Brasília (DF) e São Paulo (SP),

---

<sup>15</sup>

([https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/03/Pesquisa\\_CIEE\\_Aprendiz\\_Legal\\_2019\\_10.pdf](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/03/Pesquisa_CIEE_Aprendiz_Legal_2019_10.pdf)). p. 24.

<sup>16</sup>Ibidem. p.28.

<sup>17</sup>

([https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/03/Pesquisa\\_CIEE\\_Aprendiz\\_Legal\\_2019\\_10.pdf](https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2020/03/Pesquisa_CIEE_Aprendiz_Legal_2019_10.pdf)). p. 30.

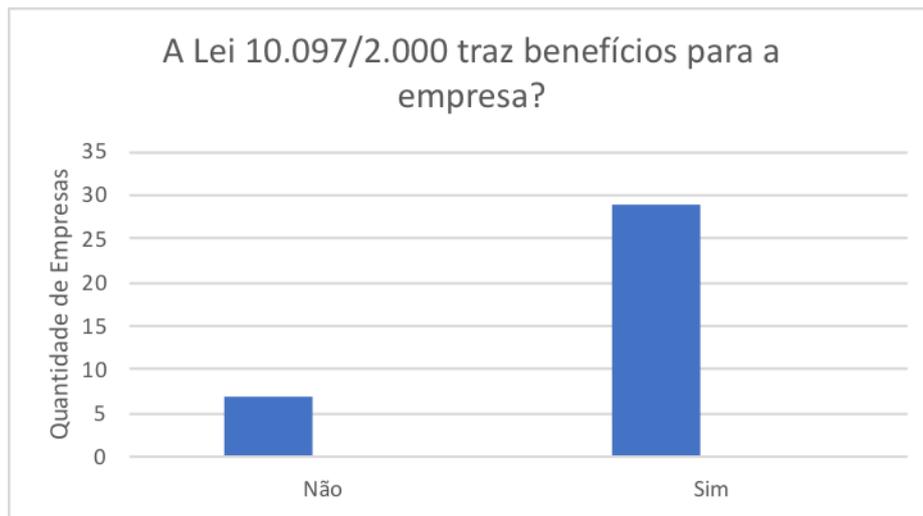
observa-se que maioria vê o programa de aprendizagem como porta de entrada para o primeiro emprego (11 assinalam esta resposta) e como oportunidade de desenvolvimento ou incentivo ao cidadão (outras 11 também optam por esta alternativa).

Enquanto isso, 1 aponta que a lei protege e garante muitas regalias; Esse apontamento feito pela empresa, demonstra a importância de simplificar o Programa da Aprendizagem, objetivo da proposta desse nosso trabalho, já que a Lei N° 10.097/2000 assegura os direitos dos jovens contratados como aprendizes, mas também determina o cumprimento, por parte deles, de todas as exigências legais, podendo a empresa, no caso de alguma infração comprovada, rescindir o contrato.

Tanto que a importância da Lei para as empresas pode ser identificada nas respostas a seguir, já que quatro empresas consultadas acreditam na oportunidade para que os jovens consigam obter renda própria. Do levantamento feito por e-mail, as respostas foram: 1 avalia a atividade com otimismo; 1 acredita na aprendizagem; 1 revela dificuldade de entender a proposta; 1 vê o programa apenas com função para cumprir a legislação; 1 o analisa como muito importante; e 4 apostam que é uma oportunidade de geração de renda aos jovens participantes.

Quando questionadas se a Lei N° 10.097/2000 traz benefícios à empresa, a maioria - 29 dos entrevistados - respondeu afirmativamente, o que demonstra claramente que as empresas, mesmo que obrigadas por lei, acreditam no programa e entendem de forma positiva o fato de ter um Jovem Aprendiz dentro do seu quadro de funcionários. Apenas 7, quando indagadas, afirmam não haver benefícios, Figura 15.

**Figura 15** – Questão 1: A Lei N° 10.097/2000 traz benefícios para a empresa?



Das empresas que responderam “não”, quatro justificaram que não veem benefícios no programa; 1 aponta falta de incentivos, como redução ou dedução de impostos; 1 questiona a obrigatoriedade de contratação; 2 se preocupam com a formação de mão de obra futura; 2 diz que os aprendizes não podem desempenhar as principais funções; 1 conta que os jovens ficam sem ter o que fazer na empresa; 1 avalia que há muitas regras; 1 fala que o programa não permite que o jovem trabalhe em várias áreas; e 1 considera que eles atuam em atividades erradas.

Com base nos dados respondidos acima, percebe-se a importância da simplificação da Lei N° 10.097/2000 para que o empregador possa ampliar as possibilidades de trabalho do jovem dentro da empresa, sem ferir a lei e garantindo todos os direitos trabalhistas e de segurança no trabalho para os jovens. Isso porque pode-se verificar que uma das empresas questionadas, diz que o jovem fica sem ter o que fazer dentro da empresa e outra avalia que existem muitas regras, situações que podem ser modificadas a partir da modernização da lei de forma que o adolescente, sempre dentro da legalidade, possa diversificar suas funções junto à contratante.

Percebe-se que as empresas entendem a capacitação como benefício, uma vez que a maioria respondeu que a aprendizagem é o ponto positivo do programa. Isso porque, das empresas que responderam “sim”, a maioria aponta como principal benefício a capacitação (14 empresas); sendo que 6 avaliam que o programa

contribui para a empresa; 5 apontam que os jovens são treinados para futuras contratações; 2 revelam que novas ideias são incorporadas à empresa; 2 observam que as empresas pagam menos aos jovens aprendizes; 1 diz que os jovens aceitam trabalhar em situações que outro, contratado pela CLT, não aceitaria; 1 destaca o engajamento dos participantes; 1 enfatiza o desenvolvimento de funções pontuais; 1 enaltece a disposição dos jovens para aprender diariamente; 1 considera o crescimento profissional; 1 aponta incentivos fiscais; 1 fala em mão de obra qualificada; 1 aborda inclusão social; 1 lembra a importância da ocupação do tempo dos jovens.

Em uma das perguntas variáveis nominais (sim e não), ao questionamento se a empresa cumpre a cota de contratação de jovens aprendizes estabelecida pela lei, 97,2% (35 empresas) afirmaram que “sim” e 2,8% (1) respondeu “não”.

A única empresa que afirmou não cumprir a cota se justificou apontando dificuldades para fazer o cálculo do número de aprendizes que devem contratar, não ter espaço físico para os jovens em sua estrutura e não existir procura pelo programa. E essa resposta corrobora com o que o objetivo da nossa pesquisa, que visa simplificar o cálculo de cotas, justamente para que as empresas tenham um maior entendimento da legislação e que a contratação não exija tantos cálculos e possa ser feita diretamente sobre o número de funcionários da empresa.

A maioria (30 empresas - 83,3%) considera ser possível adotar o ensino a distância (EAD) como alternativa para o jovem aprendiz acessar o mercado de trabalho e a minoria (6 - 16,7%) não vê esta possibilidade. Entre os que responderam “não”, a negativa foi atribuída à forma como o EAD é desenvolvido atualmente, às críticas recebidas sobre o sistema de ensino, à avaliação de que as instituições de ensino não estão preparadas para este modelo e, por isso, os jovens se sentem 'perdidos', à constatação de que muitos preferem a prática do que a teoria, e à observação de que a grande maioria é jovem com vulnerabilidade social, que não possui meios para acesso à internet.

Já as empresas que apoiam a modalidade de educação a distância destacaram que todo tipo de ensino é válido, apesar de admitirem que o presencial é mais eficaz, mesmo o EAD sendo um processo de aprendizagem contínua. Outras apontaram que esta alternativa poderia ajudar no processo de aprendizagem em

municípios de pequeno porte, enquanto houve empresas que relataram que o EAD poderia ser válido, mas ainda não sentem que os jovens levam o programa tão a sério como deveriam fazê-lo. Por fim, há empresas que consideram que nos dias de hoje, a modalidade EAD se tornou essencial e apostam que, desta forma, seria possível garantir a continuidade do curso.

Quando questionadas sobre os obstáculos para cumprir a cota de jovens aprendizes estabelecida pela lei, a maioria não aponta dificuldades (24). Já duas empresas destacam a falta de incentivos; o mesmo número de entrevistadas atribui problemas ao espaço físico; outras duas apontam a burocracia do programa; e 2 relatam não ter atividade na empresa para absorver estes jovens. Já 1 das consultadas fala em condutas inadequadas; 1 em complicações orçamentárias; 1 em falhas na divulgação e necessidade de ampliação do programa; e 1 diz que poderia haver mais possibilidade de funções na empresa.

A entrevista também questionou quais as dificuldades para ampliar a contratação de jovens aprendizes, além da cota estabelecida na lei, sendo que a maioria (11) respondeu que não há nenhuma dificuldade e 5 atribuem à falta de espaço físico. Estas respostas trazem outro aspecto da atual legislação que tornam as modificações na legislação importantes. As empresas que apontam dificuldades na contratação por falta de espaço físico, por exemplo, poderiam fazê-lo disponibilizando estes jovens para trabalho em entidades assistenciais e ONGs, contribuindo, inclusive, para a responsabilidade social destes aprendizes.

Assim, da mesma forma, as 4 empresas dizem não ter função para o exercício destes aprendizes também poderiam fazer um intercâmbio com instituições filantrópicas; Ainda neste mesma pergunta sobre as dificuldades de cumprir a lei, 3 apontam problemas de orçamento; seguidos por necessidade de mais opções de cursos (2); ausência de incentivo (2); problemas com a idade (2); desinteresse dos jovens (1); falta de interesse das empresas (1); burocracia (1); o tempo que precisa ser cumprido na empresa (1); a carga horária (1); preferência por profissionais já experientes (1); e não soube responder (1).

Na pergunta se a empresa entende que o jovem aprendiz ainda não é capacitado para exercer a função, 20 (55,5%) disseram que “sim” e 16 (44,5%) responderam “não”. Aqui novamente percebe-se a falta de entendimento da legislação, já que os jovens ingressam no Programa

de Aprendizagem justamente para ser capacitados pela empresa para exercerem a função pretendida.

Já quando questionadas se a empresa vê o jovem aprendiz como um benefício, a maioria - 35 (97,3%) respondeu afirmativamente - e apenas 1 (2,7%) negativamente à pergunta, o que indica que a Lei da Aprendizagem cumpre a sua função, já que na resposta seguinte, todas as 36 empresas consultadas, apontaram que sabem da importância desse processo de aprendizagem para os jovens, já que abordada se a empresa tem conhecimento de seu papel na Lei da Aprendizagem, 100% (36 empresas) afirmaram que “sim”.

As respostas a estas 10 perguntas direcionadas às empresas estão representadas na Tabela 4.

<b>Tabela 2 - Perguntas e respostas do questionário aplicado em 36 empresas pesquisadas.</b>		
<b>Respostas dos questionários com 36 empresas</b>		
Questão 1:	Como a empresa vê a Lei da Aprendizagem?	Nº de Empresas
Respostas	Porta de entrada ao primeiro emprego	11
	Oportunidade de desenvolvimento ou incentivo	11
	Lei protege e garante regalias a jovens	01
	Oportunidade de geração de renda a participantes	01
	Avalia a atividade com otimismo	01
	Acredita na aprendizagem	01
	Revela dificuldade em entender a proposta	01
	Apenas para cumprir a legislação	01
	Muito importante	01
Conhecimento e crescimento	04	
Questão 2	A Lei 10.097/2.000 traz benefícios à empresa?	Nº de Empresas
Respostas	Sim	29
	Não	07
Questão 2.1	Das 7 empresas que responderam “não”:	Nº de Empresas
Respostas	Não veem benefícios no programa	04
	Aponta falta de incentivos (redução de impostos)	01
	Questiona a obrigatoriedade de contratação	01
	Se preocupam com formação de mão de obra	02
	Destaca proibição em exercer as principais funções	01

	Conta que os jovens ficam sem ter o que fazer	01
	Avalia que há muitas regras	01
	Fala que o programa não permite que os jovens trabalhem em várias áreas	01
	Considera que eles atuam em atividades erradas	01
Questão 2.2	Das 29 empresas que responderam "sim":	Nº de Empresas
Respostas	Apontam a capacitação como benefício	14
	Avaliam que o programa contribui para empresa	06
	Dizem que os jovens são treinados para contratações	05
	Revelam que ideias são incorporadas à empresa	02
	Falam que empresas pagam menos aos aprendizes	02
	Diz que os jovens trabalham em situações que outro, contratado pela CLT, não aceitaria	01
	Destaca o engajamento dos participantes	01
	Enfatiza o desenvolvimento de funções pontuais	01
	Enaltece a disposição dos jovens para aprender	01
	Considera o crescimento profissional	01
	Aponta incentivos fiscais	01
	Fala em mão de obra qualificada	01
	Aborda inclusão social	01
	Destaca a importância de ocupar o tempo dos jovens	01
Questão 3	A empresa cumpre a cota de contratação de jovens aprendizes estabelecida pela lei?	Nº de Empresas (%)
Respostas	Sim	35 (97,2)
	Não	01 (2,8)
Questão 4	Se não cumpre, por quê?	
Resposta	Dificuldade de cálculo do número de aprendizes para contratar, falta de espaço físico e de procura pelo programa (única empresa que respondeu não)	
Questão 5	A lei é burocrática?	Nº de Empresas (%)
Respostas	Sim	30 (83,3)
	Não	06 (16,7)
Questão 6	Quais os obstáculos para cumprir a cota estabelecida na lei?	Nº de Empresas
Respostas	Empresas que dizem não ter dificuldades	24
	Falta de incentivos	02
	Problemas com espaço físico;	02
	Burocracia do programa	02
	Não têm atividade na empresa para absorver estes jovens	02
	Condutas inadequadas	01

	Complicações orçamentárias	01
	Falha na divulgação e necessidade de ampliação do programa	01
	Falta possibilidades de funções na empresa	01
Questão 7	Quais as dificuldades para ampliar a contratação de jovens aprendizes, além da cota estabelecida na lei?	Nº de Empresas
Respostas	Não têm dificuldades	11
	Falta de espaço físico	05
	Não ter função para os aprendizes	04
	Problemas de orçamento para cumprir a lei	03
	Necessidade de mais opções de cursos	02
	Ausência de incentivo	02
	Problemas com a idade	02
	Desinteresse dos jovens	01
	Falta de interesse das empresas	01
	lamenta a burocracia	01
	Critica o tempo que precisa ser cumprido na empresa	01
	Atribui a dificuldade à carga horária	01
	Apona preferência por profissionais já experientes	01
Não soube responder	01	
Questão 8	A empresa entende que o jovem aprendiz ainda não é capacitado para exercer a função?	Nº de Empresas (%)
Respostas	Sim	20 (55,5)
	Não	16 (44,5)
Questão 9	A empresa vê o jovem aprendiz como um benefício	Nº de Empresas (%)
Respostas	Sim	35 (97,3)
	Não	01 (2,7)
Questão 10	A empresa tem conhecimento de seu papel na Lei da Aprendizagem	Nº de Empresas (%)
Respostas	Sim	36 (100)
	Não	0 (0)



## 6

## CONCLUSÃO

Um dos maiores instrumentos de transformação na vida dos jovens, com idade entre 14 e 24 anos, é a Lei da Aprendizagem, criada pelo Governo Federal sob a identificação Lei N° 10.097/2000 e sancionada por meio do Decreto N° 5.598/2005. Isso porque a legislação estabeleceu normas e regras para a contratação dos jovens, proibiu o trabalho insalubre e inseguro, ampliou o acesso ao mercado, criou novas possibilidades de qualificação profissional, gerando novas expectativas de futuro para os adolescentes em idade escolar.

Para se ter uma ideia, 83% dos jovens afirmam que as expectativas profissionais aumentam quando fazem parte do programa. Outro fator positivo é que estes adolescentes ao começarem a trabalhar como aprendizes, recebem salários definidos por lei, passam a ter todos os direitos trabalhistas assegurados, iniciam a vida profissional dentro de um processo seguro e criam novas perspectivas de futuro com relação à carreira.

Há ainda um resultado fundamental na vida familiar destes adolescentes. 82% deles contribuem com seus salários para fortalecer o orçamento doméstico, auxiliando no pagamento de contas como água, luz, gás e internet, melhorando assim a vida do núcleo familiar com um todo. Também utilizam este recurso para investir na carreira e aprimorar os estudos, fazendo cursos extracurriculares.

As empresas entrevistadas também apontam os benefícios do Programa Jovem Aprendiz e destacam a qualificação profissional como fator importante na formação dos adolescentes. As que estão dentro da classificação de médio e grande porte e por isso são obrigadas a contratar, afirmam que os aprendizes desenvolvem as tarefas com determinação e cumprem com as regras do programa. Também analisam essa modalidade como uma oportunidade de formar um novo profissional dentro das especificações e exigências da empresa, tendo assim uma grande chance de efetivação.

Desta forma, estas características da Lei N° 10.097/2000, que contribuem para a empregabilidade destes jovens aprendizes,

proporcionando oportunidade de geração de renda, auxílio ao orçamento doméstico e condições de capacitação por meio de cursos e investimentos na formação, além da própria experiência profissional, devem ser mantidas em caso de futura revisão da Lei da Aprendizagem, assim como as garantias e direitos previstos ao jovem aprendiz durante o exercício de suas atividades no programa, que asseguram o cumprimento das obrigações trabalhistas.

No entanto, algumas exigências da Lei N° 10.097/2000 são consideradas, pelas empresas, de difícil entendimento, como, por exemplo, a cota mínima para contratação, que varia de 5% a 15% sobre o número de funcionários. Isso porque o percentual não é feito sobre a quantidade global, e sim sobre o número de funcionários em cada categoria e desde que esteja inscrita na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), cadastro do Ministério do Trabalho e que traz a relação das profissões legalizadas.

A utilização deste cadastrado como ponto de partida para a contratação de aprendizes acaba se tornando outra dificuldade para que as empresas atendam à legislação e contratem jovens aprendizes, já que há uma defasagem na relação com as necessidades e tendências do mercado atual.

Muitas profissões consideradas novas não constam na CBO, como, por exemplo, aquelas ligadas à informática, como especializações em redes sociais, mídias digitais, entre outras. Este é um mercado considerado novo, mas de grande interesse dos jovens e adolescentes por se mostrarem promissores dentro de uma carreira mais dinâmica e próxima da geração com idades entre 14 e 24 anos.

Há ainda a questão do espaço físico, já que muitas empresas, mesmo de médio e grande porte, hoje funcionam apenas com pequenos escritórios administrativos, mas possuem um quadro de funcionários grande, como os *call centers* e empresas especializadas em segurança patrimonial, por exemplo. Por não terem uma área de produção, não conseguem atender as necessidades da lei, que determina que o aprendiz deve executar suas funções dentro da empresa e de preferência próximo à sua casa e da escola onde está matriculado.

A pesquisa também identificou que as limitações para ampliação do programa de aprendizagem estão no próprio texto da Lei N° 10.097/2000 e não nas instruções normativas infralegais.

Portanto, frente a toda pesquisa e levantamento de dados realizados, que se aplicam ao grupo de empresas pesquisados e aos entrevistados pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), conclui-se que é necessário que a Lei N° 10.097/2020 seja submetida a uma atualização e modernização, por meio da apresentação de um novo Projeto de Lei junto ao Congresso Nacional, que atenda às expectativas das empresas, amplie o acesso dos jovens ao mercado de trabalho e incentive a qualificação profissional dos adolescentes em fase de formação, simplificando e desburocratizando a legislação, sem remover responsabilidades e direitos.

Desta forma, a partir da atualização da Lei da Aprendizagem, proposta nesta pesquisa, será possível proporcionar a ampliação do programa e melhor atender às necessidades do mercado de trabalho da atualidade, garantindo, assim, sua maior efetividade.



# REFERÊNCIAS

# REFERÊNCIAS

## REFERÊNCIAS

AGUILLERA, FERNANDA. **Projeto de vida e preparação para carreira de jovens aprendizes: da realidade à intervenção**. Ribeirão Preto, 2013. Disponível em: <[https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-02092013-161555/publico/Tese\\_Fernanda\\_Aguillera\\_CORRIGIDA.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-02092013-161555/publico/Tese_Fernanda_Aguillera_CORRIGIDA.pdf)>. Acesso em 5 de Janeiro de 2021.

ARRUDA, José Jobson de Andrade. **A revolução industrial**. 3 ed.; São Paulo: Ática, 1994, p. 69 (<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/1602/1516>).

ASHTON, T. S., 1997. **The Industrial Revolution 1760-1830**, OUP Catalogue, Oxford University Press, number 9780192892898.

BARONE, R. E. M. **Formação profissional: uma contribuição para o debate brasileiro contemporâneo a partir da experiência internacional**. Boletim do SENAC, Editora SENAC, São Paulo, vol. 24 n° 1, 1998.

BARROS, A.M. **O trabalho do menor e as inovações introduzidas pela Lei N° 10.097, de 19 de Dezembro de 2000**. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52479/004\\_barros.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52479/004_barros.pdf?sequence=1)> , Acesso em: 18 de Abril de 2021.

BOYLE, David. **O manifesto comunista de Marx e Engels**. Editora Schwarcz Companhia das Letras, 2006.

CAGED (2021). **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWI2IiwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWVM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>>. Acesso em 29 de Abril de 2021.

CAMINHA, Marco A. L. **Estado e Trabalho: a regulamentação do trabalho no Brasil a partir dos anos 1990 e a atuação da OIT**, São Luis, (2014). Disponível em: <<https://tedebc.ufma.br/jspui/bitstream/tede/790/1/TESE%20DE%20MARCO%20AURELIO>>

[%20LUSTOSA%20CAMINHA.pdf](#)> Acesso em: 20 de Novembro 2020.

CASTIONI, Remi. **A educação profissional e tecnológica no Brasil: modelo dual desconectado**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Caderno do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho, v. 1, 2015. Disponível em: <http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015/09/REMI-CASTIONI.pdf> Acesso em: 8 Dezembro de 2020.

CIEE (2019). **Benefícios Econômicos e Sociais da Aprendizagem**. Disponível em: <<https://portal.ciee.org.br/pesquisa/fipe-beneficios-economicos-sociais-aprendizagem/#:~:text=O%20estudo%20econ%C3%B4mico%20realizado%20pela,relev%C3%A2ncia%20da%20aprendizagem%20no%20pa%C3%ADs>>. Acesso em Março de 2021.

COELHO, Bernardo Leôncio Moura. **As alterações no contrato de aprendizagem: considerações sobre a Lei n. 10.097/2000**. Revista de Informação Legislativa, p. 211-223, 2001). Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/691>>. Acesso em: 17 de Abril de 2021.

COSTA, Cláudia Leão de Carvalho. **Estudo da formação pelas atividades de aprendizagem e trabalho em alternância no “Programa Jovem Aprendiz” segundo a lei 10.097 de 2000**. Disponível em: <[https://sigarquivos.cefetmg.br/arquivos/201713000519ae2005875067ab1973676/Dissertao\\_Cludia\\_para\\_sistema.pdf](https://sigarquivos.cefetmg.br/arquivos/201713000519ae2005875067ab1973676/Dissertao_Cludia_para_sistema.pdf)>. Acesso em 4 de Abril de 2021.

DE ALMEIDA, Nelson Morato Pinto. **Ensino Técnico de Nível Médio na modalidade Dual Uma proposta para a Educação Brasileira**. Disponível em: <<http://www.pos.cps.sp.gov.br/files/artigo/file/656/ac05f1e740222b1a54f61b2a5cf469d5.pdf>> Acesso em: 12 de Dezembro de 2020.

DE ARRUDA, Hélio Mário Arruda. **O novo contrato de aprendizagem - Lei nº 10.097/2000**. Disponível em: <<https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/viewFile/919/905>>. Acesso em 4 de Abril de 2021

DE LIMA DIAS, Maria Sara; BULGACOV, Yára LM; DE CAMARGO, Denise. **A vivência do desemprego por jovens aprendizes**. Psicologia

argumento, v. 25, n. 51, p. 351- 360, 2017. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/viewFile/20355/19625>>. Acesso em: 6 Dezembro de 2020.

DE OLIVEIRA, Ana Paula. **O contrato e o trabalho do menor aprendiz.** Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes do Centro Universitário Araguaia, [S.l.], p. 148 - 177, out. 2012. ISSN 2238-6378. Disponível em: <<http://www.fara.edu.br/sipe/index.php/anuario/article/view/149/133>>. Acesso em: 19 de Fevereiro de 2021.

DE PABLO, ANTONIO. **La nueva formación profesional: dificultades de una construcción.** Reis, p. 137-161, 1997. Disponível em: <<https://www.jstor.org/stable/40183941?seq=1>>. Acesso em: 8 Dezembro de 2020.

DE VRIES, Jan. **The Industrial Revolution and the Industrious Revolution.** The Journal of Economic History, 54(2), 249-270 (1994). Disponível em: <<http://www.jstor.org/stable/2123912>>. Acesso em: 29 de Janeiro de 2021.

DOLADO, Juan J.; FELGUEROSO, Florentino; JIMENO, Juan F. **Youth labour markets in Spain: Education, training, and crowding-out.** European Economic Review, v. 44, n. 4-6, p. 943-956, 2000.

DUTRA, LUCIMARA PEREIRA (2010). **Política pública de acesso ao mercado de trabalho para jovens e adolescentes: avanços e entraves no estabelecimento da Lei Nº 10.097/2000 - Lei da Aprendizagem.** Disponível em: <[https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1335/1/2010\\_LucimaraPereiraDutra.pdf](https://bdm.unb.br/bitstream/10483/1335/1/2010_LucimaraPereiraDutra.pdf)>. Acesso em 2 de Abril de 2021.

FONSECA, R. T. M. **A reforma do Instituto da Aprendizagem no Brasil: anotações sobre a Lei Nº 10.097/2000.** Disponível em: <[https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/download/reforma\\_instituto\\_aprendizagem\\_brasil.pdf](https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/download/reforma_instituto_aprendizagem_brasil.pdf)>. Acesso em 4 de Abril de 2021.

GERAR. **Programa Jovem Aprendiz.** Disponível em: <[www.gerar.org.br](http://www.gerar.org.br)>. Acesso em: 2 de Dezembro de 2020.

HAWLEY, Josh. **Public private partnerships in vocational education and training: International examples and models.** Online Publication. URL: <Disponível em: [94](https://siteresources.worldbank.org/EXTECAREGTOPEDUCATION/Resources/444607-</a></p></div><div data-bbox=)

192636551820/Public\_Private\_Partnerships\_in\_Vocational\_Education\_and\_Training.pdf,>. Acesso em: 25 de Janeiro de 2021.

HOBBSAWM, Eric J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014, p. 59.

HOYT, K. B. **Career education as a federal legislative effort. Career education: history and future**, p. 3-74, 2005

IBGE – **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**. Disponível em <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em 3 de Fevereiro de 2021.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 17-34.

LEAL, Fernanda Mustafe. **Direcionamento de Carreira de Jovens Aprendizes**. Revista de Administração e Negócios da Amazônia, v. 10, n. 1, p. 124-148, 2018. Disponível em: <<https://periodicos.unir.br/index.php/rara/article/view/2744/2286>>. Acesso em: 10 de Dezembro de 2020.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. **As Relações de Trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da Revolução de 1930**. História (São Paulo), v. 29, n. 2, p. 268-278, 2010.

MAGALHÃES, CINTIA ROSA DE; GRANJ, EDNA MIRTES DOS SANTOS (2020). **Programa de Aprendizagem e suas Implicações ao Acesso e Continuidade no Mercado de Trabalho: Um Estudo com Jovens Aprendizes**. Id on Line Rev. Mult. Psic. V.14 N. 54 p.73-91, Dezembro/2020- ISSN 1981-1179. DOI: 10.14295/online.v15i54.2865.

MARÇURA, Jurandir Norberto; CURY, Munir; DE PAULA, Paulo Afonso Garrido. **Estatuto da Criança e do Adolescente Anotado**. 3º Ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. **O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-01122011-185435/publico/HugoHidemiMatsuzaki.pdf>>. Acesso em: 28 de Novembro de 2020.

MENEZHINI, Rosimery Aparecida et al. **Formação profissional, qualificações e mercado de trabalho: as experiências francesa e espanhola.** 1999. Disponível em: [http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/285898/1/Meneghini\\_RosimeryAparecida\\_M.pdf](http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/285898/1/Meneghini_RosimeryAparecida_M.pdf). Acesso em: 12 de Dezembro de 2020.

MENEZES, Marcelo Duarte Bezerrade. **A relação de jovens aprendizes como saber: A formação escolar do trabalhador juvenil e a Lei da Aprendizagem (10.097/00).** 163p. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-28112018-155948/pt-br.php>. Acesso em 3 de Abril de 2021.

MUNHOZ, Izildinha MS.; MELO-SILVA, Lucy Leal. **Educação para a Carreira: Concepções, desenvolvimento e possibilidades no contexto brasileiro.** Revista Brasileira de Orientação Profissional jan.-jun. 2011, Vol. 12, No. 1, 37-48. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n1/06.pdf>. Acesso em: 6 de Janeiro de 2021.

NASCIMENTO, GRASIELE AUGUSTA FERREIRA, (2003). **O contrato de aprendizagem e as alterações introduzidas pela Lei N° 10.097/2000.** Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174665>. Acesso em: 5 de Abril de 2021.

NEVES, Daniel; SOUZA Rafaela. **A Revolução Industrial teve início de maneira pioneira na Inglaterra, no século XVIII, e causou grandes transformações nas relações de trabalho e no sistema de produção.** Disponível em <https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm#:~:text=A%20Revolu%C3%A7%C3%A3o%20Industrial%20foi%20o,pelo%20omundo%20causando%20grandes%20transforma%C3%A7%C3%B5es>> Acesso em: 14 de Dezembro de 2020.

OIT (2021) **O trabalho infantil no Brasil.** Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS\\_565212/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_565212/lang--pt/index.htm). Acesso em: 5 de Dezembro de 2020.

PAGANINI, Juliana. **O trabalho infantil no Brasil: uma história de exploração e sofrimento.** Amicus Curiae V.5, N.5 (2008), 2011. Disponível

em: <http://periodicos.unesc.net/amicus/article/view/520/514>. Acesso em 12 Janeiro 2021.

PEREIRA, Armando F.; Chaves Júnior, Elizeu de Oliveira. **Organização Internacional do Trabalho Desemprego juvenil no Brasil: em busca de opções à luz de algumas experiências internacionais**. 2. ed. - Brasília: OIT, 2001. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_230678.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230678.pdf)>. Acesso em: 6 de Dezembro de 2020.

PEREIRA, João Marcos. **Programa de Aprendizagem Profissional (Lei Nº 10.097/2000: um estudo com os aprendizes/alunos do Colégio Estadual do Espírito Santo**, 2016. Disponível em: <[http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese\\_10208\\_Disserta%E7%E3o%20Jo%E3o%20Marcos%20Pereira.pdf](http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese_10208_Disserta%E7%E3o%20Jo%E3o%20Marcos%20Pereira.pdf)>. Acesso em: 3 de Abril de 2021.

PEREIRA, Niége Jacobowski (2018). **Direitos e deveres dos aprendizes frente a Lei Nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000**. Disponível em: <<http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4042>>. Acesso em 6 de Abril de 2021.

POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. Contexto. São Paulo, 1998. Disponível em: <<http://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/ensaios/article/viewFile/1914/2289>>. Acesso em: 5 de Dezembro de 2020.

RAMOS, Carlos Alberto. **Sistemas Públicos de Emprego: a experiência de três países da OCDE (Espanha, EUA e Alemanha)**. 1997. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/2277>>. Acesso em 22 de Novembro 2020.

RESSEL, Sandra. **O Estatuto da Criança e do Adolescente na erradicação do trabalho infantil (2007)**. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-41/o-estatuto-da-crianca-e-do-adolescente-na-erradicacao-do-trabalho-infantil/>>. Acesso em 18 de Novembro 2020.

RETIZ, Marcia Helena Milesi. **A inserção do jovem no mercado de trabalho: contribuições e limitações no âmbito do Programa Jovem Aprendiz do SENAC em Sorriso/MT**. Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social, v. 1, n. 1, 2015. Disponível em:

<<https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/9939>> Acesso em 18 de Dezembro de 2020.

SARRES, Carolina. (2013). **OIT: 12,6% dos jovens no mundo estavam desempregados em 2012.** Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-01-21/oit-126-dos-jovens-no-mundo-estavam-desempregados-em-2012>. Acesso em: 04 de Março de 2013.

SCHWARTZMAN, Simon. **Educação média profissional no Brasil: situação e caminhos.** São Paulo: Fundação Santillana, 2016.

SENAC – **SERVIÇO NACIONAL DO COMÉRCIO.** Disponível em: <<https://www.sp.SENAC.br/pdf/65369.pdf>>. Acesso em 5 de Janeiro de 2021.

SILVA, Luciano Pereira da. **Formação profissional no Brasil: o papel do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial-SENAI.** História (São Paulo), v. 29, n. 1, p. 394-417, 2010. Disponível em: <[https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010190742010000100022&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010190742010000100022&script=sci_arttext)>. Acesso em: 19 de Dezembro de 2020.

SILVA, Sara Cíntia da (2012). **O processo de implementação da política pública do trabalho do adolescente aprendiz em Cuiabá/MT a égide da Lei N° 10.097/2000.** Disponível em: <<http://ri.ufmt.br/handle/1/1490>>. Acesso em: 8 de Abril de 2021.

SILVA, Vera Lúcia da. **A lei da aprendizagem: inclusão social: avanços e desafios.** 2014.

SOARES, Ozias de Jesus, (2009). **Juventude e Trabalho: notas e reflexões sobre a formação profissional mediada pela Lei do Aprendiz** (Lei 10.097/00). Revista Trabalho Necessário. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/6086>>. Acesso em: 3 de Abril de 2021.

SOCIETA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (2020). **5 Perguntas que todo empresário tem sobre a lei do aprendiz.** Disponível em: <https://societaprofissional.com.br/5-perguntas-que-todo-empresario-tem-sobre-a-lei-do-aprendiz/>. Acesso em: 17 de Dezembro de 2020.

SOLGA, Heike et al. **The German Vocational Education and Training System: It's Institutional Configuration, Strengths, and Challenges.** Berlin: WZB Berlin Social Science Center, 2014.

SOUZA, Jaqueline Puquevis; DALAROSA, Adair Angelo (2004). **Políticas de educação profissional - a lei de aprendizagem nº 10.097/2000: contradições de uma realidade brasileira**. Disponível em: <[https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ImagensEduc/article/view/23914/pdf\\_31](https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ImagensEduc/article/view/23914/pdf_31)> Acesso em 5 de Abril de 2021. DOI: <https://doi.org/10.4025/imagenseduc.v5i1.23914>.

SOUZA, J. P. de. **Apontamentos históricos da educação profissional brasileira: a Lei de Aprendizagem nº10.097/2000 e suas influências**. Revista HISTEDBR On-line, Campinas, SP, v. 15, n. 63, p. 45–63, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8641171>>. DOI: 10.20396/rho.v15i63.8641171.

TAVARES, José de Farias. **Direito da Infância e da Juventude**. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

THELEN, Kathleen. (2005). **How Institutions Evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan**. Industrial & Labor Relations Review. 10.1017/CBO9780511790997.

VIANNA, Guarani de Campos. **Direito Infante Juvenil: Teoria, prática e aspectos multidisciplinares**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2004.

VIDOTTI, Tércio José, 2001. **Breves anotações a respeito das alterações promovidas pela Lei Nº 10.097/2000 no contrato de aprendizagem**. Disponível em:<[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110520/2001\\_vidotti\\_tarcio\\_breves\\_annotacoes.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110520/2001_vidotti_tarcio_breves_annotacoes.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 12 de Abril de 2021.

BRASIL. ÂMBITO JURÍDICO. Carlos Eduardo Almeida Martins de Andrade. **Evolução do combate ao trabalho infantil nas Constituições brasileiras**, 2011. Disponível em:<<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-91/evolucao-do-combate-ao-trabalho-infantil-nas-constituicoes-brasileiras/>> . Acesso em 25 de Outubro de 2020.

BRASIL. **LEI No. 10.097/2.000**. A redação altera os artigos 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, conforme texto publicado no Diário Oficial da União de 20 de Dezembro de 2000.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm)>. Acesso em: 18 de Novembro de 2020.

BRASIL. QBD, **QUADRO BRASILEIRO DE QUALIFICAÇÕES**. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/julho/ministerio-da-economia-lanca-quadro-brasileiro-de-qualificacoes>>. Acesso em: 18 de Novembro de 2020.

BRASIL. **DECRETO-LEI n° 229**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0229.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm)>. Acesso em: 12 de Novembro de 2020.

BRASIL. DECRETO (1934). DECRETO N° 6, DE 19 DE DEZEMBRO DE 1935. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em 9 de Dezembro de 2020.

BRASIL. **DECRETO (2005)**. DECRETO N° 5.598, DE 1° DE DEZEMBRO DE 2005. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2005/decreto-5598-1-dezembro-2005-539401-norma-pe.html>>. Acesso em 9 de Dezembro de 2020.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)>. Acesso em 14 de Setembro de 2020.

BRASIL. **Resolução n° 510**, de 07 de Abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 24 Maio de 2016. Disponível em: <[https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510\\_07\\_04\\_2016.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/2016/res0510_07_04_2016.html)>. Acesso em: 20 Novembro de 2020.

BRASIL. **INSTRUÇÃO NORMATIVA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT N° 97 DE 30.07.2012**. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-97-2012.htm>>. Acesso em 24 de Novembro de 2020.

BRASIL. **LEI N° 9.841, DE 5 DE OUTUBRO DE 1999**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9841.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9841.htm)>. Acesso em 3 de Outubro de 2020.

BRASIL. SENADO FEDERAL (2017). **Da Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do Idoso**. Disponível em: <[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_06.06.2017/art\\_227\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_06.06.2017/art_227_.asp)>. Acesso em 05 de Dezembro de 2020.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA (2018). **DECRETO Nº 9.579, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2018**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126)>. Acesso em: 3 de Março de 2021.

A modern office interior with large windows, a central tree, and various seating areas. The image is overlaid with a blue tint. The word 'APÊNDICES' is written in a light blue, sans-serif font across the middle of the image.

APÊNDICES

**APÊNDICES**

## APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO DE OPINIÃO PARA EMPRESAS DE GRANDE E MÉDIO PORTE

1- Como a empresa vê a Lei da Aprendizagem?

2- A Lei 10.097/2.000 traz benefícios para a empresa?

a) Sim                      b) Não

Quais:

3 – A empresa cumpre a cota de contratação de jovens aprendizes estabelecida pela lei?

a) Sim                      b) Não

4) Se não cumpre, por quê?

a) dificuldade para fazer o cálculo

b) não entende a lei

c) não tem espaço físico para os jovens em sua estrutura

d) não existe procura pelo programa

5) A lei é burocrática?

a) Sim                                      b) Não

6) Quais os obstáculos para cumprir a cota estabelecida na lei?

7) Quais as dificuldades para ampliar a contratação de jovens aprendizes, além da cota estabelecida na lei?

8) A empresa entende que o jovem aprendiz ainda não é capacitado para exercer a função?

a) Sim                                      b) Não

9) A empresa vê o jovem aprendiz como um benefício?

a) Sim                                      b) Não

10) A empresa tem conhecimento de seu papel na Lei da Aprendizagem?

a) Sim                                      b) Não



idn

Bo  
pro  
cit  
ref  
Nos  
são

**idp**

A ESCOLHA QUE  
**TRANSFORMA**  
O SEU CONHECIMENTO