



**UNIVERSIDADE CATÓLICA DE PELOTAS
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E TECNOLÓGICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICA SOCIAL**

TIAGO BUCHERT RADMANN

**PERCEPÇÃO DOS ATORES SOCIAIS SOBRE A EXECUÇÃO DO
PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO MUNICÍPIO DE BAGÉ/RS:
ENTRAVES E POSSIBILIDADES**

**Pelotas
Junho 2017**

TIAGO BUCHERT RADMANN

**PERCEPÇÃO DOS ATORES SOCIAIS SOBRE A EXECUÇÃO DO
PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO MUNICÍPIO DE BAGÉ/RS:
ENTRAVES E POSSIBILIDADES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas, como requisito parcial de avaliação do Mestrado em Política Social, turma de 2015.
Orientador: Renato Della Vecchia

**Pelotas
2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R129p Radmann, Tiago Buchert
Percepção dos atores sociais sobre a execução do programa Jovem Aprendiz no município de Bagé/RS: entraves e possibilidades. / Tiago Buchert Radmann. – Pelotas: UCPEL, 2017.
108f.
Dissertação (mestrado) – Universidade Católica de Pelotas, Programa de Pós-Graduação em Política Social, Pelotas, BR-RS, 2017. Orientador: Renato da Silva Della Vechia.
1.trabalho. 2.políticas da juventude. 3. Programa Jovem Aprendiz. I. Della Vechia, Renato da Silva,or. II. Título.

CDD 370

TIAGO BUCHERT RADMANN

**PERCEPÇÃO DOS ATORES SOCIAIS SOBRE A EXECUÇÃO DO
PROGRAMA JOVEM APRENDIZ NO MUNICÍPIO DE BAGÉ/RS:
ENTRAVES E POSSIBILIDADES**

Dissertação submetida à avaliação pela Banca Examinadora no Programa de Pós-Graduação em Política Social da Universidade Católica de Pelotas como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Política Social.

Data da aprovação: 29/06/2017

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Renato da Silva Della Vechia
UCPEL

Prof^a. Dra. Patrícia Rodrigues Chaves da Cunha
UFPEL

Prof^a. Dra. Cristine Jaques Ribeiro
UCPEL

Pelotas
Junho de 2017

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a percepção dos diversos atores sociais sobre a execução do Programa Jovem Aprendiz, baseado na Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, que estabelece e regulamenta a chamada “Lei do Aprendiz”, delimitando a cidade de Bagé/RS como objeto de estudo. A intenção foi analisar as possibilidades e as dificuldades encontradas para execução e o desenvolvimento desta política social, tomando como base o olhar de quatro atores sociais deste processo: o Ministério do Trabalho e Emprego, responsável por fiscalizar o cumprimento da lei através do trabalho desenvolvido nas Delegacias Regionais pelos auditores do trabalho; das escolas formadoras (Senac, Senai e CIEE), responsáveis pela formação técnica dos jovens; das empresas impactadas pela lei, responsáveis pela seleção, contratação e acompanhamento na atividade prática do curso; e por fim, dos jovens egressos do programa, com objetivo de avaliar os reais impactos desta política social, ou não, na inserção deles no mercado de trabalho e principalmente descobrir quais são os principais desafios, dificuldades e possibilidades para ampliação do potencial de vagas disponíveis aos jovens e por consequência proporcionar a ampliação da abrangência e plena execução da política social. Utilizando como metodologia uma abordagem quali-quantitativa, com entrevistas semiestruturadas.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; Políticas de Juventude; Programa Jovem Aprendiz; Lei da Aprendizagem.

ABSTRACT

This study aims to analyze the perception of the various social actors about the implementation of the Young Apprentice Program, based on Law 10,097 / 2000, amplified by Federal Decree No. 5.598 / 2005, which establishes and regulates the so-called "Apprentice Law", delimiting The city of Bagé / RS as object of study. The intention was to analyze the possibilities and difficulties encountered in the execution and development of this social policy, based on the perspective of four social actors in this process: the Ministry of Labor and Employment, responsible for overseeing compliance with the law through the work developed in the Regional Delegations by labor auditors; Of the training schools (Senac, Senai and CIEE), responsible for the technical training of young people; Of companies impacted by the law, responsible for the selection, contracting and monitoring of the practical activity of the course; And finally, the young graduates of the program, with the objective of evaluating the real impacts of this social policy, or not, on their insertion in the labor market and mainly to discover the main challenges, difficulties and possibilities to increase the potential of available places Young people and therefore to extend the scope and full implementation of social policy. Using as methodology a qualitative-quantitative approach, with semi-structured interviews.

KEYWORDS: Job; Youth Policies; Young Apprentice Program; Law of Learning.

AGRADECIMENTOS

Á Deus pelo dom da Vida, pela luz e pela saúde diária;

Aos meus pais, Lizete e Gerpes, pela vida e por todo o amor a mim concedido;

Á minha amada esposa, Viviani, pelo apoio, incentivo e tolerância com as minhas angústias em dar conta do trabalho e dos estudos, sem esquecer da vida social;

Aos meus queridos e amados Guilherme e Willian Matheus por tornarem a minha vida com ainda mais sentido;

Ao professor Renato Della Vechia, pelo carinho e atenção a mim dispensados, pelas orientações e grandes contribuições a este trabalho de pesquisa;

As professoras Patrícia da Cunha e Cristine Ribeiro, pelas ideias e sugestões que enriqueceram ainda mais este trabalho.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 -	Sexo dos Entrevistados.....	56
Gráfico 2 -	Município dos Entrevistados.....	56
Gráfico 3 -	Satisfação em relação a qualificação profissional.....	58
Gráfico 4 -	Trabalho Informal.....	59
Gráfico 5 -	Conhecimentos adquiridos.....	60
Gráfico 6 -	Outros Cursos.....	61
Gráfico 7 -	Ingresso no mercado de trabalho.....	62
Gráfico 8 -	Trabalha atualmente.....	63
Gráfico 9 -	Melhoria na condição de renda.....	64
Gráfico 10 -	Quantas pessoas convivem na casa.....	65
Gráfico 11 -	Como enxerga o Programa Jovem Aprendiz.....	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxa de desocupação da população brasileira.....	11
Tabela 2 – Aprendizizes contratados no Brasil entre 2005 e 2014.....	45

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CIEE	Centro de Integração Empresa Escola
CLT	Constituição das Leis Trabalhistas
CONDICA	Conselho dos Direitos da Criança e do Adolescente
CONJUVE	Conselho Nacional de Juventude
DST	Doenças sexualmente transmissíveis
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
ESFL	Entidades Sem Fins Lucrativos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBOPE	Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEC	Ministério da Educação
MINC	Ministério da Cultura
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
ONG	Organização Não Governamental
OIT	Organização Mundial do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PIB	Produto Interno Bruto
PJA	Programa Jovem Aprendiz
PL	Projeto de Lei
PMAJ	Programa Mundial de Ação para a Juventude
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNJ	Programa Nacional para a Juventude
PNPE	Programa Nacional do Primeiro Emprego
PÓLIS	Instituto de Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Sociais
PPJ	Políticas Públicas de Juventude
PROEJA	Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
PROJOVEM	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
PRONAF	Programa Nacional de Fortalecimento da Agricultura Familiar
PRONASCI	Programa Nacional de Segurança Pública com Cidadania
PROUNI	Programa Universidade para Todos
RS	Rio Grande do Sul
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESC	Serviço Social do Comércio
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
SESI	Serviço Social da Indústria
SEST	Serviço Social do Transporte
SNJ	Secretaria Nacional de Juventude
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Cultura e as Ciências
UNICEF	Fundo das Nações Unidas para a Infância

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 EDUCAÇÃO, TRABALHO E JUVENTUDE: CONTEXTO HISTÓRICO E ATUALIDADE.....	14
1.1 EDUCAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	14
1.2 EDUCAÇÃO E TRABALHO NOS DIAS ATUAIS.....	19
1.3 TRABALHO E JUVENTUDE EM UM ESTADO CAPITALISTA.....	22
1.3.1 Situação dos Jovens na Sociedade Brasileira.....	25
2 A POLÍTICA NACIONAL DE JUVENTUDE E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.....	27
2.1 TRAJETÓRIA DA POLÍTICA DE JUVENTUDE.....	27
2.1.1 Programas nacionais de juventude.....	27
2.2 A LEI DO APRENDIZ, CONTEXTO HISTÓRICO, IMPORTÂNCIA E ENTRAVES.....	28
2.2.1 A lei do Aprendiz contexto histórico e atualidade.....	30
2.2.2 Benefícios da implantação da Lei do Aprendiz para os jovens e suas famílias.....	34
2.2.3 Benefícios da implantação da Lei do Aprendiz para municípios e empresas.....	38
2.2.4 Reveses encontrados na implantação da Lei do aprendiz.....	41
2.2.5 Políticas de Juventude em nível nacional e Introdução ao caso do município de Bagé.....	43
3 A POLÍTICA NACIONAL DE JUVENTUDE E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ COMO OBJETO DE PESQUISA.....	49
3.1 ORIGENS DA PESQUISA.....	49
3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	50
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA E DISCUSSÃO.....	55
4.1 PERCEPÇÃO DOS JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA.....	55
4.2 PERCEPÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO.....	69
4.3 PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E GESTORES DO PJA.....	75
4.4 PERCEPÇÃO DAS ESCOLAS FORMADORAS – SENAC, SENAI CIEE.....	81
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
REFERÊNCIAS.....	92
APÊNDICES.....	99

INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objetivo analisar as possibilidades e as dificuldades encontradas para o desenvolvimento da Lei 10.097/2000, chamada “Lei do Aprendiz”, tomando como base a percepção de quatro atores sociais deste processo: o Ministério do Trabalho e Emprego, responsável por fiscalizar o cumprimento da lei através do trabalho desenvolvido nas Delegacias Regionais pelos auditores do trabalho; das escolas formadoras (Senac, Senai e CIEE), responsáveis pela formação técnica dos jovens; das empresas impactadas pela lei, responsáveis pela seleção, contratação e acompanhamento dos jovens na atividade prática do curso; e por fim, dos jovens egressos do programa, com o desafio de avaliar os reais impactos desta política social, ou não, na inserção deles no mercado de trabalho, delimitando a cidade de Bagé/RS como objeto de estudo.

A escolha do tema relacionado, justifica-se pelo fato de que durante os 17 anos de minha vida profissional, ter trabalhado com questões relacionadas a capacitações destinadas aos jovens, e especial interesse nas políticas públicas direcionadas aos jovens, através da Lei do Aprendiz, já que no ano de 2001, participei do Programa Jovem Aprendiz – PJA, na condição de aprendiz, na cidade de Pelotas, na Escola de Educação Profissional Senai Eraldo Giacobbe, realizando formação no curso de “Eletricista Instalador”. E sei que é um desafio para o jovem que se interessa ou necessita trabalhar, encontrar a primeira oportunidade de trabalho, principalmente que respeite sua condição de pessoa em desenvolvimento, e garanta seus direitos trabalhistas e previdenciários, sem deixar de estimulá-lo a continuar os estudos e o seu desenvolvimento profissional.

O direito à profissionalização, por meio de contratos de trabalho especiais, está garantido na Constituição Federal de 1988, no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Lei 8.069 de 1990) e, mais recentemente, no Estatuto da Juventude, promulgado pela Lei 12.852, de 05 de agosto de 2013. Assim, abordamos a Política Nacional de Juventude, com ênfase na Lei Nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, que estabelece e regulamenta a chamada “Lei do Aprendiz”.

Sabemos que o desemprego e a rotatividade são muito maiores entre os jovens, não por que eles não sabem o que querem ou por que o mercado não os queira, mas por que, na grande maioria das vezes, o ingresso no mercado de

trabalho se dá de forma precária, sem acesso à qualificação adequada e com jornadas que desestimulam a continuidade dos estudos.

Segundo Cunha (2008), as políticas econômicas têm priorizado o controle fiscal e da inflação, ao ponto de que cerca de 93% dos trabalhos disponíveis aos jovens estarem no mercado informal, assim, o quadro das desigualdades sociais e econômicas, geradas pelo modelo de desenvolvimento neoliberal, afeta a sociedade como um todo e, de forma mais significativa, a população jovem que é, muitas vezes, colocada em situação de vulnerabilidade social.

Conforme dados da PNAD Contínua (Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios), divulgada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em fevereiro de 2017, 39,7% dos adolescentes com idades de 14 a 17 anos, na porta de entrada do mercado, estão desempregados, conforme tabela 1, que apresenta a taxa de desocupação da população brasileira nos anos de 2015 e 2016¹.

Tabela 1 – Taxa de desocupação² da população brasileira

Taxa de desocupação (%)

faixa etária	4º tri (2015)	4º tri (2016)
14 a 17 anos	28,8	39,7
18 a 24 anos	19,4	25,9
25 a 39 anos	8,5	11,2
40 a 59 anos	4,9	6,9
60 anos ou +	2,5	3,4

fonte: IBGE | elaboração: Poder360/Drive

Porém o jovem enfrenta, hoje, não apenas os problemas que historicamente vinham atingindo este segmento: o desemprego, a falta de acesso à educação de qualidade e a discriminação social e racial, mas novas dificuldades, como as drogas e a violência, com mais intensidade do que nas gerações anteriores.

Hoje, uma das principais políticas de emprego juvenil, o Contrato de Aprendizagem, permite a contratação de jovens de 14 a 24 anos por tempo determinado (até dois anos), sob a condição de que os mesmos frequentem um

¹ <http://www.poder360.com.br/economia/desemprego-e-recorde-historico-entre-jovens-de-18-a-24-anos-vai-a-259/> consultado e 23 de maio de 2017.

² População Desocupada, segundo IBGE, refere-se aquelas pessoas que não tinham trabalho, num determinado período de referência, mas estavam dispostas a trabalhar, e que, para isso, tomaram alguma providência efetiva (consultando pessoas, jornais, etc.).

curso de aprendizagem profissional, seja oferecido por uma instituição do Sistema S³, ou seja por uma organização da sociedade civil que tenha experiência na área. Além disso, a lei obriga as empresas a contratarem um número de aprendizes equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do seu contingente de empregados. Também limita a jornada de trabalho dos jovens que não completaram o ensino fundamental ou médio. E para avaliar os fatores determinantes e as principais dificuldades na execução desta política pública, aprofundamos o estudo através de entrevistas com os atores responsáveis por sua execução.

Inicialmente, realizamos entrevista com um dos fiscais do trabalho, vinculado a Delegacia Regional do Trabalho – DRT - de Bagé, que é responsável pela fiscalização da lei do aprendiz. Nesta etapa buscamos compreender como é realizado o trabalho de fiscalização das empresas; como são escolhidas as empresas para fiscalização; identificamos a inexistência de trabalho de conscientização voluntária no cumprimento da lei; entendemos os benefícios e as dificuldades para contratação dos jovens; compreendemos qual o papel das escolas formadoras, das empresas contratantes e sua relação com a DRT Bagé, além de obter dados sobre o funcionamento do PJA na cidade de Bagé.

Em seguida, entrevistamos representantes de cada uma das escolas formadoras dos aprendizes, sendo as escolas Senac, Senai e CIEE. Cabe ressaltar, que os representantes das escolas Senac e Senai se manifestaram positivamente no sentido de contribuição para pesquisa. Já o representante do CIEE, alegando razões internas, argumentou que não poderia participar da pesquisa. Além disso, avaliamos se existiam outras entidades habilitadas para formação teórica dos jovens. Nesta etapa buscamos compreender como é realizado o trabalho de execução da formação teórica do PJA; buscamos dados do perfil dos alunos, sua escolaridade, renda, gênero, idade média, taxa de evasão; entendemos os desafios para realização do programa e as dificuldades encontradas pelas escolas para desenvolvimento das capacitações aos jovens e identificamos a baixa participação dos pais ou responsáveis, das empresas e da própria DRT Bagé, nesta etapa do curso.

Adiante, realizamos entrevistas semiestruturadas com empresários ou profissionais de Recursos Humanos que são responsáveis pela seleção e contratação dos jovens participantes do Programa Jovem Aprendiz, com objetivo de

³ Sistema S é o nome pelo qual ficou convencionado de se chamar ao conjunto de nove instituições de interesse de categorias profissionais, estabelecidas pela Constituição brasileira. Exemplo: Senac, Senai, Sest, Sesc, Sesi, Senar, Senat, Sescop e Sebrae.

compreendermos o funcionamento das atividades dentro das empresas; descobrimos quais atividades os jovens desempenham durante o período prático; buscamos compreender quais as contribuições dos aprendizes para as empresas, além das dificuldades e desafios encontrados com relação ao trabalho com jovens. Levantamos também, como é a relação da atividade desenvolvida na empresa, com os conhecimentos teóricos adquiridos na escola formadora; e compreendemos a relação entre empresa e escola; e da empresa com a DRT de Bagé; e por fim, identificamos se as empresas têm aproveitado em seu quadro de funcionários efetivos os egressos do PJA.

Além disso, realizamos uma pesquisa com jovens com idade entre 17 e 19 anos, que concluíram o curso nos anos de 2014 e 2015, para avaliarmos os impactos da lei do aprendiz na sua formação; analisarmos se eles sentem-se preparados através do PJA para ingresso no mundo do trabalho; além de descobrirmos a efetiva contribuição para inserção, ou não, deste jovem no mercado formal de trabalho, passados mais de 12 meses da conclusão do programa, pois as entrevistas foram realizadas no segundo semestre de 2016.

E, finalmente, elaboramos uma análise conclusiva do material levantado, com sugestões para melhorias na execução das ações previstas na lei. Neste momento, buscamos proceder a uma análise reflexiva, visando interpretar os dados levantados, articulando-os aos referenciais teóricos da pesquisa.

Esperamos que as percepções e os novos elementos identificados por este estudo possam contribuir para a qualificação e o aperfeiçoamento do programa na cidade de Bagé, e por consequência, da política social voltada para juventude como um todo, e, mais ainda, estimule, quem sabe, a ampliação do potencial de vagas disponíveis para inserção de jovens no mercado formal de trabalho, através da lei do aprendiz.

1 EDUCAÇÃO, TRABALHO E JUVENTUDE CONTEXTO HISTÓRICO E ATUALIDADE

1.1 EDUCAÇÃO E TRABALHO NO BRASIL E SUA EVOLUÇÃO HISTÓRICA

De forma geral é possível afirmar que a educação no mundo vem se organizando ao longo do tempo de acordo com as necessidades apresentadas pelos modos de produção⁴, assim apresentando características relacionadas ao momento histórico em que ocorre. Sobre as noções de trabalho, Manfredi (2002, p.34) afirma que "vão se construindo e reconstruindo ao longo da história das sociedades humanas, variando de acordo com os modos de organização da população e de distribuição de riqueza e poder".

Segundo Tomé (2012), até o século XIX não existem indícios de uma educação profissional organizada de forma sistêmica no país. Há sim relatos de um modelo educacional anterior destinado aos filhos das classes mais abastadas.

Quando foram criadas as casas de fundição e moeda passou-se a ensinar exclusivamente homens brancos, de forma a diferenciar a educação destes da educação que os escravos recebiam nos engenhos. Para trabalhar nas casas de fundição era necessário demonstrar certas habilidades diante de uma banca examinadora e, após essa demonstração, recebia-se um certificado que atestava tal conhecimento.

A sistematização da educação profissional se deu apenas com a chegada da família real portuguesa em 1808, D. João VI cria o Colégio das Fábricas⁵, considerado o primeiro estabelecimento instalado pelo poder público, com o objetivo de atender à educação dos artistas e aprendizes vindos de Portugal, iniciando assim, a permissão para o livre estabelecimento de fábricas e manufaturas no Brasil (GARCIA, 2000). Tal fato se explica principalmente, pela presença física da monarquia portuguesa no Rio de Janeiro, pelo crescimento das relações comerciais

⁴ Modo de produção, segundo Dicionário de Sociologia, é a forma de organização socioeconômica associada a uma determinada etapa de desenvolvimento das forças produtivas e das relações de produção. Reúne as características do trabalho preconizado, seja ele artesanal, manufaturado ou industrial. São constituídos pelo objeto sobre o qual se trabalha e por todos os meios de trabalho necessários à produção (instrumentos ou ferramentas, máquinas, oficinas, fábricas, etc.) Existem 7 modos de produção: Primitivo, Asiático, Escravista, Feudal, Capitalista, Socialista e Comunista.

⁵ Em 1809, por Decreto do Príncipe Regente, é criado o Colégio das Fábricas, no Rio de Janeiro. Decorrente da derrubada do decreto da rainha Maria (depois, Maria Louca) que havia proibido o funcionamento de indústrias nas colônias de Portugal, foi primeiro ato efetivo rumo à profissionalização do trabalhador brasileiro.

com a Inglaterra em processo de industrialização, e pela necessidade de se disponibilizar artífices ao Arsenal Real do Exército, que necessitava serralheiros, oficiais de lima e espingardeiros. Seguindo essa linha, após a Independência, em 1826, surgiu a primeira lei sobre o ensino de ofícios no Brasil, que sistematizava a instrução nos arsenais da Marinha e da Guerra, e o surgimento das casas de educandos artífices nas capitais das províncias. Segundo Kunze (2009), predomina o preconceito presente nestas ações, por meio das quais pregava-se o combate à vagabundagem e à criminalidade, porém, na realidade, o que se visava era a formação desse contingente social (crianças órfãs e de famílias pobres) para o trabalho manual, reservando somente aos filhos das classes mais abastadas os ciclos de ensino compostos por primeiras letras, secundário e superior, que os levariam aos lugares mais destacados dentro da sociedade.

Garcia (2000) relembra que por volta de 1852, o Vereador Manoel Araújo da cidade de Porto Alegre, apresentou um projeto com a intenção de fundar estabelecimentos de ofícios que desconsiderassem a origem social dos alunos, porém não passou de uma tentativa porque a cultura da época ligava o trabalho à escravidão e fazia das escolas de ofício um lugar impróprio, impensável para os filhos das classes dominantes. Ainda, conforme já exposto, as escolas de ofício de certa forma tinham caráter assistencialista, pois se destinavam somente aos pobres e humildes, sem desconsiderar o olhar econômico, que buscava atender às necessidades do crescente processo de desenvolvimento industrial e urbanização.

A dualidade entre os modelos de educação voltados para intelectualidade ou para o trabalho pode ser confirmada pela administração dos dois modelos na época: o Ministério da Justiça e Negócios Interiores administrava o ensino básico, já o ensino profissional foi delegado ao Ministério da Indústria e Comércio. Posteriormente, as escolas de aprendizes e artífices passaram a ser administradas pelo Ministério da Educação e da Saúde Pública.

Mas foi a partir das décadas de 1920 e 1930 que grupos organizados de educadores passaram a propor a reconstrução da educação no Brasil. O Manifesto dos Pioneiros⁶ chamava para uma luta pela mudança no sistema de educação vigente.

⁶ O Manifesto dos Pioneiros da Educação, datado de 1932, foi escrito durante o governo de Getúlio Vargas, e ao ser lançado, no meio do processo de reordenação política resultante da Revolução de 1930, o documento tornou-se o marco inaugural do projeto de renovação educacional do país. Além de constatar a desorganização do aparelho escolar, propunha que o Estado organizasse um plano geral de educação e defendia a bandeira de uma escola única, pública, laica, obrigatória e gratuita.

Na década de 1940, houve, como resultado da ineficiência do processo aplicado pelo Estado, uma terceirização da formação de mão de obra para a indústria e para o comércio. Surge então o chamado sistema S, sendo primeiro o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI, em 1942). Posteriormente, surgem o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC, em 1946), o Serviço Social do Comércio (SESC, em 1946) e o Serviço Social da Indústria (SESI, em 1946). Sobre esse ocorrido, Garcia (2000, p. 7) afirma que:

[...] justificado pela ineficiência do poder público na concretização e expansão do ensino secundário profissionalizante, a indústria, que pressionava para a criação de formas alternativas (mais rápidas) para a formação do trabalhador, criou - se um sistema de ensino paralelo ao sistema oficial, que foi organizado em convênio com as indústrias e o comércio, através da Confederação Nacional das Indústrias - CNI e Confederação Nacional do Comércio - CNC.

No fim dos anos 1950, por meio do Decreto 47.038, de 16 de novembro de 1959, o Estado buscou assumir parte da responsabilidade sobre a formação profissional, federalizando escolas técnicas e transformando-as em autarquias com autonomia quanto às questões de gestão e de didática.

Em 1961, foi promulgada a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 4024, de 20 de dezembro, cabe ressaltar que, em relação à educação profissional como um todo, os resultados mostram talvez mais avanços que retrocessos. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1961 trouxe uma alteração significativa: a completa equivalência dos cursos técnicos ao ensino secundário, permitindo aos alunos oriundos dos cursos técnicos ingressarem em quaisquer cursos superiores.

Dessa forma, essa lei caracterizou-se pela flexibilização da estrutura do ensino nacional, de forma a conferir possibilidade de acesso ao ensino superior, independentemente do tipo de curso que o aluno tivesse efetuado em seu histórico escolar (ROSA, 2007).

Já a Lei 5.540/68 modificou a LDB de 1961, e adotou o modelo norte-americano, em acordo entre o Ministério da Educação brasileiro e o USAID⁷ - United States Agency for International Development, cujo objetivo era reformar o ensino brasileiro de acordo com padrões impostos pelos Estados Unidos, apesar da ampla discussão anterior sobre a educação, iniciada ainda em 1961. Essas reformas foram

⁷ United States Agenci for International Development (Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional), repartição do governo dos E.U.A. encarregada da aplicação dos planos norte-americanos de ajuda externa a outros países.

implantadas pelos militares que tomaram o poder após o Golpe Militar de 1964. Para a implantação do programa o acordo impunha ao Brasil a contratação de assessoramento norte-americano e a obrigatoriedade do ensino da língua inglesa desde a primeira série do primeiro grau. Além disso, a implantação deste regime de ensino também retirou disciplinas como: Filosofia, Sociologia, Latim, Educação Política, além de cortar a carga horária de disciplinas importantes, como História. Também houve a inserção no currículo de disciplinas como: Educação Moral e Cívica, Técnicas Domésticas e Preparação para o Trabalho.

O objetivo era reformar o ensino em conformidade com a ideologia capitalista, pela imposição de uma educação manipuladora, cujo objetivo maior era a neutralização do espírito crítico da sociedade. Desta forma, o modelo educacional foi adequado para atender tão somente aos interesses do mercado estrangeiro, ou seja, a formação de mão-de-obra, fato que acarretou evidente prejuízo aos alunos da época, pois inibiram a capacidade discursiva, o espírito crítico e a politização da sociedade brasileira, implicando em um processo de alienação cultural, política e educacional dos jovens cidadãos.

Na Lei nº 5.692, aprovada em 11 de agosto de 1971, dado ao seu caráter tecnicista, o Estado teve a preocupação de estabelecer regras, normatizando níveis de ensino, ferramentas administrativas e de financiamento, formalizando os requisitos para professores e traçando objetivos para cada nível de ensino, considerando que sua influência estava reduzida para o primeiro e segundo graus, e não para a educação nacional como é interpretada por muitos que estudam a legislação educacional brasileira (MONTEIRO; GONZÁLEZ e GARCIA, 2011).

Ainda nos anos 1970, com a aceleração do crescimento econômico, houve forte expansão da oferta de ensino técnico e profissional. Em 1978, surgiram os três primeiros Centros Federais de Educação Tecnológica (Cefets), que tinham como objetivo formar engenheiros de operação e tecnólogos, e posteriormente, outras escolas também foram alçadas à categoria de CEFETs. Dessa forma, a rede federal de educação profissional foi adquirindo sua configuração e importância, ao longo da história da educação nacional.

Nos anos 1980, foi promulgada a quarta LDB brasileira, Lei 7.044/82, que alterou diversos dispositivos da lei 5.692/71, referente à profissionalização do ensino de 2º grau (atual Ensino Médio), tornando facultativas a qualificação e habilitação profissional de nível técnico. Esta lei foi importante, pois permitiu aos sistemas estaduais de ensino optar por reintroduzir as disciplinas Sociologia e Filosofia na

parte diversificada do currículo. A lei determinou que os currículos do ensino de 1º e 2º graus passassem a ter um núcleo comum, obrigatório em âmbito nacional, e uma parte diversificada para atender às peculiaridades locais e aos planos dos estabelecimentos de ensino (AZEVEDO, 2014).

Ainda nos anos 1980, começava na Inglaterra e demais países, a instauração da política neoliberal, impondo novas reformas educativas que implicaram em mercantilizar o processo educativo (LIBÂNEO, 2012). O Brasil passava por uma lenta e gradual mudança política, dialogando socialmente em prol da democracia e da cidadania, mas estava ainda se desgarrando das forças do regime militar (PEREIRA, 2006). No Brasil, a sociedade despertava para a reivindicação de seus direitos, tendo como consequência a promulgação da Constituição Federal de 1988 e conseqüentemente da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9394/96 e do Estatuto da Criança e do Adolescente (MEDEIROS et al., 2012, NASCIMENTO, 2012).

A década de 1990 foi marcada pela consolidação da ideologia neoliberal no sistema educacional brasileiro, onde conforme Jesus e Torres (2009, p. 136): “A educação passa a ser compreendida pelos mesmos critérios do capital”.

Com o governo Fernando Henrique Cardoso, o plano privatizante da educação encontrou força e incentivos (BORGES, 2005). Foi instaurada a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (nº 9.394/96), aprovada sem considerar todos os esforços, pesquisas e estudos realizados pela classe de educadores e demais sujeitos comprometidos com uma medida que compreendia a mudança qualitativa da nossa educação (FRIGOTTO; CIAVATTA, 2003). A educação assume um novo papel, “não mais em razão de sua função social e cultural de caráter universal, mas da particularidade das demandas do mercado” (FRIGOTTO, 2011, p. 247). Essa lógica educacional mercantil atrelada, sobretudo aos aspectos econômicos da sociedade, valoriza uma formação alheia aos graves problemas sociais e é baseada pela demanda definida pelo mercado e seus agentes reguladores.

1.2 EDUCAÇÃO E TRABALHO NOS DIAS ATUAIS

A fim de se discutir a questão da educação relacionada ao trabalho nos dias atuais, ainda é necessário retomar a história mais recente.

Conforme Tomé (2012), em 1986, o governo Sarney implantou o PROTEC- Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico, ignorando o quadro econômico desfavorável e utilizando recursos obtidos por meio de empréstimo com o Banco Mundial. O PROTEC tinha como objetivo:

Implantar 200 escolas de nível técnico e agrotécnico, investimentos justificados pela necessidade de aumentar a assistência no ensino técnico, mas na verdade o que existia era a consequência de um modelo econômico de desenvolvimento dependente (TOMÉ, 2012, p. 8).

Durante o governo Fernando Henrique Cardoso, a Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996, atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, deixa de lado o ensino profissionalizante, dividindo a educação em nível básico e superior. Foi só no ano seguinte que o Decreto nº 2.208 regulamentou o ensino profissional, desvinculando-o do ensino médio. Da mesma forma, com a justificativa de melhorar a qualidade do ensino, criou-se o PROEP- Programa de Expansão da Educação Profissional⁸, que visava a ampliação da rede de Educação Profissional, e assim, ofertava cursos da modalidade, em sua maioria, por meio da esfera privada. Para Tomé (2012) a história expõe claramente o descaso do estado com a educação profissional.

Da mesma forma, Tomé (2012) cita o Programa Brasil Profissionalizado, já no governo Luiz Inácio Lula da Silva:

Outro avanço no governo Lula foi o Programa Brasil Profissionalizado, em uma parceria entre o governo federal e os governos dos estados, a fim de aumentar significativamente o número de matrículas nessa modalidade de ensino, tendo como foco os sistemas estaduais de ensino, para a expansão e a modernização das redes de ensino médio integrado.

Porém, Cardozo (2009) defende que a fragmentação entre educação e trabalho se perpetua, e prova disso é que o Ministério da Educação colocou o ensino básico e o ensino técnico sob responsabilidades diversas: este pela Secretaria de

⁸ Decreto nº 2.208, de 24 de novembro de 1997 quando foi assinado pelo governo de Fernando Henrique Cardoso o "Acordo de Empréstimo e o Contrato nº 1052" – OC/BR com o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID, no valor de 250 milhões de dólares. Visava, principalmente, a expansão da Rede de Educação Profissional mediante iniciativas do segmento comunitário (privado).

Educação Média e Tecnológica, aquele pela Secretaria de Educação básica, configurando o isolamento dos cursos, ainda que a matrícula e a unidade de ensino sejam os mesmos.

Apesar da distância existente entre o que se propõe e o que realmente acontece, o ensino politécnico proposto pelo Decreto nº 5.154/2004, integrando ensino médio e ensino profissional, delega ao próprio Estado a condução e o financiamento da modalidade, o que pode ser encarado como um avanço.

Assim, no ano de 2012, falando especificamente da implantação do Ensino Politécnico na rede pública do Rio Grande do Sul, a Secretaria de Educação, propôs uma reformulação no Ensino Médio, implantando nas escolas estaduais a “Proposta Pedagógica para o Ensino Médio Politécnico e Educação Profissional Integrada ao Ensino Médio”. O planejamento da administração do Estado do Rio Grande do Sul destacava:

O Plano de Governo 2011-2014, no que tange à política Educacional, estabeleceu como prioridade a democratização da gestão, do acesso à escola, ao conhecimento como qualidade cidadã; à aprendizagem e ao patrimônio cultural, e a permanência do aluno na escola, além da qualificação do Ensino médio e Educação profissional (RIO GRANDE DO SUL, 2011, p. 3).

Instituindo assim, a chamada politecnicidade, que para Saviani (2007), significa o domínio dos fundamentos científicos das diferentes técnicas utilizadas na produção moderna. A concepção de ensino politécnico, que tem relação em preparar o sujeito para o mundo do trabalho, é diferente da que propõe um ensino médio profissionalizante, que está mais relacionada em preparar o sujeito para o mercado de trabalho. Essa é uma concepção radicalmente diferente da que propõe um ensino médio profissionalizante, caso em que a profissionalização é entendida como um adestramento em uma determinada habilidade sem o conhecimento dos fundamentos dessa habilidade e, menos ainda, da articulação dessa habilidade com o conjunto do processo produtivo.

O Ensino Médio Politécnico tem por base, na sua concepção, a articulação entre as áreas de conhecimento e suas tecnologias com os seguintes eixos: cultura, ciência, tecnologia e trabalho como princípio educativo. Já a educação profissional integrada ao Ensino Médio se configura como aquisição de princípios que, na contemporaneidade, regem a vida social e orientam os sistemas produtivos (SIEBEM e ADAMS, 2014, p. 6).

Para Simões (2007), o Ensino Técnico articulado com o Ensino Médio, preferencialmente integrado, representa uma possibilidade que não só colabora na questão da sobrevivência econômica e da inserção social dos jovens, como, também, aponta para uma proposta educacional que, na integração de campos do saber, torna-se fundamental na perspectiva do desenvolvimento pessoal e na transformação das realidades sociais em que os jovens estão inseridos.

Porém, o que percebemos na prática, na relação entre o ensino médio e a educação profissional, de forma geral, ainda prevalece uma visão dividida e fragmentada, que se expressa, historicamente pela reprodução das relações de desigualdade entre as classes sociais. A universalização da educação básica para toda a população que consta na lei, mas ainda não se concretizou na prática. Prevalece a separação entre a educação geral, destinada à preparação para os estudos superiores, e a preparação imediata para o mercado de trabalho, funcional às exigências produtivas.

A problemática dos recursos humanos é fator preocupante, pois os professores não estavam (e não estão) preparados para a nova modalidade, ensino regular mais ensino profissionalizante, além de que não existir nenhuma mobilização para sanar questões ligadas ao desestímulo dos profissionais mal pagos e extremamente desrespeitados em seu fazer. Este último fator pode ser um problema a longo prazo, pois as novas gerações estão cada vez mais desinteressadas pelas licenciaturas, considerando a falta de perspectiva dos profissionais da educação.

Conforme Ciavatta (2012) o conceito de formação politécnica, assim como o conceito de formação integrada, objetiva a possibilidade de se buscar respostas [...] às necessidades do mundo do trabalho permeado pela presença da ciência e da tecnologia como forças produtivas, geradoras de valores, fontes de riqueza. Mas, também, por força de sua apropriação privada, gênese da exclusão de grande parte da humanidade relegada às atividades precarizadas, ao subemprego, ao desemprego, à perda dos vínculos comunitários e da própria identidade. (CIAVATTA, 2012, p. 85).

Diante do exposto, é possível embasar o entendimento sobre a realidade atual: os jovens não encontram cursos capazes de superar a dualidade constituída historicamente entre educação e trabalho. Para Tomé, a relação entre trabalho e educação ao longo da história do mundo pautou-se em uma relação dicotômica, mas complementar, porém, “no atual contexto capitalista, a visão de trabalho muitas vezes se resume à força de trabalho, ou seja, um produto a ser vendido” (2012, p.

10). Destaca ainda, que historicamente, no Brasil, as classes dominantes formatam e divulgam suas ideologias enquanto que a educação dos filhos das classes trabalhadoras tem sido remetida a segundo plano.

1.3 TRABALHO E JUVENTUDE EM UM ESTADO CAPITALISTA

A ideia de estado liberal defende a liberdade do mercado, com argumento de que apenas assim é possível garantir o crescimento econômico e o desenvolvimento de um país, e defendem a mínima participação do Estado na economia. Pensadores liberais acreditam que o Estado constrange os agentes econômicos privados, causando conseqüentes anomalias no funcionamento do mercado livre. Esta teoria, além de pregar a baixa atuação do Estado no mercado de trabalho, preconiza a privatização de estatais, a abertura do mercado interno para o capital internacional e a diminuição de impostos (e de forma velada a má distribuição destes, privilegiando interesses particulares, em detrimento do coletivo).

Mariani (2007):

Esse ajustamento se orienta para a conquista e a fortificação da economia de mercado, como a melhor maneira de organizar eficientemente a produção e a distribuição de bens e serviços na visão dos capitalistas. Isso acontece através de estratégias como: redução e um controle rígido da inflação; controle do déficit público, feito através de cortes nas áreas da saúde, da educação e do setor social em geral; privatização, devendo o estado ficar o mais longe possível dos negócios.

Cabe ressaltar, portanto, que as estratégias políticas nos estados liberais, são a privatização, o corte de gastos sociais e a descentralização da educação. A política de acesso universal é substituída pelo acesso seletivo, possibilitando a discriminação do receptor dos benefícios. Dessa forma, cumpre questionar como o capitalismo influencia na vida dos jovens brasileiros, no que concerne em sua educação para o trabalho.

Como observa Frigotto (1990), a tese central do liberalismo é de que o setor público (o Estado) é responsável pela crise, pelos privilégios e pela ineficiência. O mercado e o setor privado são sinônimos de eficiência, de qualidade e de equidade. A solução torna-se, então, o Estado mínimo e a necessidade de questionar todas as conquistas sociais, como a estabilidade de emprego, o direito à saúde, à educação e aos transportes públicos. O Estado deve ser reduzido a uma proporção mínima, apenas necessária para a reprodução do capital.

Segundo Almeida (2011), no governo Luiz Inácio Lula da Silva, iniciou-se um novo ciclo desenvolvimentista no Brasil que basicamente defendeu a adoção de uma estratégia de transformação produtiva com maior equidade social que permitiu balancear crescimento econômico sustentável com uma melhor distribuição de renda.

De fato, foi possível perceber que durante o ciclo desenvolvimentista, o número de oferta de vagas em cursos regulares e profissionalizantes aumentou significativamente, estimulando e possibilitando acesso a camadas da população que, historicamente tinham restrição de acesso a programas de qualificação, a terem uma oportunidade de capacitação profissional. Programas como o PRONATEC- Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico⁹, Prouni - Programa Universidade para Todos¹⁰, são exemplos da universalização do acesso à educação profissional e superior. Porém já no segundo mandato da presidente Dilma Rousseff (2015-2016) e especialmente no governo provisório de Michel Temer (2016/2017), deparamo-nos com grandes cortes orçamentários de todas as áreas, mas principalmente da educação, sucateamento das escolas e universidades, despreparo e desestímulo dos profissionais da educação, todos estes fatores que, aliados, podem impedir a garantia de sucesso no mundo do trabalho. Como exemplo, a proposta aprovada no governo Temer, de alterar a Constituição para congelar por duas décadas os investimentos em saúde e educação (entre outros investimentos sociais), aprovando o Projeto de Emenda Constitucional 247 (PEC 247), fazendo assim, com que nos próximos 20 anos, os investimentos em áreas sociais prioritárias, sejam corrigidos apenas com a inflação oficial, não havendo crescimentos reais destes investimentos, assim, em nossa visão uma decisão equivocada do governo, garantindo e priorizando recursos para o pagamento da dívida pública e justificando tal necessidade para a volta do crescimento da economia do país.

O avanço científico e tecnológico proporcionou (e continua proporcionando) ao ser humano a oportunidade de romper as fronteiras, de buscar informação de forma mais ágil e, inegavelmente, isto nos trouxe enormes benefícios, mas também

⁹ O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi criado pelo Governo de Dilma Rousseff, em 2011, por meio da Lei 12.513/2011, com o objetivo de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica no país. Buscava ampliar as oportunidades educacionais e de formação profissional qualificada aos jovens, trabalhadores e beneficiários de programas de transferência de renda. Segundo dados do Ministério da Educação, de 2011 a 2015, foram realizadas mais de 9,4 milhões de matrículas, entre cursos técnicos e de qualificação profissional, em mais de 4.300 municípios.

¹⁰ O Programa Universidade para Todos (Prouni) do Ministério da Educação, criado pelo governo LULA em 2004, oferece bolsas de estudos, integrais e parciais (50%), em instituições particulares de educação superior.

muitas perdas. A máquina, o computador e o robô deslocaram o ser humano do centro da atividade produtiva. Neste sentido, o mercado exige pessoas polivalentes, flexíveis, ágeis, com visão do todo, conhecimentos técnicos e um relativo domínio na área de informática, que falem, leiam e escrevam em vários idiomas, enfim, que possuam habilidades múltiplas. Quem não estiver capacitado para tanto, é excluído, engrossando as fileiras do emprego e da marginalidade.

Azevedo (1998) aponta ainda que o desemprego é o mais evidente fracasso da política no Brasil, da mesma forma relata o aumento da criminalidade nos grandes centros urbanos, como consequência da deterioração geral das condições de vida, e o aumento da criminalidade, dado pela desregulação ou pelas condições de pobreza das camadas urbanas.

Conforme Cunha (2006), com a consolidação das políticas neoliberais no mundo, as taxas de desempregos têm crescido e ameaçado o direito ao trabalho remunerado. Frente a este cenário, dados apresentados pela PNAD / IBGE, em 2017, indicam que as taxas de desocupação dos jovens de 14 a 17 anos são de 39,7%, contra 11,2% de pessoas acima de 25 anos, ou seja, mais de 3,5 vezes maior.

A inversão desse quadro se dará apenas por meio de uma reestruturação na qualidade da educação, de forma a promover sua eficiência e eficácia. Afirma Frigotto (2006) que o neoliberalismo subordina a educação às leis do mercado, fragmentando o conhecimento, concebendo a educação como um dado ou como uma mercadoria, ignorando completamente sua possibilidade de ser um processo construtivo e de formação para a vida em sua totalidade. Além disso, conforme Cunha (2006), a prioridade dos governos tem sido o controle fiscal e da inflação a ponto de 93% dos trabalhos disponíveis aos jovens estarem no mercado informal.

Diante dessa situação, alinhada às demandas de um mercado em constante mutação, os jovens brasileiros podem encontrar dificuldades de inserção ou de permanência nos melhores postos de emprego, terminando por buscar sua subsistência no mercado informal ou em subempregos.

1.3.1 Situação dos Jovens na Sociedade Brasileira

Segundo dados da pesquisa Juventude Conectada¹¹, realizada em 2014, o jovem brasileiro se preocupa em alcançar uma carreira bem-sucedida e se mostra bastante otimista com o futuro. Preocupa-se com a corrupção, com as desigualdades sociais, com a inflação e as lideranças políticas, que considera empecilhos para o desenvolvimento do país.

Reforçando as ideias anteriormente expostas, grande parte deles se mostram insatisfeitos com o sistema educacional, apontado como o aspecto que merece atenção mais urgente por parte dos governantes. Seguindo essa linha de pensamento, os jovens acreditam que para alcançar a melhoria no ensino brasileiro é preciso ampliar o acesso à tecnologia e a qualidade dos profissionais.

Segundo dados da Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílios - PNAD 2015, os jovens entre 15 e 24 anos, constituem cerca de 20% da população brasileira. Esses jovens pressionam a economia para a criação de novos postos de trabalho, bem como representam o grupo mais exposto à violência e à morte por causas externas. O estudo mostra que os jovens aparecem nas estatísticas do país como as maiores vítimas de violência, principalmente de homicídios. Os dados sobre os agressores indicam que os jovens aparecem também como os principais autores de mortes e lesões corporais.

Segundo estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, “Política Social e Desenvolvimento – A Juventude em Foco¹², divulgado em 2008, no Brasil, a faixa etária de 15 a 29 anos é considerada de alto risco, quando deveria ser uma das mais saudáveis do ciclo vital. No que se trata do abuso de drogas, o grupo com idade de 18 a 24 anos é o que registra as maiores porcentagens de dependentes de álcool, com 19,2% contra 12,3% do total de todas as idades. Os jovens dependentes do sexo masculino prevalecem com 27,4% contra 12,1% do sexo feminino. O conjunto de homens de todas as faixas etárias é de 27,4% contra 19,5% das mulheres.

¹¹A pesquisa Juventude Conectada, idealizada pela Fundação Telefônica Vivo em 2014, realizada em parceria com o IBOPE Inteligência, com o Instituto Paulo Montenegro e com a Escola do Futuro – USP, disponível http://fundacaotelefonica.org.br/wp-content/uploads/pdfs/juventude_conectada-online.pdf consultada em 10 de abril de 2016.

¹² Estudo do IPEA, “Política Social e Desenvolvimento, 2008: disponível em http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas_sociais/02_politicasocialdesenvolvimento15.pdf consultado em 12 de abril de 2016.

Justamente esse é o público-alvo das ações do Programa Jovem Aprendiz, que visa qualificar e inserir o jovem no mercado de trabalho, concedendo experiência para quem busca o primeiro emprego. Como requisitos básicos, apresentam-se a idade, que deve ser de 14 a 24 anos, estar cursando ou ter concluído o Ensino Médio e não ter registro na carteira de trabalho. O Programa tem duração de no mínimo 12 meses e no máximo 24 meses e busca contribuir para a formação integral desse adolescente, conjugando educação e trabalho, por meio do favorecimento de situações que levem ao desenvolver competências necessárias à vida pessoal e profissional, facilitando o ingresso no mercado de trabalho.

2 A POLÍTICA NACIONAL DE JUVENTUDE E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

2.1 TRAJETÓRIA DA POLÍTICA DE JUVENTUDE

O marco legal da Política Nacional de Juventude – PNJ - é a Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005. Esta lei determinou a criação da Secretaria Nacional de Juventude – SNJ, do Conselho Nacional de Juventude – CONJUVE e do Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem. O CONJUVE consiste em um importante canal de diálogo entre a representação juvenil e o governo federal e seu objetivo primordial é assessorar a Secretaria Nacional de Juventude na elaboração, desenvolvimento e avaliação das políticas de juventude.

Segundo Silva (2011), a criação de uma Política Nacional de Juventude – PNJ, constitui um marco histórico para a política que se volta aos jovens que, pela primeira vez, são reconhecidos como sujeitos de direitos, capazes de serem não só destinatários, mas também, promotores de políticas públicas destinadas a lhes assegurar uma vida social plena e desenvolver a sua autonomia. Porém, a implementação deste novo conceito de política não pode ser apenas um discurso governamental. Ela exige mudanças desde a gestão até seu cumprimento, passando pela opção por determinado tipo de programa nacional, investimento público, capacitação de pessoal, forma de operacionalização, monitoramento e avaliação de programas e projetos.

2.1.1 Programas Nacionais de Juventude

Ao analisar os programas da PNJ, observa-se ser a educação a área com o maior número de ofertas, incluindo programas voltados para o aumento da escolaridade ou reinserção escolar (Programa Jovem Aprendiz, Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica - PROEJA, Programa Universidade para Todos - PROUNI, Projovem nas modalidades Projovem Campo, Projovem Urbano e o Pronaf Jovem). Incluem-se ainda, os programas voltados para outras áreas, mas desenvolvidos através de instituições educacionais (Projeto Rondon, Programa Escola Aberta, Segundo Tempo, Juventude e Meio Ambiente, Projeto Saúde e Prevenção nas Escolas – SPE e o Programa Saúde na Escola - PSE). Constata-se haver baixa oferta de oportunidades nas áreas da cultura e do meio ambiente, com apenas um programa em cada área (Cultura Viva – Pontos

de Cultura e Juventude e Meio Ambiente) e a área dos esportes com apenas dois programas (Segundo Tempo e Bolsa Atleta).

Apesar da relevância da criação da PNJ, é importante alertar que não basta a existência de um órgão responsável por acompanhar o desenvolvimento da política e um aporte legal para dar conta da demanda existente. Um dos principais desafios na implementação de uma política pública asseguradora de direitos sociais para a juventude é obter a mobilização permanente da sociedade civil, conjugada à vontade e à decisão política de ampliar, aperfeiçoar, avaliar e monitorar, além de realizar o controle social democrático das atuais iniciativas. Ainda é preciso que esta política (principalmente o PJA), deixe de ser percebida pelo empresariado como uma obrigatoriedade, mas que se perceba a relevância dessas ações para a mudança da realidade social em nosso país. É necessária uma conscientização da sociedade sobre os benefícios dessas políticas a fim de que possa haver uma cobrança no sentido de se alcançar metas cada vez mais audaciosas.

2.2 A LEI DO JOVEM APRENDIZ: CONTEXTO HISTÓRICO, IMPORTÂNCIA E ENTRAVES

O processo de aprendizagem é algo permanente na vida de todo ser humano. Já, a denominação “condição de aprendiz”, como uma fase específica para aprender, remonta à antiguidade. Este momento era considerado um período dedicado ao aprendizado de boas maneiras na família e na sociedade. Segundo Lima e Minayo-Gomez (2003), a imagem do aprendiz já existia no século XI: “[...] em instituições que, na Idade Média, eram conhecidas como corporações de ofício [...]” (p. 931). Esta ideia de aprendiz teve origem no mundo grego-romano e se fundamentava nas práticas, denominadas pelos gregos de “ocupar-se de si”. Partindo desta ideia inicial de aprendiz, os autores definem: “Aprender é a arte fundamental, é ignorar os sentidos comuns dados pela civilização. E essa arte deriva sempre de uma experimentação” (LIMA e MINAYO-GOMEZ, 2003, p. 933). Segundo o dicionário Aurélio, “aprendiz é aquele que aprende ofício ou arte” (FERREIRA, 2008, p. 85).

Com base na história brasileira, pode-se dizer que os primeiros aprendizes de ofício do Brasil foram os índios e os escravos. No período Colonial, o ensino profissional dirigido aos jovens pobres tinha o propósito de proteger e disciplinar os internados em asilos, orfanatos, patronatos e escolas. Tanto no período do Império

como na República, a imagem do aprendiz era carregada de preconceito e desvalorização, sendo os jovens considerados como “desvalidos e enfeitados” (LIMA e MINAYO-GOMEZ, 2003, p. 933).

Apesar dos esforços empreendidos desde a antiguidade no sentido de ensinar, proteger e orientar jovens, qualificando-os ao trabalho, as legislações que legalizaram a qualificação e a inserção destes jovens no mercado de trabalho brasileiro datam apenas da segunda metade do século passado. A aprendizagem profissional no Brasil, na forma de lei, tem origem no Decreto nº. 13.064, de 12 de junho de 1918, o qual tinha por objetivo regulamentar a então Escola de Aprendizes e Artífices, na época sob a responsabilidade do Ministério de Estado dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio.

O ensino profissional surgiu no Brasil em 1942, com a Lei Orgânica do Ensino Industrial, ano em que foi criado o Serviço Nacional da Aprendizagem Industrial - SENAI, voltado a promover a aprendizagem dos jovens trabalhadores nas fábricas. Em maio de 1943, foi regulamentada a obrigatoriedade de realizar cursos preparatórios à indústria a toda criança ou adolescente que desejasse trabalhar como aprendiz na indústria. Esses aprendizes teriam idade entre 12 e 18 anos, sendo vedado aos menores de 14 anos o trabalho em áreas de risco, ou seja, que pudessem oferecer algum tipo de ameaça à saúde, à moral, ao desenvolvimento ou à frequência escolar. Sobre esta última, é importante destacar que a preocupação à época era assegurar apenas a formação primária. Para receber um auxílio de, no mínimo, meio salário mínimo, com registro em carteira de trabalho, estes aprendizes deveriam, obrigatoriamente, frequentar cursos de “aprendizagem de ofício” promovidos pelo SENAI (BUIAR e GARCIA, 2008).

Em 10 de janeiro de 1946, foi a vez da normatização da aprendizagem para o trabalho no comércio, através do Decreto-Lei nº. 8.622, no qual foi criado o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – SENAC. A partir deste momento, constituiu-se o chamado sistema “S”¹³.

¹³Sistema S é o nome pelo qual ficou convencionado de se chamar ao conjunto de nove instituições de interesse de categorias profissionais, estabelecidas pela Constituição brasileira, a saber: Senac, Senai, Sest, Sesc, Sesi, Senar, Senat, SESCOOP e Sebrae.

Os recursos do Sistema S são públicos, arrecadados por contribuição compulsória de 2,5% sobre a folha de pagamento das empresas com objetivo de financiar vagas gratuitas no ensino técnico e profissionalizante, além de promover a qualidade de vida dos trabalhadores. Como exemplo, para o Sesi e Sesc são destinados 1,5% e para Senai e Senac, 1%. Em valores, anualmente giram em torno de 32 bilhões de reais, segundo dados oficiais da Controladoria Geral da União, como referência o ano de 2015.

Cabe aqui um parêntese para esclarecer que especialmente a partir dos anos 1990, a capacitação e os treinamentos oferecidos pelas escolas do sistema S, especialmente Senac e Senai, ganharam destaque. O sistema teve êxito na adaptação às mudanças demandadas pelo mercado de trabalho, como por exemplo, a rápida utilização da tecnologia em seus programas. Matsuzaki (2011) destaca que o objetivo da criação dessas escolas é justamente a promoção de cursos que capacitem os alunos para as mudanças que ocorrem a todo instante no mercado de trabalho.

Matsuzaki (2011) ressalta ainda, que a formação educacional no Brasil está longe do ideal, pois não capacita o indivíduo para o exercício da democracia e da cidadania. O autor defende que o sistema educacional brasileiro não está apto a unir educação para a vida e educação para o trabalho e, em função disso, os maiores índices de desenvolvimento técnico e profissional no final dos anos 1990, evidenciam-se no campo da educação não-formal (organizada, sistematizada e conduzida fora das escolas regulares).

2.2.1 A Lei do Aprendiz: Contexto histórico e atualidade

Com o surgimento do ensino profissionalizante, começa uma pequena mudança no conceito da condição de aprendiz, não mais voltado apenas para os “desvalidos e desamparados”, mas com o propósito de capacitar os jovens, que já possuíam alguma escolaridade, visando a atender as necessidades do mercado.

Este processo só foi parcialmente interrompido a partir de 1980, com o movimento nacional de proteção às crianças e aos adolescentes, que passaram a ser considerados pela Constituição Federal 1988 como “sujeitos de direitos”.

Com a proibição do trabalho do menor, pelo capítulo V, da lei nº 8.069, de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, têm início as alterações nas políticas de proteção e profissionalização de jovens, marcadas pela trilogia educação, trabalho e cidadania. Conforme Lima e Minayo-Gomez (2003):

A trilogia, que veio a incluir mais recentemente a questão da cidadania, até então ausente nas ações governamentais, parece arejar as práticas dirigidas aos jovens aprendizes, abrindo portas para novos atores. Entre esses destacam-se as organizações não governamentais, entidades sem fins lucrativos que prestam serviços à população e que passam a assumir um papel público (idem, p. 939).

Se, para a sociedade, a juventude é uma etapa de preparação para a vida adulta, para a sociedade industrial e comercial este período representa um momento de orientação do jovem para a sua inserção no mercado de trabalho. Mesmo com a expansão destes serviços de formação profissional, os jovens em situação de vulnerabilidade social, ainda continuam sendo excluídos do trabalho nos setores mais desenvolvidos, desempenhando suas funções na informalidade ou em condições precárias. Tais condições são verificadas por Lima e Minayo-Gomez, que constata o crescimento de um mercado de trabalho “paralelo e ilícito, que encontra nos jovens empobrecidos mão de obra privilegiada para comercializar suas mercadorias, acirrando o fenômeno da segregação e violência para esse grupo específico” (2003, p. 942).

De fato, é perfeitamente possível verificar uma grande quantidade de jovens trabalhando nas ruas ou mesmo em empresas, sem os devidos direitos e registros necessários. A realidade brasileira ainda é de muitas disparidades e grandes diferenças sociais. Cada vez mais o jovem pobre e mal preparado é forçado a aceitar trabalhos assim, muitas vezes com prejuízo de seus estudos e conseqüentemente de um futuro mais digno em função da necessidade. Existe uma clara correlação entre a (falta de) escolaridade e o trabalho informal, além de que há um dilema da conciliação de estudo e trabalho para aqueles que necessitam de rendimentos para se manter ou as suas famílias. Assim, a educação é relegada ao segundo plano, de forma que o baixo nível de escolaridade determina, muitas vezes, a colocação no mercado informal. Sobre os estabelecimentos que empregam jovens sem registro, pode-se dizer que prestam um desserviço a eles, pois os colocam em posição serviçal, dispensam-nos a qualquer tempo, sem os benefícios a que teriam direito e sem que tivessem, pelo menos, aprendido um ofício. Grandes conseqüências originam-se dessa atitude, como a elevação da quantidade de adultos despreparados e sem um nível de estudos que possibilite sua candidatura aos melhores postos de trabalho.

Além da mudança no perfil dos jovens de hoje, em que a escola e a família já não representam a mesma referência que apresentavam às gerações passadas, outros fatores ligados à escolaridade podem levar o jovem a se sentir discriminado, colocando-o em situação de vulnerabilidade. É o caso do descontentamento com a educação recebida na escola e o conseqüente distanciamento do aluno, a impossibilidade de buscar melhores escolas, a defasagem idade-série, entre outras.

Assim, as políticas nacionais para a juventude vêm ao encontro dos interesses desses jovens, como uma ferramenta altamente capaz de mudar sua realidade.

Assim, e neste sentido, entre os programas da PNJ, o Programa Jovem Aprendiz foi criado, com origem na Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000 (Lei do Aprendiz), nascida para reavivar os princípios e regras normatizadas no Decreto-Lei nº 4.481/1942 (aprendizagem na Indústria) e no Decreto-Lei nº 8.622/1946 (aprendizagem no Comércio), aperfeiçoando-os. Esta norma busca compatibilizar-se às exigências da “Doutrina da Proteção Integral” incorporadas à Constituição Federal e ao Estatuto da Criança e do Adolescente.

O Programa Jovem Aprendiz é uma das ações do Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE), voltado para os jovens da faixa etária de 14 aos 24 anos, e permite a contratação de jovens, ou pessoas com deficiência sem limite de idade, por tempo determinado (até dois anos), sob a condição de que os mesmos frequentem um curso de aprendizagem profissional, que seja oferecido por uma instituição do Sistema S ou por uma organização da sociedade civil devidamente habilitada, escolas técnicas de educação ou entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional.

Além disso, a lei obriga as empresas a contratarem um número de aprendizes equivalente a, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do seu contingente de empregados. Também limita a jornada de trabalho dos jovens que não completaram o ensino fundamental ou médio, ou seja, a fim de que possam complementar seus estudos, se já não o fez, o jovem deve dividir seu tempo entre a escola e a qualificação profissional oferecida pelo programa.

No âmbito da lei, aprendiz é o jovem que assina um contrato especial de trabalho, por tempo determinado e nesse período ele deve receber formação técnico-profissional compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, na empresa que o contrata e numa instituição formadora. Para ser beneficiado, o jovem deve cursar a escola regular ou ter o Ensino Médio concluído. Os aprendizes têm direitos assegurados pela CLT a todos os trabalhadores: remuneração proporcional mínima, férias, décimo-terceiro salário, recolhimento de FGTS, vale-transporte e demais benefícios facultativos, além da anotação em sua carteira de trabalho. Por outro lado, não têm direito ao seguro-desemprego, aviso prévio e multa rescisória.

No que tange à inclusão social, é relevante destacar que no caso de aprendizes com deficiência, o limite de idade estabelecido na lei não se aplica, ou seja, para o jovem deficiente não há idade limite para participar do programa. Além disso, no caso de deficiência mental, não se exige comprovação de escolaridade, de acordo com o caso, porém sempre levando em consideração as habilidades e competências necessárias a esta profissionalização. As outras condições são as mesmas dos demais aprendizes (contrato de dois anos, por exemplo).

Os cursos de formação de aprendizes ofertados pelo Sistema S ou outras entidades devem obedecer às Diretrizes Curriculares previstas na Portaria MTE nº 615, de dezembro de 2007, cujo objetivo é promover as diretrizes para o desenvolvimento de cursos e programas de aprendizagem em nível de formação inicial ou continuada.

Já a Portaria nº 723/2012 apresenta três novos pontos: concomitância da formação teórica com a formação prática, ou seja, não há um percentual fixo de formação teórica como requisito para a formação prática; Possibilidade de atuação em município diverso da sede da empresa¹⁴ e; Inclusão de novas ocupações e opções de cursos nas entidades ofertantes.

Outra característica que pode ser destacada a respeito da Lei do jovem aprendiz é o recolhimento das obrigações legais, “que podem ser consideradas ganhos” (LUZ, 2015, p. 66): os contratantes devem recolher uma alíquota de 2% sobre os valores que percebe cada jovem, inclusive gratificações, creditando-o em uma conta vinculada ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço- FGTS, bem como deve realizar o recolhimento relativo ao Instituto Nacional de Seguridade Social- INSS, obrigatório para todo empregado. Além disso, certos incentivos fiscais e tributários previstos em lei visam a estimular tais contratações: dispensa de aviso prévio e isenção de multa rescisória.

Diante desse breve histórico, ainda cabe destacar a fala de Luz:

A educação para o trabalho, nas mais diferentes manifestações, é sempre indispensável, seja qual for a idade ou o tipo de escolaridade na qual se

¹⁴ Art. 16. A entidade qualificada em formação técnico-profissional inserida no CNAP poderá atuar em município diverso da sua sede, desde que:

I - não exista, no município em que se situa a empresa e será desenvolvido o programa de aprendizagem, outra entidade qualificadora de formação técnico-profissional com programa de aprendizagem inserido no CNAP e publicado na página do MTE na internet.

II - a matriz ou filial da entidade qualificadora, a empresa e o local de formação se localizem em municípios limítrofes ou a uma distância máxima de trinta quilômetros a partir do limite do município em que se situa a entidade qualificadora; e

III - haja facilidade de deslocamento.

encontre aquele que se educa, mas o que não se pode operar é uma relação entre educação e emprego. Mais viável, o estabelecimento de fortes laços entre educação e trabalho, de forma a não permitir que as relações de cunho meramente capitalista possam vir comandar as ações de formação básica da população (2015, p. 38).

2.2.2 Benefícios da implantação da Lei do Aprendiz para os jovens e suas famílias

As oportunidades para a entrada no mercado de trabalho para jovens de baixa renda são poucas. Em geral, esses jovens não conseguem se encaixar no perfil¹⁵ desejado pelas empresas que buscam candidatos com experiência e formação. Realizar cursos nem sempre é possível, quer por obrigações que impeçam a frequência do jovem, quer por falta de dinheiro necessário ao pagamento de mensalidades ou transporte. Nesse sentido, cria-se um círculo vicioso: o jovem não obtém experiência porque não se emprega e não se emprega porque não tem experiência. Assim, muitos jovens entre 14 e 24 anos, faixa etária adequada à inserção por meio da Lei do aprendiz, estão expostos à marginalidade e possuem menores chances em um mercado cada vez mais competitivo.

Silva reforça essa afirmação dizendo que:

No Brasil, o quadro das desigualdades sociais e econômicas, geradas pelo modelo de desenvolvimento neoliberal, afeta a sociedade como um todo e, de forma significativa, à população jovem que é, muitas vezes, colocada em situação de vulnerabilidade social.

O jovem enfrenta, hoje, não apenas os problemas que historicamente vinham atingindo este segmento: o desemprego, a falta de acesso à educação de qualidade e a discriminação social e racial, mas novas dificuldades, como a drogadição e a violência, com mais intensidade que nas gerações anteriores (idem, 2011, p.13).

Tal fato, associado ao histórico de muitos desses jovens, de famílias desestruturadas e abandono ou seguimento inadequado dos estudos, impossibilita uma melhora na qualidade de vida de famílias de baixa renda, bem como a realização de um trabalho que torne aquele jovem útil, sob o ponto de vista criado pela sociedade. Sarriera (2001) destaca o que chama de “crise de identidade” no período da adolescência: a necessidade de o jovem assumir compromissos e colocar-se frente à vida adulta, que significa uma profunda mudança de seu papel no

¹⁵ Segundo Ferreira, 2008 no dicionário Aurélio, “perfil” é conjunto de traços psicológicos ou habilidades que tornam alguém apto para determinado posto, encargo ou responsabilidade.

mundo, levando-o a questionamentos, dúvidas e incertezas. Neste momento, uma política que o capacite e o direcione ao trabalho é imprescindível, conforme nos fala Cunha:

Programas desse tipo aparecem como solução para amenizar heranças históricas de um país com tradição autoritária na relação entre capital e trabalho, e com um abismo social que leva a maior parte dos jovens a integrarem o mercado informal e, conseqüentemente, a reproduzirem um status social no qual os direitos sociais e trabalhistas não são observados. (2006, p. 121).

No Brasil ainda é possível observar casos de vagas ociosas pela falta de profissionais qualificados para ocupá-las, mesmo em momentos de desemprego em alta, como estamos vivendo. Assim, a capacitação profissional com a finalidade de desenvolver as competências necessárias exigidas pelos novos métodos produtivos é muito importante, levando-se em conta as dificuldades encontradas por estes jovens para o ingresso e a permanência no mercado de trabalho, o que pode consistir em ameaça ao desenvolvimento socioeconômico e à inclusão social. Todos estes fatores podem aumentar a vulnerabilidade, tornando os jovens cada vez mais necessitados do auxílio familiar e das políticas públicas.

Tommasi (2005) afirma que o mercado de trabalho restrito, a conquista do primeiro emprego bem como a qualificação adequada para o trabalho e o enfrentamento de preconceitos são algumas das preocupações desse grupo. Da mesma forma, a autora afirma que a cobrança da prática profissional é uma incoerência do mercado, que prejudica justamente aqueles que buscam sua primeira colocação.

Ainda ressalta que a sociedade age de forma antiética em relação aos jovens: ao mesmo tempo em que aspira por um paradigma de jovens dinâmicos, de alto desempenho, performance e sucesso, impõe a eles muitas dificuldades educacionais, antecipando a entrada no mercado de trabalho (mesmo que não esteja capacitado, o jovem aceitará qualquer função que possa ser uma fonte de subsídios para si e para sua família) ou mesmo aproximando-o de situações de risco e violências de todo tipo.

Luz (2015), concorda tal fato ao afirmar que do desenvolvimento industrial e tecnológico vivenciado nos últimos anos “tem emergido novos paradigmas quanto à profissionalização e ao desempenho profissional, bem como novas demandas de qualificação e requalificação para os trabalhadores” (2015, p. 32). Assim, exige-se além das competências técnicas, o desenvolvimento daquelas ligadas à iniciativa e à

capacidade de envolvimento em todo tipo de processo de qualificação para o trabalho, e para que se alcance esse paradigma desejado, é necessário investir na formação, no estudo continuado e na requalificação do trabalhador.

A importância dessa capacitação e desse desenvolvimento de competências reside no fato de que as características e exigências do mercado de trabalho mudam a cada dia, devendo os candidatos estar preparados para acessar os postos de trabalho. Capacitar as pessoas significa também capacitar as empresas.

Toda a imprevisibilidade gerada pelos novos perfis profissionais desejados em virtude das mudanças tecnológicas e instabilidade econômica, por exemplo, geram uma preocupação legítima por parte dos jovens, que assim, anseiam cada vez mais em participar da sociedade, ocupando espaço entre os economicamente ativos. Aqui, mais uma vez se verifica a relevância das políticas voltadas aos jovens, pois é nas empresas contratantes que se consuma todo seu anseio.

Ainda, em se tratando da questão econômica, Guimarães e Romanelli (2012), destacam estudos que mostram a importância do trabalho adolescente para a ampliação dos rendimentos dos pais e a sobrevivência da família. Do mesmo modo, a formação e o trabalho impedem que estes jovens estejam na rua em momentos de ociosidade, expostos a todo tipo de problemas. Por outro lado, destacam as autoras, que o trabalho pode proporcionar um amadurecimento psicológico e intelectual, complementando a ação da escola.

(...) a convivência no grupo de pares é importante para o adolescente aprender formas de sociabilidade próprias de sua idade, de seu gênero e de sua condição social, as quais irão nortear seu processo de busca de autonomia e de independência. O adolescente brasileiro passa pelo processo de amadurecimento e de construção da identidade com dificuldade, pois em uma sociedade em intenso processo de transformação, valores tradicionais e renovadores convivem lado a lado, o que tende a dificultar sua transição para uma nova fase (idem, 2012, p.119).

Neste sentido, às instituições formadoras cabe um papel fundamental: aliar a educação e qualificação profissional a uma formação cidadã, ou seja, consolidar projetos pedagógicos que privilegiem a formação de pessoas para o trabalho e principalmente para a vida, não simplesmente para o mercado de trabalho. Tal fato constitui, sem dúvida, um desafio para estas entidades, visando, prioritariamente, à formação de aprendizes conscientes de seu papel de cidadãos e capazes de vivenciar o protagonismo social.

A fim de que seja possível essa formação, o processo educativo deve atentar para as necessidades do mercado, mas também não esquecer a formação integral

do cidadão, como sujeito de direitos e deveres. A prática pedagógica deve ser norteada pelo diálogo com as políticas públicas relativas ao trabalho. Kon, Tavares e Rodrigues (2010), destacam que a criação deste capital humano está condicionada a um investimento realizado em conjunto pela sociedade:

(...) por parte dos empregadores no treinamento; por parte dos indivíduos em tempo, dinheiro para o seu próprio desenvolvimento, ou ainda por parte das políticas públicas para o atendimento dos indivíduos que se encontram excluídos das possibilidades deste investimento (idem, 2010, p.5).

Matsuzaki comenta que a criação de políticas direcionadas aos jovens vai ao encontro de conceitos da Sociologia e da Psicologia, em que a juventude é tida como “um processo de transição pelo qual um indivíduo, ou grupo, passa da dependência completa (...) para a plena autonomia que é própria da vida adulta” (idem, 2011, p. 38). Nesse entendimento, a transição para a vida adulta ocorre por meio de diversas transformações concretas, que levam o jovem a “incorporar-se à vida ativa, obter independência econômica, constituir um lugar próprio e estabelecer uma união estável” (idem, p. 39). Segundo o autor, portanto, a preparação e a integração ao mercado de trabalho constituem parte importante dessa transição.

Estes adolescentes, ao se inserirem no mercado formal de trabalho, exercitam seus desejos de conquista de autonomia e de liberdade de consumo de bens que os pais, possivelmente, não podem proporcionar. Tais jovens muitas vezes encontram-se em situação de vulnerabilidade, por sentirem-se vítimas de preconceito, quer pela sua cor, pelo bairro onde habitam, pela impossibilidade de frequentar boas escolas, pelas roupas que usam, entre outros fatores, de forma que os ganhos, não apenas financeiros, mas de desenvolvimento pessoal e profissional envolvidos pelas PNJ, podem levá-lo a uma mudança de atitude e a um reconhecimento de seu valor.

Matsuzaki (2011) defende que o trabalho do jovem seja encarado como medida de redução da marginalidade, caminho para a formação e a profissionalização. Em função disso, enfatiza que é necessário estimular o jovem a concluir sua formação básica, pois a simples inserção no mundo do trabalho não deve se sobrepor à formação do sujeito em sua totalidade: alguém preparado para a vida em sociedade. Aqui retomamos a discussão sobre a baixa escolaridade: Se a PNJ aspira ao desenvolvimento de um sujeito consciente de seu valor de seu papel na sociedade, preparado para variadas oportunidades de trabalho e geração de

renda, é lógico que o estímulo à continuidade dos estudos é essencial, a fim de que não se perca esse jovem para a informalidade.

A orientação dada por programas que proporcionam um caminho digno oportuniza resultados positivos e valiosos, amparados por empresas aptas a desenvolver um trabalho que alcança não apenas o aprendiz, mas sua família e conseqüentemente, a sociedade em que está inserido. Defende Matsuzaki, (2011) que estes programas devem buscar equilíbrio entre o estudo e as primeiras experiências de trabalho, não privilegiando apenas a entrada no mercado, mas auxiliando na minoração de dois grandes condicionantes de desemprego: a falta de experiência e a falta de qualificação.

Aliás, é importante destacar a diferença entre trabalho e emprego. A Lei do Aprendiz visa à capacitação para o trabalho, porque este é relacionado diretamente ao estilo de vida do sujeito, pautando-se em aptidão, preparo, estudos, metas e objetivos. O trabalho é um caminho para a realização pessoal. Já o emprego é uma atividade que se realiza por necessidade financeira, muitas vezes desconectada do talento ou vocação, da paixão e das convicções de cada um.

Ainda é importante considerar que a Lei do aprendiz tem impacto positivo na socialização de jovens com deficiência, pois é queixa constante das empresas que são obrigadas a contratar pessoas com deficiência, porém muitas vezes elas não estão qualificadas, fato que pode ser reduzido com o PJA.

2.2.3 Benefícios da implantação da Lei do aprendiz para municípios e empresas

A esfera local de ação é entendida como a primeira instância de governabilidade do território. Este âmbito constitui um espaço descentralizado do global, e que integra instâncias de controle, poder e estratégias específicas. Assim, um município, um grupo de municípios ou mesmo um estado ou região podem representar o local. Os países desenvolvidos ou em desenvolvimento cada vez mais têm investido no desenvolvimento local, pois é a própria esfera que pode determinar as melhores estratégias e iniciativas para o pleno aproveitamento de seus recursos, quer sejam econômicos, humanos, institucionais, ambientais ou culturais (PENA JR. e VARLERY, 2006).

Para Kon, Tavares e Rodrigues (2010) o desenvolvimento local pode ser compreendido de diversas maneiras. Seu desenvolvimento econômico, por exemplo,

pode ser medido pela evolução da produção local, pela geração de empregos, pela diversificação e dinamização das atividades econômicas que apresentem impactos nas comunidades marginalizadas.

O desenvolvimento local se dá pelo crescimento e evolução econômica dos variados setores e também pelas linhas de ação, projetos e programas que privilegiem suas especificidades e potencialidades. Os princípios desse desenvolvimento determinam benefícios à população local, como geração de empregos, atendimento às necessidades habitacionais e de infraestrutura por meio de políticas públicas.

Ao se tratar de políticas públicas desenvolvidas ou a serem desenvolvidas por governos locais, inúmeras são as possibilidades de temas a serem abordados. São diversos objetivos de intervenção plausíveis e necessários, como as políticas públicas voltadas para: (i) o desenvolvimento de infraestrutura local, de modo a atrair novos investimentos locais; (ii) que visem qualificação profissional de modo a permitir a geração ou ampliação do emprego e renda locais; (iii) políticas de incentivo ao empreendedorismo local, como aquelas destinadas a disponibilizarão de microcréditos para pequenos estabelecimentos; (iv) medidas para a formação do capital social necessário para o desenvolvimento sustentável, entre outras (Kon, Tavares e Rodrigues, 2010, p.03).

Desta forma, pode-se entender que as políticas públicas voltadas à qualificação dos jovens e à sua inserção no mercado de trabalho, embora não partam desse âmbito, podem claramente contribuir para o desenvolvimento local nos municípios, uma vez que beneficiam a população com a formação e colocação dos jovens nos postos de trabalho, gerando renda para eles e suas famílias, tornando-os economicamente ativos e afastando-os da marginalidade.

O investimento nas pessoas, principalmente dos jovens, promove o desenvolvimento econômico e social da comunidade, combatendo a questão da exclusão e minorando os problemas por ela gerados, como a violência, o abuso de álcool e drogas, a prostituição e a gravidez precoce. Tal investimento deve ser realizado não apenas na educação formal, mas em termos de capacitação profissional, a fim de que o capital humano esteja preparado para o enfrentamento do mercado e de suas transformações, bem como para a vida em sociedade.

Estudo de Silva (2011) demonstra relatos de jovens participantes do Programa Jovem Aprendiz em uma unidade do SENAC, em Pelotas, RS, corroborando com as ideias apresentadas até aqui. Segundo pesquisa realizada pela autora, os jovens relataram mudanças quanto ao seu posicionamento acerca de questões sociais e políticas depois de seu ingresso no programa; relatam tornarem-

se mais críticos e interessados; sentem-se mais capacitados inclusive a expressar ideias; acreditam ter adquirido experiência, responsabilidade, maturidade e conhecimentos úteis. Foram relatados também o desenvolvimento da autoconfiança, desinibição, espírito coletivo e criatividade. Todos esses fatores demonstram a qualificação do capital humano possibilitada pelo programa.

No que concerne às empresas, o Estado, tencionando incentivá-las a aderirem ao programa, oferece incentivos fiscais e redução de taxas e multas. A alíquota sobre os valores de remuneração de cada jovem para crédito na conta do FGTS, por exemplo, é inferior à contribuição normal, ficando em 2% para aprendizes, contra 8% para os demais trabalhadores.

As empresas têm a oportunidade de capacitar pessoas de acordo com suas políticas e preferências, o que em médio prazo, poderá surtir efeitos positivos sobre o problema da falta de mão de obra qualificada, visto que o aprendiz, ao ser efetivado, terá o conhecimento adequado sobre como a empresa funciona e quais são as funções que deve executar.

Além disso, o marketing social, tão valorizado atualmente, agrega-se a tais ações, pois a empresa possibilita ao aprendiz uma formação capaz de inseri-lo no mundo corporativo, desempenhando um papel de educadora, ajudando-o a construir seu projeto de vida. Este fator determina o reconhecimento e a credibilidade por parte dos clientes, que apreciam empresas que busquem formas de ajudar a sociedade. A Responsabilidade Social Empresarial¹⁶, normalmente, atua nas áreas em que o poder público não possui uma presença significativa, principalmente nas áreas de saúde, assistência social, educação, dentre outras. Assim sendo, apesar da atividade da empresa ser privada, ela presta um serviço público, devendo atender ao interesse das comunidades.

Por meio da Lei do aprendiz, as empresas e entidades formadoras ofertam ao jovem uma experiência genuína no trabalho formal, pois o programa vincula educação e trabalho, dando mais sentido aos estudos. Dessa forma, torna-se, inclusive, mais fácil a conscientização da necessidade da continuidade dos estudos. As contratações de aprendizes por parte das empresas podem constituir eficientes estratégias para o aumento da escolaridade dos jovens.

¹⁶ Segundo definição do Conselho Federal de Administração, são ações das empresas que beneficiam a sociedade. São causas sociais relevantes para as comunidades, contribuindo com a política social. É uma forma de gestão que pretende diminuir os impactos negativos no meio ambiente e comunidades, preservando recursos ambientais e culturais, respeitando a diversidade e reduzindo a desigualdade social.

Porém, como demonstraremos neste estudo, as oportunidades disponibilizadas pelas empresas ainda não são suficientes para alcançar o número pretendido e possível, apesar do crescimento da oferta de vagas desde o ano 2000, quando a lei foi criada.

2.2.4 Reveses encontrados na implantação da Lei do aprendiz

Matsuzaki (2011) destaca que o caráter impositivo da Lei do Aprendiz (bem como de todas as demais leis) leva as empresas a uma relutância. Muitas delas protelam as contratações de aprendizes até uma intervenção do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, pois justificam que a lei do aprendiz as obriga a aumentarem suas despesas, que, na visão das empresas, já são bastante elevadas em virtude do alto índice de impostos e encargos sociais. Da mesma forma, algumas empresas tem a ideia de que, embora esse aporte para a juventude seja importante para a sociedade, a capacitação para o mercado de trabalho é uma obrigação do setor público e não do setor privado.

Além disso, muitas outras questões devem ser consideradas: há casos, por exemplo, em que o município dispõe de um grande número de jovens aptos a participar do programa de aprendizes, há interesse das empresas, no entanto não há cursos disponíveis em escolas credenciadas. É possível verificar também empresas e empresários que interpretam a lei como um meio de controle do Estado, porque lhes tira a liberdade de escolha do quadro de empregados, ao determinar 10% de cotas, 5% para pessoas com deficiências e mais 5%, no mínimo, para aprendizes.

O processo de contratação dos jovens também pode revelar muitas dificuldades: algumas empresas desconhecem a lei, os cargos que o aprendiz pode ocupar, qual a jornada de trabalho, qual remuneração e benefícios este deve perceber, enfim, como receber e tratar esse funcionário que possui uma legislação diferenciada para seu atendimento.

Cabe considerar-se que o desconhecimento, por si só, não deveria representar uma dificuldade, visto que, a fim de informar as empresas sobre essas questões pontuais, o MTE apresenta um documento, chamado Manual da Aprendizagem¹⁷, com explicações simples sobre os procedimentos a serem

¹⁷ <https://www.nube.com.br/informacoes/cartilha-do-aprendiz/cartilha.pdf> consultado em 28 de maio de 2017.

aplicados por ocasião da contratação de aprendizes. O manual reforça a importância da formação técnico-profissional dos jovens e a contribuição do empresário para o aprendiz e para a sociedade. Traz também referências à legislação própria da política, além de um apanhado histórico da legislação.

Da mesma forma, Matsuzaki (2011) destaca outros tipos de dificuldades encontradas: para a área de recursos humanos, as contratações eram bem assimiladas, porém os gestores, despreparados para o trabalho com estes jovens, cobravam deles os mesmos resultados cobrados dos demais funcionários, desatentando para o fato de que são jovens, muitas vezes menores de idade, em fase de aprendizagem profissional e com pouca experiência de vida, necessitados de um tratamento à altura de suas capacidades intelectuais e de seu nível de amadurecimento. Assim, a sensibilização dos gestores das empresas que recebem os aprendizes pode ser um fator decisivo para o sucesso da política.

Luz destaca que:

A atual conjuntura econômica, no que se refere à inserção de pessoas no mundo do trabalho, tem desencadeado mudanças nos sistemas sociais e feito surgir novos formatos organizacionais que demandam trabalhadores e gestores dispostos a aprender, tanto para ampliar o conhecimento das pessoas quanto para melhorar a capacidade produtiva das organizações (2015, p.08).

Aliás, é preciso levar em conta outros fatores humanos: a necessidade de diálogo; a prevenção e a resolução de situações de stress que podem afetar ambas partes; a falta de habilidade para ouvir (característica da juventude), assim como a urgência em aprender, em colocar o aprendizado em prática e receber o reconhecimento resultante disso; a falta de *feedbacks* adequados, entre outras. Também se registram críticas sobre a excessiva carga de atividades imposta aos aprendizes que ainda estão cursando o ensino básico, pois estes devem ter frequência na escola e no curso de aprendizagem, de forma que o tempo que lhe resta para outros tipos de atividades é bastante pequeno.

O desconhecimento da legislação, de seu histórico e da intenção de inserir no mercado de trabalho, preferencialmente jovens em situação de vulnerabilidade social, soma-se ao fato de que, em virtude do baixo número de vagas ofertadas comparado ao número de jovens existentes, bem como da inexistência de diretrizes que norteiem a contratação destes jovens, fazem com que os contratantes acabam por dar preferência àqueles candidatos com melhor formação; que morem perto da

empresa (para evitar pagamento de transporte); filhos de funcionários da empresa, assim, desprivilegiando o público-alvo principal dessa política.

Segundo Silva (2011), os jovens possuidores de um nível mais elevado de escolarização realmente possuem mais vantagens em relação à empregabilidade. Assim, muitas vezes se excluem aqueles mais necessitados: os que precisam ajudar os pais no sustento da família; os que não tiveram experiências satisfatórias no âmbito da escola; ou mesmo os que, casados e com filhos, abandonaram ou protelaram seus estudos, em especial, as mulheres.

Do mesmo modo, há um desinteresse pelo processo seletivo porque muitas empresas apenas sentem-se obrigadas a cumprir a lei e não consideram a importância dessa formação e o serviço que prestam à sociedade por meio da formação desses jovens.

Outro grupo que pode ser visto como um “problema” é o dos jovens mais novos. Na contratação de um jovem de 14 anos para a vaga de aprendiz até sua efetivação na empresa há, claramente, um hiato. Isto porque o jovem pode ser contratado por dois anos, de forma que deixa a empresa aos dezesseis, só podendo retornar aos dezoito, porque o contrato não pode ser renovado. Neste tempo, muitos problemas podem ser visualizados: o aprendiz se desinteressa pela atividade, não realiza cursos técnicos adequados e disponíveis para uma formação continuada

Existem também certas áreas cuja dificuldade reside na regulamentação da categoria de trabalhadores, como é o caso do ramo de segurança, transporte, vigilância, entre outros, dificultando a realização de cursos e o cumprimento integral da lei da aprendizagem.

2.2.5 Políticas de Juventude em nível nacional e introdução ao caso do município de Bagé

2.2.5.1 Políticas de Juventude em nível nacional

Observando-se a evolução das políticas voltadas à formação, capacitação e colocação de jovens no mercado de trabalho, é possível destacar a preocupação do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE acerca da abertura de possibilidades para este público. O Ministério tem o papel de acompanhar de perto esta inserção e promover ações diversificadas como fóruns de discussão envolvendo contratantes e

escolas formadoras. Da mesma forma, disponibilizar para conhecimento do público as sugestões de conteúdos didáticos para as formações e a legislação.

De acordo com a Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílios - PNAD, em 2014, o Brasil apresentava uma tendência marcante de países em desenvolvimento: um aumento da população adulta, devido à diminuição da taxa de fecundidade dos brasileiros. Outro fator relevante dessa pesquisa, e que destoa das características de países desenvolvidos é a baixa média de anos de estudo na população entre 15 e 17 anos, menos de oito anos. Ora se esses jovens estudaram apenas por este tempo, é compreensível que estejam ainda cursando o ensino fundamental, que hoje dura nove anos.

Em 2014, segundo dados do observatório do Plano Nacional de Educação, cerca de 61,4% dos jovens brasileiros nessa idade estavam cursando o ensino médio e, embora seja um número pequeno, é possível verificar o aumento desta percentagem em relação aos anos anteriores. Segundo Matsuzaki (2011), outros fatores devem ser levados em conta: a região em que vive o jovem e sua renda familiar podem levar ao aumento ou à diminuição destes níveis. Da mesma forma o autor destaca que o sistema educacional brasileiro não consegue reter os alunos no ensino fundamental, o que prejudica, logicamente, a entrada no ensino médio, e por consequência a entrada em níveis técnico e superior.

Luz (2015) acredita que essas políticas nacionais de juventude são fruto de uma reconhecida dívida social do país com jovens em situação de vulnerabilidade social. Por meio delas, esses jovens, que não tiveram acesso à educação básica de qualidade, podem receber formação e capacitação através de ações emergenciais e compensatórias, o que representa este “reconhecimento da juventude como grupo social possuidor de interesses e necessidades próprias” (idem, 2015, p.31).

Neste sentido, as políticas voltadas ao desenvolvimento de jovens representam um avanço para suas possibilidades futuras, já que a “falta de preparo educacional reflete negativamente nos processos de mobilidade social futuros” (MATSUZAKI, 2011, p. 29), a formação e a capacitação oferecidas por tais políticas, podem representar maiores oportunidades profissionais para estes jovens, que terão desenvolvidas parte de suas competências e capacidades. Afirma ainda, que as políticas que visam à elevação da qualidade do capital humano, são vistas como eficazes na redução da pobreza e das desigualdades sociais, uma vez que auxiliam jovens com menores condições a superar barreiras na obtenção de emprego.

Conforme explicitado anteriormente, o Programa Jovem Aprendiz ampara-se na Lei nº 10.097, de dezembro de 2000 e destina-se à capacitação e qualificação de jovens entre 14 e 24 anos para inserção no mercado de trabalho, na qualidade de aprendizes. Estes jovens deverão ter concluído o Ensino Médio ou estar matriculados e frequentando a escola, para poderem cursar os programas de aprendizagem oferecidos por meio de parcerias entre empresas contratantes e entidades formadoras. Celebra-se um contrato de aprendizagem, que obedece à CLT, de até dois anos, prazo no qual o aprendiz deverá receber formação teórica e prática, permitindo um vínculo entre formação profissional e colocação no mercado de trabalho.

Tabela 2- Aprendizes contratados no Brasil entre 2005 e 2014

Aprendizes Contratados 2014	402.683
Aprendizes Contratados 2013	348.183
Aprendizes Contratados 2012	310.249
Aprendizes Contratados 2011	264.764
Aprendizes Contratados 2010	201.097
Aprendizes Contratados 2009	150.001
Aprendizes Contratados 2008	134.001
Aprendizes Contratados 2007	105.959
Aprendizes Contratados 2006	143.254
Aprendizes Contratados 2005	57.231
Fonte: RAIS 2005-2013; Caged JAN A DEZ 2014	

Fonte: <http://acesso.mte.gov.br>

Por meio desse programa, segundo dados do MTE (2014), entre 2005 e 2014, quando se deu a publicação do Decreto nº 5.598, foram contratados 2.117.422 aprendizes, percebendo-se também uma evolução histórica ano a ano: em 2005 foram contratados 57.231 e em 2014, já eram 402.683 aprendizes participantes do programa em nível nacional, conforme tabela apresentada acima.

No ano de 2015 o Ministério do Trabalho e Emprego, divulgou objetivo de incluir 1,7 milhão de aprendizes – meta que está no Plano Plurianual da Aprendizagem 2016-2019, ou seja, em média 425 mil novas vagas em cada ano do período. Porém o número de pessoas ocupadas no país somou 95,9 milhões, enquanto os empregados com carteira assinada no setor privado chegaram a 36,8 milhões, segundo dados da Pesquisa da Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad

2014). Assim, se considerarmos a aplicação mínima da Lei do Aprendiz (5% de vagas destinadas a jovens), e utilizando o número de trabalhadores do setor privado com carteira assinada (36,8 milhões), teríamos, no mínimo uma meta de 1,8 milhões de jovens inseridos no programa a cada ciclo de no máximo dois anos. Se utilizamos o referido período do Plano Plurianual (2016-2019), teríamos meta superior a 3,6 milhões de novas vagas. Assim, podemos considerar que, embora a lei apresente ampliação no número de vagas disponíveis nos últimos anos, se comparamos com o potencial de vagas, ou seja, a quantidade de vagas que deveriam ser oferecidas, ainda temos um longo caminho pela frente.

2.2.5.2 Caracterização do município de Bagé

O município de Bagé está localizado no estado do Rio Grande do Sul (RS) e pertence à Mesorregião Sudoeste Rio-Grandense e à Microrregião da Campanha Meridional. Possui área de 4097,69 km² e, segundo o censo demográfico do IBGE (2010), possuía 116.794 habitantes, sendo 97.765 moradores na área urbana e 19.029 na área urbana rural, resultando em uma taxa de urbanização de 83,70%. E uma densidade demográfica de 28,5 hab./km².

Conhecida como a “Rainha da Fronteira”, Bagé se limita com os municípios de Lavras do Sul, Caçapava do Sul, Aceguá e a República Oriental do Uruguai, Hulha Negra, Candiota e Dom Pedrito.

De acordo com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD (2015), o Índice de Desenvolvimento Humano do município (IDH-M) se elevou de 0,561 (1991), 0,659 (2001) para 0,740 (2010). O que representa uma taxa de crescimento de 12,29%, se comparados os resultados de 2010 e 2001, e de 31,91% nas últimas duas décadas (1991-2010), porém ficou abaixo da média de crescimento nacional (47%) e abaixo da média de crescimento do estado (37%).

Quanto à renda per capita média, passou de R\$ 450,22 em 1991 para R\$ 593,18 em 2000 e R\$ 795,56 em 2010, o que representa um crescimento de 76,70% nas últimas duas décadas (IDH-M). E entre sua população 3,14%, ainda, são considerados extremamente pobres, embora tenha ocorrido uma redução, passou de 11,20% (1991) para 5,67% (2000) de pobres.

Bagé está situada em ponto estratégico no Mercosul¹⁸, sendo um município cujas atividades principais estão ligadas à agricultura e à pecuária, especialmente plantio de arroz, soja, sorgo, milho e criação de gado de corte e leiteiro.

No que diz respeito às indústrias, é possível verificar a existência de engenhos de arroz, fábricas de cerâmica e ladrilhos, usinas de beneficiamento de leite e indústria de laticínios, fábrica de sorvetes e picolés, fábricas de móveis, de metalurgia, indústria de mármore e artefatos de cimento. Entre os cerca de 2400 estabelecimentos comerciais existentes, destacam-se muitos supermercados, estabelecimentos ligados à alimentação (restaurantes e bares), confeitarias e padarias, lojas de todos os tipos, postos de gasolina, farmácias, ópticas, entre outros. Além disso, o município conta com empresas de transporte público, que realizam o transporte municipal, outras que realizam transporte intermunicipal ou atendem às empresas da região no transporte de seus colaboradores.

Outro fator de relevância é que o município tem crescido nos últimos anos no sentido da oferta de cursos técnicos e superiores, em virtude das políticas do governo federal que visam ao aumento de ingressantes em tais cursos, bem como a garantia de sua permanência. Bagé possui escola técnica (IFSul), universidades (Urcamp e Unipampa) e faculdade (Ideau). Essas instituições podem representar um aumento na demanda de transporte, moradia e alimentação, especialmente, visto que muitos alunos vêm de fora do município para realizar estudos.

Diante desses dados, é possível verificar que Bagé é um município com grande potencial de atendimento às políticas voltadas à aprendizagem dos jovens, bem como necessita de mão de obra capacitada para atuar em variados setores.

2.2.5.3 Contextualização do Programa no Município

No município de Bagé tem desenvolvido o PJA, as escolas SENAC, SENAI e Centro de Integração Empresa Escola - CIEE, oportunizando o aprendizado necessário para que os jovens possam atuar em variados tipos de empresas, tanto no próprio município, quanto em municípios vizinhos.

No SENAI foram efetivadas 92 matrículas em 2014, 105 matrículas em 2015 e 85 matrículas em 2016, para os cursos de Eletricista Instalador; Auxiliar

¹⁸ Mercosul é a abreviação de Mercado Comum do Sul, um bloco econômico sul-americano formado oficialmente pelo Brasil, Argentina, Uruguai, Paraguai e Venezuela.

Administrativo, com 1200 horas cada um; e Construção civil, dividida em Pedreiro de edificações e edificador industrial com 1600 horas.

No CIEE, segundo dados do site da instituição¹⁹, foram 20 matrículas em 2014, 18 matrículas em 2015 e 25 matrículas em 2016 para o curso de Agente Administrativo com duração de 1100 horas. Ao todo, são 14 meses de capacitação, sendo que as aulas acontecem intercaladas entre teoria e prática, e que visam promover a inclusão social e profissional, oferecendo formação técnico-profissional a alunos entre 17 e 24 anos, que estejam estudando ou já concluído a educação básica.

O SENAC atendeu 134 alunos em 2014, 186 em 2015 e 193 em 2016 nos cursos de Aprendizagem em Serviços Administrativos e Aprendizagem em Serviços de Supermercados, com duração de 1100 horas e 13 meses, em média.

Os benefícios da aprendizagem não se aplicam somente aos jovens e suas famílias, mas às empresas que os recebem para a aplicação dos conhecimentos práticos do curso. Elas contribuem para a responsabilidade social, permitindo o desenvolvimento de profissionais conforme sua missão, visão e valores, atendendo a legislação vigente que determina uma porcentagem de aprendizes em empresas, além de auxiliar na promoção da formação profissional dos jovens e em sua inserção no mercado de trabalho.

¹⁹ <https://www.cieers.org.br/aprendizLegal>, consultado em 14 de agosto de 2016.

3 A POLÍTICA NACIONAL DE JUVENTUDE E O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ COMO OBJETO DE PESQUISA

3.1 ORIGENS DA PESQUISA

A Lei do Aprendiz foi escolhida pela proximidade com o tema, pois no ano de 2001, participei do programa na condição de aprendiz, e, desde o ano de 2003, trabalho no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac, sendo que desde 2009, desenvolvo atividades profissionais na Escola de Educação Profissional Senac Bagé, sendo o programa jovem aprendiz um dos principais projetos desenvolvidos pela instituição.

Tomando como base o número de aprendizes matriculados nas três escolas executoras do PJA, em 2015, por exemplo, percebemos que 309 jovens participaram de alguma das atividades vinculadas ao PJA na cidade de Bagé. Porém, o número poderia ser ainda maior, pois de acordo com dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, através do Boletim da Aprendizagem Profissional, e considerando dados da RAIS - Relação Anual de Informações Sociais, no ano de 2014, que apresenta um potencial de vagas em todo Brasil de cerca de 1,7 milhões, e a quantidade de contratos gerados no ano (402.683), podemos dizer que representa apenas 23,68% do potencial de contratos de aprendizagem que deveriam ser gerados no país, ou seja, pelo menos mais 1.297.317 jovens poderiam ser contemplados pela política, caso ela fosse cumprida de forma mais efetiva.

Uma pesquisa do Instituto Ethos e do Ibope²⁰ com as maiores empresas do Brasil, realizada no ano de 2010, identificou problemas no cumprimento da Lei de Aprendizagem (10.097/2000). Segundo o estudo, que consultou 109 companhias, 7% não têm aprendizes. Das 93% que contratam, 44% estão abaixo do exigido pela lei. Entre as 49% que cumprem a cota, 83% não excedem o mínimo de 5%.

Para que seja possível apresentar crescimento nestes números, é preciso um amplo trabalho de divulgação, conscientização e principalmente de fiscalização da Lei do Aprendiz. Neste último item, o papel das Delegacias Regionais do Trabalho, especialmente dos auditores fiscais, é fundamental, pois são eles que estão em contato direto com as empresas e dependendo da intensidade de seu trabalho, o

²⁰ Os dados são da pesquisa “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas”. O estudo foi realizado pelo Instituto Ethos e pelo Ibope por meio de um questionário enviado a 500 empresas, e está disponível em http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-eb4Perfil_2010.pdf consultado 22 de abril de 2016.

número de aprendizes será maior ou menor, ou seja, mais ou menos jovens terão acesso à educação profissional e por consequência contemplados, ou não, pela Política Nacional de Juventude.

O ingresso no mundo do trabalho é um dos marcos da passagem da condição juvenil para a vida adulta. Porém, esse não é o único sentido relacionado ao trabalho do jovem. A participação na economia da família é uma imposição para a maioria dessa população, principalmente aquela oriunda das classes mais pobres; e ainda há, para outros, a perspectiva de que o trabalho possibilite oportunidades de aprendizagem, acesso ao lazer, à cultura e à autonomia econômica.

A importância de pesquisar sobre a temática dos fatores que determinam e dificultam a efetividade na implantação da Política Nacional de Juventude, com ênfase na Lei Nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, que estabelece e regulamenta a chamada “Lei do Aprendiz”, especialmente com a ótica dos agentes responsáveis por sua implantação integral, ou seja, quem é responsável em fiscalizar a aplicação da lei (Delegacia Regional do Trabalho), quem é responsável pela capacitação, e acompanhamento pedagógico (escolas formadoras) e quem é responsável pela seleção, contratação e acompanhamento dos alunos nas atividades práticas do curso (empresas), pois sob a responsabilidade destes atores está a possibilidade de ampliação ou redução no número de vagas nos Programas de Aprendizagem. Além disso, será importante entender os efeitos deste programa na efetiva inserção dos jovens no mercado de trabalho.

3.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo caracteriza-se por uma pesquisa social, pois aborda um tema afeto a atividade social do ser humano, suas relações e instituições, bem como sua história e produção simbólica, no caso, o PJA, especificamente. A pesquisa social ainda tem o intuito de produzir material que embase o enfrentamento das questões sociais.

A abordagem desta pesquisa é quali-quantitativa, com a finalidade de buscar informações não somente relacionadas a dados estatísticos, índices e percentuais encontrados, mas principalmente a dados subjetivos coletados durante a entrevista, que conforme Alvarenga (2010, p. 11), “[...] oferece a possibilidade de obter informações de maior profundidade e ao mesmo tempo maior amplitude do problema investigado”. Para Sampieri:

Tal união ou integração [dos enfoques quantitativo e qualitativo] agrega profundidade a um estudo e, ainda que cheguem a surgir contradições entre os resultados de ambos os enfoques, agrega-se uma perspectiva mais completa do que estamos investigando. (2006, p. 12)

Sobre o enfoque qualitativo, Sampieri (2006, p.5) explica que esse modelo “[...] utiliza coleta de dados sem medição numérica para descobrir ou aperfeiçoar questões de pesquisa e pode, ou não, provar hipóteses em seu processo de interpretação”.

Para Goldemberg (1997, p. 34) a pesquisa qualitativa privilegia o aprofundamento da compreensão de um fenômeno, de um grupo social de uma organização. Minayo (2001) esclarece que a pesquisa qualitativa, aplicada inicialmente em estudos antropológicos e sociológicos, tem alargado seu campo para a compreensão de fenômenos dedicados à psicologia e à educação, por exemplo. A autora defende ainda que a pesquisa qualitativa trabalha com significados, motivos, aspirações, atitudes, é empírica, subjetiva e caracterizada pelo envolvimento emocional do autor, neste caso específico, responsáveis pela fiscalização, escolas formadoras, empresas participantes e egressos de curso oriundo da política que discutimos.

Algumas características da pesquisa qualitativa, ainda segundo Minayo (2001) são: objetivação do fenômeno; descrever, compreender, explicar o fenômeno; precisão das relações entre o global e o local em determinado fenômeno; observância das diferenças entre o mundo social e o mundo natural; respeito ao caráter interativo entre os objetivos buscados pelos investigadores, suas orientações teóricas e seus dados empíricos; além da busca de resultados mais fidedignos possíveis.

Sobre o enfoque quantitativo, Sampieri (2006, p. 5) explica que a coleta de dados é usada “[...] para testar as hipóteses com base na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões de comportamento. ”

Assim, realizamos no primeiro momento, estudo dos documentos oficiais existentes a respeito das políticas voltadas para a juventude. Após, utilizamos entrevistas semiestruturadas com um dos fiscais do trabalho, vinculados a Delegacia Regional do Trabalho – DRT - de Bagé, que são os responsáveis pela fiscalização da lei do aprendiz. Nesta etapa buscamos compreender como é realizado o trabalho de fiscalização das empresas; como são escolhidas as empresas para fiscalização; entendemos os benefícios e as dificuldades para contratação de aprendizes;

compreendemos qual o papel das escolas formadoras; das empresas contratantes e sua relação com a DRT, além de levantarmos dados sobre o PJA em Bagé.

Em seguida, entrevistamos representantes (responsável legal ou responsável pelo PJA) de cada escola formadora dos aprendizes, sendo Senac, Senai CIEE. O CIEE, manifestou-se, por razões internas, indisponível para participar do estudo, pois dependeria de aprovação da direção regional, o que não ocorreu. Além disso, avaliamos que não existem outras entidades que estejam habilitadas para formação teórica dos jovens na cidade. Nesta etapa buscamos compreender como é realizado o trabalho de execução da formação teórica do PJA; buscamos dados do perfil dos alunos, sua escolaridade, renda, gênero, idade média, taxa de evasão, enfim, entendemos os desafios para realização do programa e as dificuldades encontradas com relação ao trabalho com jovens; evidenciamos baixo envolvimento e a participação dos pais ou responsáveis, das empresas, e da DRT nesta etapa do curso.

Adiante, aplicamos entrevista semiestruturada com empresários ou profissionais de recursos humanos, que são responsáveis pela seleção e contratação dos jovens participantes do Programa Jovem Aprendiz, com objetivo de compreendermos o funcionamento do Programa na empresa, descobrirmos quais as atividades que os jovens desempenham; sabermos as contribuições dos aprendizes para a empresa, além das dificuldades e desafios encontrados com relação ao trabalho com jovens. Além disso, foi importante saber também, como é a relação da atividade desenvolvida na empresa, com os conhecimentos teóricos adquiridos na escola formadora; compreendemos a relação entre empresa e escola; e da empresa com a DRT de Bagé; e por fim, identificamos que os jovens vem sendo, ainda que timidamente, aproveitados nos quadros efetivos das empresas.

Para calcular a amostra de empresas que foram entrevistadas, tomamos como base informações da quantidade de empresas participantes do programa, coletadas junto as escolas formadoras.

Em 2016, no Senac, 47 empresas, participaram do programa, porém, devido ao tamanho e a quantidade de jovens inseridos no PJA, elas foram divididas em dois grupos. Grupo 1 (um) com as 6 (seis) maiores empregadoras a saber: supermercado Peruzzo, supermercado Nicolini, frigorífico Marfrig, frigorífico Pampeano, supermercado Big e supermercado Nacional, que são responsáveis por mais de 60% das vagas; e grupo 2 (dois) com as demais 41 empresas, responsáveis por 40% restante das vagas. Sendo assim, foi estabelecido através de sorteio as

empresas a serem entrevistadas, sendo 2 (duas) empresas do grupo 1 (um) e 2 (duas) empresas do grupo 2 (dois), com objetivo de equidade e evitarmos desproporcionalidade nas informações.

No Senai, no mesmo ano, seis indústrias participaram do programa, sendo que da mesma forma, entrevistamos 2 (duas) delas, que também foram definidas através de sorteio, totalizando 6 (seis) empresas entrevistadas.

Quanto ao CIEE, não conseguimos informações oficiais e detalhadas a respeito do PJA, apenas consulta ao site da entidade.

E por fim, realizamos uma pesquisa com jovens com idade entre 17 e 19 anos, que concluíram o curso nos anos de 2014 ou 2015, ou seja, que tinham desvinculado-se do PJA pelo menos em um espaço de tempo de 12 meses, período suficiente para avaliarmos os impactos da lei do aprendiz na sua formação; analisamos se os jovens perceberam-se preparados para ingresso no mundo do trabalho; além da efetiva contribuição do PJA para inserção, ou não, deste jovem no mercado formal de trabalho²¹.

Embora a Lei do Aprendiz, estipule a participação de jovens entre 14 e 24 anos, definiremos, para fins de aplicação do questionário, jovens com idade entre 17 e 19 anos. A intenção foi evitarmos distorções nas informações, tendo em vista que a legislação vigente no país impede a contratação de jovens de 14 a 16 anos, exceto na condição de aprendiz.

Foram agendadas entrevistas presenciais em três dias diferentes, sendo dois dias na escola Senac, nos turnos tarde e noite, e um dia na escola Senai, no turno da noite. Fizemos contato com os egressos através de telefone e grupos criados pelos próprios alunos em redes sociais para convidarmos para a atividade, porém, para completarmos a amostra desejada, realizamos dezesseis (16) entrevistas via telefone, com dados fornecidos pelas escolas Senac e Senai.

Consideramos o cálculo amostral para população finita para definição da quantidade de questionários a serem aplicados, pois estimamos o público de jovens que se adequaram ao perfil desejado, em cerca de cento e noventa egressos (190), e utilizamos erro amostral de 10%, com nível de confiança de 1,96%. Assim, definimos a necessidade de entrevistarmos sessenta e quatro (64) jovens.

²¹ O trabalho formal é, no Brasil, qualquer ocupação trabalhista, manual ou intelectual, com benefícios e carteira profissional assinada. Consiste em trabalho com todos os direitos trabalhistas garantidos. O papel ocupado ou a função que a pessoa desempenha em alguma atividade econômica e lhe confere uma remuneração.

Segundo Triviños (1987, p. 146), a entrevista semiestruturada tem como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa.

Finalmente, elaboramos a análise conclusiva do material levantado, que será apresentada no próximo capítulo. E neste momento, buscamos proceder uma análise reflexiva, visando interpretar os dados levantados, articulando-os aos referenciais teóricos da pesquisa. Segundo Minayo, “Esse movimento circular, que vai do empírico para o teórico e vice-versa, que dança entre o concreto e o abstrato, que busca as riquezas do particular e do geral é o que se pode chamar, parafraseando Marx (1973), ‘o concreto pensado’” (MINAYO, 2006, p. 358-359).

Com relação aos dados coletados nas entrevistas e nos questionários, o procedimento adotado deu-se primeiramente com a transcrição e digitação literal das informações colhidas, organização em tabelas criadas no programa Microsoft Word e todos os gráficos relativos às informações foram elaborados no Microsoft Excel. Importante ressaltar que quanto aos aspectos relacionados às falas dos sujeitos pesquisados, não foi alterada a concordância (verbal ou nominal), nem a regência (verbal ou nominal), como forma de manutenção da linguagem própria dos pesquisados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA E DISCUSSÃO

O Programa Jovem Aprendiz, caracterizado como um programa de treinamento, surgiu com o intuito dar oportunidade para que os jovens ingressem em empresas e adquiram competências necessárias para ampliar suas possibilidades de permanência no mercado formal de trabalho. Para se obter um bom desempenho do jovem, e um crescimento em suas habilidades, é imprescindível o cuidado com a escolha dos instrutores, tanto quanto com a escolha de seu líder (gestor) na empresa responsável pelas atividades práticas.

Para se alcançar o objetivo deste trabalho foram realizadas entrevistas com um dos auditores fiscais do trabalho, lotado na Delegacia Regional do Trabalho de Bagé; com uma amostra de empresários ou responsáveis pela seleção dos jovens nas empresas participantes do programa; com as instituições formadoras; e por fim, realizamos entrevista com uma amostra de 64 jovens egressos do PJA, com idade superior a 17 anos, que concluíram o curso nos anos de 2014 ou 2015. Para apresentação dos resultados individuais categorizamos da seguinte forma: Visão do Ministério do Trabalho e Emprego; Visão dos Empresários e Gestores; Visão das Escolas Formadoras e Visão dos Jovens Egressos do Programa, analisadas a seguir.

4.1 PERCEPÇÃO DOS JOVENS EGRESSOS DO PROGRAMA

Os resultados descritos a seguir foram obtidos através da aplicação de um questionário efetuado durante os procedimentos de coleta de dados e discutidos segundo a literatura pesquisada. Foi utilizado, basicamente, instrumento com perguntas abertas e fechadas, totalizando 15 perguntas, tais como: perfil, composição do grupo familiar, sociabilidades, motivação para ingresso no Programa, pretensão quanto à formação recebida, avanços ou facilidades, limites ou dificuldades proporcionadas pelo Programa, entre outras informações.

A análise dos dados foi realizada utilizando a Técnica de Análise de Conteúdo de Bardin (2011), que é um conjunto de técnicas comunicadoras, que tem como objetivo obter indicadores, quantitativos ou não, permitindo, assim, deduzir conhecimentos relativos às condições de produções ou recepção de mensagens; é um sistema e tem como objetivo a descrição do conteúdo das mensagens; e constou das seguintes fases:

Na primeira fase ou pré-análise, foi feita a transcrição das entrevistas, seguida de uma leitura flutuante com o objetivo de conhecer o sentido das falas na íntegra e impregnar-se dos sentidos.

Segunda fase ou exploração do material compreendeu o mapeamento das respostas de cada sujeito às questões, seguido do agrupamento dos dados, apresentados a seguir:

Gráficos 1: Sexo

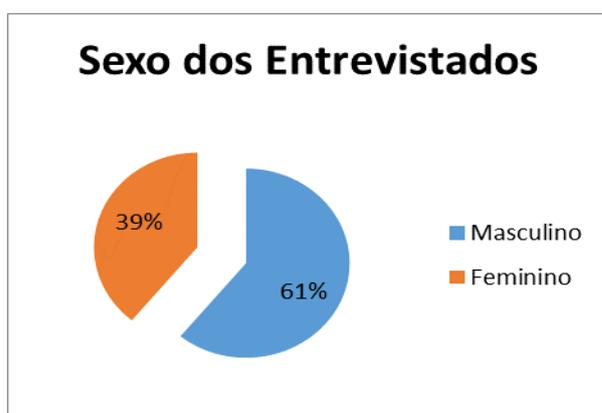


Gráfico 2: Município



Fonte: Autor (2016).

Com relação a pergunta referente ao perfil dos entrevistados, constatamos que dos 64 alunos entrevistados, 39% (25) são do sexo feminino e 61% (39) são do sexo masculino. A respeito deste resultado, cabe reforçar a diferença entre a quantidade de homens e mulheres no mercado de trabalho local. Segundo o censo do IBGE de 2010, em Bagé, a população na faixa etária entre 15 e 24 anos, ou seja, público alvo do Programa Jovem Aprendiz, era de 19.364 pessoas. Sendo que 9.603 pessoas do sexo feminino (49,59%) e 9.761 do sexo masculino (50,41%). Assim, entendemos que existe uma leve tendência favorável na contratação de jovens do sexo masculino para ingresso no Programa Jovem Aprendiz.

Sabemos que existem setores do mercado de trabalho onde tradicionalmente as mulheres tem participação menor, como por exemplo, o setor industrial (abordado na pesquisa pelo curso Aprendizagem em Serviços de Eletricidade, realizado pelo Senai), porém, mesmo assim, a diferença é significativa, pois a população feminina representa praticamente 50%, enquanto o ingresso no PJA de mulheres é de apenas 39%.

Quanto ao município onde residem, dos 64 entrevistados, 63 são da cidade de Bagé/RS. Considerando que todas as escolas formadoras entrevistadas têm sede para realização dos cursos apenas em Bagé, é notório que as empresas, que tem a

responsabilidade de fazer a seleção dos jovens para participar do PJA, beneficiam jovens da localidade onde está situada a sede das escolas formadoras, no caso, a cidade de Bagé, possibilitando com isso que as empresas participantes do Programa se utilizem desta prática para reduzir os custos referentes ao transporte. Porém, jovens que moram em cidades menores, como por exemplo: Hulha Negra, Candiota, Lavras do Sul e Aceguá, não são assistidos pela política social, e tão pouco tem oportunidade de ingresso no mercado de trabalho na condição de aprendiz.

Com relação à pergunta “O que lhe motivou a realizar o Programa Jovem Aprendiz?”, observamos que a grande maioria, respondeu buscar oportunidade de entrar no mercado de trabalho e de conseguir experiência profissional, o que possibilitaria futuramente, independência financeira e por consequência emancipação do jovem.

Segundo Luz (2015, p. 123):

Evidencia-se, a partir da análise das informações que a expectativa dos jovens, quanto aos seus sonhos e medos, revelam o alinhamento dos desejos da conquista do emprego e da consequente estabilidade, a qual pode ser alcançada por meio da profissão, bem como a evidência da satisfação com o que se pretende no seu fazer profissional.

O treinamento visa o aperfeiçoamento dos conhecimentos e o aumento da produtividade e das relações interpessoais, além de o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva das pessoas, visando mudanças de comportamento e atitudes, bem como a aquisição de novas habilidades e competências (PAPINI, 2011, p. 35).

Buscando saber “Qual a sua satisfação em relação à qualificação profissional que você recebeu no Programa de Formação?”, verificou-se entre os entrevistados, 15% responderam estarem satisfeitos e 49% responderam muito satisfeito. Observou-se, conforme nos mostra o **Gráfico 3**, que os entrevistados sentem-se satisfeitos em realizar o Programa Jovem Aprendiz.

Gráfico 3: Satisfação em relação a qualificação profissional



Fonte: Autor (2016).

Segundo Scherer, Pires e Schwartz (2009), a satisfação pode ser compreendida como um estado emocional prazeroso que resulta de múltiplos aspectos do trabalho e que pode ser influenciada pela concepção de mundo e pelas aspirações, vivências e características individuais de cada trabalhador, implicando formas diferenciadas de enfrentamento dos problemas e a tomada cotidiana de decisões. No caso específico do PJA, a satisfação pode estar relacionada com a primeira remuneração, ou seja, além da formação profissional, os jovens recebem salário desde o primeiro dia do programa, podendo misturar a satisfação relacionada ao curso, com a satisfação do que a remuneração recebida no curso lhe proporcionou, pois durante as entrevistas com os jovens, foi comum manifestações positivas com relação a algum bem material adquirido durante o curso.

Diante de todos os depoimentos colhidos, constatou-se que o programa avaliado é de grande relevância para os adolescentes que dele participam, como apontado nos trechos abaixo:

[...] avalio como ótimo, pois é uma ótima oportunidade de aprender uma profissão, ganhar experiência, e também muito aprendizado com os temas tratados em sala de aula. O jovem também aprende a ser responsável com horários e as regras a seguir [...]". (Entrevistado 7).

"[...] muito bom, pois com o curso, consegui me tornar uma pessoa mais responsável. O curso é um modo de nos preparar para o futuro. O curso me tornou outra pessoa [...]". (Entrevistado 16).

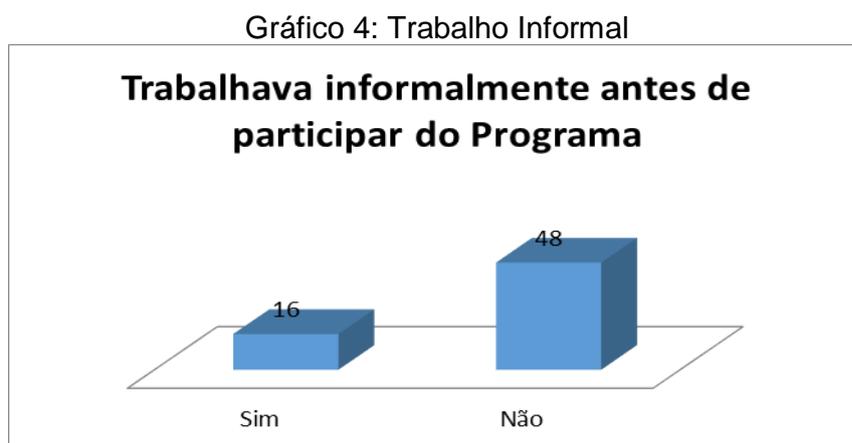
"[...] eu avalio o programa, como uma oportunidade para o jovem começar a carreira para entrar no mercado [...]". (Entrevistado 42).

"[...] muito bom, uns dos melhores onde dá oportunidades para nós, ficamos com mais conhecimento para o mercado de trabalho [...]". (Entrevistado 49).

A educação continuada buscando integrar a teoria e prática e propondo vivências diversas, enfatizando o desenvolvimento, mostra resultados. A aprendizagem representa o processo ou o meio pelo qual se adquire a competência, enquanto a competência representa uma manifestação do que o indivíduo aprendeu. Tanto a aprendizagem quanto a competência estão relacionadas ao conceito de mudança, pois envolvem novas formas de pensar (FREITAS; BRANDÃO, 2006).

É essencial para uma organização o desenvolvimento de competências individuais, pois estas influenciaram as competências organizacionais tornando a empresa única e com uma vantagem competitiva difícil de ser alcançada. (RETTOUR, 2011).

Quanto à pergunta, você trabalhava informalmente antes de participar do Programa Jovem Aprendiz? (**gráfico 4**), observamos que 25% (16) dos entrevistados responderam sim e 75% (48 dos entrevistados) responderam não.



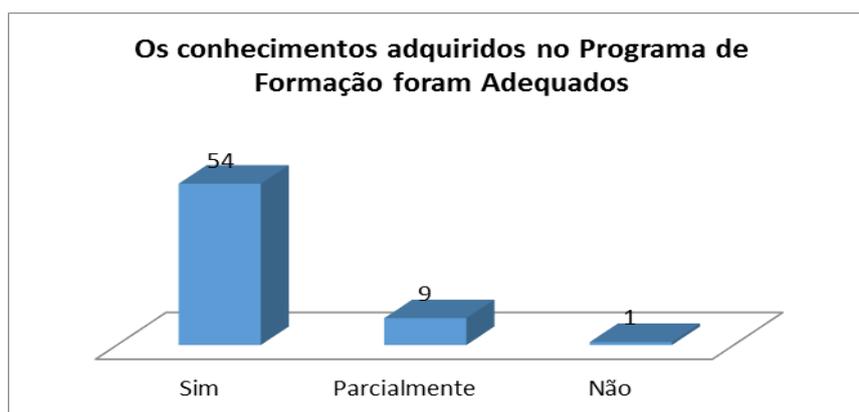
Fonte: Autor (2016).

A inserção destes jovens em cursos de aprendizagem, segundo Frigotto (2002), lhes influencia em explorar seus interesses por meio da educação, envolvendo-se em atividades que contribuem para solucionar problemas existentes e que ultrapassem os limites pré-estabelecidos pelo ambiente em que ele está inserido.

De modo geral, o adolescente procura o primeiro emprego por necessidade, para prover a si e contribuir com o orçamento doméstico, logo, a realidade de empregar-se como jovem aprendiz lhe favorece suprir esta necessidade de forma lícita, evitando que este se perca nas drogas ou entre para o crime (MANUAL DA APRENDIZAGEM, 2009).

Verificamos com relação à pergunta “Os conhecimentos adquiridos no Programa de Formação foram adequados para a etapa de vivência prática (estágio)?”, conforme **gráfico 5**, que 84% (54) responderam sim; 2% (1) responderam não e 14% (9) responderam parcialmente.

Gráfico 5 – Conhecimentos adquiridos



Fonte: Autor (2016).

Segundo Santos e Sartori (2015, p. 135) “é através da educação, com a finalidade de formar para o trabalho, que o conhecimento adquirido diariamente facilita ao indivíduo a transposição das barreiras que o separam do progresso profissional e do mundo do trabalho”.

Para Demo (2011, p. 16):

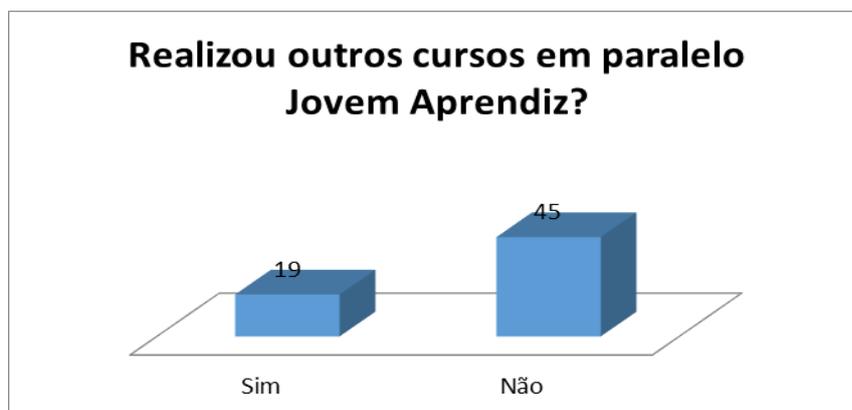
[...] conhecimento é processo diário, como a própria educação, que não começa nem acaba. Conhecer faz parte do conceito de vida criativa [...]. Assim, pode-se dizer que é através desses conhecimentos adquiridos diariamente que os jovens terão a oportunidade de buscar uma melhor qualificação de vida, de ser humano, de formação profissional.

De acordo com Luz (2015, p. 55), ao pensar na inserção de pessoas no mundo do trabalho, na atual conjuntura econômica brasileira, além de reportar-nos aos discursos de melhoria das condições sociais de parte da população, coloca-se também a questão da democratização do ensino, que é genericamente levada à população por meio dos programas governamentais, com o suposto empenho governamental em reduzir as diferenças sociais existentes.

Perguntado aos entrevistados: “Após a finalização do Programa de Aprendizagem você realizou novas capacitações?”, 30% (19) responderam que sim e 70% (45) que não. Através dos resultados do **gráfico 6**, nota-se que dos 64 jovens entrevistados 19 deram sequência em suas formações e realizaram novas

capacitações após a realização do PJA; e 45 dos entrevistados não realizaram novas capacitações, indicando como principais motivos: a falta de tempo e falta de recursos para subsidiar alguma capacitação.

Gráfico 6 – Outros Cursos



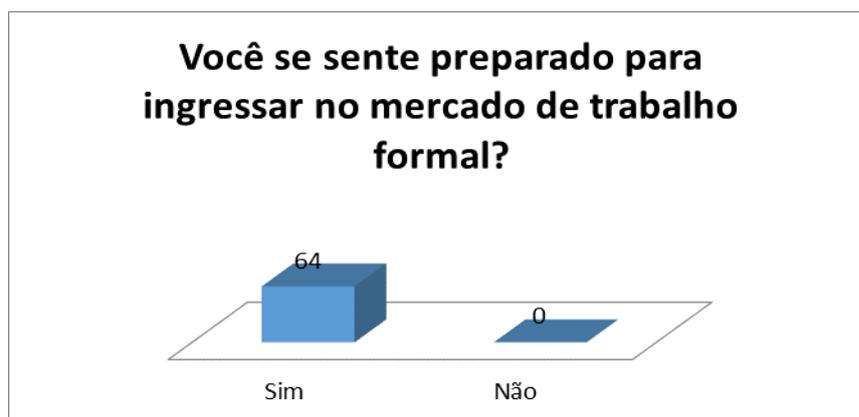
Fonte: Autor (2016).

Ressalta-se assim, a importância de programas desenvolvidos pelo poder público (Federal, Estadual e Municipal), nas mais diversas áreas, com objetivo de ampliar a capacitação de jovens e trabalhadores oportunizando a melhoria de condições de vida da população, pois é notório que se depender de recursos próprios, os jovens participantes do PJA não realizarão novas formações, assim, prejudicando sua permanência ou reinserção no mercado de trabalho formal.

Verifica-se que as entidades qualificadoras de jovem aprendiz têm grande desafio a ser superado, não sendo suficiente apenas ministrar cursos de aprendizagem ou mesmo oferecer a possibilidade de inserção ao mercado de trabalho. É necessário transformar cada adolescente ou jovem em protagonista de sua história profissional, na qual não seja apenas mero reprodutor de ações técnicas operativas, mas possa ser sujeito pensante e capaz de outorgar suas ações baseado em conhecimento de seus direitos como cidadão emancipado e que é portador de autonomia (BERNARDI, 2010, p. 42).

Com relação à pergunta "Você se sente preparado, considera que o Programa Jovem Aprendiz lhe proporcionou as condições necessárias para ingresso no mundo do trabalho?" (**Gráfico 7**), 100% (64) dos entrevistados responderam que sim.

Gráfico 7 – Ingresso no mercado de trabalho



Fonte: Autor (2016).

Do total de jovens entrevistados, 100% afirmaram que sentem-se preparados para entrar no mercado de trabalho após a realização do PJA.

De acordo com Oleski (2009) e Frigotto (2001), a educação técnico-profissional surge ligada à possibilidade de garantir função social para estes jovens, função esta reconhecida no sistema produtivo.

De acordo com Boog (2011), os jovens representam a continuidade, e ela será proveitosa para todos em função da competência com que as atuais gerações de profissionais consigam inserir os jovens no mercado de trabalho. Para tanto, será sempre necessária uma honesta e intensa junção daquilo que as partes têm de melhor: de um lado, a experiência, de outro, a vontade.

Quanto à pergunta “Quais são os avanços ou facilidades proporcionadas pelo Programa em sua vida?”, as respostas dos entrevistados apontaram o ganho de experiência profissional, evolução em sua comunicação, desinibição, melhora no relacionamento, na interação com outras pessoas e maior responsabilidade como um todo.

Constatou-se que durante e depois do programa os aprendizes perceberam mudanças de comportamento, tornando-se jovens que interagem melhor socialmente, mais concentrados, maduros, responsáveis, altruístas, dedicados, comprometidos, com iniciativa, assíduos, que adquiriram crescimento pessoal e profissional, organizados e pontuais.

Quanto à descrição dos aspectos positivos, Ramos e Menandro (2010) e Rocha e Góis (2010) investigaram a mudança de identidade em adolescentes que vivenciaram a primeira inserção laboral, e verificaram, em seus discursos, que o trabalho foi visto de maneira positiva, na medida em que a aprendizagem

possibilitada pela inserção profissional e a criação de uma rede de relações com o mundo do trabalho contribuiu para uma reformulação de suas relações sociais.

Questionados sobre “Quais são os limites ou dificuldade proporcionados pelo Programa em sua vida?”, a maioria respondeu não apresentar nenhuma dificuldade, porém, alguns mencionaram: conciliar a escola regular com o curso; cobranças com horário, uso de uniforme, crachá, e os conteúdos que eram exagerados.

A dificuldade de inserção do jovem no mercado de trabalho pode acabar trazendo sintomas emocionais e psicológicos, pois o desejo e ansiedade para tornarem-se independentes, acabam aumentando o desejo de conseguirem um espaço no mercado de trabalho, mas acabam desanimados, frente ao cenário que está cada vez mais exigente, quanto a conhecimentos e habilidades que as empresas requerem de seus candidatos.

Perguntado aos entrevistados. “Atualmente você está trabalhando?”, 24% (15) dos entrevistados responderam que sim, em uma área afim do curso que realizou no Programa Jovem Aprendiz; 3% (2) responderam sim, em outra área de formação no Projeto Jovem Aprendiz; 44% (28) responderam não estarem trabalhando, porque não procuraram emprego; 3% (2) responderam não, mas já trabalharam depois que saíram do programa; 17% (11) responderam não estarem trabalhando, porque não conseguem uma oportunidade no mercado de trabalho; 9% (6) responderam outra resposta, conforme **gráfico 8**.

Gráfico 8 – Trabalha atualmente



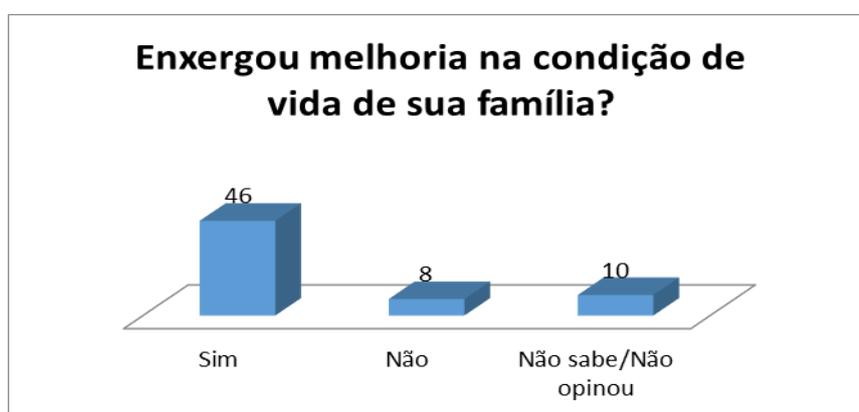
Fonte: Autor (2016).

Um número que chama a atenção é o dos 19 aprendizes que continuam ou já tiveram experiência de trabalho após seu desligamento do programa. Podemos fazer uma análise de duas formas: Considerarmos que 30% dos jovens (19 dos 64 entrevistados) que concluíram o Programa Jovem Aprendiz, após 12 meses, conseguiram, de alguma forma, inserção no mercado de trabalho formal. Porém, se

desconsiderarmos os entrevistados que afirmaram que não ingressaram no mercado de trabalho, porque ainda não procuraram emprego, totalizando 28 jovens (principalmente em função da conclusão dos estudos, seja no ensino fundamental / médio ou faculdade / curso técnico), teríamos um aproveitamento de 52,77% dos participantes (36 jovens amostra e 19 com experiência profissional). Este número chama a atenção porque a Lei da Aprendizagem tem como um dos seus objetivos promover ao adolescente/jovem uma profissionalização e entrada no mercado de trabalho, e, o que se percebe, é que muitos destes jovens que concluíram o programa, conseguiram a oportunidade para ter sua primeira experiência profissional no mercado formal.

Em relação à pergunta “Após a conclusão do Programa, você enxergou melhoria na sua condição de renda ou de sua família?” 72% (46) responderam sim; 12% (8) não e 16% (10) não sabem ou não opinaram, conforme **gráfico 9**.

Gráfico 9 – Melhoria na condição de renda



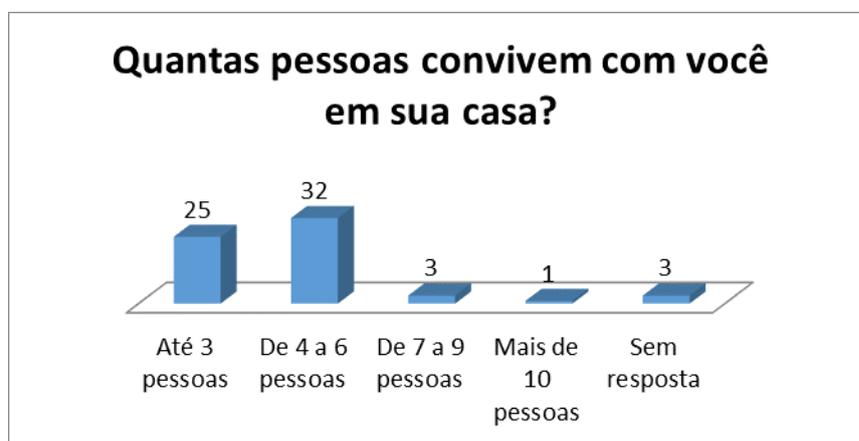
Fonte: Autor (2016).

O jovem também é possibilitado através do programa a vivenciar e melhorar seu desempenho, pois a [...] dimensão do trabalho na condição de aprendiz, [...] é percebida como capaz de promover mudanças positivas, e envolve tanto o desenvolvimento de novas competências e habilidades, da autonomia e da responsabilidade assim como o aumento da iniciativa (MATTOS; CHAVES, 2010, p. 551- 552).

Nas condições atuais do mercado de trabalho brasileiro, a demanda por profissionais com formação técnica indica que a expansão do ensino médio profissionalizante é uma importante alternativa para a política pública no Brasil (SANTOS e GIMENEZ, 2015, p. 162).

Com relação a pergunta: “Quantas pessoas convivem com você em sua casa?” A composição familiar dos entrevistados é bem diversificada conforme mostra o **gráfico 10**.

Gráfico 10 – Quantas pessoas convivem na casa



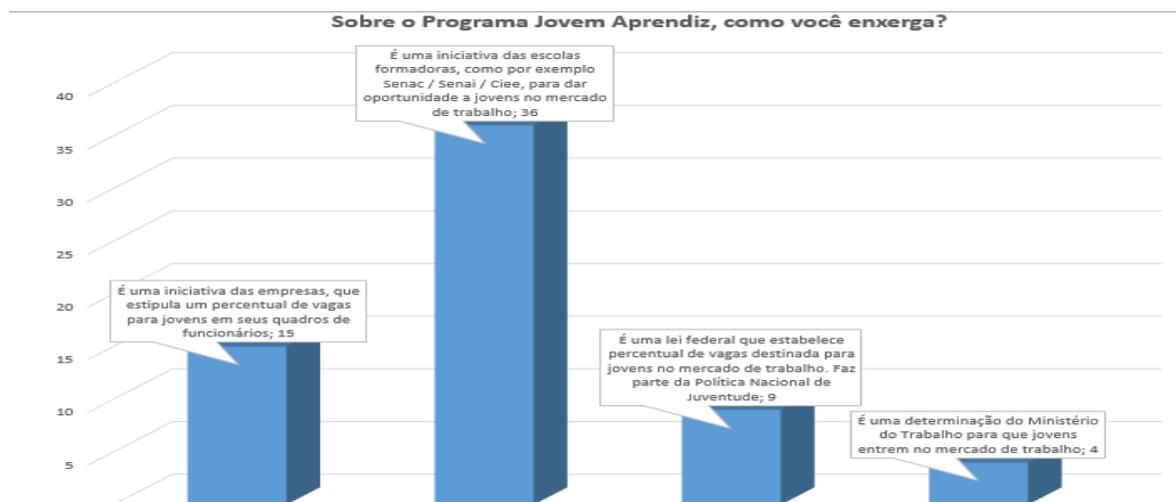
Fonte: Autor (2016).

Notamos que 39% (25) dos entrevistados responderam que o grupo familiar era composto de até 3 pessoas; 52% (32) de 4 a 6 pessoas; 5% (3) de 7 a 9 pessoas; 2% (1) de mais de 10 pessoas. Na composição do grupo familiar dos entrevistados, pouco mais da metade são compostas por 4 a 6 pessoas.

O conceito de família vem sofrendo mutação ao longo do tempo, neste contexto define-se família um conjunto de pessoas que residem numa mesma moradia particularmente pai, mãe e filhos. Podendo ser representada também por pessoas unidas por laços de parentesco, linhagem, ascendência, estirpe, sangue e por adoção (CHAPADEIRO, ANDRADE e ARAÚJO, 2011). Justificando assim esta diversidade na composição familiar.

Quando foi perguntado aos entrevistados como enxergavam o Programa Jovem Aprendiz (**gráfico 11**), 24% (15) dos entrevistados responderam que é uma iniciativa das empresas, que estipula um percentual de vagas para jovens em seus quadros de funcionários; 56% (36) que é uma iniciativa das escolas formadoras (Senac/Senai/CIEE), para dar oportunidade a jovens no mercado de trabalho; 14% (9) que é uma lei federal que estabelece percentual de vagas destinada para jovens no mercado de trabalho. Faz parte da Política Nacional de Juventude; e 6% (4) que é uma determinação do Ministério do Trabalho para que jovens entrem no mercado formal de trabalho.

Gráfico 11 – Como enxerga o Programa Jovem Aprendiz



Fonte: Autor (2016).

Fato preocupante é que dos 64 entrevistados, 56% (36) responderam se tratar de iniciativa das escolas formadoras (Senac/Senai/CIEE), para dar oportunidade a jovens no mercado de trabalho. Constatamos o desconhecimento por parte dos jovens da existência de uma Política Nacional de Juventude, e, principalmente, o fato de não terem conhecimento deste programa fazer parte da política, sinaliza a baixa divulgação da PNJ dentro dos próprios programas e projetos e para o público que é destinatário dos projetos/programas desenvolvidos. O desconhecimento da relação do PJA como uma política pública, reflete a perda do caráter público, passando eles em função da parceria com o setor empresarial, a ser visto como uma iniciativa apenas do setor privado. Ou seja, percebemos no gráfico 3, que 100% (64) dos jovens estão satisfeitos ou muito satisfeitos com o PJA, porém apenas 14% (9) tem a consciência de que o programa, faz parte de uma política social e é um direito deste jovem ter acesso ao mercado de trabalho, conforme deixa explícito no artigo 14 do Estatuto da Juventude – Lei 12.852, de 5 de agosto de 2013 “*O jovem tem direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social*”. Assim, parecendo que o programa do qual eles participaram, é uma “bombade” das empresas que os contrataram.

As Políticas Públicas ganham relevância social justamente quando satisfazem seus fins. No caso do Programa Jovem Aprendiz, ao servir como intermediário da relação direta com a população e/ou mediante parcerias com empresas e outras instituições, parece configurar-se como condição para a sustentabilidade do conjunto de ações pensadas para os próximos anos, e estas carecem de definição de meios

efetivos de avaliação, deixando com que situações como evidenciadas acima perpetuem-se.

O governo federal desenvolveu ações, programas e políticas públicas destinadas a juventude, no qual o objetivo foi inserir jovens de 14 a 24 anos no mercado formal de trabalho (HÖFLING, 2001). Dentre as políticas voltadas para o segmento jovem, o programa Jovem Aprendiz estabelecida pela lei 10.097 no ano de 2000, estabeleceu que todas as empresas de grande e médio porte, tem por obrigação contratar jovens de 14 e 24 anos para trabalhar no prazo máximo de dois anos. Para isso os jovens são contratados por empresas pelo ofício previsto na Classificação Brasileira de Ocupação - CBO do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. A política pública chamada aprendizagem instituída pelo governo federal tem o objetivo de disponibilizar, com qualidade, novas oportunidades a esses jovens, fazendo com que eles tenham um trabalho, buscando uma carreira profissional no mercado, conquistando assim sua dignidade humana.

O tempo de trabalho do jovem aprendiz é reduzido, para que não atrapalhe os estudos, devendo ocupar no máximo 6 horas por dia. A remuneração dos jovens é diferenciada, sendo proporcional ao tempo de trabalho, com recebimento de benefícios como: vale transporte, alimentação, férias e 13º salário.

O preparo dos jovens que participam do Jovem Aprendiz é baseado na Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000, sendo assim, é proporcionada a formação básica, onde são investidos meses no desenvolvimento dos jovens, que irão trabalhar com o acompanhamento de profissionais preparados, em empresas e instituições conveniadas no Programa Jovem Aprendiz.

Ainda com relação à pergunta “Como você avalia o Programa Jovem Aprendiz?” Todos os entrevistados foram unânimes em elogiar o programa. Observou-se que as contribuições que o programa trouxe aos jovens não se referem somente à experiência profissional e à remuneração, mas também à qualificação profissional e ao desenvolvimento interpessoal.

Já não há políticas de emprego e renda dentro de um projeto de desenvolvimento social, mas indivíduos que devem adquirir competências ou habilidades no campo cognitivo, técnico, de gestão e atitudes para se tornarem competitivos e empregáveis (FRIGOTTO, 1998 p. 15).

Quanto a pergunta: “O que você acha que deve ser melhorado ou até mesmo inserido no Programa Jovem Aprendiz?”, os entrevistados destacaram pontos

importantes que devem ser melhorados, como: imaturidade dos participantes; disparidade de idade na mesma turma, ou seja, jovens de 14 anos e outros de 23 anos; disparidade entre escolaridade na mesma turma, ou seja, jovens no ensino fundamental e outros no ensino superior; disparidade entre as empresas contratantes, ou seja, algumas oferecem benefícios como vale refeição, salário de acordo com a categoria da empresa, e outras não oferecem nada, além do salário baseado no mínimo nacional; subutilização dos jovens, em setores diferentes daquele de sua formação; necessidade de uma maior variedade nos cursos oferecidos pelas escolas formadoras, pois são apenas 3 (três) títulos diferentes; prioridade para jovens que estão em vulnerabilidade social. São várias as falas a respeito dessa dificuldade. Transcrevemos alguns trechos:

“[...] Mais variedade de cursos, são poucas” (Entrevistado 13).

“imaturidade de alguns colegas ... só queriam brincar” (Entrevistado 15).

“Acho que ter na mesma turma jovens de 14 e outros de 20, 21, 22, 23 anos, não é bom. Ai fica muita bagunça, enquanto a gente quer estudar e não consegue” (Entrevistado 21).

“que devem diminuir a idade máxima, é muita variedade de idades na turma” (Entrevistado 53).

“[...] Mais exigência nos jovens aprendizes. Muitos faltavam no curso e não dava nada”. (Entrevistado 59).

“[...] Eu fiquei todo tempo de empacotador no super, não fiz mais nada do que aprendi no curso...” (Entrevistado 42).

“[...] Os cargos que colocam o jovem quando estão na empresa, nem sempre são bons. Me colocaram só no estoque” (Entrevistado 51).

De acordo com Kohls e Kühl (2016, p. 10):

A falta de fiscalização do Estado e a negligência da sociedade tem permitido que a finalidade seja desviada, ocorrendo contratações irregulares, permitindo a exploração de adolescentes, os quais trabalham em funções que supram as necessidades funcionais da empresa e não agregam na aprendizagem do menor, são apenas mão-de-obra barata.

No entanto, segundo Maturana (2012) existem duas situações. Empresas que realmente têm alguma dificuldade em cumprir a cota pela natureza da atividade, e as empresas que ainda não têm olhado com seriedade para a contratação de aprendizes, utilizando a legislação para contratar mão-de-obra mais barata.

Em alguns casos, pode-se entender que o jovem aprendiz se vê um tanto quanto frustrado, pois no local onde é executada as atividades práticas, na sua

visão, distorcem da realidade do curso sendo aproveitados muitas vezes em outros setores, e para trabalhos pouco importantes.

“[...] da empresa ser obrigada a receber os jovens na prática. Tive colegas que a empresa não quis receber o jovem, alegando que não tinham espaço para eles, ai ficaram todo tempo na escola” (Entrevistado 49).

Verifica-se que as entidades qualificadoras de jovem aprendiz têm grande desafio a ser superado, não sendo suficiente apenas ministrar cursos de aprendizagem ou mesmo oferecer a possibilidade de inserção ao mercado de trabalho. É necessário transformar cada adolescente ou jovem em protagonista de sua história profissional, na qual não seja apenas mero reprodutor de ações técnicas operativas, mas possa ser sujeito pensante e capaz de outorgar suas ações baseado em conhecimento de seus direitos como cidadão emancipado e que é portador de autonomia (BERNARDI, 2010, p. 42). A capacitação profissional não pode ser tratada apenas como medida emergencial, compensatória que visa a inserção do adolescente ou jovem no mercado de trabalho (p. 43), deve ser encarada, por todos os atores deste processo, como uma oportunidade de emancipação do jovem em todos os sentidos.

4.2 PERCEPÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Segundo Luz (2015) sob o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a aprendizagem profissional deve ser desenvolvida por meio de atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, com atividades que deverão ser desenvolvidas, na empresa contratante ou na entidade formadora, devendo guardar correlação às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, de modo a proporcionar ao aprendiz uma formação profissional básica.

O MTE (2008) afirma que os aprendizes não podem estar submetidos a funções que submetam o jovem a condições de insalubridade e periculosidade, que gerem risco ou que possam comprometer a saúde e a segurança do mesmo. Por isso, a legislação que regula a inclusão de aprendizes nas empresas, também estabelece quais as funções ou áreas onde os mesmos podem estar. A Instrução Normativa nº 26/01, do Ministério do Trabalho e Emprego, também se ocupa dessa

questão e ressalta em seu artigo 14^o que os ambientes de aprendizagem devem oferecer condições de segurança e saúde.

Conforme afirma o representante da Delegacia Regional do Trabalho na cidade de Bagé/RS:

“[...] a lei da aprendizagem é muito importante para a sociedade, pois ela propicia aos jovens o primeiro acesso ao mundo do trabalho, mas não só isso, um primeiro acesso ao mundo do trabalho de forma qualificada, ou seja, é vinculado a um curso técnico, que cria essa capacitação, para que o jovem, a partir daí, tenha um desempenho melhor [...]” (Entrevistado representante do MTE).

No que se refere ao Programa Jovem Aprendiz, o entrevistado destaca:

“[...] No caso específico dos aprendizes, a informação que eu tenho, é que o grau de efetivação é maior, ou seja, quem passa por um curso de aprendizagem, a tendência, é que tenha mais chances de permanecer na empresa, após o curso de aprendizagem, do que um trabalhador que chega, vai lá faz um teste, tem aquele contrato temporário e depois, muitas vezes não acaba efetivado. Isso é muito interessante, porque demonstra que o programa de aprendizagem, tem cumprido seu papel, ou seja, está fornecendo aos jovens uma qualificação, e essa qualificação é tão positiva, que esse jovem vem a ficar na empresa, mesmo após o término do contrato de aprendizagem [...]” (Entrevistado representante do MTE).

Com relação a avaliação das escolas formadoras, quanto a execução do Programa Jovem Aprendiz, diz:

“[...] a avaliação é positiva, temos uma boa relação de forma geral, tirando esses problemas de abertura de turmas, que eu te falei, o restante é tranquilo. Mas quando chamamos para conversar, geralmente resolvemos todos os problemas [...]” (Entrevistado representante do MTE).

O problema citado na abertura das turmas, pelo entrevistado, refere-se aos períodos estipulados pelas escolas formadoras para ingresso dos jovens, geralmente março e agosto, porém, dependendo do mês em que é realizada a fiscalização pelo MTE as turmas podem não estar abertas para matrículas, gerando reclamação das empresas e dos jovens.

Outro ponto, a ser destacado é a quantidade de fiscais lotados na Delegacia do Trabalho de Bagé, que tem uma área geográfica muito grande, e uma série de demandas para atender.

“[...] Nós atendemos Livramento, por exemplo, Pinheiro Machado, Bagé, Hulha Negra, Candiota, Lavras do Sul, Dom Pedrito, e somos apenas dois auditores para todos os tipos de fiscalização, as atividades rurais, urbanas,

construção civil, frigoríficos, jovem aprendiz, lei dos PCDs [...]
(Entrevistado representante do MTE).

Evidenciamos que a lei da aprendizagem é apenas mais uma das diversas demandas da DRT Bagé, e que a atuação dos fiscais é apenas por denúncia, e que nos últimos três anos, não houve atuação proativa, ou seja, as empresas que não aderiram ao PJA e não foram denunciadas, também não foram notificadas pelo MTE.

[...] basicamente a fiscalização é por meio de denúncia. No caso da lei da aprendizagem, quando desconfiamos que existem indícios do descumprimento por parte de determinada empresa, aí fizemos, inicialmente uma notificação por carta, e damos prazo para ela se manifestar [...]
(Entrevistado representante do MTE).

[...] não é uma das prioridades, e muitas vezes não é fiscalizada da maneira correta, tanto é verdade que não está em nossas metas de fiscalização desde 2014... e sabe, que eu já percebi uma tendência a diminuição do número de vagas na região [...] (Entrevistado representante do MTE).

[...] a fiscalização da aprendizagem, é apenas uma das diversas fiscalizações que nós temos na delegacia [...]
(Entrevistado representante do MTE).

Quando perguntado ao entrevistado a respeito dos possíveis benefícios dos empresários em contratar jovens aprendizes, ele menciona que, a princípio não tem benefício financeiro (além de pagar uma alíquota de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS de 2%, comparando com alíquota de 8% para outros contratos), que a empresa tem que cumprir a lei, e que na verdade, o único benefício, e o mais importante, é contribuir para sociedade como um todo, ou seja, ela está fazendo a formação de um jovem para sociedade, e minimizando os impactos sociais que ela também sofre e , da mesma forma é responsável em resolver ou minimizar.

Percebemos ainda, a observação de que, em função do PJA não ser considerado prioridade nos últimos 3 anos, existir uma tendência, manifestada pelo próprio fiscal da DRT Bagé, na diminuição da quantidade de contratos formalizados pelo programa, reforçando a tese de que quanto maior a fiscalização, maior será a quantidade de jovens que terão acesso a política de social.

Importante destacarmos a dificuldade de oferta de vagas, na visão do fiscal do MTE, em alguns setores da economia, como por exemplo o setor rural, onde, segundo dados do Censo do IBGE 2010, na cidade de Bagé, haviam 1651 pessoas vinculadas formalmente a empresas do setor, ou seja, se aplicássemos o percentual mínimo da lei da aprendizagem, que é de 5% de vagas destinadas para jovens, teríamos ainda mais jovens com possibilidade de ingresso no PJA.

“[...] temos também a situação de alguns setores que tem dificuldades, de oferecer cursos de formação, e aí nesses setores o trabalho tem que ser mais apurado, porque as vezes as empresas querem colocar jovens, mas não tem escola formadora com turma aberta. Por exemplo, área rural, as cooperativas[...]” (Entrevistado representante do MTE).

Cabe destacar, que as escolas formadoras vinculadas ao chamado Sistema S, tem por obrigação legal, disponibilizar vagas em programas de aprendizagem para as empresas que realizam a chamada contribuição compulsória²² em seu favor, como contrapartida do valor anteriormente pago pelas empresas, porém, na prática, isso nem sempre acontece, e fica evidente manifestação do fiscal da DRT Bagé.

“[...] olha, nós precisamos resolver isso, não dá pra simplesmente, neste setor, não oferecermos turmas de aprendizagem, porque não tem curso [...]” (Entrevistado representante do MTE).

Quando questionado a respeito das punições para as empresas que não cumprem a legislação, evidenciamos que algumas empresas preferem pagar a multa ao invés de contratar um jovem, isso pode acontecer, porém, antes de ser multada a empresa recebe um prazo de 10 dias para apresentar sua defesa, e nesse prazo, a empresa pode informar os motivos que levaram a não contratar jovens (não tem curso na cidade, não tem turma aberta no momento, etc.). E a partir deste momento, é calculado o valor da multa, porém, o valor é estipulado de acordo com o tamanho da empresa, e, via de regra, não é considerado alto, dependendo do porte da empresa. Conforme Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 em seu artigo 434, que trata das penalidades para o descumprimento das cotas de aprendizagem – *“Os infratores das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro”*. Assim, percebemos que a variação da multa é pequena, ou seja, não podendo ser superior a cinco salários mínimos, no máximo dez salários, em caso de reincidência da empresa. Contudo, um auto de infração para uma pequena empresa da construção civil do município com 20 funcionários, é praticamente o

²² Essas contribuições incidem sobre a folha de salários das empresas pertencentes à categoria correspondente sendo descontadas regularmente e repassadas às entidades do Sistema S, de modo a financiar atividades que visem ao aperfeiçoamento profissional (educação) e à melhoria do bem estar social dos trabalhadores (saúde e lazer).

mesmo auto de infração para uma grande rede de supermercados, com 2000 funcionários. Assim, algumas empresas optam em aguardar a notificação da Delegacia Regional do Trabalho de Bagé - DRT, esgotar os prazos de defesa e posteriormente pagar a multa estipulada, que, financeiramente, é mais vantajoso do que contratar um (ou mais) jovem aprendiz.

Outro ponto de dificuldade, segundo o fiscal, é a forma como é realizado o cálculo da cota de aprendizagem, que é feito por estabelecimento, diferente da lei para pessoas com deficiência, onde soma-se o número de trabalhadores de uma empresa, e ela necessita contratar no mínimo, 5% de pessoas com deficiência em seu quadro de pessoal. Diferente disso, na lei do aprendiz, se determinada empresa possuir 10 filiais e em cada uma delas seis funcionários, ela não precisaria contratar aprendizes, mesmo o total de funcionários sendo 60, pois o cálculo, segundo a lei, é individual e por CNPJ. Assim, algumas empresas utilizam deste artifício para evitar os custos com o PJA, dividindo seus colaboradores em várias filiais.

Existem casos onde a empresa contrata jovens na condição de aprendiz, sem passar por curso de formação, apenas para pagar mais barato a mão de obra (em função dos benefícios previstos na lei, exemplo FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço de 2% ao invés de 8% para trabalhadores normais), e utilizar mão-de-obra barata. Isso é precarização do trabalho, que pode ser combatida apenas com maior fiscalização da DRT Bagé, porém o que percebemos é que a atuação do MTE na região está comprometida pela quantidade de fiscais e, por consequência, pela atuação apenas por denúncia.

“[...] e o problema é que não temos gente para fiscalizar in loco, como falei, não vamos na empresa, basicamente, vamos quando tem denúncia de alguém [...]” (Entrevistado representante do MTE).

Com relação a ocupação das vagas, a lei do aprendiz sofreu algumas atualizações e passou a definir no artigo 5º do Decreto nº 8.740, de 4 de maio de 2016 que *“a seleção de aprendizes será realizada a partir do cadastro público de emprego, disponível no portal eletrônico Mais Emprego e deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social”*, porém, na cidade de Bagé e na região da DRT Bagé, a responsabilidade pela seleção dos jovens continua exclusivamente com a empresa, e o processo de seleção é o mesmo para qualquer outra vaga de trabalho, ou seja, o jovem envia currículos para a empresa, e ela realiza o recrutamento e a seleção. O que na prática facilita o

privilégio para jovens com melhor formação, que tenham maior idade, sejam filhos de funcionários, inclusive algumas empresas utilizam isso como benefício para os trabalhadores, e na visão da DRT Bagé, não existem alternativas nestes casos, pois o “portal Mais Emprego” não está em funcionamento, e este artigo da lei não é fiscalizado, assim se determinada empresa está cumprindo a cota, independente se o jovem está ou não em vulnerabilidade social, para fins de fiscalização, a empresa está adequada a legislação na visão do MTE, pois, neste caso, cabe a ela escolher o jovem, de acordo com as suas necessidades, ou seja, definir o nível educacional, idade, sexo ou condição social de seus empregados.

“[...] a gente vê muito, vamos contratar o filho de funcionário, que já está aqui, e tal, não quer dizer que seja errado, do ponto de vista do cumprimento da cota, é legal, mas tu tens essas questões sociais, que permeiam tudo, porque mesmo filho de funcionário da empresa, pode ser uma pessoa que realmente precise [...]” (Entrevistado representante do MTE).

A respeito do processo de seleção dos jovens ficar exclusivamente a critério das empresas participantes do PJA, caberia a aplicação da atual legislação, incluindo a participação da Secretaria de Assistência Social do município, com objetivo de ampliar a transparência no processo e dar igualdade de condições para jovens que hoje, não tem acesso ao programa, porém, fazem parte do público prioritário previsto na lei.

Outro ponto a ser discutido e melhorado na atual legislação, relaciona-se ao fato de que muitas empresas, com filiais em diversas cidades do país, utilizam-se da prerrogativa legal, de contratar jovens apenas em uma localidade, geralmente na cidade sede da matriz, prejudicando a abertura de vagas em cidades menores, e por consequência, dificultando o acesso de jovens destas localidades no PJA.

“[...] A lei permite isso, ou seja, os bancos têm essa característica, que eu saiba, em Bagé nenhum banco coloca, pois eles cumprem a cota, geralmente em outros locais, é possível isso, geralmente na matriz, por exemplo, em Bagé tem uma cota, em Dom Pedrito, outra, em Candiota mais uma, aí eles colocam tudo na sede, em São Paulo ou Brasília, eu particularmente não concordo com isso, mas é a lei, e eu tenho que aceitar [...]” (Entrevistado representante do MTE)

Evidencia-se que quanto maior a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego nas empresas atingidas pela lei 10.097 – Lei da Aprendizagem, maior a cobrança para que as escolas formadoras ofereçam novas turmas, e, maior for o trabalho de aproximação e conscientização com as empresas, a respeito dos

benefícios do PJA, proporcionalmente maior será a quantidade de jovens beneficiados pela Política Nacional de Juventude, fazendo com que a procura por jovens aprendizes aumente significativamente, permitindo que mais jovens tenham oportunidades de ingresso no mercado de trabalho.

4.3 PERCEPÇÃO DOS EMPRESÁRIOS E GESTORES DO PJA

Participaram da pesquisa seis representantes de empresas vinculadas ao Programa Jovem Aprendiz, que foram selecionados por sorteio, conforme descrito na metodologia, e por serem os responsáveis pelo acompanhamento e execução do programa em suas empresas.

No que tange às áreas de atuação, a metade (3) trabalhava no setor de Recursos Humanos, e referindo-se ao tempo de ingresso das empresas no Programa Jovem Aprendiz, os períodos variaram de 3 anos a 15 anos. Sobre o processo de ingresso, afirmaram que o que levou a empresa a aderir à política pública foi através de determinação legal e da fiscalização do Ministério do trabalho em suas empresas.

Pode-se perceber que o principal motivo para a empresa haver se inserido no programa foi cumprir a legislação, reforçada a tese da importância da atuação da DRTs para o sucesso da execução desta política social, no que se refere a fiscalização, pois voluntariamente, nenhuma empresa pesquisada aderiu ao PJA.

De acordo com Silva (2006), o empreendimento das ações por parte da fiscalização do Ministério do Trabalho, no intuito de ampliar o número de cursos de aprendizagem no país e conseqüentemente aumentar o número de jovens contratados na modalidade de aprendizagem ganharam ainda mais força e expressividade a partir do ano 2000, com as alterações ocorridas na legislação por meio da Lei nº 10.097, porém a fiscalização *in loco*, é fundamental para o sucesso do PJA.

Quando questionados a respeito das contribuições dos aprendizes para a empresa, os entrevistados destacaram o seguinte:

“[...] Eles contribuem de muitas maneiras, principalmente com a agilidade, tem uns que estão sempre disponíveis, loucos para ajudar, mas tem outros que não. Mas isso vai de pessoa para pessoa, tem funcionários efetivos que nem sempre estão disponíveis como jovens aprendizes. Mas eu vejo como legal, eles trazem coisas novas, e é bom ver a evolução deles no tempo que estão aqui dentro [...] (Gestor A).

“[...] O jovem ter a sua primeira experiência de trabalho, então isso facilita com que a empresa possa ‘embutir’ seus valores, as regras, a forma de trabalhar, a personalidade no atendimento que a gente presta, então como é a primeira experiência fica um pouco mais fácil e também o jovem vem do curso já com uma preparação, não vem tão ‘cru’, vem com alguma noção de comportamento e das próprias atividades que ele vai desempenhar [...] (Gestor N).

Além disso, destaca-se a questão da evasão dos jovens no PJA, reforçando a tese de necessidade de melhorar a seleção dos jovens, que hoje está única e exclusivamente a critério das empresas. Além disso, dependendo do período do curso em que o jovem evadir, não poderá ser substituído, pela falta de novas turmas para se matricular um novo aprendiz, ficando aquela vaga aberta e não podendo ser utilizada por outro jovem. Como se vê na seguinte fala:

“[...] A dificuldade é essa, eu já tive durante os últimos 3 anos desistências deles, e isso é uma coisa que eu vou tentar me corrigir na avaliação, como eu te falei a gente tava usando muito isso de indicação, o fulano amigo de um cliente, um filho de um funcionário, mas o que acontece muitas vezes os pais querem que eles façam, mas muitas vezes eles não querem, então parece que eles estão forçados, por exemplo, esse rapaz esse ano, ano passado também teve uma desistência, esse ano a mesma coisa, então a gente nota que o menor não está nem ai, não são todos né, mas a gente percebe é isso ai, então a dificuldade é essa, então eu quero na próxima seleção, que a gente vai começar a fazer logo em seguida, é tentar conseguir menores que realmente queiram, como outros que já passaram por aqui, não que seja por que o pai, o tio, o avô quer [...] (Gestor P).

Outro aspecto que sobressaiu foi a questão da idade. Uma empresa entrevistada prefere jovens que tenham mais de 18 anos, por já terem cumprido suas obrigações com o quartel; e outra cita o fato de dar preferência por maiores de 18 anos, no que se refere ao trabalho como operador de caixa, destacando que para trabalhar com questões financeiras, precisa ter idade acima de 18 anos

Uma das questões das entrevistas com os empresários procurava saber sobre o que consideram *como dificuldade de trabalhar com os jovens e qual seria a principal dificuldade.*

“[...] Disciplina ainda é fator que um me pesa pela idade, mais pela questão comportamental, são jovens que embora a gente tente passar eles por esse processo, sabe que são características até da idade, tem aquelas farras, muita conversa no ambiente do trabalho, uso do celular demasiado, então acredito que fica no comportamental o principal problema [...]” (Gestor P).

“[...] Sabe que temos dificuldade é de encontrar jovens que realmente queiram participar do programa, com força de vontade, que vistam a camiseta. Até temos facilidade na quantidade, pois recebemos muitos interessados, mas a qualidade é baixa ainda, pois tem pouca escolaridade, não tem postura, até para se vestir, eles não sabem, sabe como é, ai fica difícil colocar na empresa. Por isso dávamos prioridade para os filhos dos

funcionários, que já sabem como funciona a empresa, mas daí também começou a dar problema “[...] (Gestor A).

“[...] Sem dúvida a maturidade, temos uma geração complicada, né? Bah, o celular então... toda hora, tem a postura inadequada, não se comunicam bem para um ambiente de trabalho, sei lá, ahhh, o brinco nos guris, não dá pra atender pessoas... e alguns insistem em vir de brinco, aí falamos toda hora... teve uma menina que na seleção foi muito bem, e quando veio buscar os documentos para o contrato, veio com o short micro, mas micro mesmo, eu até fiquei com vergonha, daí chamei ela em separado e falei que aqui não era pra vir mais assim! Mas essas questões de comportamento têm que vir de casa, isso falta em casa, falta essa cobrança, mas tu sabes, que converso bastante com outras pessoas de RH e até que temos sorte aqui, não tivemos ainda grandes problemas [...]” (Gestor O).

Os fragmentos apresentados possibilitam realizar uma análise sobre como a empresa considera a participação no Programa Jovem Aprendiz, como responsabilidade social:

“[...] Sim, pois é um meio de incentivar e auxiliar a dar o primeiro passo para a inserção de jovens no mercado de trabalho, é uma primeira experiência profissional e existe a possibilidade de contratação futura, o que é muito bom para o jovem e para empresa também [...]” (Gestor A).

“[...] Sim, é uma responsabilidade por que a gente vai estar criando oportunidade para pessoas que estão apenas começando, a gente tem exemplo, tem gente que a gente conseguiu aproveitar, e outros tantos que a gente conseguiu dar aquela experiência a gente já vê eles por aí no mercado [...]” (Gestor PO).

“[...] Estou há 4 anos e o (empresa) sempre considerou como uma inclusão social, assim como hoje eu tenho um programa de retenção de pessoas com deficiência e tentamos olhar os detalhes, o aprendiz também, pois a gente procura trazer isso nas etapas de seleção. Hoje se tu olhar os nossos aprendizes a gente está até contratando acima de dezesseis anos meninos, por quê? Já pra uma oportunidade de contratação [...]” (Gestor PE).

“[...] Eu acho esse programa válido tanto para a empresa, tanto para o aprendiz, por que é um aprendizado para eles e um retorno para a empresa [...]” (Gestor C).

É importante a empresa que aceita o desafio de orientar o adolescente aprendiz tenha o conhecimento do objetivo do Programa, ou seja, não somente implantar a contratação, mas também contribuir para a formação pessoal e profissional deste adolescente (SCOLARO, 2013).

A responsabilidade social pode ser vista nas ações éticas, morais, culturais das organizações, principalmente no poder de decisão dos gestores, quando tomam uma postura seguindo princípios, não apenas como jogada de marketing, mas como forma de reconhecer que são diretamente responsáveis pelo ambiente em que habitam. Sendo assim, a sociedade vê a empresa como responsável por seus atos, pois elas representam parte das mudanças sociais (NOGUEIRA et al., 2008).

A relação aprendizagem profissional e o ambiente empresarial apresenta um grande valor, principalmente, quando focada no processo de desenvolvimento do capital intelectual das organizações, através da ação da aprendizagem e formação para o trabalho, além da possibilidade da inclusão de novos colaboradores no mercado, especialmente quando se tratam de jovens que buscam uma oportunidade nesse dado contexto (CALAZANS; DOUSA E FISCHER, 2014).

Podemos ressaltar a falta de alinhamento entre as instituições formadoras e as empresas, com relação ao entendimento dos conteúdos desenvolvidos nos cursos de formação dos jovens, isso acaba prejudicando o desenvolvimento do jovem, pois se a empresa não sabe o que eles aprenderam no curso, torna-se mais difícil contribuir e dar prosseguimento a sua formação.

“[...] eles veem lá, muitas vezes a empresa nem sabe o que ele viu no curso, estou te falando em relação a mim que tenho várias lojas, o meu gestor, infelizmente não consegue participar de reunião, pelos horários do super... [...]” (Gestor P).

“[...] Não sei mesmo os conteúdos, talvez se tivesse a informação seria bem melhor [...]” (Gestor O).

Quando questionados se o PJA estava cumprindo sua finalidade, percebemos que todas as empresas destacaram que sim, pois os jovens são aproveitados futuramente em seus quadros de funcionários, que torna o programa efetivo, segundo eles.

“[...] em Bagé a gente tem no mínimo 17 aprendizes por semestre, esse semestre foi isso, se tu olhar nas nossas vagas elas variam de 17 a 34, no mínimo 10 são contratados por ano [...]” (Gestor P).

“[...] temos um aproveitamento em torno de 50%, consideram inclusive aqueles não aproveitados, aqueles menores de 15 anos que a lei impede a contratação [...]” (Gestor N).

Importante destacar que algumas empresas sugerem modificações na lei da aprendizagem, principalmente com relação a idade mínima de contratação dos jovens, pois avaliam jovens entre 14 e 15 anos, como imaturos, pode inclusive ser prejudicial a inserção no mercado de trabalho de forma prematura.

“[...] eu adotando essa postura, sabendo que eu tô excluindo jovens 14, 15 anos, eu sei que eu tô sendo... tô excluindo literalmente do meu processo. Eu fico me questionando, o porquê não a partir dos 16 anos, que com certeza daria oportunidade deles seguirem nos grupos, será que talvez as empresas não estão contratando de maneira errada e não existe esse aproveitamento”. (Gestor P).

“[...] Nós temos, por exemplo, um impedimento de contratação, é que a lei de aprendizagem diz que de 14 anos até 24 pode participar do projeto, do programa, e o impedimento legal de contratar depois menores de 16, então as vezes tem alunos que são bons, que fazem o estágio direitinho, e que há um impedimento legal de aproveitar naquele momento [...]” (Gestor N).

“ [...] a idade de 14 anos, mas essa idade é ruim, não colocamos ninguém de 14, 15 anos, se já tem 16 anos ai é melhor, mas o ideal para nós é depois dos 18 anos, que já passou o quartel e tudo, ai fica melhor [...]”.
(Gestor C).

Além disso, relatam que muitos jovens perdem oportunidade em ingressar no PJA em função da falta de documentação para habilitá-los. O caso mais contundente é a falta da Carteira de Trabalho e Previdência Social, que segundo relatos das empresas pode levar oitenta (80) dias para ser entregue ao trabalhador. Neste ponto, todos os trabalhadores são prejudicados, e, sem dúvida, já passou da hora do Governo Federal, através do Ministério do Trabalho, buscar alternativas para resolução deste problema, que é evidenciado em várias cidades do Brasil, inclusive, buscar alternativas em que não seja mais preciso a CTPS em formato físico para registro dos contratos de trabalho, diminuindo o tempo de espera dos trabalhadores por um documento que tem como objetivo, apenas o registro físico das informações, sendo que todos os dados do contrato de trabalho atualmente, podem ser consultados de maneira eletrônica.

“[...] as vezes o jovem perde a oportunidade por que não tem o documento em mãos a tempo, e aqui o Sine, tem demorado muito para entregar o documento, já sabemos de casos de até 60 / 80 dias de espera [...]”
(Gestor N)

Ainda com relação a forma como as vagas do PJA são ocupadas, sabemos que a lei do aprendiz, sugere que, prioritariamente, devem ser preenchidas por jovens em vulnerabilidade social, porém, é responsabilidade da empresa a seleção, e na prática, muitas vezes, a prioridade é para jovens com melhor formação, que tenham maior idade, sejam filhos de funcionários, inclusive algumas empresas utilizam isso como benefício para os trabalhadores. É notório que jovens com escolaridade inferior, teoricamente, tem mais dificuldade em conseguir as vagas no mercado formal, e é justamente esse jovem, que muitas vezes não conseguirá acessar a universidade para dar sequência em seus estudos, que fica de fora também de programas como PJA, em função do formato atual utilizado na seleção. Além disso, jovens do gênero masculino, em idade próxima ao alistamento militar

também enfrentam dificuldades para ingresso no programa, como evidenciamos a seguir:

“[...] nós preferimos dar oportunidade para quem é bom aluno, pois quem já rodou tem mais chance de não ser um bom aluno, e não ser um bom funcionário. Além disso, com os meninos sempre cuidamos o quartel [...]” (Gestor O).

“[...] a escolaridade também, né, aquele que repetiu na escola tem tudo para se embananar [...]”. (Gestor O).

“[...] não, não, não chega a tanto, é bem variável, claro que evitamos homens com 17/ 18 anos, mas fora isso, não tem preferência de sexo [...]”. (Gestor O).

Percebemos ainda, a observação de que uma empresa, que manifesta claramente que a contratação de jovens está diretamente ligada a fiscalização por parte da DRT Bagé. E como evidenciamos anteriormente, o PJA não foi considerado prioridade de fiscalização nos últimos 3 anos pela DRT Bagé, assim, existe uma tendência, manifestada pelo próprio fiscal da DRT Bagé em sua entrevista, na diminuição da quantidade de contratos formalizados pelo programa, reforçando a tese de que quanto maior a fiscalização, maior será a quantidade de jovens que terão acesso a política de social.

“[...] tu sabes que não sei o que aconteceu em 2016, não fomos notificados, e tu sabe, se não é notificado, tem gente que não contrata. Nas cidades menores não tem o programa, aí ninguém coloca [...]”. (Gestor O).

Evidenciamos que algumas empresas preferem pagar a multa ao invés de contratar um jovem, principalmente em função dos valores estipulados pela legislação serem relativamente baixos, e além disso, para que a multa seja efetivamente paga, existe um processo administrativo que poderá levar muitos meses, o que na prática, favorece a empresa que não precisa desembolsar valores com os aprendizes. Além disso, as empresas sabem das limitações de fiscalização da DRT Bagé, e algumas utilizam isso favoravelmente, sabendo que a atuação do MTE ocorre, principalmente, por denúncia, que relacionada a lei do aprendiz, é praticamente nula, segundo entrevista com fiscal do trabalho.

“[...] Já teve vez, em 2014, eu acho, que falei pro auditor que não tinha como contratar, porque não tinha turma aberta naquele mês, aí eles deram mais um prazo, e como não contratamos o total de cotas, eles deram a multa, que foi tipo R\$ 500,00, por jovem faltante. Tu vê que a multa é baixa, sei de empresa que não contrata porque é mais barato pagar a multa de R\$ 500,00, do que contratar o jovem com salário e mais os benefícios [...]” (Gestor O).

“[...] Em janeiro tu é notificado, por exemplo, em março tu contrata e vão fiscalizar só o ano que vem novamente, se tu demitir o jovem, eles não voltam a fiscalizar... a não ser por denúncia. É uma brecha na lei, né?[...]” (Gestor O).

Notamos de forma mais clara o importante papel desempenhado pela fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego nas empresas atingidas pela lei 10.097 – Lei da Aprendizagem, além disso, maior a cobrança para que as escolas formadoras ofereçam novas turmas em meses diferentes, mas principalmente a importância da conscientização das empresas, a respeito do papel social importantíssimo que desempenham na sociedade, pois percebemos que muitas cumprem a lei do aprendiz de forma integral, mesmo sem fiscalizações permanentes, porém, outras buscam alternativas na própria lei para seu não cumprimento, e por consequência, deixam de oportunizar aos jovens da própria cidade onde as empresas estão inseridas, oportunidades de ingresso no mercado de trabalho formal.

4.4 PERCEPÇÃO DAS ESCOLAS FORMADORAS – SENAC, SENAI E CIEE

De acordo com Boog (2011), os jovens representam a continuidade, e ela será proveitosa para todos em função da competência com que as atuais gerações de profissionais consigam inseri-los no mercado de trabalho. Para tanto, será sempre necessária uma honesta e intensa junção daquilo que as partes têm de melhor: de um lado, a experiência, de outro, a vontade.

Cabe destacar que em Bagé, atualmente, três entidades oferecem vagas no PJA, que são elas: Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac; Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai e Centro de Integração Empresa Escola – CIEE. Conforme metodologia, as três entidades foram procuradas para realização da pesquisa, porém, uma delas (CIEE), manifestou desinteresse em participar da pesquisa, por razões internas, que foram justificadas em resposta via e-mail. Passaremos a seguir ao relato das duas outras entidades entrevistadas.

Evidenciamos nas duas entrevistas, que jovens de municípios menores, onde geralmente não existe fisicamente as escolas formadoras, não competem em igualdade de condições com jovens de cidades maiores, onde estão situadas as atividades teóricas do curso, pois as empresas priorizam jovens de cidades onde os cursos são realizados. Percebemos isso também na pesquisa com os egressos do programa, quando apenas 1 jovem não morava em Bagé (cidade sede do Senac e do Senai). Embora o espaço deste estudo seja a Lei do Aprendiz, delimitando a cidade de Bagé como território de pesquisa, precisamos evidenciar que, neste

aspecto, a lei deverá ser melhorada, pois pensando em redução dos custos com transporte, as empresas priorizam jovens de algumas cidades em detrimento a de outras.

*“[...] Sim, são indicados pelas indústrias de Hulha e Dom Pedrito mas são de Bagé. É que as indústrias são sediadas nesses municípios. E ele acabam indicando pra cá, tem alguma coisa até de Livramento hoje, mas as empresas selecionam pessoas daqui, até porque tem a questão do transporte, ai não precisam pagar ônibus intermunicipal, apenas o local [...]”
Escola Senai.*

Novamente, evidenciamos que as vagas são ocupadas, em sua maioria, por jovens com boa escolaridade, e sabemos que a lei do aprendiz, passou a definir em 2016, que prioritariamente as vagas devem ser preenchidas por jovens em vulnerabilidade social, porém, identificamos que é responsabilidade da empresa a seleção, e na prática a prioridade é para jovens com melhor formação. É visível que jovens com escolaridade inferior, teoricamente, tem mais dificuldade em conseguir as vagas no mercado formal, e é justamente esse jovem, que muitas vezes não conseguem dar sequência em seus estudos, que ficarão de fora também de programas como PJA, em função do formato atual utilizado na seleção, como destacado nas entrevistas com as escolas formadoras.

Importante reiterar o alinhamento entre as demandas das empresas por formação profissional e a formação que é desenvolvida pelas escolas formadoras, pode influenciar o número de aprendizes que, após a realização do curso, são efetivados no mercado, cumprindo assim o principal objetivo da lei, pois evidenciamos que, em alguns casos as escolas formadoras oferecem cursos de acordo com as suas disponibilidades operacionais, e não de acordo com o arranjo econômico da região.

“[...] é que hoje assim, esse curso que a gente tá desenvolvendo com o Pampeano (frigorífico) ele já é um curso bem mais direcionado no que a indústria precisa, antigamente a gente não tinha. Um exemplo que sempre se utiliza de Alegrete, que a gente tinha lá um frigorífico e na verdade o curso que a gente tinha para oferecer era de marcenaria, e ai a indústria acabava não absorvendo os egressos [...]”. Escola Senai

Da mesma forma, evidenciamos que quanto maior a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego nas empresas atingidas pela lei 10.097 – Lei da Aprendizagem, e ainda, maior a cobrança para que as escolas formadoras ofereçam novas turmas, inclusive, se for o caso, com cursos que atendam as necessidades das empresas da cidade, e não apenas os interesses das próprias escolas, proporcionalmente maior será

a quantidade de jovens beneficiados pela Política Nacional de Juventude, fazendo com que a procura por jovens aprendizes aumente significativamente, permitindo que mais jovens tenham oportunidades de ingresso no mercado de trabalho, conforme a transcrição abaixo:

“[...] essas duas turmas que a gente tem na área de construção civil, foi em função da fiscalização do ministério do trabalho nas empresas de construção civil, foi feita uma fiscalização e eles vieram verificar por que que nós não atendíamos[...]” Escola Senai.

“[...] Olha entre 40 e 50 empresas, as vezes mais, outras menos, porque depende da fiscalização né, se tiver fiscalização aí mais empresas colocam, porque na realidade, se tu olhar, Bagé tem muito mais empresa que isso, que estão enquadradas na lei do aprendiz, mas se tu ver mesmo, temos apenas um banco no programa, e quantos tem na cidade? [...]” Escola Senac.

“[...] em Dom Pedrito, que é o caso do resultado de uma fiscalização lá, nunca tínhamos turmas em Dom Pedrito, aí o (Fiscal do Trabalho), foi lá e iniciamos uma turma com 22 alunos no outro mês [...]” Escola Senac.

Os representantes das instituições formadoras apontaram como desafios e dificuldades com o PJA:

“[...] Hoje nossa maior dificuldade, está relacionada ao trabalho do Ministério do Trabalho, nós trabalhamos sob demanda, mas a demanda, quando não tem fiscalização diminuem, e quando tem, aumentam, por isso temos uma sazonalidade. Por que se não for o ministério a fazer isso, muitas empresas não enviam os jovens” [...] Escola Senac.

“[...] trabalhar valores e atitudes, sem dúvida é o maior desafio, não é nem a questão técnica, e sim a comportamental, e é o que as empresas mais nos cobram. Muitos não têm compromisso com nada, faltam, não estão nem aí, mas nós precisamos regrar um pouco isso aí” [...] Escola Senac.

“[...] A maior dificuldade é manter esse jovem atento né, manter ele interessado naquilo que a gente tá tentando passar, e para isso a gente tem tentado se reinventar, acho que qualquer instituição de ensino tem que pensar nisso, de tornar a sala de aula em um ambiente mais atrativo, então a gente tem uma série de inovações que a gente tem implantado né [...]” Escola Senai.

Mota (2013, p. 112) afirma que:

(...) na educação profissional buscar essas novas formas de ensino/aprendizagem é uma necessidade inerente e uma oportunidade ímpar de utilizar o espaço do trabalho também enquanto esfera educacional privilegiada.

Segundo Santos e Borcsik (2011), educar para o trabalho é um processo de crescimento pessoal, de autodescoberta, onde as pessoas se tornam parceiras e

cúmplices na busca de resultados e nos processos de crescimento da organização. Todas as partes envolvidas são beneficiadas com o desenvolvimento.

No que diz respeito aos pontos positivos em trabalhar com o programa jovem aprendiz, destacou-se:

“[...] Eu vejo principalmente o amadurecimento da pessoa enquanto cidadão, ele entra uma coisa e sai daqui um pouco melhor penso eu, sabendo seus direitos e deveres, sabendo o comportamento adequado para permanecer no mercado de trabalho, que muitas vezes não tem em casa, ou o pai e a mãe não conseguiram estudar e eles estão tendo essa oportunidade de estudar e ainda receber uma oportunidade para entrar no mercado, isso é legal... quando vamos nas empresas como consumidores e vemos aqueles jovens trabalhando e crescendo enquanto pessoa, aí eu fico muito feliz, que isso me emociona sabe, porque eu sei que participei desta formação [...]” Escola Senac.

“A educação técnico-profissional surge, então, ligada à possibilidade de garantir função social para estes jovens, função esta, reconhecida no sistema produtivo” (FREITAS e OLIVEIRA, 2012, p. 112).

Os profissionais constataam que o jovem também é possibilitado através do programa, a vivenciar e melhorar seu desempenho, pois a [...] dimensão do trabalho na condição de aprendiz, [...] é percebida como capaz de promover mudanças positivas, e envolve tanto o desenvolvimento de novas competências e habilidades, da autonomia e da responsabilidade assim como o aumento da iniciativa (MATTOS; CHAVES, 2010, p. 551- 552). Assim, o programa cumpre importante papel, de estimular o desenvolvimento de novas competências em jovens, além de inseri-los no mercado formal de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Muitos foram os aspectos apontados com relação a percepção dos atores sociais a respeito da execução do Programa Jovem Aprendiz em Bagé/RS, e aos fatores determinantes e as dificuldades enfrentadas na execução do programa, e que serão abordados a seguir.

Os critérios de seleção adotados atualmente são de responsabilidade exclusiva da empresa contratante, sem acompanhamento da Secretaria de Assistência Social de Bagé, e em desacordo com o Decreto Nº 8.740, de 4 de maio de 2016, que no artigo 5º afirma que *“a seleção de aprendizes será realizada a partir do cadastro público de emprego, disponível no portal eletrônico Mais Emprego e deverá priorizar a inclusão de jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade ou risco social”*. Na maioria das vezes, o que identificamos é a escolha de jovens que não se encontram em vulnerabilidade social, em desalinho a um dos principais objetivos do Programa. Nesses casos, a pobreza e a vulnerabilidade social prosseguem restringindo a efetivação dos direitos e adiando, uma vez mais, a oportunidade de jovens de camadas sociais mais baixas de exercerem plenamente seu papel de sujeito, independentemente de gênero, cor e, sobretudo, de renda familiar. Segundo Silva (2011), os jovens possuidores de um nível mais elevado de escolarização realmente possuem mais vantagens em relação à empregabilidade. Assim, muitas vezes se excluem aqueles mais necessitados: os que precisam ajudar os pais no sustento da família; os que não tiveram experiências satisfatórias no âmbito da escola; ou mesmo os que, casados e com filhos, abandonaram ou protelaram seus estudos, em especial, as mulheres.

De acordo com Novaes (2006), as estratégias governamentais em se relacionar qualificação profissional e trabalho confluem para duas espécies de soluções, não necessariamente contraditórias: a primeira, mais tradicional, é de estímulo à educação formal profissional e tecnológica, na qual não existem restrições de acesso a esta ou aquela camada populacional específica, ou seja, não são focalizadas; a segunda tenta proporcionar melhores oportunidades de inserção no mercado de trabalho a jovens oriundos de setores populacionais que possuem condições sócio-econômicas desfavoráveis, e se baseiam em cursos de formação rápida, não formal, vinculados geralmente ao recebimento de uma bolsa/incentivo.

Percebe-se a necessidade de utilização de um sistema de seleção público, universal, que seja realizado com maior transparência, que possa trazer mais

benefícios para aqueles jovens que realmente se encontram em situação de vulnerabilidade social, se fazendo valer do que realmente consta no PJA.

Foi observada a existência de uma disparidade entre jovens com idades de 14 e 22/23 anos que frequentam a mesma sala de aula; bem como alunos que cursam o 7º ano do ensino fundamental e outros que estão formando-se na faculdade. Apesar de não haver uma determinação legal da lei com relação a esse fato, acaba por ser prejudicial aos alunos, que alegam que os mais novos levam na brincadeira o curso, enquanto os mais velhos estão mais focados na aprendizagem que o curso pode oferecer, assim, o ideal, seria que as escolas formadoras separassem em turmas diferentes, jovens com formações diferentes, para melhor aproveitamento dos conteúdos.

Da mesma forma, existe disparidade entre as empresas contratantes, ou seja, algumas oferecem benefícios como vale refeição, salário de acordo com a categoria da empresa baseado no salário regional (maior que o nacional), e outras não oferecem nada, além do salário baseado no mínimo nacional, além de subutilização dos jovens, em setores diferentes daquele de sua formação. E neste ponto o PJA pode evoluir bastante, pois foi fragante que algumas empresas têm utilizando o programa como oportunidade de contratação de mão-de-obra barata, pois os jovens são alocados em setores completamente diferentes daqueles em que receberam a formação técnica.

Pode-se perceber que o jovem aprendiz se vê muitas vezes frustrado, no que diz respeito a execução das suas atividades práticas, que muitas vezes são distorcidas da realidade do curso, sendo aproveitados em outros setores, significando dizer que as funções desempenhadas pelos aprendizes estavam muito mais relacionadas às necessidades da empresa do que, necessariamente, à formação integral daquele aprendiz. Por este motivo, o processo de fiscalização *in loco*, da DRT Bagé, seria fundamental para correção destas distorções, o que não ocorre na prática, por falta de recursos humanos.

A formação técnico-profissional apresenta-se como direito do adolescente e do jovem, assegurado em lei, e que deve ser cumprido pelo Estado, sociedade e família, sendo oferecida por instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem, com atividades teóricas e práticas, que ao oportunizarem o direito a profissionalização abrem um leque de oportunidades, pois a partir do momento em que estes jovens têm a oportunidade de ingressar no mercado, tornam-se aptos às atividades laborais, que deveriam condizer com sua capacidade, buscando

identificar suas aptidões, contribuindo com seu aperfeiçoamento, passando por uma transformação, por um amadurecimento, nas suas perspectivas de vida, nas condições econômicas e culturais, além de favorecer seu crescimento profissional e pessoal, proporcionando a convivência social, embora na prática, nem todos os jovens perceberam tal transformação.

No entanto, existem controvérsias em relação a aprendizagem como responsabilidade social, ou apenas como uma obrigação legal, pois percebemos que algumas empresas estão realmente mais preocupadas no cumprimento da cota de aprendizes, conforme a legislação, do que contribuir para sua formação.

Assim, podemos entender que a contratação vai além de uma perspectiva vinculada à ideia de responsabilidade social, e da exclusividade de imposição legal, visto que a contratação do jovem aprendiz pode ser percebida também, como aquisição de uma mão-de-obra barata, pois algumas empresas aproveitam essa situação, chegando a contratar os menores para aproveitar-se apenas da força laboral deles, colocando-os em setores pouco expressivos e sem relação nenhuma com a formação recebida no curso, fato que impede o cumprimento integral da Lei do Aprendiz (conceder formação técnica profissional ao jovem). Por outro lado, é inegável afirmar que, mesmo assim, o programa vem cumprindo a função de inserção de jovens no mercado de trabalho.

Destacar ainda o fato, de que poucos jovens, segundo dados da pesquisa, buscaram outros tipos de qualificação profissional, e quando perguntados o motivo, muitos deles afirmaram que seria em função das condições financeiras do grupo familiar. Assim, da mesma forma, ressaltamos importância de programas desenvolvidos pelo poder público (Federal, Estadual e Municipal), nas mais diversas áreas, e que tem por objetivo a capacitação de jovens e trabalhadores oportunizando a melhoria de condições de vida da população, pois é notório que se depender de recursos próprios, os jovens participantes do PJA (e os demais jovens de forma geral) não realizarão novas formações, assim, prejudicando sua permanência ou reinserção no mercado de trabalho formal.

Outro fator dificultador citado, foi o fato da abertura das turmas não ser de forma automática, ou seja, acontecer em períodos estipulados pelas escolas formadoras para ingresso dos jovens, geralmente março e agosto, porém, dependendo do mês em que é realizada a fiscalização pelo MTE, as turmas podem não estar abertas para matrículas, gerando reclamações das empresas e dos jovens. Neste caso, a simples articulação entre DRT Bagé e as escolas formadoras,

resolveria o problema, fazendo com que as turmas estivessem com matrículas abertas em mais períodos e alinhadas com a fiscalização nas empresas.

Importante destacarmos a dificuldade de oferta de vagas em alguns setores da economia, como por exemplo no setor rural, onde, conforme destacamos, segundo dados do Censo do IBGE 2010, na cidade de Bagé, haviam 1651 pessoas vinculadas formalmente a empresas do setor, ou seja, se aplicássemos o percentual mínimo da lei da aprendizagem, que é de 5% de vagas destinadas para jovens, teríamos ainda mais jovens com possibilidade de ingresso no PJA. Neste caso, mais uma vez, a articulação da DRT Bagé, com as escolas formadoras, seria fundamental para abertura de turmas vinculadas a setores ainda não atendidos.

Evidenciamos que algumas empresas preferem pagar a multa ao invés de contratar um jovem, principalmente em função dos valores estipulados pela legislação serem relativamente baixos. Além disso, o processo desde a notificação, até o pagamento efetivo da multa poderá levar muitos meses, o que na prática, favorece a empresa que não precisa desembolsar valores com os salários dos aprendizes, que financeiramente custam mais caro do que o “simples” pagamento da multa. Neste caso, sugerimos revisão na legislação atual, especialmente no artigo 434 da CLT, que não é ajustado desde o ano de 1943 (quando foi criado), ampliando os valores cobrados das empresas que descumprem a lei do aprendiz, excluindo o limite de cinco salários mínimos, calculando os valores de acordo com o número de jovens e proporcionalmente de acordo com o porte da empresa.

Outro ponto de dificuldade, segundo o fiscal do trabalho, é a forma como é realizado o cálculo da cota de aprendizagem, que é feito por estabelecimento, ou seja, se determinada empresa possuir muitas filiais e em nenhuma delas ultrapassar seis funcionários, ela não precisaria contratar aprendizes, mesmo o total de funcionários sendo superior, pois o cálculo, segundo a lei, é individual e por CNPJ. Assim, algumas empresas utilizam deste artifício para evitar os custos com o PJA. Para solucionar esse problema, a forma estipulada para o cálculo da cota obrigatoriamente deverá ser revista, passando a considerar o número global de funcionários de uma determinada empresa.

Outro ponto a ser melhorado na atual legislação, relaciona-se ao fato de que muitas empresas, com filiais em diversas cidades do país, utilizam-se da prerrogativa legal, de contratar jovens apenas em uma localidade, geralmente na cidade sede da matriz, prejudicando a abertura de vagas em cidades menores, e por consequência dificultando o acesso de jovens destas localidades no PJA, o que

também poderá ser corrigido com a atualização da legislação, obrigando as empresas a contratarem jovens nas cidades de suas filiais, facilitando a aplicação e ampliação da abrangência territorial da política social.

A falta de documentação, principalmente da Carteira de Trabalho e Previdência Social, somada com o fato da demora para emissão do referido documento (segundo relatos das empresas pode levar oitenta dias para ser entregue ao trabalhador). Neste ponto, todos os trabalhadores são prejudicados, e, a alternativa para resolução, seria o Governo Federal, através do Ministério do Trabalho e Emprego, buscar alternativas para digitalização das informações relacionadas aos registros dos contratos de trabalho, diminuindo o tempo de espera dos trabalhadores por um documento que tem como objetivo apenas o registro físico das informações, sendo que todos os dados do contrato de trabalho atualmente, podem ser consultados de maneira eletrônica.

Evidenciamos também, que jovens de municípios menores, onde geralmente não existe fisicamente as escolas formadoras, não disputam em igualdade de condições com jovens de cidades maiores, onde estão situadas as atividades teóricas do curso, pois as empresas priorizam jovens de cidades onde os cursos são realizados. Percebemos isso também na pesquisa com os egressos do programa, quando apenas 2% dos jovens não residiam em Bagé (cidade sede do Senac e do Senai).

Importante reiterar novamente que o alinhamento entre as demandas das empresas por formação profissional e a formação que é desenvolvida, pode influenciar o número de aprendizes efetivados após o programa, pois evidenciamos casos, onde a escola formadora oferecia curso de marcenaria para cumprimento de cota de aprendizagem de um frigorífico, ou seja, totalmente desalinhada com a necessidade da indústria, que sem dúvida não absorveu os egressos. Neste caso, um simples alinhamento entre empresas e escolas resolveria o problema.

Mas, o principal aspecto a ser destacado como dificultador para o pleno funcionamento do PJA na cidade de Bagé, está relacionado com a quantidade de fiscais lotados na Delegacia do Trabalho de Bagé, que tem uma área geográfica muito grande, e evidenciamos que a lei da aprendizagem é apenas mais uma das diversas demandas da DRT Bagé. Além disso, a atuação dos fiscais é apenas por denúncia, e que nos últimos três anos, não houve atuação proativa, ou seja, as empresas que não aderiram ao PJA e não foram denunciadas, também não foram notificadas pelo MTE.

Percebemos ainda, a observação de que, em função do PJA não ser considerado prioridade nos últimos 3 anos, existir uma tendência, manifestada pelo próprio fiscal da DRT Bagé, na diminuição da quantidade de contratos formalizados pelo programa, reforçando a tese de que quanto maior a fiscalização, maior será a quantidade de jovens que terão acesso a política de social. E, neste caso, a priorização do PJA, por parte do Governo Federal, está diretamente ligada a ampliação do número de fiscais do trabalho lotados na cidade de Bagé, que por consequência, ampliarão a fiscalização nas empresas da cidade e proporcionalmente, ampliarão o número de contratos de trabalho para jovens através do PJA.

Observa-se ainda que a iniciação no programa revelou novas possibilidades, entre elas, a expectativa dos jovens de serem efetivados nas empresas onde eram aprendizes; ou o desejo de fazer um curso superior, ao contrário do início, quando tudo que ele queria era trabalhar na área, como técnico; ou até mesmo montar um negócio próprio.

De alguma forma, essas experiências sociais e as atividades desempenhadas enquanto eram aprendizes, contribuiriam na visão dos próprios jovens entrevistados, para um amadurecimento, fazendo com que eles criassem melhores perspectivas de futuro, não buscando apenas efetivação na empresa onde era aprendiz.

A chamada formação politécnica, que para Saviani (2007), significa o domínio dos fundamentos científicos das diferentes técnicas utilizadas na produção moderna, tem relação em preparar o sujeito para o mundo do trabalho, que é diferente da que propõe um ensino médio profissionalizante ou um simples curso profissionalizante, que está mais relacionada em preparar o sujeito para o mercado de trabalho. No caso específico do Programa Jovem Aprendiz, o que percebemos, é uma formação mais rápida e prática, com objetivo de preparar o jovem para as funções necessitadas pelo mercado de trabalho, e que, embora exista esforços das escolas formadoras e de algumas empresas no sentido de uma educação mais abrangente, na prática o resultado ainda é a prioridade para uma formação técnica.

Evidencia-se que quanto maior a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego nas empresas atingidas pela lei 10.097 – Lei da Aprendizagem, maior a cobrança para que as escolas formadoras ofereçam novas turmas, e, maior for o trabalho de aproximação e conscientização com as empresas, a respeito dos benefícios do PJA, proporcionalmente maior será a quantidade de jovens beneficiados pela Política Nacional de Juventude, fazendo com que a procura por

jovens aprendizes e o número de contratos aumentem significativamente, permitindo que mais jovens tenham oportunidades de ingresso no mercado de trabalho formal.

Dentre as análises realizadas, a partir das respostas dos jovens, também pode ser destacada a percepção dos jovens sobre a origem do PJA. O Programa Jovem Aprendiz é percebido pelos usuários como uma iniciativa do setor empresarial, da iniciativa privada, materializada nas Escolas Senac e Senai, e não uma ação de governo, uma política pública, vinculada a Política Nacional de Juventude, sendo um direito previsto na Lei do Aprendiz e no Estatuto da Juventude, reforçando o que observou Frigotto (1990), que a tese central do capitalismo é de apresentar à sociedade que o setor público (o Estado) é responsável pela crise, pelos privilégios e pela ineficiência, e o mercado e o setor privado são sinônimos de eficiência, de qualidade e de equidade. Evidenciamos assim, o desconhecimento desses jovens a respeito de uma política social, da qual são atores principais, que consiste em dar ênfase à oferta de programas, projetos e ações focalizadas, voltadas aos jovens em situação de risco e vulnerabilidade social.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Mansueto. O Novo Estado Desenvolvimentista e o Governo Lula. **Revista Economia & Tecnologia** 7 (volume especial), Curitiba, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

AZEVEDO, Gustavo Cravo de. **Sociologia no ensino médio**: uma trajetória político institucional (1982-2008). 2014. 222 f.

AZEVEDO, Juliana T., Bogre, Marcelo C., Bombardi, Vanessa M., Chen, Marcelo C., Mampo, Eduardo Y., Martins, Aparecida N., Moraes, Alexandre L., Silva, Ana P. O. & Silva, Maria F. N. As Estratégias de Sobrevivência e de Busca de Emprego Adotadas pelos Desempregados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 1998.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BERNARDI, Lucinéia. **A metodologia utilizada para a qualificação do jovem aprendiz em Florianópolis**: desafios da educação profissional. Trabalho de Conclusão de Curso (apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Serviço Social). Florianópolis, 2010.

BOOG, G.; BOOG, M. (org). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: estratégias e tendências. Volume I. São Paulo: Gente, 2011.

BORGES, Gilberto André. **Trajetoária da educação no Brasil**. Florianópolis: E-book, 2005. Disponível em <musicaeeducacao.mus.br>. Acesso em: 19 maio 2017.

BRASIL. **Guia de Políticas Públicas de Juventude**. Brasília: Secretaria-Geral da Presidência da República, 2006.

_____. **Manual da aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. 6. ed. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2010.

_____. Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, n. **615, 2007**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20071213_615.pdf>. Acesso em: 26 abril 2017.

_____. **Lei nº 11.129/2005**. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao>>. Acesso em: 26 novembro. 2015. Acesso em: 26 abril 2017.

_____. **Decreto Nº 8.740, de 4 de maio de 2016**, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8740.htm>. Acesso em: 21 de abril de 2017.

BUIAR, Janaína Cristina; GARCIA, Nilson Marcos D. G. **Lei do Jovem Aprendiz**: As séries metódicas e suas implicações na formação técnico profissional do

trabalhador. UTFP, 2008. Disponível em: <http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Arquivos_senept/anais/terca_tema6/TerxaTema6Artigo18.pdf>. Acesso em: 30 novembro 2015.

CALAZANS, Flávio Dornello.; SOUSA, João Pedro Zamoner Marques de.; FISCHER, Luciana. **Programa de Aprendizagem Profissional: uma análise sob as perspectivas aprendiz, professor e empresa.** São Paulo, 15 e 16 de outubro de 2014.

CARDOZO, Maria José Pires Barros. **A reforma do ensino médio e a formação dos estudantes:** desvelando a ideologia das competências e da empregabilidade. São Luis: Edufma, 2009.

CHAPADEIRO, Cibele Alves. **A família como foco da atenção primária à saúde / Cibele Alves Chapadeiro, Helga Yuri Silva Okano Andrade e Maria Rizoneide Negreiros de Araújo.** Belo Horizonte: Nescon/UFMG, 2011.

ClAVATTA, M.; RAMOS, M. (Orgs). **Ensino Médio Integrado: Concepções e contradições.** 3. ed. São Paulo: Cortez, 2012.

CONJUVE. **Reflexões sobre a política nacional de juventude 2003-2010.** Brasília: Presidência da República, 2011. Disponível em: <<http://www.juventude.gov.br/conjuve/documentos/reflexoes-sobre-a-politica-nacional-dejuventude-2003-2011>>. Acesso em: 15 de março de 2017.

CUNHA, Patrícia Rodrigues Chaves da. Juventude, Trabalho e Cidadania no Brasil. In: VIEIRA, Elias Medeiros; KUNRATH, Jair Romerio (orgs.). **Trabalho e Cidadania no Brasil,** Santa Maria/Porto Alegre: Facos/Ufsm, 2006.

CUNHA, Patrícia Rodrigues Chaves da. O Programa Primeiro Emprego e a cidadania do jovem no Brasil. In: Betty Espinosa; Ana Esteves; Marcela Pronko. (Org.). **Mundos del trabajo y políticas públicas en América Latina.** 1. ed. Quito: FLACSO Ecuador & Ministério de Cultura, 2008, v. 1, p. 111-124.

SILVA, Roselani Maria Sodre da. **A política nacional de juventude e o desafio de promover a participação:** Um estudo sobre o Programa Jovem Aprendiz do SENAC Pelotas, UCPEL, 2011.

DEMO, Pedro. **Pesquisa:** princípio científico e educativo. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ESTUDO DO IPEA. **Política Social e Desenvolvimento,** 2008: disponível em: <http://ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/politicas_sociais/02_politicasocialdesenvolvimento15.pdf>. Acesso em: 30 maio de 2016.

FERREIRA, A. B. de H. **Aurélio:** o dicionário da língua portuguesa. Curitiba: Ed. Positivo; 2008.

FREITAS, I. A.; BRANDÃO, H. P. Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S. MOURÃO, L. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações de trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2006.

FREITAS, Maria de Fatima Quintal de.; OLIVEIRA, Lygia Maria Portugal de. **Juventude e Educação Profissionalizante: Dimensões Psicossociais do Programa Jovem Aprendiz Psicologia em Pesquisa/UFJF**, 6(02), p. 111-120, Julho-Dezembro de 2012.

FRIGOTTO, G. A dupla face do trabalho: criação e destruição da vida. In: FRIGOTTO, G.; CIAVATTA, M. (org.). **A Experiência do trabalho e a educação básica**. Ed. DP&A, 2002.

FRIGOTTO, G., CIAVATTA, M.; RAMOS, M. **A política de educação profissional no Governo Lula: um percurso histórico controvertido**. Educação & Sociedade, Brasil, v. 26, p. 1087-1113, 2005.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria. **A formação do cidadão produtivo: a cultura de mercado no ensino médio técnico**. Brasília: INEP Instituto de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006. p. 283-310.

_____. Educação básica no Brasil na década de 1990: subordinação ativa e consentida à lógica do mercado. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 24, n. 82, p. 93-130, abril 2003.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Os circuitos da história e o balanço da educação no Brasil na primeira década do século XXI. **Revista Brasileira de Educação**, vol. 16, n. 46, jan./abr. 2011.

_____. **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. Petrópolis: Vozes, 1998.

_____. **A produtividade da escola improdutiva**. São Paulo: Cortez, 1990.

GARCIA, Sandra Regina de oliveira. “O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil”. In: **Trabalho e Crítica**. São Leopoldo: Ed. Unisinos, 2000.

GOLDENBERG, Mirian. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GUIMARÃES, R. M.; ROMANELLI, G. **A inserção de adolescentes no mercado de trabalho através de uma ONG**. Psicologia em Estudo. Maringá, 2002.

HÖFLING, Eloisa de Mattos. Estado e Políticas (públicas) Sociais. **Caderno Cedes**, v. 21, n. 55, nov. 2001.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA – IBGE (2015). **Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicilio – PNAD: Síntese de indicadores**. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=149>. Acesso em: 10 junho 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA – IBGE (2014). **Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicilio – PNAD: Síntese de indicadores**. Disponível em:

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/anos_anteriores_2014.shtm,>
Acesso em: 10 junho 2016.

JESUS, Sônia Meire S. A. de Jesus; TORRES, Lianna de Melo. Educação e Movimentos Sociais: tensões e aprendizagens. In FREITAS, Anamaria G. Bueno de; SOBRAL, Maria Neide. **História e memória: o curso de Pedagogia da Universidade Federal de Sergipe. (1968-2008)**. São Cristóvão: Editora UFS, 2009.

KOHL, Cleize Carmelinda.; KÜHL, Franciele Letícia. **A legitimação e os limites da exploração do trabalho infantil através do contrato do menor aprendiz**. III Colóquio de ética, Filosofia Política e Direito. Unisc, 2016.

KUNZE, N. C. O surgimento da rede Federal de Educação Profissional nos Primórdios do Regime Republicano Brasileiro. **Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica**, v.2, n.2, Brasília, 2009.

KON, Anita; TAVARES Hérida; RODRIGUES, Vivian. **Políticas Públicas para Geração de Renda e Trabalho para Jovens: um estudo de caso da região central da cidade de São Paulo**. São Paulo, 2010.

LIBÂNIO, José Carlos. **O dualismo perverso na escola pública brasileira: escola do conhecimento para os ricos, escola do acolhimento social para os pobres**. Educação e Pesquisa, São Paulo, vol. 38, n. 1, p. 13-28, 2012.

LIMA, S. M. e MINAYO-GOMEZ, C. **Modos de subjetivação na condição de aprendiz: embates atuais**. História, Ciências, Saúde. Manguinhos, v.10, n.3, 2003.

LUZ, Paulo Roberto Moraes da. **Programa jovens aprendiz: um estudo de caso da política pública e suas implicações no mundo do trabalho**, Salvador, 2015.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Educação profissional no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2002.

MANUAL DA APRENDIZAGEM: **O que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz**. Brasília: TEM, SIT, SPPE, 2011.

MANTEGA, Guido. **A economia Política Brasileira**. 4 ed., Rio de Janeiro: Polis/Vozes, 1986.

MARIANI, E. J. **A trajetória de implantação do Neoliberalismo**, 2007. Disponível em: < <http://www.urutagua.uem.br/013/13mariani.htm>>. Acesso em: 13 junho 2016.

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. **O desafio da lei do Jovem Aprendiz: Um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública de inclusão de jovens no mercado de trabalho**. São Paulo, 2011.

MATURANA, José Fernando Ruiz **Setor privado 'trava' lei de contratação dos jovens aprendizes**. 11/06/2012 18:45 – Geral. Disponível em: <<http://www.jcnet.com.br/Geral/2012/06/setor-privado-trava-lei-de-contratacao-dos-jovens-aprendizes.html>>. Acesso em: 27 maio 2017.

MATTOS, Elsa de; CHAVES, Antônio Marcos. Trabalho e escola: é possível conciliar? a perspectiva de jovens aprendizes baianos. In: **Psicologia ciência e profissão**, v. 30, n. 3, p. 540-555, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n3/v30n3a08.pdf>>. Acesso em: 05 jan. 2017.

MEDEIROS, A. F.; NOGUEIRA, E. M. L.; BARROSO, F. C. S. Desatando os nós das políticas de educação infantil no Brasil. **Espaço do currículo**, v. 5, n. 1, pp. 287-293, Junho a Dezembro de 2012.

MINAYO, M.C.S. et al. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 19. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

_____. **O desafio do conhecimento – pesquisa qualitativa em saúde**. 9. Ed. São Paulo: Hucitec – Abrasco, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Programa Jovem Aprendiz**. Disponível em <http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz.pdf> Acesso em: 24 maio. 2016.

MONTEIRO, Rui Anderson Costa.; GONZÁLEZ, Miguel León.; GARCIA, Alessandro Barreta. Lei de diretrizes e bases da educação nacional: o porquê e seu contexto histórico. **Revista Eletrônica de Educação**, v. 5, n. 2, nov. 2011. Artigos. Programa de Pós-Graduação em Educação.

MOTA, R. Educação profissional e aprendizagem baseadas no trabalho. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 1, P. 109-119, jan./abr. 2013.

NASCIMENTO, M. L. B. P. As políticas públicas de educação infantil e a utilização de sistemas apostilados no cotidiano de creches e pré-escolas públicas. **Revista Brasileira de Educação** v. 17 n. 49 jan.-abr. 2012.

NOGUEIRA M. A. et al. **Gestão social, estratégias e parcerias: Redescobrimo a essência da administração brasileira de comunidades para o Terceiro Setor**. São Paulo: Saraiva, 2008.

NOVAES, Regina Célia Reyes.; CARA, Daniel Tojeira.; SILVA, Danilo Moreira da.; PAPA, Fernanda de Carvalho (Orgs.). **Política Nacional de Juventude: Diretrizes e perspectivas**. São Paulo: Conselho Nacional de Juventude; Fundação Friedrich Ebert, 2006.

OLESKI, R. J. Histórico da aprendizagem profissional. In M. Josviak & R. B. Bley (Orgs.), **Ser Aprendiz! Aprendizagem profissional e políticas públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos**, (pp. 83-102). São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, S.R. **O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil**. (2000) Disponível em: <http://www.educacao.rs.gov.br/dados/seminariointernacional/sandra_garcia_genese_form_profis.pdf> Acesso em: 16 junho 2016.

PAPINI, Násera Maria Diab. **Percepção dos funcionários do Banco da Praça sobre os Programas T & D nas atividades de trabalho.** Trabalho de Conclusão de Curso (apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do Título de Bacharel em Administração), Porto Alegre, 2011.

PENA JR, Marcos Antônio Gomes; VALÉRY, Françoise Dominique. **INCOOP-RN: Uma Proposta de Responsabilidade Social e Desenvolvimento Local Através da Universidade.** Natal: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2006.

PEREIRA, A. F. Educação, formação e empregabilidade: algumas questões e opções para combater o desemprego juvenil. *In: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, Desemprego juvenil no Brasil: em busca de opções à luz de algumas experiências internacionais.* 2. ed. Brasília, OIT, 2001, p. 13-18.

PEREIRA, M. F. R. Dois sentidos para a educação na década de 1980: democracia e cidadania/implicações históricas. *In: Lombardi, José Claudinei, et al.. (Org.). Navegando pela história da educação brasileira.* v. 1 ed. Campinas: Histedbr, 2006,

RAMOS, F. P.; MENANDRO, P. R. M. **Inserção laboral:** mudanças na identidade e nas relações sociais de adolescentes de classe popular. *Psico* Porto Alegre, 2010, 33(2), 273-288.

RETTOUR, D. [et al]. **Competências coletivas:** no limiar da estratégia. Porto Alegre: Bookman, 2011.

RIO GRANDE DO SUL. Secretaria Estadual de Educação. **Proposta pedagógica para o ensino médio politécnico e educação profissional integrada ao ensino médio 2011-2014.** Out./nov. 2011. SEDUC: Porto Alegre, 2011.

RIZZO, C. B. S.; CHAMON, E. M. Q. **O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador.** *Trabalho, Educação e Saúde*, 2011, 8(3), 407-417.

ROCHA, N. M. F. D.; GÓIS, C.W. L. **Trajetórias de jovens no mundo do trabalho a partir da primeira inserção:** o caso de Sísifo em Maracanaú – Ceará, Brasil. *Psicologia & Sociedade*, 2010, 22(3), 466-475.

ROSA, Beatriz de Castro. **Educação para a cidadania: uma exigência constitucional para a efetivação da democracia no Brasil.** Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza – UNIFOR). Fortaleza/CE Julho, 2007.

SAMPIERI, Roberto Hernández et al. **Metodologia de pesquisa.** 3. ed. São Paulo: McGraw Hill, 2006.

SANTOS, Ademir dos; BORCSIK, Luiz A. **O homem nas organizações.** São Paulo: Autor, 2011.

SANTOS, Morgada Ferreira dos.; SARTORI, Jerônimo. Programa Jovem Aprendiz: a interdisciplinaridade na formação teórica do programa. **Revista Monografias Ambientais - REMOA** v. 14, 2015, p. 131-142. .

SANTOS, Anselmo Luis dos.; GIMENEZ, Denis Maracci. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **ESTUDOS AVANÇADOS**, 29 (85), 2015.

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 12, 2007.

_____. **Escola e democracia**. 35. ed. revista. São Paulo: Autores Associados, 2002 (Coleção Polêmicas do Nosso Tempo; vol. 5).

SCHERER, M. D. A.; PIRES, D. E. P.; SCHWARTZ, Y. Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. **Rev. saúde pública**. 2009; 43(4):721-5.

SCOLARO, Fernanda Robinson. **A receptividade do adolescente aprendiz na aprendizagem prática**: como o monitor desenvolve sua função. Universidade Tuiuti do Paraná, 2013.

SECRETARIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS E EMPREGO - Departamento de Políticas de Trabalho e Emprego para Juventude - Coordenação-Geral de Preparação e Intermediação de Mão-de-Obra Juvenil – **BOLETIM DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL** 2014 – Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4DA189CA014E45A1C664651D/Boletim%20da%20Aprendizagem_2014.pdf> Acesso em: 30 novembro de 2015.

SIEBEN, Leandro.; ADAMS, Telmo. **Trabalho como princípio educativo no ensino médio politécnico gaúcho**: inovação curricular e desafios pedagógicos X ANPED SUL, Florianópolis, outubro de 2014.

SILVA, Roselani Sodrê da.; SILVA, Vini Rabassa da. POLÍTICA NACIONAL DE JUVENTUDE: trajetória e desafios. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. 63, p. 663-678, 2011.

SIMÕES, Carlos Artexes. **Juventude e Educação Técnica**: a experiência na formação de jovens trabalhadores. Rio de Janeiro, CEFEP, 2007.

SOARES, José Rômulo. **O (neo)pragmatismo como eixo (des)estruturante da educação contemporânea**. Fortaleza, 2007.

TOMMASI, Livia de. Juventude e direito ao trabalho In: **Retratos da Juventude Brasileira: análises de uma pesquisa nacional**. Helena Wendel Abramo e Pedro Paulo Martoni Branco (orgs.). São Paulo: Instituto Cidadania/Fundação Perseu Abramo, 2005.

TOMÉ, Ana C. de A. Trabalho e/ou Educação: história da educação profissional no Brasil. **Revista educação e tecnologia**. Canoas. v.1, n. 2, 2012.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo, Atlas, 1987.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevista – Empresas do Programa Jovem Aprendiz:

- 1) Qual setor da empresa você atua, e qual função?
- 2) Qual Porte da Empresa / Quantidade de Funcionários?
- 3) Há quanto tempo você trabalha nesta empresa? E quanto tempo a empresa trabalha com o Programa de Aprendizagem?
- 4) Como a empresa considera a participação do Programa Jovem Aprendiz? Considera também como responsabilidade social?
- 5) Como foi a inserção da empresa no Programa Jovem Aprendiz?
 - () Iniciativa própria da empresa;
 - () Indicação de funcionários da empresa ou colegas de outras empresas;
 - () Contato realizado pela Entidade formadora;
 - () Fiscalização do Ministério do Trabalho
- 6) Como funciona a seleção dos aprendizes?
- 7) Fale-me sobre o funcionamento do Programa na empresa. Quais atividades os jovens desempenham?
- 8) Os aprendizes exercem funções diferenciadas dos demais funcionários? Se sim, quais são essas diferenças?
- 9) Quais as contribuições dos aprendizes para a empresa?
- 10) Quais as principais dificuldades encontradas com relação aos jovens?
- 11) Quais são os principais desafios para realização do Programa Jovem Aprendiz?
- 12) Qual a Instituição de Formação com a qual a empresa tem convênio?
- 13) Qual sua percepção sobre o curso realizados na Instituição Formadora?
- 14) Fale-me sobre a relação da empresa com as instituições formadoras? Existe algum acompanhamento da instituição formadora durante a atividade prática?
- 15) Na sua opinião, os aprendizes são preparados para a função que vão exercer na empresa?
- 16) Qual a finalidade do Programa Jovem Aprendiz?
- 17) Você acha que o Programa tem cumprido esta(s) finalidade(s)? Por que?
- 18) Sua empresa já contratou algum aprendiz egresso? Quantos? Por que?
- 19) Como você avalia a atuação do Ministério do Trabalho com relação a Lei do Aprendiz?
- 20) Existe alguma informação relevante sobre o Programa que não foi abordada?

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA – Egressos do Programa Jovem Aprendiz

Idade: 17 a 19 anos concluintes nos anos de 2014 e 2015

1. Sexo: () Masculino () Feminino - Município onde vive: _____

2. O que lhe motivou a realizar o Programa Jovem Aprendiz?

3. Qual a sua satisfação em relação a qualificação profissional que você recebeu no Programa de Formação?

- () Muito satisfeito
() Satisfeito
() Insatisfeito
() Muito insatisfeito
() Não sabe não opinou

4. Você trabalhava informalmente antes de participar do Programa Jovem Aprendiz?

() Sim, onde? _____ () Não

5. Os conhecimentos adquiridos no Programa de Formação foram adequados para a etapa de vivência prática (estágio)?

() Sim () Não () parcialmente () Não sabe/ não opinou

6. Após a finalização do Programa de Aprendizagem você realizou novas capacitações?

- () Sim, qual? _____
() Não, porque? _____
() Não sabe/ não opinou

7. Você se sente preparado, considera que o Programa Jovem Aprendiz lhe proporcionou as condições necessárias para ingresso no mundo do trabalho?

() Sim () Não, porque? _____

8. Quais são os avanços ou facilidades proporcionadas pelo Programa em sua vida?

9. Quais são os limites ou dificuldade proporcionados pelo Programa em sua vida?

10. Atualmente você está trabalhando?

- () Sim, em uma área afim do curso que realizei no Programa Jovem Aprendiz;
() Sim, em outra área de minha formação no Projeto Jovem Aprendiz. Qual área?

-
- Não estou trabalhando, porque não procurei emprego;
 Não, mas já trabalhei em depois que sai do programa;
 Não estou trabalhando, porque não consigo uma oportunidade no mercado de trabalho;
 Outra resposta.
-
-

11. Após a conclusão do Programa, você enxergou melhoria na sua condição de renda ou de sua família?

- Sim, qual _____ Não Não sabe/ não opinou

12. Quantas pessoas convivem com você em sua casa?

- até 3 pessoas de 4 a 6 pessoas de 7 a 9 pessoas mais de 10 pessoas

13. Sobre o Programa Jovem Aprendiz, como você enxerga (**APENAS UMA RESPOSTA - não existe resposta certa ou errada**)?

- É uma iniciativa das empresas, que estipula um percentual de vagas para jovens em seus quadros de funcionários;
 É uma iniciativa das escolas formadoras, como por exemplo Senac / Senai / Ciee, para dar oportunidade a jovens no mercado de trabalho;
 É uma lei federal que estabelece percentual de vagas destinada para jovens no mercado de trabalho. Faz parte da Política Nacional de Juventude;
 É uma determinação do Ministério do Trabalho para que jovens entrem no mercado de trabalho;
 Outra _____
-

14. Como você avalia o Programa Jovem Aprendiz?

15. O que você acha que deve ser melhorado ou até mesmo inserido no Programa Jovem Aprendiz?

APÊNDICE C - Roteiro para Entrevista – Instituições Formadoras

Dados da Instituição:

Nome da Instituição: _____

Data da entrevista: ___/___/_____

1. Ano de início da Participação no Programa Jovem Aprendiz em Bagé:

2. Quantidade de Empresas vinculadas atualmente a esta Instituição para Formação do Jovens: _____

3. Percebeu evolução no número de empresas vinculadas nos últimos anos?

4. Nomes das principais Empresas vinculadas a esta Instituição:

5. Quantidade de Aprendizes matriculados na Instituição atualmente? Por curso/ turno/ são todos cotistas?

6. Nomes dos Cursos Ministrados pela Instituição:

7. Número de Aprendizes iniciantes e concluintes nos últimos três anos:

Ano: _____ N° de Aprendizes início do curso _____

N° de aprendizes concluintes _____

Ano: _____ N° de Aprendizes início do curso _____

N° de aprendizes concluintes _____

Ano: _____ N° de Aprendizes início do curso _____

N° de aprendizes concluintes _____

8 – Quais os principais motivos da evasão?

9- Fale como é realizado o trabalho de execução do Projeto Jovem Aprendiz?

10 – Fale do perfil dos alunos? Escolaridade? Renda? Gênero? Idade média?

11 - Quais são os principais desafios para realização do Programa Jovem Aprendiz?

12 - Quais as principais dificuldades encontradas com relação aos jovens?

13 - Como é o envolvimento e a participação dos pais ou responsáveis nas atividades do curso?

14 - Como é o envolvimento e a participação das empresas nas atividades do curso, sejam teóricas ou práticas?

15 - Qual o envolvimento do Ministério do Trabalho na execução do curso?

16 - Existe o envolvimento de outros agentes para realização das atividades? Quais?

17 - Quais são os pontos positivos no trabalho com Jovem Aprendiz?

18 – Existe alguma informação relevante sobre o Programa que não foi abordada?

APÊNDICE D - Roteiro para Entrevista – Delegacia Regional do Trabalho

Nome do Entrevistado _____

Data: ___/___/___

Documentos utilizados: _____

- 1) Fale sobre a implantação da lei do Jovem Aprendiz no município de Bagé?
- 2) Como é realizado o trabalho de fiscalização das empresas?
- 3) Como são escolhidas as empresas para fiscalização?
- 4) Existe algum outro trabalho, além da fiscalização, para conscientização do cumprimento da lei? Quais?
- 5) Quais são os principais benefícios no seu ponto de vista para contratação de aprendizes?
- 6) Com relação as escolas formadoras, qual sua avaliação quanto a execução do Programa Jovem Aprendiz?
- 7) Qual seria a quantidade de vagas em Bagé, caso 100% das empresas cumprissem a cota?
- 8) Na sua opinião, porque as empresas não cumprem a cota voluntariamente?
- 9) Qual o número de empresas ou instituições que estão credenciadas para fazer formação atualmente?
- 10) Como é o trabalho de autuação das empresas que não cumprem a legislação? Qual valor da multa? Como é o controle do cumprimento da cota?
- 11) Qual o número de contratos de aprendizes formalizados nos anos de 2014 e 2015 na cidade de Bagé?
- 12) Qual o número de empresas que se enquadra na lei do Aprendiz?
- 13) Existe alguma outra informação que não foi perguntada que seja relevante?

APÊNDICE E**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Título da provisório da Pesquisa: Política Nacional de Juventude: Entraves e Possibilidades na execução do Programa Jovem Aprendiz no município de Bagé/RS.

- 1- Esta pesquisa tem como objetivo investigar quais são os fatores que determinam ou dificultam a plena execução do Programa Jovem Aprendiz no município de Bagé/RS.
- 2- O entrevistado possui liberdade total de retirar o seu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto acarrete algum prejuízo.
- 3- O pesquisador estará à disposição para esclarecer qualquer dúvida referente aos procedimentos solicitados.
- 4- O entrevistado tem a garantia de não ser identificado quando ocorrer a divulgação dos resultados e de suas informações obtidas serem utilizadas apenas para fins científicos vinculados à presente pesquisa.

Eu,.....
(pesquisado) fui informado dos objetivos da pesquisa de maneira clara e detalhada. Recebi informações a respeito do Projeto de Pesquisa e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e/ou modificar minha decisão se assim eu desejar. O pesquisador Tiago Buchert Radmann certificou-me de que todos os dados desta pesquisa serão confidenciais e terei liberdade de retirar meu consentimento da participação na pesquisa, face a estas informações.

Assinatura do pesquisado

Tiago Buchert Radmann

Data: ____/____/____

APÊNDICE F – RELAÇÃO DOS ENTREVISTADOS

Relação de Jovens Entrevistados:

Número	Nome	Idade	Instituição
1	Willian Braz	17	SENAC
2	Gabrielly Gonçalves Oliveira	17	SENAC
3	Sarah Farias	19	SENAC
4	Gabriel Dias Lopes	18	SENAC
5	Luis Henrique Vieira dos Santos Silveiras	19	SENAC
6	Vinícius Veloso	17	SENAC
7	Kristopher Ribeiro Dias	17	SENAC
8	Suziélén Colares Kaupe	18	SENAC
9	Kétlin Ribeiro de Ávila	17	SENAC
10	Andressa Baloqui da Silva	17	SENAC
11	Rafaela Pereira de Freitas	19	SENAC
12	Thalitta Batista Cuadros	17	SENAC
13	Guiovana da Silva Coitinho	17	SENAC
14	Anelise Duarte Lima	18	SENAC
15	Marcela Eduarda do Amaral de Vasconcellos	17	SENAI
16	Werley Ramires Esquierdo	19	SENAI
17	Cristiane Leite da Silva	19	SENAI
18	Gabriel da Silva Sifuentes	17	SENAI
19	Rafaela Peres Vasconcellos	17	SENAI
20	Litiane Zambrano Pires	17	SENAC
21	Paloma Brasil	19	SENAC
22	Amanda Jacinto Conde	18	SENAC
23	Cinara Martins Peres da Silva	18	SENAC
24	Larissa Rochele da Silva Moraes	17	SENAC
25	Luan Mohor Ortega	18	SENAC
26	Camila Pacheco da Luz	17	SENAC
27	Larissa da Fontoura Gonçalves	17	SENAC
28	Rafael Rocha Trajahn	19	SENAC
29	Tassielen Oliveira Rodrigues	19	SENAC
30	Samara Flores Dornelles	18	SENAC
31	Ademar Fagundes C. Neto	18	SENAC
32	Jéssica Camargo Luna	17	SENAC
33	Darlan Gonçalves Santos	19	SENAC
34	Gabriel Pereira Neves	17	SENAC
35	Tayane Gonçalves	17	SENAC
36	Jean Sampaio Sitto	17	SENAI
37	Caroline dos Santos Frank	19	SENAI
38	Brenda Loise Teixeira Machado	18	SENAI

39	Bianca Romero	18	SENAI
40	Gabriel da Motta Gonçalves	17	SENAI
41	Matheus Marin	18	SENAI
42	Paulo Matheus Almeida	19	SENAC
43	Andreza dos Santos Machado	17	SENAC
44	Beatriz da Luz Silva	17	SENAC
45	Alisson de Jesus Lopes	18	SENAC
46	Matheus Henrique Yorte	19	SENAC
47	Caroline Tavares dos Santos	18	SENAC
48	Carla Proença	18	SENAC
49	Lucas Moreira Lacerda	18	SENAI
50	Raissa Dias Batista	17	SENAC
51	Willian Cruz Rosa	18	SENAC
52	Susieli Figueira Trassante	19	SENAC
53	Gabriel Rocha Neves	19	SENAC
54	Wolme Mendes N. Filho	18	SENAC
55	Leonardo Cardoso Araujo	17	SENAC
56	Diego Machado Affonso	19	SENAI
57	Tainara Machado	17	SENAI
58	Juliana Correa Machado	17	SENAI
59	Matheus da Silva Meireles	19	SENAI
60	Davi Janzer Medeiros Fernandez	18	SENAI
61	Gabriel da Silva Porto	17	SENAI
62	Kauana Gonçalves Valencia	18	SENAI
63	Lunari da Silva Pinto	19	SENAI
64	Bianca Batista Freitas	17	SENAI

Relação de Empresas Entrevistadas:

Letra	Nome da Empresa	Nome do Entrevistado	Cargo
A	ANVERSA	Maria da Graça Anversa	Gerente Administrativo
N	Supermercados Nicolini	Gisele Gonçalves Castro	Gerente de R. H.
PO	Lojas Pompeia	José Francisco Pereira	Gerente da Loja
O	Lojas Obino	Lisiane Rios Ferreira	Gerente de R. H.
P	Supermercados Peruzzo	Carine Wagner Lucas	Responsável pelo PJA
C	CAMAL	Luiza Codevilla Soares	Gerente de R. H.

Relação de Escolas Entrevistadas:

Nome da Escola	Nome do entrevistado	Cargo
Senac	Antônia Peralta	Coordenadora do PJA
Senai	Rafael Freire	Diretor da Escola