

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC
Centro Sócio Econômico - CSE
Departamento de Economia e Relações Internacionais

ANNA CAROLINA DE SOUZA

JOVEM APRENDIZ: uma análise da política pública e suas consequências no
desenvolvimento dos jovens.

Florianópolis, 2016

ANNA CAROLINA DE SOUZA

JOVEM APRENDIZ: uma análise da política pública e suas consequências no desenvolvimento dos jovens.

Monografia submetida ao curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito obrigatório para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador (a): Prof^a. Dr^a. Eva Yamila da Silva Catela

**Florianópolis
2016**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 8,5 à aluna Anna Carolina de Souza na disciplina CNM 7107 – Monografia, pela apresentação deste trabalho.

Banca Examinadora:

Prof^a. Dr^a. Eva Yamila da Silva Catela
Orientadora

Prof. Dr. Francis Carlo Petterini Lourenço
Membro da banca

Doutoranda Liana Boln
Membro da Banca

*Dedico este trabalho a todos que
contribuíram direta ou indiretamente
para a conclusão de minha formação
acadêmica.*

RESUMO

A evolução da tecnologia no processo produtivo é cada dia mais evidente, e esta prática assume a necessidade de mão-de-obra qualificada para ocupar postos no mercado de trabalho. A Lei 10.097/2000 de aprendizagem visa a inserção de jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho e busca suprir essa necessidade aliando formação teórica e prática, resultando numa experiência que permite a qualificação profissional e a inclusão social. O programa de Governo determina que as empresas de médio a grande porte devem contratar uma porcentagem equivalente de 5% a 15% de jovens aprendizes, ou seja, ela contribui também para que jovens tenham sua primeira oportunidade no mercado de trabalho, visto que muitos nessa faixa etária quase sempre estão atrás do primeiro emprego. Desse modo, o trabalho tem como foco analisar se as exigências feitas pela Lei e pelo Ministério do Trabalho e Emprego estão ajudando os jovens a obter essa oportunidade no âmbito profissional, sem prejudicar sua formação social. Para isso, será verificado através de dados socioeconômicos dos jovens brasileiros que são contratados através do programa de aprendizagem se o mesmo atua de forma positiva na responsabilidade social e no desenvolvimento dos jovens.

Palavras-chave: Programa jovem aprendiz. Educação. Trabalho. Programa de Governo. Qualificação profissional.

ABSTRACT

The evolution of technology in the productive process becomes more evident day after day and this practice assumes the necessity of qualified labor to occupy the vacancies in the work market. The Brazilian Law 10.097 of the year 2000 which focuses on putting young people from age 14 up to 24 years old in the work market tries to satisfy this demand allying theoretical and practical knowledge resulting in an experience that allows professional qualification in addition to social inclusion. The Government Program claims that medium and large companies should hire the percentage ranging from 5% up to 15% of young apprentices, which means that the company also contributes that young people have their first opportunity in the work market because a lot of people in this age are almost always looking for their first work experience. Consequently, the aim of this work is to analyze if the demands made by the Law and by the Ministry of Labour are fostering young people obtain this professional experience without jeopardizing their social inclusion. In order to achieve this, socioeconomic data of young Brazilian people who are hired through the apprentice program will be verified and if the Young Apprentice Program acts in a positive way with regards to social responsibility and to the development of these young people.

Keywords: Young Apprentice Program. Education. Work. Government Program. Professional Qualification.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Construção de Desenvolvimento Positivo dos Jovens.....	16
Figura 2: Taxa de Fecundidade conforme regiões do país – Brasil 1940/2010	17
Figura 3: Distribuição percentual da população residente, por sexo, segundo os grupos de idade - Brasil - 2004/2013	18
Figura 4: Taxa de escolarização líquida dos adolescentes de 15 a 17 anos de idade segundo Grandes Regiões – Brasil – 1999/2009	19
Figura 5: Distribuição dos estudantes de 18 a 24 anos de idade, segundo o nível de ensino frequentado - Brasil - 1999/2009.....	20
Figura 6: Proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade economicamente ativas com 11 anos de estudo e com mais de 11 anos de estudo - Brasil - 1999/2009.....	21
Figura 7: Distribuição dos arranjos familiares, segundo as classes de rendimento familiar per capita – Brasil – 2009	22
Figura 8: Atributos e Responsabilidade dos atores e do Aprendiz.....	31
Figura 9: Escolaridade dos Aprendizes – Grandes Regiões – 2005/2013	36
Figura 10: Tipo de Admissão Aprendizes – Grandes Regiões – 2005/2013.....	39
Figura 11: Setor de Atuação Aprendizes – Grandes Regiões – 2005/2013	40

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Programas de inserção para os jovens ao mercado de trabalho.....	26
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Pessoas de 15 a 24 anos de idade, em idade ativa, segundo regiões metropolitanas - 2005/2013	23
Tabela 2: Evolução da contratação de Aprendizizes – Brasil – 2005/2013	32
Tabela 3: Faixa Etária dos Aprendizizes – Grandes Regiões – 2005/2013.....	34
Tabela 4: Remuneração Média dos Aprendiz (Salário Mínimo) – Grandes Regiões – 2005/2013	37
Tabela 5: Horas de trabalho Semanal – Grandes Regiões – 2005/2013.....	38
Tabela 6: Contratações do Aprendizizes – Grandes Regiões – 2005/2013.....	41
Tabela 7: Custo Público do Programa Jovem Aprendiz.....	42

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CMDCA	Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
DPJ	Desenvolvimento Positivo dos Jovens
ESFL	Entidades Sem Fins Lucrativos
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAS	Pesquisa Anual de Serviços
PEA	Pessoas Economicamente Ativas
PIA	População em Idade Ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNEA	Pessoas Não Economicamente Ativas
PNPE	Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
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
SESCOOP	Serviço Nacional de Cooperativismo
SESC	Serviço Social do Comércio
SESI	Serviço Social da Indústria
SEST	Serviço Social do Transporte
SNJ	Secretaria Nacional de Juventude
UNICEF	Fundo as Nações Unidas pela Infância

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
1. 2 OBJETIVOS.....	13
1.2.1 Objetivo Geral	13
1.2.2 Objetivos Específicos	13
1.3 JUSTIFICATIVA	13
1.4 METODOLOGIA.....	14
2 REVISÃO DA LITERATURA	16
2.1 O DESENVOLVIMENTO DOS JOVENS E A POLÍTICA PÚBLICA.	16
2.2 PERFIL DA POPULAÇÃO JOVEM NO BRASIL.....	17
2.3 POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA COM IDADE ENTRE 15 E 24 ANOS.....	22
3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA JOVENS NO BRASIL.....	24
3.1 A LEI DO JOVEM APRENDIZ	27
3.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	31
4 ANÁLISE DE DADOS SOCIECONOMICOS	34
4.1 FAIXA ETÁRIA	34
4.2 ESCOLARIDADE	35
4.3 RENDA DO APRENDIZ.....	37
4.4 TIPO DE ADMISSÃO	39
4.5 SETOR DE ATUAÇÃO.....	40
4.6 RENUNCIA FISCAL DO GOVERNO AO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ.....	42
CONCLUSÃO.....	43

1 INTRODUÇÃO

O crescimento da introdução de novas tecnologias no processo produtivo nos últimos anos estimulou a necessidade de mão-de-obra qualificada para preencher os novos postos criados no mercado de trabalho. Nesse contexto, Luz (2015) mostra a relação entre a formação profissional e trabalho, ressaltando que, a partir da inclusão dessas novas tecnologias nos processos industriais, algumas exigências de qualificação profissional tornaram-se mais rígidas, como também exigiram a introdução de novas demandas nos aspectos relacionados à educação, o que tem também implicado diretamente na necessidade de desenvolvimento de políticas públicas visando a inserção de pessoas profissionalizadas no mercado de trabalho.

Diante dessa conjuntura, observa-se que o aumento do nível de escolarização é de suma importância para a inserção das pessoas no mercado de trabalho. Sendo assim, o governo tem dado maior importância para as políticas educacionais, visando melhor atender as necessidades da população, juntamente com o setor produtivo, e também buscando um maior crescimento econômico.

No que se refere à juventude, é recente a inclusão desta temática na agenda política do Brasil. As políticas públicas passaram a incluir as questões relacionadas aos jovens, de forma mais consistente, a partir dos anos 2000, e a preocupação em relação a participação deles no mercado de trabalho é tema de discussão frequente na pauta dos Governos até os dias de hoje. Essa preocupação tem resultado na implementação e regulamentação da chamada Lei da Aprendizagem, a Lei 10.097/2000 (BRASIL, 2000), que tem como público alvo jovens de 14 a 24 anos que buscam inserir-se no mercado de trabalho.

A também chamada Lei do Aprendiz foi regulamentada em 2005, definindo as condições de trabalho e os direitos de um jovem aprendiz. O programa de aprendizagem busca proporcionar aos jovens a oportunidade de adquirirem conceitos teóricos e práticos, qualificando-os para a vida profissional, e assim promovendo a sua inclusão social. A aprendizagem é dividida em duas fases: formação teórica e formação prática.

- Na formação teórica os jovens aprendizes serão orientados através de Curso de Formação Profissional com diversas disciplinas com a finalidade de adquirirem uma formação básica destinada aos vários segmentos profissionais.
- Na formação prática os jovens aprendizes darão continuidade ao aprendizado, com o ingresso em uma empresa e receberão os conceitos práticos para sua formação profissional específica (ALBUQUERQUE; BENEVENTO, 2014).

A juventude que, segundo Moura (2009) pode ser considerada uma fase de experimentação, de aprendizagem e de desenvolvimento físico e emocional e, sobretudo, social, importantes para a formação de um adulto, é tratada também desde a perspectiva da entrada no mercado de trabalho, garantindo seu ingresso no trabalho como um aprendiz, levando em consideração todo processo de desenvolvimento juvenil para que não haja prejuízo na formação ética e moral desse indivíduo.

Diante desse contexto a presente monografia tem por finalidade analisar de que forma a lei do jovem aprendiz contribui para o desenvolvimento socioeconômico desses jovens e estimar o impacto desse programa nas contas governamentais.

1.2 OBJETIVOS

Os Objetivos deste trabalho podem ser divididos em Gerais e Específicos.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o programa de inserção de jovens ao mundo do trabalho, em particular ao Programa de Governo Jovem Aprendiz.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Analisar os fatores históricos do desenvolvimento demográfico e educacional da população jovem.
- Apresentar e caracterizar o programa de governo Jovem Aprendiz.
- Identificar os pontos de relação entre o programa de governo e o desenvolvimento social e econômico dos jovens contratados.
- Estimar o custo público do governo com o programa Jovem Aprendiz.

1.3 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho se justifica por tratar de uma temática que aborda uma análise multidisciplinar. A Lei do Jovem Aprendiz é uma solução positiva para os jovens, pois concilia a prática empresarial, com a formação teórica e profissional. É uma solução muito completa e rica em experiências, além de contribuir no combate da violência, mantém o jovem na formação escolar, ajuda na renda familiar e melhora a distribuição de renda no

Brasil, fortalece a política pública de inclusão juvenil, forma profissionais de acordo com seu curso desenvolvido no programa e exercita a responsabilidade social nas empresas.

Este conceito é reforçado por Tenório (2006, p.25) quando afirma que,

a responsabilidade social nasce de um compromisso da organização com a sociedade, em que sua participação vai mais além de que apenas gerar empregos, impostos e lucros. O equilíbrio da empresa dentro do ecossistema social depende basicamente de uma atuação responsável e ética em todas as frentes, em harmonia com o equilíbrio ecológico, com o crescimento econômico e com o desenvolvimento social.

Unindo a prática social com a legislação, as autoras Albuquerque e Benevento (2014), escrevem que, crianças e os adolescentes brasileiros são a faixa da população menos favorecidos pela falta de serviços públicos essenciais, como a educação, refletindo na prática de delitos cometidos por jovens infratores. Sendo assim, com o objetivo de oferecer melhores condições para essa faixa da população, as empresas unem a obrigação de cumprir a lei com uma ação social responsável, oferecendo aos jovens a oportunidade de aprenderem uma profissão.

Dito isso, e tendo conhecimento que o trabalho é um dos principais fatores econômicos numa sociedade, a presente monografia tem sua relevância por tratar de uma parcela da população economicamente ativa, além de também ser o seu futuro. Destaca-se também por fomentar a integração do setor público e privado em forma de aliança colaborativa no desenvolvimento educacional e profissional aos jovens.

E em decorrência da pouca exploração acadêmica acerca da lei do jovem aprendiz, este trabalho, busca enriquecer os estudos sobre o tema.

1.4 METODOLOGIA

De acordo com Gil (2002), o presente trabalho apresenta, quanto aos objetivos, um caráter descritivo, pois visa descobrir a existência de associações entre as variáveis, sendo nesse caso, uma análise da política pública e sua relação no desenvolvimento na vida dos jovens.

Em seguida, Gil (2002, p.42) afirma,

Entre as pesquisas descritivas salientam-se aquelas que têm por objetivo estudar as características de um grupo: sua distribuição por idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível de renda, estado de saúde física e mental etc. Outras pesquisas deste tipo são as que se propõem estudar o nível de atendimento dos órgãos públicos de uma comunidade, as condições de habitação de seus habitantes, o índice de criminalidade que aí se registra etc.

A pesquisa se classifica de caráter qualitativo, visto que tenta descrever e relacionar, através de levantamento de dados, a conexão de uma política pública e seus reflexos no desenvolvimento dos jovens.

Como ferramenta, foi utilizada a pesquisa bibliográfica de fontes secundárias, como dissertações, monografias, livros e revistas disponíveis na internet, além de publicações governamentais.

A principal fonte de dados coletados para analisar o programa Jovem Aprendiz foi a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), esta é uma das principais fontes de referência sobre o mercado de trabalho formal brasileiro. Os dados seguiram uma padronização com relação aos anos e o vínculo empregatício selecionado foi Aprendiz.

Para análise do custo público do programa foi efetuada uma conta simples da diferença de contribuição de uma pessoa física e de um jovem aprendiz com relação a um salário mínimo do ano corrente, 2016.

As limitações do trabalho estão relacionadas ao fato de que, a literatura a respeito de políticas públicas aponta que a necessidade de dispor de informações periódicas e específicas acerca dos programas, bem como o alcance dos resultados e o impacto social que essas têm na sociedade, é algo bastante significativo e complexo na medida da análise, o que não é diferente no caso do Programa Jovem Aprendiz e que serve ainda mais para justificar a proposição de uma abordagem qualitativa (LUZ, 2015).

O trabalho será dividido em três capítulos, sendo o primeiro denominado de revisão da literatura, o qual abordará o referencial teórico, e fará uma análise geral sobre a população jovem do Brasil. O segundo capítulo tratará das políticas públicas para jovens no Brasil, dando destaque ao tema do trabalho que é a Lei do Jovem Aprendiz. O último capítulo fica responsável por analisar dados socioeconômicos dos jovens contratados através desse programa de governo.

2 REVISÃO DA LITERATURA

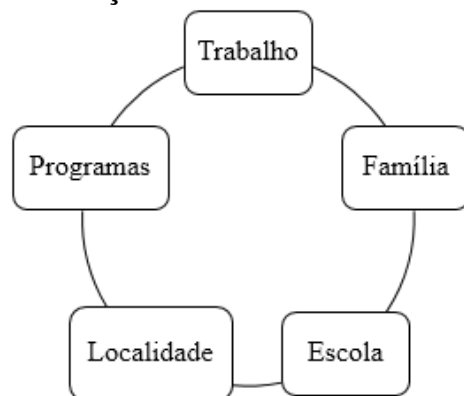
2.1 O DESENVOLVIMENTO DOS JOVENS E A POLÍTICA PÚBLICA.

Segundo Lerner (2006) os últimos anos têm vindo consagrar o Desenvolvimento Positivo dos Jovens (DPJ), ganhando crescente importância no domínio da investigação e da intervenção com crianças e jovens, consistindo essencialmente em um conjunto de estratégias que visa alinhar as potencialidades dos jovens com os recursos necessários à sua transição para uma vida adulta bem-sucedida. O DPJ privilegia a identificação e orientação dessas potencialidades para uma vida de sucessos e de contribuições para os próprios e para as suas comunidades, através de intervenções devidamente estruturadas para o efeito.

O DPJ é uma linha crescente de investigação científica, incluindo pesquisas e um conjunto de modelos conceituais que tenta estudar a necessidade de programas, agências, fundações, programas de subsídios federais, iniciativas políticas, pesquisadores e profissionais que prestam serviços à juventude. É um termo que abrange uma análise interdisciplinar, juntamente com uma abordagem política (LERNER, 2006).

A ideia do DPJ inclui cuidados com crianças e adolescentes nas áreas de psicologia, saúde pública, sociologia, trabalho e educação. Muitos estudiosos argumentam que a definição de sucesso de desenvolvimento juvenil está profundamente enraizada nas políticas e práticas públicas de saúde, com intervenções federais, estaduais e locais junto a jovens usuários de álcool, tabagismo, drogas, gravidez não-conjugal, suicídio e violência. Porém novos estudos apontam que simultaneamente a prática pública na área da saúde existe outros potenciais para o sucesso do desenvolvimento juvenil, como o trabalho e a família. Para ilustrar os pontos relevantes no desenvolvimento juvenil o autor Lerner (2006) apresenta o seguinte organograma (Figura 1).

Figura 1: Construção de Desenvolvimento Positivo dos Jovens



Fonte: LERNER, 2006. Elaboração Própria.

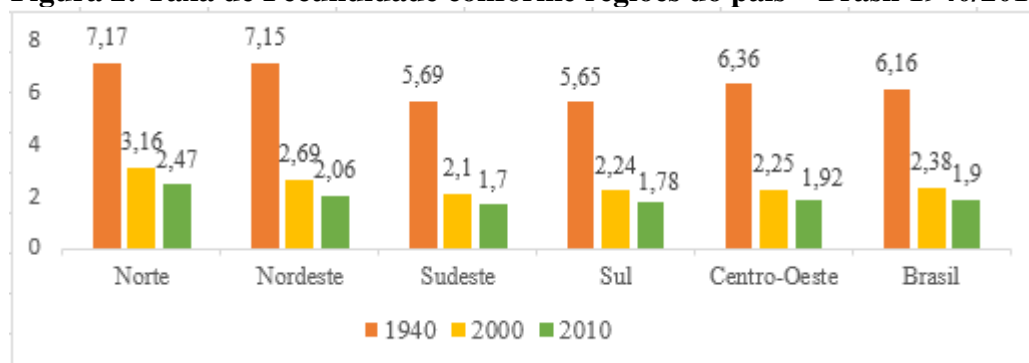
As ligações bidirecionais pretendem transmitir a dinâmica que existe entre cada item, ressaltando a importância que cada um possui no desenvolvimento dos jovens. Desse modo a junção desses componentes tem como objetivo promover os seguintes aspectos: resiliência, competência social, cognitiva e moral, autodeterminação, identidade positiva, comportamentos positivos e envolvimento sociais (Lerner 2006).

Como visto na figura 1, o trabalho é um coeficiente importante para o desenvolvimento juvenil. A discussão entre afastar ou não os jovens das atividades é um tema bastante debatido entre os próprios trabalhadores infanto-juvenis, governos e organizações. Essa discussão causou uma mudança de comportamento na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e no Fundo das Nações Unidas pela Infância (UNICEF), que já distinguem o trabalho explorador e prejudicial socialmente, do trabalho que promove o desenvolvimento juvenil. Enquanto o primeiro deve ser proibido, o outro pode ser aceito por ter um papel na socialização do jovem: o trabalho pode ser bom e útil para o desenvolvimento físico, psíquico, social e a formação moral, se o mesmo não afetar a formação escolar, o descanso e repouso (Silva, Santos, Muniz e al. (2007)).

2.2 PERFIL DA POPULAÇÃO JOVEM NO BRASIL

Na busca de entender melhor a situação atual dos jovens no Brasil, uma análise importante a ser feita consiste na compreensão do perfil dessa parcela da população brasileira. Conforme os dados apresentados no Censo Demográfico 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010) existe uma tendência em países em desenvolvimento: uma sucessiva redução do percentual de jovens, e paralelo a isso um aumento da população adulta e idosa. Conforme a figura 2, isso ocorre em consequência da diminuição da taxa de fecundidade da população.

Figura 2: Taxa de Fecundidade conforme regiões do país – Brasil 1940/2010

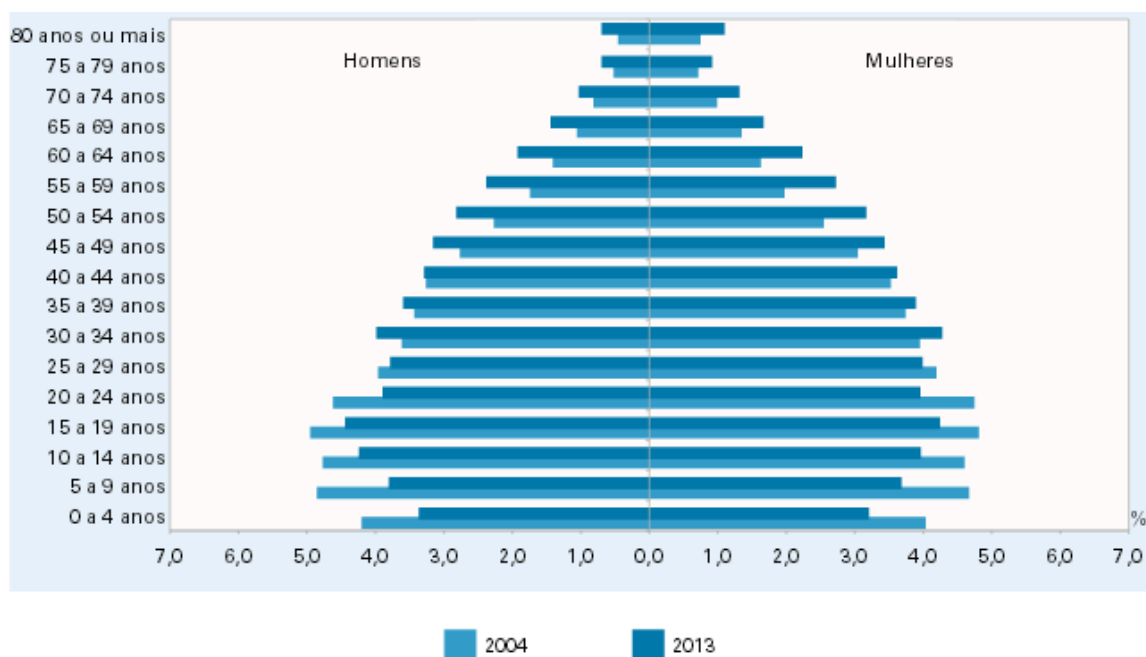


Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 2010. Elaboração própria.

A taxa de fecundidade – número médio de filhos que uma mulher teria dentro do seu período fértil – das brasileiras, caiu entre os períodos de 2000 a 2010. Os números mostram que a taxa caiu de 6,16, em 1940, para 1,9, entre 2000 e 2010. Para a população continuar crescendo, o nível mínimo, chamado de reposição, seria de uma taxa de fecundidade de 2,1. No país, apenas a região Norte, com 2,47, está acima da média. Conforme o IBGE, a redução dos níveis de fecundidade nos últimos 50 anos foi a principal razão para a queda do ritmo de crescimento da população, e isto tem modificado a estrutura da pirâmide demográfica no Brasil. (IBGE, 2010).

Relacionado a isso, o IBGE em 2004, apontou a participação percentual dos grupos populacionais de 0 a 4, 5 a 9 e 10 a 14 anos de idade era menor que a do grupo de 15 a 19 anos de idade, ou seja, observava-se o forte estreitamento da base da pirâmide populacional. Na distribuição etária da população de 2013, observou-se que este estreitamento da base da pirâmide foi ainda mais destacado. No período analisado, verificou-se que a participação do grupo com até 29 anos, ou seja, o grupo de idade que atende a população jovem do país, diminuiu de 54,4%, em 2004, para 46,6% em 2013. Já para o grupo com 45 anos ou mais de idade mostra um crescimento evidente, passando de 24,0% para 30,7%, no mesmo período. A figura 3 mostra através da pirâmide demográfica esta realidade.

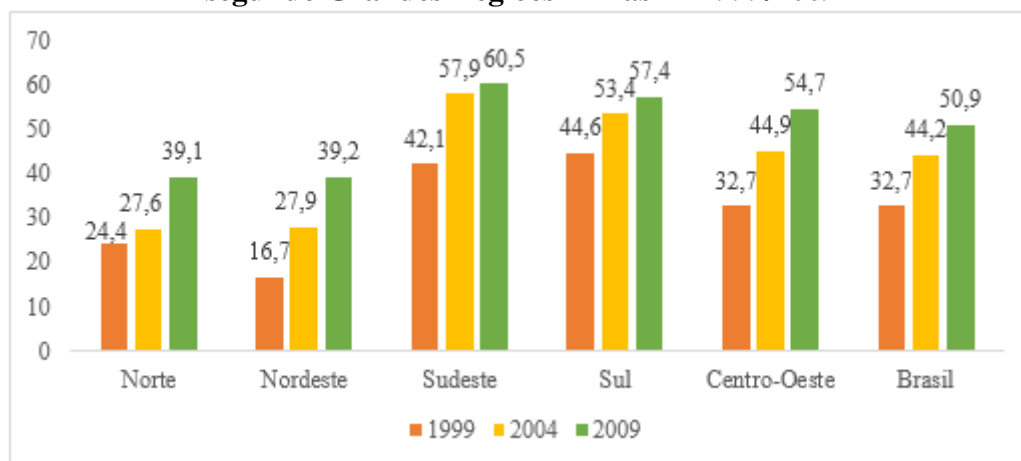
Figura 3: Distribuição percentual da população residente, por sexo, segundo os grupos de idade - Brasil - 2004/2013



Fonte: IBGE, PNAD 2004/2013.

Além da tendência de redução de jovens na população, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) apresenta outra informação importante com relação ao campo educacional. Jovens entre 15 e 17 anos apresentaram, em 2008 uma média de 7,3 anos acumulados de estudo e em 2009 esse número cresceu para 7,4. Ou seja, esse número menor que 8 representa que o jovem ainda está no ensino fundamental, quando na verdade se espera que os jovens nessa faixa etária já estejam cursando o ensino médio. Esse resultado revela que os jovens brasileiros não estão acompanhando a idade correta com o ano que deveriam estar cursando. É possível verificar essa análise na figura 4, onde se encontra a proporção da população entre 15 e 17 nos frequentando a escola no nível adequado a sua idade. O IBGE nomeou esse dado como a taxa de escolarização líquida (IBGE, 2010, p. 47).

Figura 4: Taxa de escolarização líquida dos adolescentes de 15 a 17 anos de idade segundo Grandes Regiões – Brasil – 1999/2009



Fonte: IBGE, PNAD 2010. Elaboração própria.

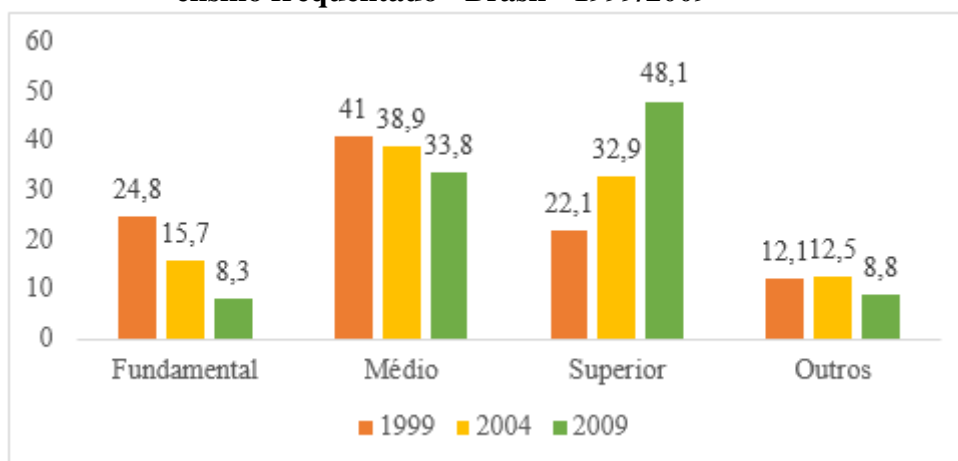
Em 1999 apenas 32,7% dos adolescentes na faixa de 15 a 17 anos estavam cursando o ensino médio, se passaram 10 anos e esse número aumentou para 50,9%, porém esse número se mostra bastante baixo ainda. Outro ponto a destacar é a diferença das taxas entre as grandes regiões do país, como no Norte que em 2009 apresentou a menor taxa de escolarização líquida, enquanto o Sudeste apresentou pouco mais que 20% a mais no mesmo ano. Segundo IBGE (2010, p. 47), a baixa escolarização líquida dos adolescentes vem como decorrência dos atrasos ocorridos no ensino fundamental. É fato constatado que a maioria das crianças brasileiras ingressam neste ciclo sem antes ter cursado o pré-escolar, o que acarreta, no início do processo, um atraso em média de dois anos.

Outro ponto importante com relação à educação brasileira é a qualidade do conhecimento adquirido pelos estudantes no ensino fundamental e médio. Segundo o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), o país obteve uma melhora nas séries

iniciais do ensino fundamental em 2009 cuja nota média ficou em 4,6, aumentando 0,4 com relação a 2007 onde a pontuação ficou em 4,2. No debate nacional sobre a escolaridade da população brasileira, a questão da qualidade do conhecimento adquirido nos últimos anos pela população infanto-juvenil, faixa correspondente à chamada educação básica (educação infantil, ensino fundamental e médio), tem sido uma constante (IBGE, 2010).

Partindo agora para a população jovem de 18 a 24 anos de idade, a mensuração da escolaridade desse público é também bastante importante para avaliar a eficácia do sistema educacional do país, juntamente com a capacidade de uma sociedade para combater a pobreza e melhorar a coesão social (Figura 5).

Figura 5: Distribuição dos estudantes de 18 a 24 anos de idade, segundo o nível de ensino frequentado - Brasil - 1999/2009



Fonte: IBGE, PNAD 2010. Elaboração própria.

Partindo da figura 5 é possível perceber que em 2009 houve um aumento significativo da participação dos jovens no ensino superior. Segundo Figueiredo (2015, p.5) esse aumento se fez pois,

o setor do ensino privado tem feito muito para melhorar a qualidade de suas IES (Instituições de Ensino Superior), ampliando cada vez mais a adoção de boas práticas de gestão administrativa e acadêmica, além de inovar na busca de novas formas de financiamento que permitam atender aos jovens que ficaram sem acesso ao programa social do Governo Federal. E o ensino superior brasileiro seguirá em frente, transformando ideias e sonhos em atitudes que fazem a diferença, tornando nossas instituições mais sustentáveis, em um mercado cada vez mais dinâmico e competitivo, apesar de todos os pesares.

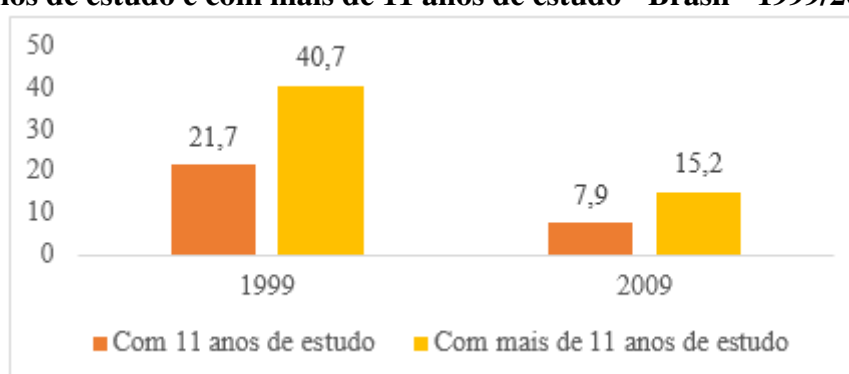
Paralelo a isso, o IBGE (2010) faz a seguinte alegação:

Comprovadamente, maiores níveis de escolaridade garantem melhores oportunidades de inserção qualificada no mercado de trabalho. Portanto, é importante verificar se as pessoas economicamente ativas têm uma

escolaridade de pelo menos 11 anos de estudo completos, equivalente ao ensino médio, nível que atualmente é exigido para praticamente todos os postos de trabalho no mercado formal.

A proporção de pessoas economicamente ativas de 1999 para 2009, com idade entre 18 a 24 anos, com 11 anos de estudo praticamente duplicou, passando de 21,7% para 40,7%. E para o conjunto de pessoas economicamente ativas com 11 anos ou mais de estudo, os resultados tiveram praticamente a mesma proporção, passando de 7,9% para 15,2%, porém o número apresentado ainda é baixo (Figura 6).

Figura 6: Proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade economicamente ativas com 11 anos de estudo e com mais de 11 anos de estudo - Brasil - 1999/2009



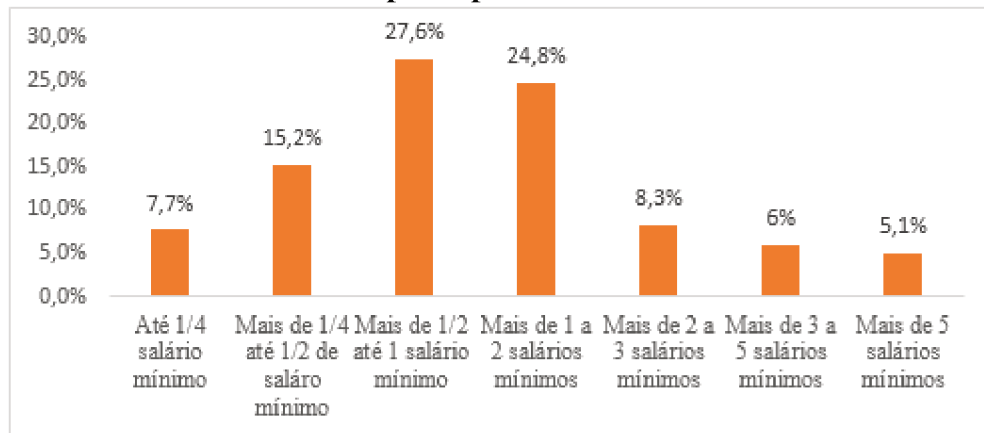
Fonte: IBGE, PNAD 2010. Elaboração própria.

Diante da proposta deste trabalho, que visa compreender e relacionar a iniciação dos jovens no mercado de trabalho com o desenvolvimento dos mesmos, é importante considerar a natureza demográfica dessa parcela da população, e a que nível se apresenta os aspectos educacionais. Além disso, outro fator importante para o desenvolvimento de cada indivíduo é o seio familiar. De acordo com IBGE (2010) o número médio de pessoas por famílias reduziu entre 1999 e 2009, passando de 3,4 pessoas, para 3,1.

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

Dessa forma, se torna importante analisar a distribuição de famílias por rendimento familiar per capita medida com relação ao salário mínimo. Para isso, será apresentado a figura 7.

Figura 7: Distribuição dos arranjos familiares, segundo as classes de rendimento familiar per capita – Brasil – 2009



Fonte: IBGE, PNAD 2010. Elaboração própria.

O primeiro aspecto a ser observado é a proporção de famílias que vivem com até um salário mínimo, o número chega a 50,5%, assumindo que mais da metade da população brasileira vive com essa faixa de renda. Diante desse dado, fica perceptível a necessidade de muitos jovens com relação a iniciação profissional, seja para ajudar no rendimento familiar e assim prover condições mínimas de sobrevivência, ou para pelo menos custear seus gastos pessoais.

2.3 POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA COM IDADE ENTRE 15 E 24 ANOS

De acordo com o IBGE, a População em Idade Ativa (PIA) é uma classificação etária que compreende o conjunto de todas as pessoas teoricamente aptas a exercer uma atividade econômica. A PIA é composta pela soma das Pessoas Economicamente Ativas (PEA) e das Pessoas Não Economicamente Ativas (PNEA). Sendo assim:

$$PIA = PEA + PNEA$$

A PEA compreende o potencial de mão-de-obra com que pode contar o setor produtivo, isto é, a população ocupada e a população desocupada. A PNEA são as Pessoas Não Economicamente Ativas que não podem ser classificadas nem como empregadas nem como desempregadas. Como por exemplo, pessoas que não possuem e nem estão procurando trabalho (IBGE, 2016).

Tabela 1: Pessoas de 15 a 24 anos de idade, em idade ativa, segundo regiões metropolitanas - 2005/2013

População em Idade ATIVA			
Ano	15 a 17 anos	18 a 24 anos	Total
2005	28.237	70.022	98.259
2006	27.958	69.438	97.396
2007	27.473	68.798	96.270
2008	27.157	67.994	95.151
2009	27.568	66.839	94.407
2010	27.697	65.160	92.857
2011	27.919	64.089	92.008
2012	28.277	63.599	91.876
2013	27.660	62.169	89.829

Fonte: IBGE, 2016. Elaboração própria.

A tabela 1 mostra em números reais a quantidade de pessoas que se enquadra na parcela da população em idade ativa no período de 2005 a 2013. As regiões metropolitanas analisadas referem-se as cidades de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre. Através da tabela 1 é possível perceber que a PIA dos jovens de 18 a 24 anos é praticamente o dobro com relação aos jovens de 15 a 17 anos, esse número está diretamente ligado à taxa de fecundidade (Figura 2) da população brasileira.

3 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA JOVENS NO BRASIL

Compreender as singularidades e as peculiaridades dos jovens e assegurar direitos a esta geração são fatores indispensáveis para assentar a democracia no Brasil, com inclusão social. É esta a visão que norteia o Governo Federal na concepção e implantação de políticas públicas para a juventude (BRASIL, 2006)

Esta nova forma de considerar a juventude teve como marco importante a criação, em 2004, do grupo interministerial – coordenado pela Secretaria Geral da Presidência da República e composto por 19 ministérios – que levantou os principais programas federais para esse segmento populacional e realizou um diagnóstico da situação dos jovens brasileiros. Um resultado imediato do trabalho foi a definição da Política Nacional de Juventude, cuja implementação é coordenada pela Secretaria Nacional de Juventude (SNJ) da Secretaria Geral da Presidência da República. O momento, portanto, revelou a prioridade conferida à juventude, estimulou o desenvolvimento de novas ações e a consolidação de práticas que buscam garantir direitos e oferecer oportunidades aos jovens brasileiros (BRASIL, 2006).

A criação de políticas públicas direcionadas aos jovens, aplica o conceito de juventude derivado da sociologia e da psicologia, em que a juventude é encarada como um processo de transição pelo qual um indivíduo, ou grupo, passa da dependência completa, característica própria da infância, para a plena autonomia que é própria da vida adulta. Essa transição se desenvolve por meio de um conjunto de transformações concretas, distintas entre si, que conduzem o jovem ao desenvolvimento pleno de sua personalidade, incorporar-se à vida ativa, obter independência econômica, constituir um lugar próprio e estabelecer uma união estável (CACCIAMALI, 2004, p. 41).

Para realizar essa transição com sucesso, obter essa independência citada, junto com um desenvolvimento social, a SNJ realizou um diagnóstico da juventude brasileira e levantou os programas federais voltados para este segmento social. A partir de uma ampla pesquisa das condições socioeconômicas dos jovens, foram identificados nove desafios para nortear a consolidação da Política Nacional de Juventude:

- Ampliar o acesso ao ensino e a permanência em escolas de qualidade;
- Erradicar o analfabetismo;
- Preparar para o mundo do trabalho;
- Gerar trabalho e renda;
- Promover uma vida saudável;
- Democratizar o acesso ao esporte, ao lazer, à cultura e à tecnologia da informação;
- Promover os direitos humanos e as políticas afirmativas;
- Estimular a cidadania e a participação social; e
- Melhorar a qualidade de vida no meio rural e nas comunidades tradicionais (BRASIL, 2006, p.8).

Diante da busca por esses fatores, iniciou-se uma série de programas na área da educação, do esporte, da inclusão social, da cultura, da inserção no mercado de trabalho e da oportunidade na vida rural, visando um melhor desenvolvimento dos jovens. O quadro 1, destaca os quatros principais programas de políticas públicas focada nos jovens com relação a inserção no mercado de trabalho.

Quadro 1 – Programas de inserção para os jovens ao mercado de trabalho*Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja)*

O Programa de Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (Proeja) foi criado em 2005 para ampliar a oferta de vagas nos cursos de educação profissional a trabalhadores que não tiveram acesso ao Ensino Médio na idade regular. O Programa é direcionado a jovens e adultos que já concluíram o Ensino Fundamental e tenham, no mínimo, 21 anos de idade.

Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE)

O Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (PNPE) foi criado em 2003 com o objetivo de reforçar a qualificação socioprofissional para assegurar a inclusão social e a inserção do jovem no mercado de trabalho. O PNPE atende jovens de 16 a 24 anos, desempregados e integrantes de famílias com renda mensal per capita de até meio salário mínimo. Pessoas com deficiência, mulheres, afrodescendentes, indígenas e ex-presidiários têm prioridade no atendimento.

Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem)

O Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem) é destinado aos jovens de 18 a 24 anos, que não têm carteira profissional assinada e que terminaram a 4º série, mas não concluíram a 8º série do Ensino Fundamental. O curso proporciona aos jovens a conclusão do Ensino Fundamental, o aprendizado de uma profissão e o desenvolvimento de ações comunitárias.

Programa Jovem Aprendiz

O programa jovem aprendiz é um projeto do governo federal criado a partir da Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/00) com o objetivo de que as empresas desenvolvam programas de aprendizagem que visam a capacitação profissional de adolescentes e jovens em todo o país.

Fonte: BRASIL, 2006, p. 31,33,35. Elaboração própria.

3.1 A LEI DO JOVEM APRENDIZ

O programa de aprendizagem, é uma conquista de um longo caminho de evoluções e retrocessos de políticas públicas de incentivo ao trabalho e à formação de jovens cidadãos. A chamada Lei do Jovem Aprendiz foi sancionada no ano de 2000 pelo presidente Fernando Henrique Cardoso com o intuito de equacionar e regularizar o trabalho de jovens de 14 a 18 anos modificando os seguintes pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

- Limitar o mínimo de idade para 14 anos e não mais 12 anos;
- O contrato de trabalho é de caráter especial, mas pressupõe a anotação em carteira de trabalho, a fim de garantir os direitos trabalhistas e previdenciários;
- Expandir os programas de qualificação profissional de aprendizagem para escolas técnicas e Entidades Sem Fins Lucrativos (ESFL) quando o Sistema S¹ não puder suprir a demanda de vagas;
- Condicionar o controle de aprendizagem por tempo limitado de até 02 anos;
- Estabelecer como remuneração o salário mínimo hora;
- Durante do trabalho não superior a 6 horas diárias, vedando-se a prorrogação e a compensação de horas;
- Condicionar o contrato de aprendiz à frequência do menor à escola de ensino regular;
- Instituir hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem: desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, falta disciplinar grave, ausência injustificada à escola que implique na perda do ano letivo, e a pedido do aprendiz;
- Promover a redução do recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de 8% para 2% como forma de incentivo fiscal às empresas contratantes. (MATSUZAKI, 2011, p.58,59)

E então em 2005, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva por meio da Lei nº 11.180, de 23 de setembro, e do Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro (BRASIL, 2005), colocou critérios finais com relação ao trabalho de jovens aprendizes, sendo o destaque a expansão da faixa etária máxima para o atendimento do programa que antes era de 18 anos passando para 24 anos.

De acordo com o Manual da Aprendizagem (2009) editado pelo MTE, a formação profissional para os jovens e adolescentes tem como finalidade a inserção dos mesmos no mercado de trabalho. O programa busca oportunidades de melhorar a qualificação profissional para torná-los aptos a desenvolver atividades profissionais com discernimento e encarar as diferentes situações no mundo do trabalho, desenvolvendo além do campo profissional, conhecimentos e competências pessoais e sociais. Para os jovens esse primeiro contato com

¹ Sistema S é o nome pelo qual ficou convenção de se chamar ao conjunto de nove instituições de interesse de categorias profissionais, estabelecidas pela Constituição brasileira. São elas: SENAI, SESI, SENAC, SESC, SEBRAE, SENAR, SEST, SENAT e SESCOOP.

qualificação profissional facilita posteriormente o acesso ao primeiro emprego, compatível com o seu desenvolvimento, bem como a proteção contra a exploração no trabalho. Do ponto de vista da empresa, a mão-de-obra qualificada é um fator muito importante para o atual cenário econômico que está em constante evolução tecnológica. Dessa forma, o programa se torna um mecanismo de apoio aos jovens, mas também para a economia, tendo em vista que os aprendizes podem desenvolver em um ambiente formal de trabalho todo o aprendizado e experiência adquiridos na escola e na instituição fornecedora.

Outro ponto a destacar é o papel da inclusão social que o programa de aprendizagem proporciona aos jovens, visto que muitos dos usuários do programa são provenientes de famílias de baixa renda, e que dificilmente possuem as mesmas oportunidades de classes sociais mais elevadas, tanto para obterem uma educação de qualidade, como se inserirem em empregos de posição maior. Assim essa política promove o adolescente no mercado de trabalho formal, de maneira protegida, evitando o caminho das vias secundárias que muitos jovens trilham.

O Manual da Aprendizagem aborda ainda pontos relevantes acerca do funcionamento do programa de governo. Destaca-se os seguintes questionamentos:

O que é o contrato de aprendizagem?

É um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima, em regra, de dois anos. O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao adolescente/jovem com idade entre 14 e 24 anos (não se aplica o limite de 24 anos para o jovem com deficiência), inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT). O programa de aprendizagem será desenvolvido por entidade qualificada para esse fim.

O contrato deverá conter, expressamente, o curso, a jornada diária e semanal, a definição da quantidade de horas teóricas e práticas, a remuneração mensal e o termo inicial e final do contrato, que devem coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previstos no respectivo programa.

Quem pode ser aprendiz?

Aprendiz é o adolescente ou jovem de entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de

aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT).

Quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes?

Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT). Com exceção bem as Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 429, § 1º, da CLT).

Qual é a cota de aprendizes a serem contratados?

A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT).

A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?

Cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio da fiscalização do trabalho, fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes às quais cada empresa está obrigada.

Quais as instituições qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem e onde encontrá-las?

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (art. e 430 da CLT).

a) Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:

1. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
2. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);
3. Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
4. Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
5. Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

b) Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas seguintes

entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, cabendo à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de cursos ou vagas (art. 13, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05):

1. as Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas;
2. as Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA).

Dos Direitos Trabalhistas:

- Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo/hora;
- A duração do trabalho do aprendiz não excederá seis horas diárias
- Das atividades teóricas e praticas
- Fundo de Garantia do Tempo de serviço;
- Das Férias;
- Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho;
- Vale Transporte;

O aprendiz terá direito a algum comprovante de conclusão do curso de aprendizagem?

Sim, ao aprendiz que tiver concluído, com aproveitamento, o curso de aprendizagem, será concedido, obrigatoriamente, certificado de qualificação profissional (art. 430, § 2º, da CLT).

O certificado de qualificação profissional se torna um documento oficial que posterior a essa fase de aprendizagem lança o jovem ao mercado de trabalho em busca de vagas efetivas já com experiência comprovada. E para funcionar todo esse processo de formação do jovem, conforme visto pelos pontos destacados acima, é essencial a construção de alianças colaborativas intersetoriais entre o Estado, Mercado e o Terceiro Setor². Para ilustrar essa coligação o autor Matsuzaki (2011) faz a seguinte figura 8.

² Terceiro Setor é uma terminologia sociológica que dá significado a todas as iniciativas privadas de utilidade pública com origem na sociedade civil.

Figura 8: Atributos e Responsabilidade dos atores e do Aprendiz



Fonte: MATSUZAKI, 2011, p. 70.

Segundo Matsuzaki (2011) as alianças colaborativas surgem como forma eficaz para o enfrentamento de problemas que atingem a sociedade. No que diz respeito a problemática do desemprego de jovens no Brasil, a ligação desses três atores promovem melhor execução desta política pública.

Sendo assim, segundo Luz (2015), a execução desta política tem como objetivos: garantir o acesso dos adolescentes e jovens com perfil de maior exclusão social à qualificação profissional, proporcionando a inserção no mundo do trabalho; Contribuir para melhoria da qualidade de vida dos adolescentes e jovens aprendizes, inclusive as pessoas com deficiência; Conceder oportunidades de condições de desenvolvimento de potencialidades individuais; Oferecer condições à família do adolescente aprendiz, no que diz respeito ao seu crescimento e desenvolvimento, com o objetivo de fortalecer o núcleo familiar.

3.2 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Qualificação profissional pode ser caracterizada como as propriedades que possui um indivíduo para se posicionar melhor no mercado de mercado. Ela se torna uma preparação para aprimorar e especializar algumas técnicas para executar da melhor forma suas atribuições, e se torna um diferencial no currículo de cada pessoa. Com o rápido avanço tecnológico nos últimos anos, a mão-de-obra qualificada tem sido crescentemente primordial aos que desejam se inserir no mercado profissional.

Segundo XISTO (2011) o mercado de trabalho requer trabalhadores competentes, com perfis multifuncionais. Sendo assim, uma educação profissional que atenda esses novos requisitos deve proporcionar uma formação ampla e sólida, compreendendo competências básicas, específicas e de gestão.

Nas bases fornecidas pelo MTE, através da RAIS, é possível verificar o crescente número de contratações de aprendizes a partir do decreto de 2005. A tabela 2 apresenta essa realidade.

Tabela 2: Evolução da contratação de Aprendizes – Brasil – 2005/2013

<u>Aprendizes Admitidos</u>	
2005	59.374
2006	85.525
2007	111.644
2008	133.973
2009	155.163
2010	192.959
2011	250.904
2012	294.221
2013	327.054

Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Através dos dados apresentados, é possível perceber que ao longo dos anos o número de aprendizes admitidos é crescente, chegando em 2013 ao total de 327.054 jovens no mercado de trabalho nessa categoria de aprendiz. Um número bastante satisfatório, visto que o MTE fixou uma meta a ser atingida entre anos de 2012 a 2015 com o objetivo de contratar 1.220.628 aprendizes, e ao final de 2013, 51% desse número já havia sido atingido.

Segundo Xisto (2011, p34) o Governo ao criar a lei Federal 10.097 que promove a qualificação profissional teve como intenção:

ampliar o contingente de jovens com qualificação profissional e ao mesmo tempo com a experiência do primeiro emprego. Bem orientado e adequadamente conduzido, o cumprimento dessa determinação legal constitui importante fator para a elevação do nível técnico dos trabalhadores e do padrão de competitividade das empresas. Representa também, uma excelente oportunidade para as empresas manterem uma postura socialmente responsável, já que quanto mais se facilita o acesso dos jovens ao conhecimento e ao trabalho, mais se contribui para que os indicadores sociais de nosso Estado e País se elevem.

Assim, a qualificação profissional é um investimento muito importante, pois amplia fundamentalmente a possibilidade de o trabalhador manter-se empregado e, ainda, permite a

busca futura por cargos que o remunerem de forma condizente à sua nova capacidade produtiva. A valorização de suas habilidades faz com que seu poder de negociação frente aos empregadores se eleve, influenciando tanto no momento da contratação quanto na decisão salarial. Como consequência, a qualificação dos trabalhadores pertencentes a uma empresa faz com que a mesma aufera ganhos de produtividade e eficiência, assim como, em última instância, maior lucratividade (ROCHA; VIDIGAL, 2012).

Portanto, a qualificação profissional deve ser entendida com o enriquecimento, aprimoramento e deflagração de novas formas de construir um processo educacional. No caso específico, dos jovens aprendizes, um processo socioeducativo. Essa qualificação deverá estar voltada para uma mudança nas estruturas de conhecimentos que já possuem os sujeitos, possibilitando novas práticas de reflexão e transformação em suas vidas (FERNANDES; FERREIRA, 2000).

4 ANÁLISE DE DADOS SOCIECONOMICOS

Para realizar a análise do programa de aprendizagem, será exporto dados econômicos e sociais retirados da RAIS dos jovens contratados na categoria de aprendiz, por grandes regiões do país.

4.1 FAIXA ETÁRIA

Inicialmente, é importante ressaltar que a lei da aprendizagem estabelece que a idade do jovem para a contratação seja de no mínimo 14 anos e no máximo 24, salvo pessoas com deficiência. A tabela 3 exibe os dados da faixa etária de aprendizes contratados por grandes regiões no período de 2005, quando regulamentada a lei até 2013.

Tabela 3: Faixa Etária dos Aprendizes – Grandes Regiões – 2005/2013

Região Natural	Faixa Etária				Total
	10 A 14	15 A 17	18 A 24	25 ou MAIS	
Centro-Oeste	3.591	131.334	35.780	40	170.745
Nordeste	1.712	81.160	149.543	825	233.240
Norte	1.558	49.759	35.209	294	86.820
Sudeste	12.622	602.657	248.366	1.598	865.243
Sul	9.303	189.217	55.680	569	254.769
Total	28.786	1.054.127	524.578	3.326	1.610.817
Taxa	2%	65%	33%	0,2%	100%

Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Através dos dados apresentados, é possível perceber que ao longo dos 9 anos o número de aprendizes contratados chega a 1.610.817. São jovens inseridos legalmente no mercado de trabalho, com os direitos trabalhistas ao seu lado. São também jovens que estão matriculados em alguma instituição de ensino, ou seja, o programa promove conjuntamente uma diminuição na evasão escolar.

Os números indicam também que o programa está se exercendo de acordo com o que prioriza a lei, que faz a seguinte referência no decreto lei nº. 5.598/2005 em seu art. 11 com relação a idade dos aprendizes:

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

I - as atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à

periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

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

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

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

Pode-se observar que das cinco regiões, quatro apresentam a faixa etária de maior expressão é a de 15 a 17 anos, ou seja, está de acordo com o que prioriza a lei. No total de 1.610.817 essa faixa etária se revela com 65% dos jovens contratados ao longo dos 9 anos. Essa preocupação da lei em priorizar esse público de 14 a 18 anos não é em vão, pois em 2001 o IBGE apontou na pesquisa sobre Trabalho infantil a seguinte relação: crianças e adolescentes que não frequentavam escola por terem que ajudar nos afazeres domésticos, trabalhar ou procurar trabalho representavam 0,3% no grupo de 5 a 9 anos de idade, 9,8% no de 10 a 14 anos de idade e 24,1% no de 15 a 17 anos de idade. Sendo assim o programa de aprendizagem atua de forma positiva ao lado dos jovens trabalhadores, de modo que os mesmos são obrigados a integrar o trabalho com a formação escolar.

4.2 ESCOLARIDADE

Nos dias de hoje, o mercado de trabalho juntamente com a atual estrutura econômica, expressam que as chances de se conquistar uma vaga de emprego se correlacionam com a escolaridade do indivíduo. Por esse fato também que o programa de aprendizagem além de promover uma qualificação profissional exige que o jovem esteja em dia quanto a sua formação escolar conforme decreto lei nº. 5.598/2005 em seu art. 7:

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

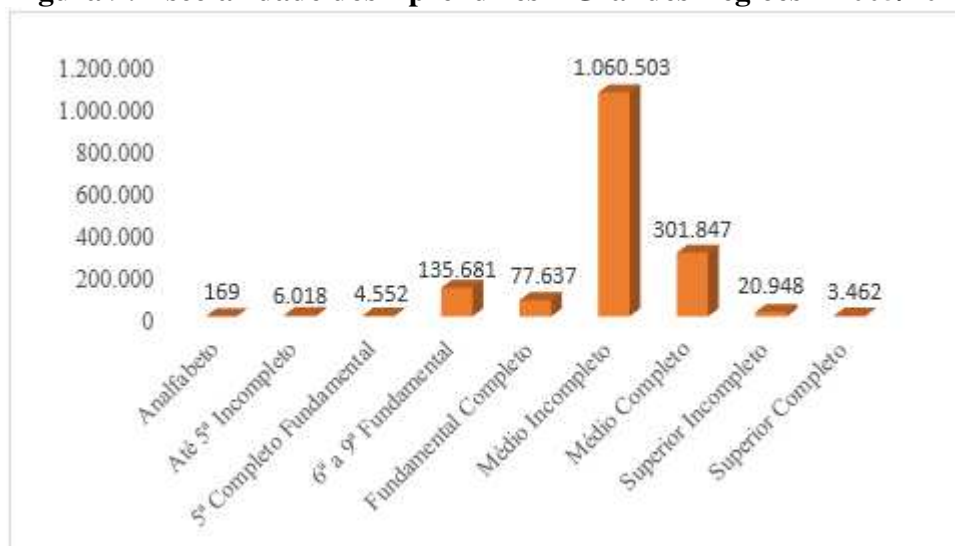
I - Garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental;

II - Horário especial para o exercício das atividades; e

III - Capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

A figura 9 abaixo revela que a escolaridade predominante nos jovens contratados no período de 2005 a 2013 foi ensino médio incompleto, possuindo aproximadamente 65% dos estudantes. Logo atrás está o ensino médio completo com 18% dos jovens.

Figura 9: Escolaridade dos Aprendizes – Grandes Regiões – 2005/2013



Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Esse cenário corresponde ao analisado na tabela 3, visto que teoricamente jovens com idade entre 15 e 17 anos são para estar cursando o ensino médio, caso não ocorra nenhuma reprovação.

Paralelo a isso, o Instituto Unibanco (2016) através do boletim de aprendizagem em foco “Quem são os jovens fora da escola” aponta que o principal problema está na faixa etária de 15 a 17 anos, na qual, segundo o IBGE, há 1,7 milhão de jovens fora da escola, o equivalente a 16% dessa faixa etária. O documento apresenta também que da parcela de jovens que param de estudar precocemente um dos motivos significativos é a elevada taxa de gravidez entre adolescentes. E isso se torna mais preocupante quando o trabalho destaca que os homens tendem a evadir mais do que as mulheres, mas atenta que a gravidez precoce eleva em quase quatro vezes o risco de evasão, porém esse não é o principal motivo de evasão dos jovens a formação escolar, o estudo revela que a participação no mercado de trabalho é a maior causa entre os jovens de 15 a 17 anos fora da escola, quase dois terços deles trabalham ou estão procurando emprego.

O Instituto Unibanco também destaca a preocupação com o ingresso de jovens com escolaridade tão precária no mercado de trabalho, pois sem as habilidades necessárias para conquistar uma vaga no mercado formal, o mais comum é que esses jovens se ocupem no setor informal, sem direitos trabalhistas e com mais instabilidade. Outro dado apresentado

pelo estudo é que uma vez que o jovem perde o emprego nesse período de formação, ainda que sem trabalhar, dificilmente voltam a estudar, e este é o subgrupo mais vulnerável, pois são brasileiros que, caso não voltem a estudar, terão altíssima probabilidade de inserção precária no mercado de trabalho, além de não terem tido seu direito à educação básica assegurado. Desse modo é importante frisar a preocupação que o programa de aprendizagem destaca nesse sentido, sendo obrigatório o jovem aprendiz estar em dia com sua formação escolar.

4.3 RENDA DO APRENDIZ

Através da figura 7 foi possível perceber a realidade econômica das famílias brasileiras quanto ao rendimento mensal. Ficou destacado também que como mais da metade da população vive com até um salário mínimo, esse pode ser um motivo pelo qual os jovens estão ingressando no mercado de trabalho, para auxiliar no rendimento familiar. A tabela 4 apresenta a remuneração média dos indivíduos baseada no salário mínimo por grandes regiões no período de 2005 a 2013.

Tabela 4: Remuneração Média dos Aprendiz (Salário Mínimo) – Grandes Regiões – 2005/2013

Região Natural	Remuneração Média (SM)					Total
	Até 0,50	0,51 a 1,00	1,01 a 1,50	1,51 a 2,00	Outras	
Centro-Oeste	57.452	98.388	14.011	465	429	170.745
Nordeste	76.769	135.843	18.327	658	1.643	233.240
Norte	37.277	39.215	9.771	235	322	86.820
Sudeste	144.719	560.067	136.210	15.394	8.853	865.243
Sul	45.212	175.106	30.836	1.261	2.354	254.769
Total	361.429	1.008.619	209.155	18.013	13.601	1.610.817
Taxa	22%	63%	13%	1,1%	0,8%	100%

Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Os resultados revelam que 62% dos aprendizes recebem em média mais de meio salário mínimo e menos que um, e 22% recebem até meio salário mínimo, ou seja, 84% dos jovens contratados nessa modalidade de aprendiz, recebem em média até um salário mínimo. Os números não se mostram tão satisfatórios quanto aos apresentados por Botelho (2016) no guia do aprendiz através de uma pesquisa feita pela Fundação Perseu Abramo onde revela que apenas 26% dos jovens entre 15 e 24 anos ganham em média até um salário mínimo, e o

percentual é de 27% para jovens que recebem entre um e dois salários mínimos, de 2 a 3 salários passam para 24% dos jovens, e 19% recebem mais que 3 salários mínimos.

Por outro lado, um dado preocupante revelado pela pesquisa, é que ela aponta que 34% dos jovens tem a jornada de trabalho equivalente a 8 horas diárias e 13% com jornada de 11 horas ou mais. A tabela 5 apresenta a jornada de trabalho dos aprendizes onde expressa que 76% dos jovens contratos tem como jornada semanal menos de 30 horas, o equivalente a 6 horas ou menos de trabalho diário, conforme decreto lei nº. 5.598/2005 em seu art. 18:

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

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

Tabela 5: Horas de trabalho Semanal – Grandes Regiões – 2005/2013

Região Natural	Horas de Trabalho Semanal					Total
	Até 12 horas	13 a 15 horas	16 a 20 horas	21 a 30 horas	Mais de 31 horas	
Centro-Oeste	941	121	69.273	79.192	21.218	170.745
Nordeste	3.187	175	99.511	95.579	34.788	233.240
Norte	1.345	114	45.001	29.149	11.211	86.820
Sudeste	7.847	1.323	207.629	368.484	279.960	865.243
Sul	4.878	1.021	103.259	118.739	26.872	254.769
Total	18.198	2.754	524.673	691.143	374.049	1.610.817
Taxa	1,1%	0,2%	33%	43%	23%	100%

Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Desse modo é possível perceber que o programa de aprendizagem prioriza nesse sentido não explorar os jovens, visto que um maior número de horas trabalhadas tem grande probabilidade de prejudicar seu rendimento escolar, social e psicológico.

Por último, o fator mais importante revelado pela pesquisa é que 57% dos jovens trabalhadores destinam parte dos seus salários para ajudar no rendimento familiar e 9% destinam todo seu salário para o orçamento familiar, ou seja, totalizam 63% de jovens que auxiliam de alguma forma nos proventos familiares. Contra esse valor, o estudo apresenta que 30% dos jovens trabalham e seus salários são somente pra si, um número menor que a metade dos que ajudam em casa. Portanto a pesquisa confirma a hipótese que muitos jovens estão cada vez mais ingressando no mercado de trabalho para auxiliar no rendimento familiar.

Perante isso o programa de governo Jovem Aprendiz é uma opção sadia para esses jovens que tem a necessidade de ingressar no mercado de trabalho, visto que ele promove além da renda como aspecto principal de necessidade, uma formação profissional, com cuidados com a formação escolar, jornada de trabalho e direitos trabalhistas.

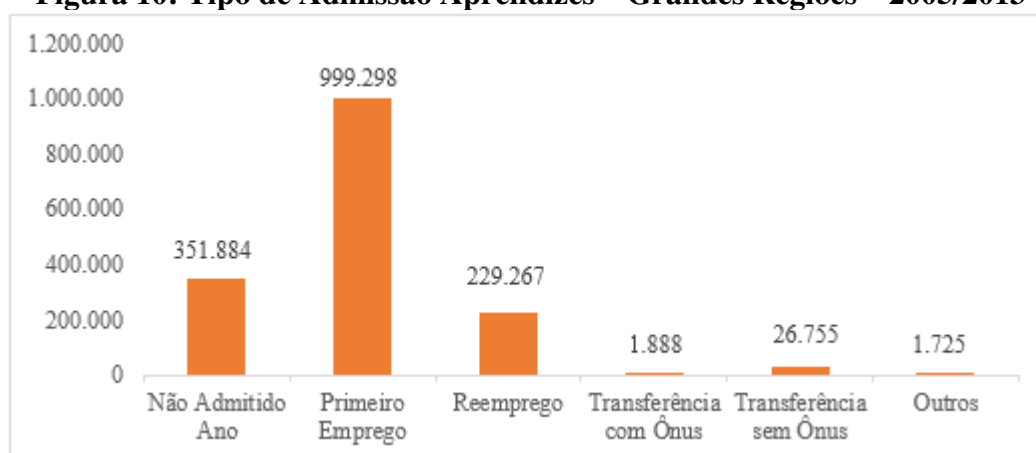
4.4 TIPO DE ADMISSÃO

Segundo Diniz (2016) encontrar o primeiro emprego não é uma tarefa fácil. O futuro do trabalho, ou do emprego, depende, basicamente, de dois fatores: escolaridade e experiência. Certo é que, cada vez mais, o mercado atual exige que nos qualifiquemos permanentemente, seja através de estudos e de novas experiências. O problema que se encontra nesse cenário é que: como exigir experiência em jovens que estão em busca da sua primeira oportunidade no mercado de trabalho. E é nesse ponto seguinte que o autor relata que:

Estudos recentes demonstram que o desemprego atinge fortemente os jovens em busca do primeiro emprego. Vivemos os tempos da juventude desempregada e sem futuro. Como nessa faixa etária concentra-se a maior parte das pessoas que procuram incorporar-se ao mercado de trabalho pela primeira vez, um dos argumentos para explicar o elevado desemprego é que o jovem tem dificuldade em conseguir uma primeira chance. A falta de experiência, a necessidade de aliar emprego e escola e a falta de oportunidade estão entre as razões para o fato de que o desemprego juvenil é maior que entre adultos. Segundo pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), a falta de emprego entre os jovens brasileiros de 15 a 24 anos é 3,5 vezes maior que entre os adultos – com mais de 24 anos (DINIZ, 2016).

E em retorno a essa difícil transição vivenciada pelos jovens o Governo cria e regulamenta a Lei da Aprendizagem que além de ser um programa com nomenclaturas destinadas a essa faixa etária da população, também incentiva através da obrigação das empresas em possuir um percentual do seu total de colaboradores a contratação de jovens em seus primeiros postos de trabalho. A figura 10 a seguir reproduz essa realidade.

Figura 10: Tipo de Admissão Aprendizizes – Grandes Regiões – 2005/2013



Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

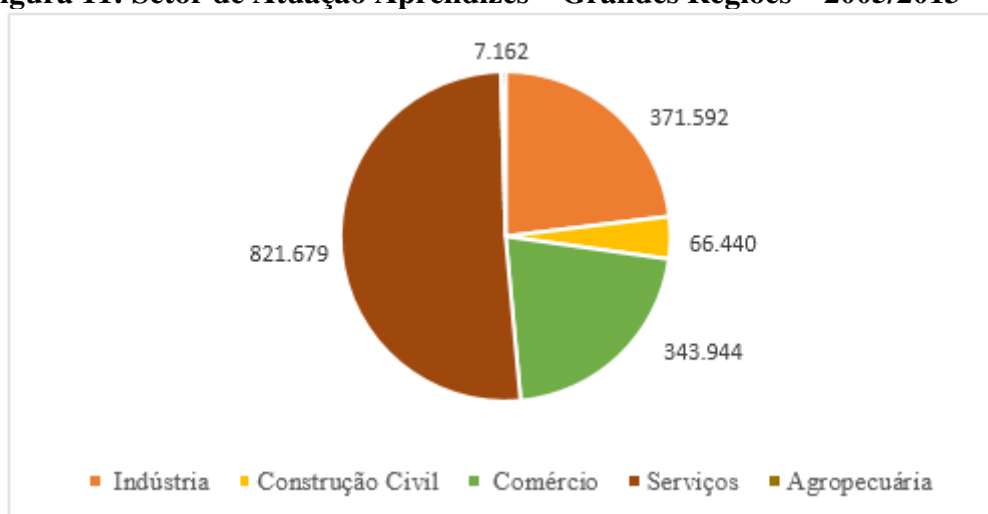
A figura 10 expressa que 62% dos aprendizes contratos no período de 2005 a 2013 tiveram essa como a primeira oportunidade no mercado de trabalho. Em contraposição temos que apenas 14% dos jovens já haviam tido outro emprego.

Dessa forma é possível perceber que mais uma vez o programa está em consonância com a legislação, pois tem focado na necessidade de oferecer oportunidades para aqueles que procuram uma primeira experiência na esfera do trabalho, evitando, segundo Diniz (2016) condenar os jovens ao desalento e à desesperança, pois, sem trabalho digno, tornam-se alvos fáceis do crime organizado, das drogas, do tráfico e da prostituição

4.5 SETOR DE ATUAÇÃO

O setor produtor de serviços vem assumindo papel cada vez mais importante no desenvolvimento da economia, tanto do ponto de vista da geração de renda e emprego, como da substancial contribuição para a dinâmica econômica dos países. Em 2011, segundo a Pesquisa Anual de Serviços (PAS), divulgada pelo IBGE, o setor que teve maior participação no PIB brasileiro foi o de serviços, no qual atingiu um faturamento de R\$ 1 trilhão, uma alta de 16,8% com relação ao ano anterior, e em seguida se destaca o setor da indústria. Segundo a pesquisa, os segmentos que mais se destacaram em faturamento foram os de serviços de transporte, em segundo, ficou os serviços profissionais administrativos e complementares, e em terceiro posição ficou os serviços de informação e comunicação. A figura 11 a seguir retrata que a lei de aprendizagem está se exercendo conforme o cenário nacional.

Figura 11: Setor de Atuação Aprendizes – Grandes Regiões – 2005/2013



Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Os dados exibidos configuram que o setor de serviços sozinho é responsável pela contratação de pouco mais de 50% dos aprendizes no período analisado, e o setor da indústria se configura por ser responsável por pouco mais de 23% das contratações. Levando em consideração que a lei exige que as empresas tenham obrigação de contratar aprendizes, os resultados se cruzam, pois quanto maior for o setor, maior será seu número de funcionários e contratações, conseqüentemente maior será o número de aprendizes na área. Outra informação importante de analisar, é a distribuição de contratações por região no país. A tabela 6 traça essa repartição.

Tabela 6: Contratações do Aprendizes – Grandes Regiões – 2005/2013

Contratações por Região						
Ano	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro-Oeste	Total
2005	3.096	5.335	35.785	6.199	8.959	59.374
2006	4.172	8.298	51.965	10.054	11.036	85.525
2007	5.627	11.854	66.810	13.755	13.598	111.644
2008	7.029	14.371	76.266	20.647	15.660	133.973
2009	8.025	22.209	83.968	23.184	17.777	155.163
2010	10.341	28.907	100.474	32.283	20.954	192.959
2011	14.388	39.734	128.088	44.227	24.467	250.904
2012	16.737	48.300	152.936	48.052	28.196	294.221
2013	17.405	54.232	168.951	56.368	30.098	327.054
Total	86.820	233.240	865.243	254.769	170.745	1.610.817

Fonte: RAIS, 2016. Elaboração própria.

Através dos dados analisados é possível constatar que a região que mais possui aprendizes contratos é a região Sudeste com 865.243 aprendizes, dominando sozinha mais de 50% das admissões. Sucessiva a ela, fica a região Sul, com pouco mais de 15% das contratações, e a região com maior discrepância é a região Norte com apenas 5% de contratações. Esse quadro de distribuição desigual pode ser associado ao que o IBGE constatou em 2010, através da pesquisa de Estatísticas do Empreendedorismo, que nas regiões Sul e Sudeste se concentram pouco mais de 70% das empresas, segundo a pesquisa, essas duas regiões são responsáveis por gerar mais da metade dos postos de trabalho entre 2007 e 2010. Portanto, o grande número de aprendizes nessas regiões tem sua justificativa.

4.6 RENUNCIA FISCAL DO GOVERNO AO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Visto os pontos positivos acerca do programa de aprendizagem, é importante avaliar o impacto que esse tem sobre as contas públicas. Para análise será verificado através da alíquota do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) quanto que o governo renuncia por obrigar as empresas a contratar jovens nessa modalidade de aprendizagem.

Conforme visto na tabela 4, 62% dos aprendizes recebem em média de meio até um salário mínimo, devido a isso, a análise da renúncia fiscal consistirá na diferença entre a contribuição de um jovem aprendiz que recebe um salário mínimo e a uma pessoa física que também recebe um salário mínimo. A tabela 7 revela o resultado.

Tabela 7: Custo Público do Programa Jovem Aprendiz

Custo Público do Programa Jovem Aprendiz						
Trabalhador	Salário Mínimo 2016	Aliquota INSS	Contribuição em R\$	Contribuição em R\$*Ano		
Pessoa Física	R\$ 880,00	8%	R\$ 70,40	R\$	915,20	(A)
Jovem Aprendiz	R\$ 880,00	2%	R\$ 17,60	R\$	228,80	(B)
				(A)-(B)	R\$	686,40

Fonte: INSS, 2016. Elaboração Própria.

O cálculo da tabela 7 se baseou na diferença entre a contribuição de uma pessoa física que é fixada em 8% com a de um jovem aprendiz que é 2%, com relação ao salário mínimo do ano corrente, 2016. As contribuições foram multiplicadas por 13 que significa um ano trabalhado incluindo o décimo terceiro salário, e a diferença desses valores resultou em R\$ 686,40, ou seja, a estimativa é que governo renuncia R\$ 686,40 por jovem aprendiz contratado que recebe um salário mínimo.

A renúncia fiscal do programa é relativamente alto, levando em consideração que o governo poderia investir esse dinheiro em outros projetos, porém se torna parcialmente baixo quando se verifica que o trabalho sem exploração é um dos fatores que contribui para um desenvolvimento positivo dos jovens, além de combater a evasão escolar, a violência e a pobreza. Considera-se também a qualificação profissional dos jovens, que esse é um retorno breve para a sociedade, pois quando esse jovem for efetivado com cargos e salários maiores, sua contribuição será proporcional. Desse modo o programa de aprendizagem além promover soluções em curto prazo é também um investimento a longo prazo. Segundo Martins (2009) investir na geração de oportunidades para a inserção e a permanência de nossos jovens no mercado de trabalho não é somente garantir melhorias na qualidade de vida, é acima de tudo viabilizar condições para o desenvolvimento econômico e sustentável do país.

CONCLUSÃO

No Brasil, os jovens enfrentam dificuldades para inserção profissional, devido à falta de experiência, correspondente pela própria inserção precoce no mercado de trabalho, e também pela baixa ou falta de escolaridade adequada. Assim, os programas voltados a fortalecer os cursos de qualificação e incentivo ao primeiro trabalho sem exploração dos jovens merecem destaque.

O Governo Federal através das políticas de emprego para os jovens, criou leis relacionadas ao ingresso dos mesmos no mercado de trabalho e avançou significativamente nos últimos anos. O Programa Nacional de Primeiro Emprego, criado em 2003, foi um marco, que priorizou, inicialmente, o incentivo à contratação, e desde então, vários esforços têm sido feitos no sentido de elaborar políticas que permitam o ingresso adequado do jovem ao mercado de trabalho, preparando-o e capacitando-o para adaptação à prática nas empresas.

A Lei 10.097/2000 da aprendizagem é criada em 2000 e regulamentada em 2005 definindo condições de trabalho e direitos aos jovens aprendizes. É um programa de governo que busca sanar a dificuldade de inserção dos jovens no mercado de trabalho, promovendo uma qualificação profissional, pois com o avanço da globalização, se faz cada vez mais necessário mão de obra qualificada no âmbito profissional.

Nesse sentido, o trabalho procurou primeiro expor o perfil da população jovem no Brasil, buscando entender quais seriam as características e necessidades dessa faixa etária da população. Como características relevantes, se ressalta que através da distribuição percentual da população, foi possível perceber uma redução dos jovens nos últimos anos. A baixa escolaridade líquida também foi um fator de destaque, causando preocupação, visto que apenas pouco mais da metade dos jovens entre 15 e 17 anos estão cursando seu nível escolar adequado. Como necessidade se destacou o fato pelo qual jovens tem buscado mais cedo oportunidades no mercado de trabalho, pois ficou constatado através da distribuição dos arranjos familiares que pouco mais da metade da população brasileira vive com até um salário mínimo.

Desse modo, o segundo ponto do trabalho buscou caracterizar e apresentar as condições do programa jovem aprendiz, analisando se esse poderia ser uma saída para tais características e necessidades dessa parcela da população. Como resultado obteve-se que sim, é um política positiva para os jovens que tem necessidade de ingressar no mercado de trabalho cedo, pois seus direitos são assegurados, além de promover o compromisso do jovem com a formação escolar. Ela veio para facilitar o ingresso do jovem no mundo do trabalho

permitindo a formação profissional, sem comprometer os seus estudos e o seu desenvolvimento como pessoa.

Dessa forma, conclui-se que o Programa Jovem Aprendiz serve com um instrumento de qualificação e de inserção no mundo do trabalho, através dos dados analisados, foi possível perceber que o programa traz contribuições importantes para a sociedade e para esses jovens, enquanto formação e qualificação de indivíduos. Ressalta-se, contudo, que este não deve ser o único instrumento a serviço da sociedade, principalmente da juventude, como medida de sua inserção no mundo do trabalho e formação social.

REFERENCIAS

ALBUQUERQUE, Adriana; BENEVENTO, Claudia Toffano. Jovens no mercado de trabalho: importância e benefícios da legislação relativa à aprendizagem. **Revista Digital**. 2014. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd193/jovens-no-mercado-de-trabalho-beneficios.htm>>. Acesso em: 09 maio 2016.

BOTELHO, Joaquim Maria. **Os jovens e o mercado de trabalho**. Disponível em: <<http://www2.guiadoaprendiz.com.br/aprendiz/guiadeempregos/palavra/jbotelho/ge140202.htm>>. Acesso em: 20 out. 2016.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **MERCADO DE TRABALHO JUVENIL: Argentina, Brasil e México**. Genebra: OIT, 2004.

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

DINIZ, Janguê. **Emprego: o primeiro desafio**. Disponível em: <<http://www.blogdojanguie.com.br/emprego-o-primeiro-desafio/>>. Acesso em: 23 out. 2016.

FERNANDES, Vânia; FERREIRA, Mônica. **Qualificação profissional no sistema socioeducativo: um relato de experiência**. Rio de Janeiro. 2000

FIGUEIREDO, Hermes Ferreira. **Mapa do Ensino Superior no Brasil 2015**. 2015. Disponível em: <<http://convergenciacom.net/pdf/mapa-ensino-superior-brasil-2015.pdf>>. Acesso em: 25 maio 2016.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA – IBGE. **Censo Demográfico 2010**: Rio de Janeiro, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA – IBGE. **Estatísticas do Empreendedorismo 2010**: Rio de Janeiro, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA – IBGE. **Pesquisa Anual de Serviços 2011**: Rio de Janeiro, 2011.

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

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2013**: Síntese de Indicadores (PNAD). Rio de Janeiro, 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATISTICA – IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego Fevereiro 2016**: Rio de Janeiro, 2016.

INSTITUTO UNIBANCO. **Aprendizagem em foco**. Quem são os jovens fora da escola. 2016. Rio de Janeiro, 2016.

Lei Ordinária nº 10.097, de dezembro de 2000. **Diário Oficial da União – República Federativa de Brasil: Poder Executivo**. Brasília, DF, 2000

Lei Ordinária nº 11.180, de setembro de 2005. **Diário Oficial da União – República Federativa de Brasil: Poder Executivo**. Brasília, DF, 2005

LERNER, Richard M.. **HANDBOOK OF CHILD PSYCHOLOGY**. 6. ed. Canadá: Wiley, 2006.

LUZ, Paulo Roberto Moraes da. **PROGRAMA JOVEM APRENDIZ: um estudo de caso da política pública e suas implicações no mundo do trabalho**. 2015. 171 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão e Tecnologias Aplicadas À Educação, Educação, Universidade do Estado da Bahia, Salvador, 2015.

MARTINS, Phaenna Proença. **A INTEGRAÇÃO DO JOVEM AO MERCADO DE TRABALHO: Perfil do jovem atendido no programa adolescente aprendiz, do CIEE/SC – unidade Florianópolis**. 2009. 100 f. TCC (Graduação) - Curso de Serviço Social, Universidade do Sul de Santa Catarina, Palhoça, 2009.

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. **O DESAFIO DA LEI DO JOVEM APRENDIZ: Um estudo da aplicação da Lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho**. 2011. 155 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Relação anual de Informações Sociais – RAIS**. Brasília, 2016.

MOURA, Leila Silva de. **Juventude e Trabalho: O sentido do trabalho para o(a) jovem aprendiz**. 2009. 106 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2009.

ROCHA, Cláudia Bueno; VIDIGAL, Vinícius Gonçalves. **Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância**. 2012.
[Http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/14181/pdf](http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/viewFile/14181/pdf). Disponível em: <Paraná>. Acesso em: 25 out. 2016.

Secretaria-geral da Presidência da República. **Guia de Políticas Públicas de Juventude**. 2006. Disponível em:
<http://www.crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/seed_pr/guia_de_politicas_publicas_br.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2016.

SILVA, Aureliano da; SANTOS, Katiúscia Isabela dos; MUNIZ, Marília de Souza e al. **O TRABALHO NA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA: A inserção do adolescente no mercado de trabalho**. 2007. 29 f. Curso de Administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2007.

TENÓRIO, Fernando Guilherme. **Responsabilidade Social Empresarial** - Teoria e Prática. 2ª edição. Rio de Janeiro. FGV, 2006.

XISTO, Luciana de Assis. **A INSERÇÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO**. 2011. 55 f. Monografia (Especialização) - Curso de Pedagogia Empresarial, Universidade Candido Mendes, Rio de Janeiro, 2011.

ANEXO A

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Mensagem de veto

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

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

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

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

"....."

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

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

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

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

"§ 5º A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência."

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

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

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

"§ 2º Revogado."

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

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

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

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

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

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

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

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

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

FERNANDO
Francisco Dornelles

HENRIQUE

CARDOSO

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 20.12.2000

ANEXO B

Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 5.598, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2005.

Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências.

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

DECRETA:

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

CAPÍTULO I

DO APRENDIZ

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

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

CAPÍTULO II

DO CONTRATO DE APRENDIZAGEM

Art. 3º Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

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

Seção I

Da Formação Técnico-Profissional

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

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

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

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

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

Seção II

Das Entidades Qualificadas em Formação Técnico-Profissional Metódica

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

- I - os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados:
 - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI;
 - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC;
 - c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural - SENAR;
 - d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT; e
 - e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo - SESCOOP;
- II - as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e

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

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

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

CAPÍTULO IV

Seção I

Da Obrigatoriedade da Contratação de Aprendizizes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

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

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

Seção II

Das Espécies de Contratação do Aprendiz

Art. 15. A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO V

DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OBRIGAÇÕES ACESSÓRIAS

Seção I

Da Remuneração

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

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

Seção II

Da Jornada

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

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

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

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

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

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

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

Seção III

Das Atividades Teóricas e Práticas

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 23-A. O estabelecimento contratante cujas peculiaridades da atividade ou dos locais de trabalho constituam embaraço à realização das aulas práticas, além de poderem ministrá-las exclusivamente nas entidades qualificadas em formação técnico profissional, poderão requerer junto à respectiva unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Previdência Social a assinatura de termo de compromisso para o cumprimento da cota em entidade concedente da experiência prática do aprendiz. (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

§ 1º Caberá ao Ministério do Trabalho e Previdência Social definir: (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

I - os setores da economia em que a aula prática poderá se dar nas entidades concedentes; e (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

II - o processamento do pedido de assinatura de termo de compromisso. (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

§ 2º Consideram-se entidades concedentes da experiência prática do aprendiz: (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

I - órgãos públicos; (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

II - organizações da sociedade civil, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014; e (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

III - unidades do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo - Sinase. (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

§ 3º Firmado o termo de compromisso com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, o estabelecimento contratante e a entidade qualificada por ele já contratada deverão firmar conjuntamente parceria com uma das entidades concedentes para a realização das aulas práticas. (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

§ 4º Caberá à entidade qualificada o acompanhamento pedagógico da etapa prática. (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

§ 5º 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, tais como: (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

I - adolescentes egressos do sistema socioeducativo ou em cumprimento de medidas socioeducativas; (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

II - jovens em cumprimento de pena no sistema prisional; (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

III - jovens e adolescentes cujas famílias sejam beneficiárias de programas de transferência de renda; (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

IV - jovens e adolescentes em situação de acolhimento institucional; (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

V - jovens e adolescentes egressos do trabalho infantil; (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

VI - jovens e adolescentes com deficiência; (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

VII - jovens e adolescentes matriculados na rede pública de ensino, em nível fundamental, médio regular ou médio técnico, inclusive na modalidade de Educação de Jovens e Adultos; e, (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

VIII - jovens desempregados e com ensino fundamental ou médio concluído na rede pública. (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

§ 6º Os percentuais a serem cumpridos na forma alternativa e no sistema regular deverão constar do termo de compromisso firmado com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, com vistas ao adimplemento integral da cota de aprendizagem, observados, em todos os casos, os limites previstos na Seção IV do Capítulo IV do Título III do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho e a contratação do percentual mínimo no sistema regular, (Incluído pelo Decreto nº 8.740, de 2016)

Seção IV

Do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

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

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

Seção V

Das Férias

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

Seção VI

Dos Efeitos dos Instrumentos Coletivos de Trabalho

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

Seção VII

Do Vale-Transporte

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

Seção VIII

Das Hipóteses de Extinção e Rescisão do Contrato de Aprendizagem

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

DO CERTIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DE APRENDIZAGEM

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

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

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

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

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

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

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

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Luiz Marinho