

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

DÉBORA DOS SANTOS

“QUEM CEDO MADRUGA, DEUS AJUDA”?  
UM ESTUDO SOBRE A LEI DA APRENDIZAGEM EM DUAS  
EMPRESAS PÚBLICAS DE SANTA CATARINA.

Mestrado em Educação

Florianópolis, 30 de agosto de 2011

DÉBORA DOS SANTOS

“QUEM CEDO MADRUGA, DEUS AJUDA”?  
UM ESTUDO SOBRE A LEI DA APRENDIZAGEM EM DUAS  
EMPRESAS PÚBLICAS DE SANTA CATARINA.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) como exigência parcial para obtenção do título do MESTRE em educação (Linha de Pesquisa: Trabalho e Educação).

Orientadora: Prof<sup>a</sup>.Dr<sup>a</sup>. Valeska Nahas  
Guimarães

Florianópolis, 30 de agosto de 2011.

DÉBORA DOS SANTOS

“QUEM CEDO MADRUGA, DEUS AJUDA”?  
UM ESTUDO SOBRE A LEI DA APRENDIZAGEM EM DUAS  
EMPRESAS PÚBLICAS DE SANTA CATARINA.

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de mestre em educação pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientadora:

---

Prof. Dra. Valeska Nahas Guimarães

Examinadora 01:

---

Prof. Dra. Mariléia Maria da Silva

Examinadora 02:

---

Prof. Dra. Roselane Fátima Campos

Suplente:

---

Prof. Dr. Lucídio Bianchetti

Florianópolis, 30 de agosto de 2011

*Especialmente para meus pais, Osvaldo e Rosana.  
Grandes Trabalhadores que me ensinam muito sobre a vida;*

*Ao meu companheiro Rodolfo, meu grande incentivador;*

*A todos adolescentes e jovens desse país, filhos de  
trabalhadores, que desde muito cedo, dividem o caderno e a  
caneta com labor de cada dia.*

## AGRADECIMENTOS

Escrever não é tarefa fácil e por mais que pareça uma atividade solitária é preciso que haja o envolvimento de muitas pessoas. Seja para compreender as dificuldades, as angustias, seja para dividir algumas idéias, seja para dar conselhos ou ainda, para transmitir confiança e palavras de incentivo. E, muitas foram as pessoas que estiveram diretamente envolvidas a esta atividade solitária/coletiva.

Algumas pessoas muito especiais ocupam o primeiro lugar dos meus agradecimentos. Meus pais Osvaldo e Rosana; meu companheiro Rodolfo, minhas irmãs Isabel, Lenize e Letícia, minhas sobrinhas Maria Eduarda e Ana Luiza, e meu sobrinho Pedro Henrique.

Aos meus pais agradeço por me constituírem como sou, mesmo frente às dificuldades financeiras que a vida reservou, pelo apoio incondicional e por sempre vibrarem com minhas conquistas.

Ao meu companheiro Rodolfo, por sempre me apoiar de todas as formas, por, não só compreender a imersão que é o mestrado, como me “puxar as orelhas” sempre que eu desanimava. Obrigada pelo ombro que me acolheu nos momentos de choro. Obrigada pela parceria.

Às minhas irmãs e sobrinhas/o, por compreenderem a minha “ausência”, por me distraírem e alegrarem em vários momentos. Agradeço pela dose extra de alegria e motivação das várias tardes de domingo em que eu fugia da dissertação. Vocês recarregavam as minhas energias.

Ao meu tio Renato, pela grande ajuda com a revisão ortográfica, à minha querida amiga Cintia pelo tempo e atenção dedicados à revisão das normas técnicas do trabalho e ao colega Osmar que fez a “mágica” de ocultar os números de páginas, conforme as normas da ABNT.

À minha equipe de trabalho Lisiane, Carlos, Paula e Fabiani por compartilhar os momentos de pressão, aliviando, descontraindo, incentivando-me e apoiando-me.

À Prof. Valeska Nahas Guimarães que demonstrou ser muito mais que uma orientadora de dissertação. Agradeço

pela sensibilidade, humanidade, generosidade e alegria com que me recebias sempre que tinha dúvidas, questionamentos e até mesmo quando me desesperava.

Às professoras Dra. Mariléia Maria da Silva e Dra. Roselane Fátima Campos, por aceitar o convite de compor a banca de qualificação e pelas preciosas contribuições.

Aos professores da linha trabalho e educação, Dra. Nise Jinkings, Dra. Célia Vendramini, Dr. Paulo Tumolo, Dr. Lucídio Bianchetti, Dr. Patrícia Torriglia, por ampliar meus conhecimentos e às colegas de turma Rosangela, Juliana e Thel, por dividir as angústias.

Às empresas CELESC e Banco do Brasil e ao Centro de Integração Empresa Escola – CIEE/SC, que abriram as portas para a realização desta pesquisa.

Aos jovens, ex-adolescentes aprendizes que contribuíram sobremaneira aceitando participar deste estudo, sem eles este estudo perderia a sua ancora com a realidade objetiva e sua relevância social.

*“Nosso dia vai chegar  
Teremos nossa vez  
Não é pedir demais:  
Quero justiça  
Quero trabalhar em paz  
Não é muito o que lhe peço  
Eu quero um trabalho honesto  
Em vez de escravidão*

*Deve haver algum lugar  
Onde o mais forte não  
Consegue escravizar  
Que não tem chance.”*

*Música Fábrica, Renato Russo.*

## RESUMO

O presente trabalho insere-se nas discussões acerca da juventude e mundo do trabalho na atual sociedade capitalista, concentrando-se especificamente sobre as implicações da Lei 10.097/2000, a Lei da Aprendizagem sobre a formação profissional de jovens aprendizes. Realizou-se uma análise do trabalho do adolescente aprendiz participante dos programas de aprendizagem, regidos pela referida Lei, lançando mão das categorias analíticas de Marx sobre o trabalho, apresentadas na sua obra O Capital. Para isso, foi realizado um estudo de casos em duas empresas públicas de Santa Catarina, a CELESC e o Banco do Brasil, investigando-se os seus Programas de Aprendizagem desenvolvidos em parceria com o Centro de Integração Empresa Escola - CIEE. Constatou-se que os Programas de Aprendizagem configuram-se em uma formação profissional restrita de caráter pragmático, utilitarista, voltada para o treinamento de trabalhadores para execução de tarefas simples e rotineiras. Observou-se que o trabalho precoce é imposto aos adolescentes pela sua condição sócio-econômica desvantajosa, pois as “motivações” que os impulsionam ao trabalho giram em torno do atendimento das necessidades básicas de sobrevivência e complementação da renda familiar. Destaca-se ainda que a inserção profissional precoce resulta em abandono dos estudos. As trajetórias profissionais dos ex-aprendizes demonstram que o Programa contribui para a permanência no mundo do trabalho para uma parcela dos jovens pesquisados. No entanto, não é possível identificar ascensão profissional pós-programa, considerando que as ocupações dos jovens trabalhadores não diferem muito das suas ocupações enquanto aprendiz. Por fim, destacam-se as contradições encontradas, os limites dos Programas de Aprendizagem e das Políticas Públicas compensatórias, considerando-se as possibilidades de uma formação profissional ampla do trabalhador.

Palavras chaves: Lei da Aprendizagem, Juventude e Emprego, Trabalho e Educação de Jovens



## **ABSTRACT**

This work is part of the discussions about the youth and the world of work in today's capitalist society, focusing specifically on the implications of 10.097/2000 Law, Law of learning on the training of young apprentices. We conducted an analysis of the work of the adolescent learner participant learning programs, governed by this law, making use of the analytical categories of Marx's work, presented in his work Capital. For this, we conducted a case study of two public companies in Santa Catarina, CELESC and the Bank of Brazil, investigating their learning programs developed in partnership with the Center for Integration School - CIEE. It was found that learning programs are configured in a restricted, pragmatic, utilitarian training, focused on training workers to perform simple and routine tasks. It was observed that early work is imposed on teenagers by their socio-economic disadvantage, because the "motivations" that drive them to work revolve around the basic needs of survival and supplement family income. Note also that the professional insertion results in early drop-out. The career paths of former apprentices demonstrate that the program contributes to the permanence in the working world for a portion of young people surveyed. However, it is not possible to identify post-career ladder program, considering that the occupations of young workers do not differ much from their occupations as an apprentice. Finally, we highlight the contradictions found, the limits of Learning Programs and Public Policy compensatory, considering the possibilities of a comprehensive worker training.

**Key Words:** Law of learning; Youth and employment; Work and education of young

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>GRÁFICO 1 – NÍVEL DE ESCOLARIDADE .....</b>	<b>79</b>
<b>GRÁFICO 2 – RENDA PER CAPITA DOS APRENDIZES.....</b>	<b>81</b>
<b>GRÁFICO 3 – DISTRIBUIÇÃO DOS APRENDIZES POR REGIÃO DO ESTADO.....</b>	<b>82</b>
<b>GRÁFICO 4 – MAPEAMENTO DAS ATIVIDADES DOS APRENDIZES – BANCO DO BRASIL .....</b>	<b>94</b>
<b>GRÁFICO 5 – MAPEAMENTO DAS ATIVIDADES DOS APRENDIZES – CELESC.....</b>	<b>102</b>
<b>GRÁFICO 6 – AMOSTRA DA PESQUISA .....</b>	<b>113</b>
<b>GRÁFICO 7 – SITUAÇÃO DE TRABALHO E ESTUDO ATUAL DOS EX-APRENDIZES.....</b>	<b>121</b>
<b>GRÁFICO 8 – SITUAÇÃO PROFISSIONAL DOS EX- APRENDIZES.....</b>	<b>122</b>

## **LISTA DE TABELAS**

<b>TABELA 1 – NÚMERO DE APRENDIZES ATENDIDOS .....</b>	<b>20</b>
<b>TABELA 2- DISTRIBUIÇÃO DOS JOVENS DE 16 A 24 ANOS SEGUNDO SITUAÇÃO DE TRABALHO E ESTUDO – REGIÕES METROPOLITANAS E DISTRITO FEDERAL 2008 (EM %) .....</b>	<b>46</b>
<b>TABELA 3 – GRADE DE TREINAMENTO PAT .....</b>	<b>85</b>
<b>TABELA 4 – GRADE DE CONTEÚDOS, CURSO SERVIÇOS BANCÁRIOS E ADMINISTRATIVOS.....</b>	<b>89</b>
<b>TABELA 5 – GRADE DE CONTEÚDOS, CURSO ROTINAS ADMINISTRATIVAS E ATENDIMENTO .....</b>	<b>95</b>
<b>TABELA 6 - CONTEÚDOS DO CURSO, QUANTO AO SEU CARÁTER FORMATIVO.....</b>	<b>103</b>

## **LISTA DE ABREVIACÕES E SIGLAS**

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações  
CELESC – Centrais Elétricas de Santa Catarina  
CEJA – Centro de Educação de Jovens e Adultos  
CCEA – Centro Cultural Escrava Anastácia  
CIEE/SC – Centro de Integração Empresa Escola de Santa Catarina  
CLT – Consolidação das Leis do Trabalho  
CMDCA – Conselho Municipal da Criança e do Adolescente  
DRT – Delegacia Regional do Trabalho  
ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente  
EJA – Educação de Jovens e Adultos  
FENABAN – Federação Nacional dos Bancos  
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística  
LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação  
MME – Ministério de Minas e Energia  
MPT – Ministério Público do Trabalho  
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego  
PAT – Programa Adolescente Trabalhador  
PNPE – Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego  
PROJOVEM – Programa Nacional de Inserção de Jovem  
SRTE – Superintendência Regional do Trabalho e Emprego  
SPPE – Secretaria de Políticas Públicas de Emprego  
SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial  
SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

## SUMÁRIO

<b>RESUMO .....</b>	<b>7</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>8</b>
<b>LISTA DE GRÁFICOS .....</b>	<b>9</b>
<b>LISTA DE TABELAS .....</b>	<b>10</b>
<b>LISTA DE ABREVIÇÕES E SIGLAS .....</b>	<b>11</b>
<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>1. .... CAPÍTULO 1 - EDUCAÇÃO PELO OU PARA O TRABALHO? .....</b>	<b>32</b>
1.1.    REVISTANDO O CONCEITO DE TRABALHO E A RELAÇÃO TRABALHO E EDUCAÇÃO. ....	32
1.1.1. <i>A estreita relação entre trabalho e educação</i> .....	37
1.2.    REFLEXÕES ACERCA DO TRABALHO COMO PRINCÍPIO EDUCATIVO E O TRABALHO DO ADOLESCENTE APRENDIZ. ....	40
1.3.    JUVENTUDE E EMPREGO .....	45
<b>2. .... CAPÍTULO 2 - APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E A LEI 10.097/2000. ....</b>	<b>50</b>
2.1.    O TRABALHO E A EDUCAÇÃO NA IDADE MÉDIA: OS “PRIMEIROS” APRENDIZES .....	50
2.2.    APRENDIZAGEM PROFISSIONAL NO BRASIL. ....	54
2.3.    CARACTERIZAÇÃO DA LEI 10.097 E SEUS DESDOBRAMENTOS... 66	
2.3.1. <i>Breve análise dos seus desdobramentos.....</i>	69
<b>3. .... CAPÍTULO 3 – DE APRENDIZES A TRABALHADORES: OS CAMINHOS E DESCAMINHOS DOS ADOLESCENTES APRENDIZES DE SC .....</b>	<b>78</b>
3.1.    QUEM É QUEM NAS ESTATÍSTICAS? IDENTIFICANDO OS “JOÃOS” E AS “MARIAS” NOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM .....	78
3.2.    O QUE APRENDE O APRENDIZ? ANÁLISE DO CONTEÚDO DO TRABALHO .....	83
3.2.1. <i>O curso de serviços bancários e administrativos –         aprendizes do Banco do Brasil.....</i>	85
3.2.2. <i>O curso de rotinas administrativas e atendimento -         aprendizes da Celesc. ....</i>	95

3.2.3. <i>Possibilidades e limites da formação do aprendiz</i> .....	103
3.3. OS EX-APRENDIZES, E AS VEREDAS TORTUOSAS DO MUNDO DO TRABALHO. ....	111
3.3.1. <i>“Motivações” para o trabalho precoce</i> .....	113
3.3.2. <i>Trajetória educacional</i> .....	117
3.3.3. <i>Trajetória profissional: o reingresso no mercado de trabalho</i> .....	122
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>129</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>134</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>144</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>158</b>

## INTRODUÇÃO

Em 2006 mergulhei profundamente nas contradições, desafios e incertezas do mundo do trabalho, quando iniciei um trabalho como Assistente Pedagógica no Centro de Integração Empresa Escola em um programa social de inserção profissional, baseado na lei 10.097/2000, mais conhecida como Lei da Aprendizagem, com adolescentes aproximadamente entre 15 e 18 anos que tinham algo em comum: o desejo ingressar no mundo do trabalho. Mas antes de prosseguir, situei o programa e a instituição em questão.

O Centro de Integração Empresa Escola – CIEE/SC é uma Organização Não Governamental, sem fins lucrativos, que atua há mais de 40 anos com a inserção de jovens no mercado de trabalho através de programas de estágios, estando seu nome fortemente relacionado ao estágio até os dias atuais. No entanto, em Santa Catarina, desde a sua fusão com o CIEE Nacional no ano de 2000, quando da criação de um conselho administrativo autônomo, O CIEE vem ampliando as suas ações para além do estágio. No ano de 2002, foi criado o Departamento de Projetos Sociais, com a contratação da primeira assistente social no quadro de funcionários do CIEE. Até este momento a equipe de atendimento aos estudantes e empresas dos CIEE's era composta principalmente por psicólogos, e o público alvo era constituído de estudantes matriculados no ensino médio ou no ensino superior que passavam pelo processo seletivo tanto do CIEE, quanto das empresas parceiras. Não se tem dados exatos das características sócio-econômicas dos jovens atendidos até este momento, mas, considerando a situação educacional brasileira, onde os matriculados no ensino médio e, principalmente no ensino superior, são respectivamente inferiores aos primeiros anos de ensino<sup>1</sup>, podemos dizer que, grosso modo, faziam parte de uma camada privilegiada da sociedade.

---

<sup>1</sup> Segundo dados do DIEESE, no Brasil em 2004 o número de matrícula por níveis de ensino eram respectivamente: Ensino Fundamental, 92,9%; Ensino Médio 75,7% e no Ensino Superior 22,3%. Para saber mais ver Anuário de Qualificação Social e Profissional, 2007. Disponível em: [http://www.dieese.org.br/anu/ind\\_anuario.xml#](http://www.dieese.org.br/anu/ind_anuario.xml#) acessado em: 13/11/2010.

A partir da criação do Departamento de Projetos Sociais, o CIEE passou a atender um contingente de adolescentes e jovens que estavam fora do perfil exigido pela Lei do Estágio: estudantes do ensino médio, técnico ou superior, a partir dos 16 anos de idade, ou seja, passaram a ser atendidos, jovens pertencentes a camadas populares, jovens fora dos bancos escolares, em defasagem idade x série, muitos dos quais, em condições extremas de pobreza.

Um dos programas que passou a compor as ações do CIEE foi o Programa CIEE Aprendiz, baseado na Lei nº 10.097/2000, que consiste na inserção no mundo do trabalho por meio do primeiro emprego, em caráter de aprendizagem, voltado para jovens de 14 a 24 anos, tendo passado pelo programa, aproximadamente, dois mil jovens desde o ano de 2003.

A realidade vivenciada e observada me apontava um terreno fértil de contradições e questionamentos. A proximidade com todos os processos, desde a contratação dos jovens, passando pelo acompanhamento no programa, até os processos de desligamentos, pelos motivos mais variados possíveis, me fez entender a necessidade de conhecer o real, desvelando aparência das relações.

Para conhecer a realidade, conforme nos alerta Oliveira (2005, p.35),

[...] não basta estar nela como uma garantia de já conhecê-la, pois se estaria permanecendo no mero nível da obviedade, já que a realidade não se limita ao imediatamente dado, pensado ou sentido. [...] essa obviedade impede qualquer pensamento mais elaborado, necessário para uma reflexão crítica sobre essa realidade a fim de conhecê-la desde suas raízes até as suas manifestações, o que, por sua vez, impede uma efetiva atuação sobre essa realidade no sentido de transformá-la.

Dessa forma, as primeiras impressões motivadoras desta pesquisa, latentes ao Programa relacionavam-se às seguintes questões: quanto menor a renda e a escolaridade, maiores as dificuldades apresentadas e/ou menor o tempo de permanência; o alto número de pedidos de desligamentos seja por parte da



empresa, seja por parte do aprendiz; os motivos de desligamento, em geral, eram relacionados muito mais a falta de preparo por parte das empresas para receber o aprendiz do que, efetivamente, dificuldades do aprendiz. Muitas perguntas eclodiam, borbulhavam cotidianamente em minha mente. É possível, garantir uma formação integral dos jovens por meio do trabalho? Que tipo de formação os jovens estão recebendo? A quem realmente esta Lei está beneficiando? Qual a efetividade do Programa para a vida dos aprendizes que passaram por ele?

Da ânsia de responder a estas e outras tantas perguntas que surgiam da empiria, resultou a presente pesquisa que perseguiu os seguintes objetivos:

### ***Geral***

Analisar a aplicação da Lei da Aprendizagem em duas empresas públicas de SC a partir dos seus respectivos Programas de Aprendizagem e as implicações sobre a formação profissional para os jovens contemplados por essa política governamental.

### ***Específicos***

- Caracterizar a “Lei da Aprendizagem” e suas repercussões na vida dos adolescentes contemplados;
- Identificar o perfil sócio econômico e situação educacional dos adolescentes contemplados pela Lei na Celesc e Banco do Brasil no período de 2007 a 2009;
- Verificar as contribuições do exercício do primeiro emprego para a trajetória profissional dos ex-aprendizes;
- Analisar os conteúdos programáticos dos cursos de formação profissional desenvolvidos na vigência do contrato de aprendizagem;
- Analisar os índices e causas da permanência e do desligamento dos jovens participantes do Programa.

Ou seja, pretendeu-se saber se estes jovens, atualmente, estão empregados, quais as funções que desempenham, se suas atividades são compatíveis com a formação recebida, qual a sua situação econômica, qual a situação educacional em que se encontram, e ainda, se a passagem pelo Programa representou alguma relação direta com todos esses aspectos levantados.

Para tanto, foi realizado um estudo de casos, em duas grandes empresas públicas, sendo escolhidas como campo de pesquisa a CELESC - Centrais Elétricas de Santa Catarina e o Banco do Brasil, as quais possuem respectivamente 84 e 787 aprendizes entre adolescentes ativos e desligados desde o início dos projetos. A escolha se deu em função do grande número de adolescentes contratados e a abrangência dos programas em diversas cidades do Estado.

### **Objeto de estudo: as empresas e seus respectivos programas aprendizagem**

Pioneiro na contratação de aprendizes, o Banco do Brasil possui a prática de contratação de menores amparado pela legislação em torno da aprendizagem, presente na CLT, durante muitos anos. A partir da publicação da Lei 10.097 de 2000, implantou já no início do ano 2001 o “PAT - Programa Adolescente Trabalhador ”, com o objetivo de “*estimular o desenvolvimento de valores éticos e profissionais em adolescentes carentes e promover a sua qualificação profissional como aprendiz em serviços bancários*”<sup>2</sup>, beneficiando em todo o Brasil mais de 17.000 adolescentes. Em Santa Catarina, foram contratados pouco mais de 800 aprendizes em diversas cidades.

A contratação dos aprendizes se dá mediante convênio do banco com diferentes entidades sem fins lucrativos, que devem atender aos seguintes critérios:

- Possuir Certificado de Entidade Beneficente de Assistência Social - CEBAS emitido pelo Conselho Nacional de Assistência Social - CNAS;

---

<sup>2</sup> Finalidades expressas projeto do Programa Adolescente Trabalhador do Banco do Brasil, disponibilizado pelo Centro de Integração Empresa Escola – CIEE/SC, entidade parceira na realização do programa.

- Estar registradas no Conselho Municipal de Defesa da Criança e do Adolescente;
- comprovar situação regular junto ao INSS, FGTS, Dívida Ativa da União e órgãos fazendários federais, estaduais e municipais;
- comprometer-se a desenvolver programa de aprendizagem em conjunto com o Banco.

O processo seletivo dos adolescentes fica sob responsabilidade da entidade sem fins lucrativos, que deverá observar os seguintes critérios em relação aos candidatos:

- estar inscrito em programa:

I - assistencial da Entidade, em regime de abrigo ou outra modalidade sob guarda da Entidade;

II - de orientação e apoio sócio-familiar ou sócio-educativo desenvolvido pela Entidade junto à família natural ou substituta;

- estar cursando, no mínimo, a sétima série do ensino fundamental ou o supletivo de primeiro grau;
- manter bom aproveitamento e frequência regular na escola;
- pertencer à família de baixa renda.

Contratados, os aprendizes cumprem uma jornada de 24 horas semanais, distribuídas de segunda a sábado, sendo de segunda a sexta no Banco do Brasil, desenvolvendo as atividades práticas, e sábado na entidade sem fins lucrativos, participando dos encontros de formação.

O PAT possui dois anos de duração, totalizando uma carga horária de 2.020 horas, computam-se aqui as horas de atividades práticas desenvolvidas no banco e a carga horária do curso de formação profissional. E possui a seguinte estrutura: Unidade I – Treinamento interno, dividido por módulos de treinamento auto-instrucionais contendo os seguintes conteúdos: Teoria Bancária e Prática Bancária; Unidade II – Convivência, assim é intitulada a jornada de atividades práticas no banco; Unidade III – Cidadania, a ser ministrado pela entidade sem fins lucrativos, neste o CIEE,

compondo esta unidade temas transversais voltados para juventude; Unidade IV – Educação Básica, também sob a responsabilidade da entidade sem fins lucrativos, e compreende comunicação e língua portuguesa e matemática básica<sup>3</sup>.

Na CELESC, a aplicação da Lei começou a ser discutida a partir do Programa CELESC de Responsabilidade Social no ano de 2005, após uma intimação pelo Ministério Público onde foi chamada a se adequar. De acordo com o projeto da CELESC, o programa, intitulado “Jovens Aprendizes”, visa a atender *“jovens<sup>4</sup> com idade, de no mínimo 14 anos, e no máximo 16 anos completos, em situação de vulnerabilidade social, preferencialmente residentes em entidades acolhedoras (Instituições Abrigo, Famílias Acolhedoras ou Casas-lares)”*. E ainda,

O projeto Jovem Aprendiz será estruturado, considerando não só os aspectos legais, mas a possibilidade de promover oportunidades a jovens em situação de vulnerabilidade social e contribuir para a construção de conhecimento visando à inclusão no mercado do trabalho, tendo em vista o aprendizado adquirido no período de experiência na Empresa. (Projeto Jovens Aprendizes, CELESC, s/d).

A seleção para o programa é realizada por instituições e órgãos públicos de atendimento ao adolescente, mediante parecer emitido por um Assistente Social. O aprendiz deve atender aos seguintes critérios: ter entre 14 e 16 anos, possuir renda capita de meio salário mínimo, estar matriculado no ensino fundamental ou médio, encontrar-se em *“situação de vulnerabilidade social”*.

---

<sup>3</sup> No capítulo II deste trabalho será realizada uma análise pormenorizada dos conteúdos programáticos do programa, bem como as diretrizes e orientações do MTE.

<sup>4</sup> Embora o programa da Celesc seja voltado para adolescentes entre 14 e 18 anos, em seu projeto é utilizado o termo jovem. Compreende-se por adolescente a pessoa com idade entre 12 e 18 anos, conforme Art. 2 do Estatuto da Criança e do Adolescente, apenas por uma questão didática para melhor compreensão. Não é objetivo deste estudo, adentrar às questões acerca do conceito de juventude, hoje amplamente discutido e constantemente alargado.

Em março de 2006 teve início na administração central e na Agência Regional de Florianópolis o processo de contratação de 23 *jovens*. Em 17 de maio de 2006 foi assinado convênio entre a CELESC e o Centro Cultural Escrava Anastácia – CCEA, entidade de formação profissional. Mais tarde, o programa foi ampliado para as demais agências regionais nas cidades de Lages, Joaçaba, Criciúma, Chapecó e Blumenau, firmado convênio com mais uma entidade de formação profissional, o Centro de Integração Empresa Escola de Santa Catarina – CIEE-SC.

A tabela a seguir demonstra o número de aprendizes atendidos desde a implementação do projeto.

Tabela 1 – Número de Aprendizizes atendidos

LOCAL <sup>5</sup> /ANO	2008	2009	2010	2011	2012
AC	27	27	34	34	34
FLO	25	25	31	31	31
BLU	10	20	20	24	24
JOI	11	11	18	18	22
LAG	7	16	16	20	20
VID	5	5	7	7	9
JSL	4	4	6	6	7
JOA	4	10	10	13	13
CRI	7	14	14	17	17
SMO	7	7	11	11	14
TUB	10	10	15	15	19
RSL	7	7	11	11	14
MAF	6	6	9	9	11
SBS	3	3	5	5	6
ITA	8	8	12	12	14
CHA	4	11	11	14	14
TOTAL	149	188	236	253	277

Fonte: Projeto Jovens Aprendizizes, CELESC.

Os Programas de Aprendizagem em questão baseiam-se na Lei 10.097/2000, sancionada pelo então presidente da república Fernando Henrique Cardoso, que estabelece normas para o trabalho de adolescentes entre 14 e 18 anos. Esta lei determina que as empresas de qualquer natureza passem a ser obrigadas a contratar um percentual de aprendizizes de no mínimo 5% e no máximo 15% do quadro de trabalhadores, cujas funções demandem formação profissional. De acordo com o decreto 5.598/2005, para definição das funções que demandem formação profissional deverá ser considerado a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO<sup>6</sup>. Ainda de acordo com o

<sup>5</sup> AC – Administração Central, FLO – Florianópolis, BLU – Blumenau, JOI – Joinville, LAG – Lages, VID – Videira, SOM – Sombrio, JSL – Jaraguá do Sul, JOA – Joaçaba, CRI – Criciúma, SMO – São Miguel do Oeste, TUB – Tubarão, RDS – Rio do Sul, MAF – Mafra, SBS – São Bento do Sul, ITA – Itajaí, CHA – Chapecó.

<sup>6</sup> “A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares [...]”. (disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf> acessado em 04 de agosto de 2011.)

capítulo IV, Art. 10, §1º do decreto 5.598/2005, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, ou que demandem para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior ficam excluídas do cálculo.

De acordo com a referida Lei, as empresas que não se adequarem estão sujeitas a multa de um salário mínimo regional por aprendiz que encontrar-se em desacordo com a Lei. Esta multa não poderá ultrapassar ao equivalente de cinco salários mínimos.

## **Justificativa**

É possível observar em diferentes momentos históricos a presença do trabalho desenvolvido por crianças e adolescentes, ora com caráter mais educacional, com objetivo de ensinar um ofício e afastar do ócio, ora como mera exploração de força de trabalho barata.

De acordo Nogueira (1990), pode-se afirmar que já na antiguidade o trabalho desenvolvido por crianças e adolescentes aparece na história como um trabalho doméstico em caráter de aprendizagem, tendo como objetivo ensinar um ofício às crianças e adolescentes, desenvolvido sob orientações de pessoas mais experientes (artesãos, artífices). Ainda, em sociedades mais primitivas é possível observar o envolvimento do trabalho de crianças e adolescentes como algo natural, o trabalho basicamente se dava no âmbito da família e existia a preocupação da divisão das tarefas de acordo com a idade e com as habilidades, a aprendizagem do trabalho se dava no dia a dia, na presença de adultos.

Com o processo da revolução industrial, o trabalho, que até então possuía características domésticas, passa a ocupar espaço nos galpões das grandes fábricas. Famílias inteiras tornam-se operárias em busca do aumento de renda. Homens, mulheres e crianças, embora fossem submetidos às mesmas condições trabalho, com a mesma carga horária e mesma função passam a ganhar salários respectivamente inferiores. Neste contexto, a força de trabalho era explorada sem limites em prol da extração da mais valia. Crianças e adolescentes representavam para os burgueses, força de trabalho mais barata, sendo condicionadas a castigos, maus tratos, abusos e humilhações por parte dos supervisores, que reprimiam os operários em busca de produtividade.

Na história do trabalho na Inglaterra, surgiram algumas tentativas de melhorar as condições trabalhistas dos operários, em especial das crianças e adolescentes. Nogueira (1990) traz um levantamento de leis que estabeleciam a redução da jornada de trabalho, proibição de trabalho noturno para as crianças e adolescentes entre 21 horas e 6 horas, limpeza do ambiente de trabalho, dormitórios e sanitários, e ainda a presença de instrução para as crianças em uma parte da jornada de trabalho, neste caso, instrução religiosa e obrigatória. Em seguida,



aparecem leis estabelecendo idade mínima para a admissão ao trabalho, primeiramente nove anos. Estas leis não tiveram muito sucesso do ponto de vista da aplicabilidade; as fábricas não cumpriam o que dizia a lei e não havia fiscalização, ou quando havia, era realizada de forma negligente e omissa.

No Brasil, o principal marco na luta pelos direitos das crianças e adolescentes foi a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente, de 1990, que estabeleceu a proibição do trabalho infantil, definindo a idade mínima de 14 anos para o trabalho, salvo na condição de aprendiz, bem como determinou condições de proteção ao trabalho para menores de 18 anos, vetando qualquer tipo de trabalho insalubre, perigoso, penoso, permitindo então o trabalho a partir dos 14 anos de idade e para adolescentes entre 12 e 14 na condição de aprendiz, assegurando bolsa de aprendizagem.

Em seguida, foi sancionada a Lei 10.097/2000, também conhecida como Lei da Aprendizagem, a qual regulamenta a contratação de aprendizes em empresas públicas e privadas de qualquer natureza, sendo-lhes obrigatória a contratação de uma cota de aprendizes de no mínimo cinco e no máximo quinze por cento do número de funcionários.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>7</sup>, existe em Santa Catarina um total de 17.902 empresas que possuem cota de aprendiz somando 49.470 vagas abertas. Entretanto, o número de aprendizes contratados até maio de 2010 foi de apenas 6.184, o que significa que existem cerca de 43.286 vagas a serem preenchidas em Santa Catarina.

Esses números confrontados com dados da Pesquisa Mensal de Emprego de janeiro de 2008 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE<sup>8</sup>, bem como com dados publicados pelo IPEA em 2009<sup>9</sup>, nos permitem estimar o número

---

<sup>7</sup> Dados disponíveis no sistema de gerenciamento SISAPRENDIZ do Ministério do Trabalho e Emprego, disponível em <http://www.mte.gov.br/sistemas/atlas/sisaprendizagem.html> acessado em: 18/10/2010.

<sup>8</sup> Esta pesquisa nos apresenta uma realidade onde 8,5% das pessoas desocupadas no Brasil têm até 17 anos e 37,3% são jovens entre 18 e 24 anos, e ainda, entre os desocupados 21,5% estavam a procura do primeiro emprego.

<sup>9</sup> Relatório publicado em 2009 pelo IPEA contendo 12 capítulos sobre diferentes assuntos atuais e emergenciais envolvendo a juventude brasileira. O trabalho nos traz indicadores e estatísticas sobre a situação educacional dos jovens brasileiros, acesso ao trabalho, condições de trabalho, entre outros.

de adolescentes e jovens em Santa Catarina que se encontram em busca do primeiro emprego, e ainda nos indicam a dimensão da equação a ser solucionada: Como garantir o direito ao lazer e educação, assegurado aos adolescentes e jovens, considerando que vivemos em um contexto onde 26,9% dos jovens entre 15 e 17 anos se vêem obrigados a estudar e trabalhar para garantir a sua sobrevivência e satisfazer suas necessidades, jovens estes que sobrevivem com renda entre meio e um salário mínimo (GANZALEZ, 2009).

É possível encontrar um número considerável de estudos dedicados a aprofundar as questões que envolvem a juventude e o mundo do trabalho, entre eles, destacam-se Acácia Kuenzer (1999), Hernandez Gonzalez (2009), Mariléia Maria da Silva (2004, 2008), Maria Ciavatta Franco (1993), Márcio Pochmann (2000, 2001, 2002, 2011), Simone Lessa (2004) e Valéria Mattos (2007). No entanto, no que se refere aos estudos acerca da Lei da Aprendizagem, temos ainda um vasto terreno a ser explorado. Os Programas de Aprendizagem têm sido objeto de estudos, principalmente, na área do direito, ciências sociais, psicologia e, menos recorrente, nos programas de educação<sup>10</sup>.

A Lei da Aprendizagem é uma tentativa de regulamentar a inserção do jovem no mundo do trabalho aliando a formação profissional à continuidade dos estudos<sup>11</sup>, no entanto, cabe-nos perguntar se estas oportunidades estão, efetivamente, representando para os jovens e adolescentes catarinenses formação profissional de qualidade, a permanência no mundo do trabalho formal, o aumento da renda familiar e a elevação da escolaridade.

Gonzalez (2009, p.120) nos apresenta uma realidade que nos sugere que a “[...] inserção dos jovens brasileiros no mundo

---

<sup>10</sup> Em pesquisa realizada no portal da capes no ano de 2010, entre a vasta literatura sobre as relações entre a juventude e o mundo do trabalho, foram encontradas poucas pesquisas especificamente sobre a Lei da Aprendizagem. Foi no curso de pós-graduação em direito onde se encontrou o maior número de estudos sobre a Lei, sendo cinco dissertações de mestrado e uma tese de doutorado. Nos cursos de pós-graduação em psicologia, educação, sociologia e serviço social, foram encontrados apenas uma dissertação de mestrado em cada.

<sup>11</sup> GONZALEZ (2009) aponta que as políticas para a juventude se vêem diante de duas opções: preparar o jovem para fazer a transição facilitando o ingresso no mundo do trabalho ou prolongar a escolarização, o que, segundo este autor desincentiva a entrada no mundo do trabalho. Ainda de acordo com o autor existe uma terceira opção que seria a associação do ingresso no mundo do trabalho e a continuidade dos estudos.

do trabalho se dá de forma precária e difícil.” e ainda que a qualidade das ocupações é inversamente proporcional a elevação da idade dos grupos etários que as ocupam. Isso mostra que a questão da inserção da juventude no mundo do trabalho é um tema controverso que precisa ser cuidadosamente analisado. As políticas públicas voltadas para a inserção no mundo do trabalho, a qualificação profissional ou a elevação da escolaridade, tendem a reproduzir, de certa forma, estes indicadores, uma vez que oferecem uma formação fragmentada focada em desenvolvimento de habilidades específicas para o desenvolvimento de determinada função ou ocupação.

Nessa direção, Soares (2009, p. 07) aponta que os Programas de Aprendizagem não vislumbram uma formação ampliada do jovem trabalhador, uma vez que este interesse ficará, em geral, subsumido aos interesses de lucro e produção das empresas. O autor levanta a problemática da crise estrutural que estamos vivendo e que os jovens são atingidos em sua grande maioria, sugerindo que pensar em formas de reversão é extremamente necessário. Este autor, ao mesmo tempo nos alerta ao fato de que “Precisamos, no entanto, não desconsiderar de que reeditamos, grosso modo, a *“legitimação da exploração”* de jovens trabalhadores.”

Ademais, a sociedade atual remete aos indivíduos a responsabilidade de manter-se empregado, cabendo a cada um manter-se atualizado, investindo em sua formação continuada, ampliando assim sua condição de “empregabilidade” se quiser ser competitivo no mundo do trabalho. Silva (2009) retoma em seus estudos sobre um programa do governo de inserção profissional o conceito de empregabilidade bastante propagado a partir da década de 90, onde a crise do desemprego ganhou grandes proporções. O autor afirma que, de acordo com a lógica vigente, aos trabalhadores, especialmente aos jovens é necessário que,

[...] seja competente para aglutinar a polivalência, policognição, multiabilitação formação abstrata, formação flexível e os traços culturais, valores e atitudes de integração, de cooperação, empatia, criatividade, liderança, capacidade de

decisão, responsabilidade e capacidade de trabalhar em equipe. (SILVA, 2009, p. 47-48).

Ainda que os jovens atendam a todos estes requisitos mencionados por Silva, não poderão contar com uma garantia de emprego.

Reforçando os argumentos de que o problema do desemprego não está tão somente na falta de qualificação dos trabalhadores, Mattos (2007) pesquisou, em um grupo de jovens pós-graduados na Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, o fenômeno do alargamento da escolarização e da categoria juventude como formas de adiar a entrada na vida ativa. A autora retoma os estudos de Prandi (1982 apud MATTOS, 2007, p. 61) que em 1980 já verificava este fenômeno apontando que “já são figuras correntes do anedotário estudantil o taxista-historiador, a telefonista-psicóloga, o garçom-arquiteto, o vendedor-economista, o *barman*-médico etc”.

Os programas de inserção e formação profissional promovidos pelo Estado em parceria com organizações não governamentais vão ao encontro da atual lógica vigente, uma vez que possuem em seus discursos e projetos o incentivo ao empreendedorismo e a formação continuada, o desenvolvimento de habilidades e competências, transferindo para o jovem a responsabilidade pelo seu sucesso ou fracasso em seu ingresso e permanência no mundo do trabalho.

A Lei da Aprendizagem que preconiza a “aprendizagem na prática”, garantindo ao adolescente o seu direito ao trabalho previsto na constituição, carece de estudos aprofundados, uma vez que, mesmo após dez anos de sua publicação convivemos com alto índice de jovens desocupados, em meio às contradições impostas pelo mundo do trabalho. Dessa forma, é extremamente importante que as condições em que se encontram os adolescentes contratados em caráter de aprendizagem sejam avaliadas, tanto os que estão exercendo suas atividades, bem como, e principalmente, os que já foram contemplados pela Lei. Com isso, busca-se levantar indicadores que apontem para uma formação profissional que atenda às reais necessidades da juventude brasileira.

## Metodologia e método de pesquisa

*“... apenas o desejo profundo de projetar uma sociedade diferente do capitalismo, um desejo convertido em ação política orientada pela utopia, será capaz de produzir uma nova ciência, verdadeiramente comprometida com os anseios de toda a humanidade e não apenas com uma parcela dela.”*  
(MEKSENAS, 2002, p.48)

Perseguindo esta nova ciência comprometida com os anseios de toda a humanidade da epígrafe acima e, na contramão da manutenção da atual lógica vigente, a presente pesquisa investiga a problemática da juventude e o mundo do trabalho tomando como ponto de partida a experiência vivida por 132 Adolescentes Aprendizes egressos de dois Programas de Aprendizagem. Examinaram-se os fenômenos e suas contradições, as relações estabelecidas, considerando a realidade e o contexto histórico-social, no qual os Programas estão inseridos.

Parte-se de um entendimento de que “[...] *a pesquisa não é uma atividade neutra, mas política*: pode estar a serviço da reprodução ou da transformação social na qual o pesquisador está inserido.” (MEKSENAS, 2002, p. 51, grifos originais). Dessa forma, pretende-se ir além das aparências, investigando as contradições que emergem da realidade vivida por esses 132 adolescentes, buscando assim, compreender as generalidades, individualidades e particularidades.

O presente estudo caracteriza-se como um estudo de caso em duas empresas públicas que desenvolvem programas de aprendizagem baseados na Lei 10.097/2000 no Estado de Santa Catarina. A pesquisa buscou identificar a efetividade dos Programas desenvolvidos, bem como sua contribuição para a vida dos adolescentes contemplados, identificando quais as possíveis relações entre as condições de vida e de trabalho a qual os sujeitos da pesquisa estão submetidos e a passagem pelos Programas de Aprendizagem.

De acordo com Meksenas (2002, p.118-119) o estudo de caso “[...] é definido como um método de pesquisa empírica que conduz a análise compreensiva de uma unidade social

significativa.” O autor complementa ainda que “centrar-se na unidade social significativa implica realizar uma pesquisa intensiva em que o investigado é percebido em sua amplitude e profundidade”.

Para tanto, se utilizou-se o método do Materialismo Histórico, com perspectiva de análise dialética, privilegiando as seguintes categorias: totalidade, trabalho e contradição.

Esta pesquisa parte de duas dimensões: o contexto e os processos. Essas dimensões possuem os seguintes indicadores:

1. Contexto: Realidade do adolescente, Ambiente Familiar, Territorialidade, situação sócio econômica, situação escolar.

2. Processos: Todos os aspectos envolvidos no processo de formação profissional e desenvolvimento pessoal dos adolescentes no ambiente de trabalho e na entidade de formação profissional, (Relação entre os sujeitos envolvidos, troca das experiências profissionais, acesso às tecnologias, elevação escolar, envolvimento da família, entre outros).

Para isso, utilizaram-se os seguintes instrumentos e fontes de pesquisa:

1. **Entrevistas:** Possibilita uma maior interação entre o pesquisando e o pesquisador. Foram aplicadas entrevistas semi-estruturadas obedecendo a um roteiro com questões consideradas importantes a serem aprofundadas. Serão realizadas entrevistas com os adolescentes egressos.
2. **Questionário:** Muito utilizado em estudos avaliativos, permite a obtenção de dados quantitativos e qualitativos. Os questionários aplicados contemplaram questões abertas e fechadas, visando verificar a situação dos jovens que passaram pelo programa e obter dados quantitativos a respeito da inserção destes no mundo do trabalho e a níveis mais avançados de ensino. Objetivou-se, ainda, identificar quais as condições de trabalho e que tipo de atividades eram desenvolvidas pelos adolescentes e quais as impressões e avaliação dos jovens a respeito do Programa de Aprendizagem. Com

isso, buscou-se realizar uma análise comparativa entre a situação educacional e profissional dos jovens e adolescentes antes e depois de ingressar no programa, bem como o que mudou na situação sócio econômica da família.

3. **Pesquisa Documental:** Todos os documentos referentes aos processos de contratação, acompanhamento, avaliação e processos de desligamento dos adolescentes nos departamentos de recursos humanos das empresas, bem como nas entidades de formação profissional conveniadas foram analisados.

A presente pesquisa realizou-se em duas etapas: uma exploratória e outra descritiva avaliativa. Na etapa exploratória foram levantados, inicialmente, todos os aprendizes que estavam matriculados no CIEE, no período de 2007 a 2009, contratados no Banco do Brasil e Celesc. Chegou-se ao número de 132 adolescentes com contratos ativos neste período. A partir daí, todos os documentos encontrados dos referidos adolescentes foram analisados. Os seguintes documentos foram consultados: questionários sócio-econômicos; registro de funcionário do aprendiz; contratos de trabalho; formulários de acompanhamento dos aprendizes; documentos de escolaridade e documentos comprobatórios de renda. Na análise destes documentos foram coletados dados como: período de vigência dos contratos, motivos de desligamento, perfil de renda, escolaridade e ainda as expectativas dos adolescentes em relação ao Programa<sup>12</sup>.

Posteriormente, ainda na etapa exploratória, foram enviados, questionários de pesquisa para 112<sup>13</sup> dos 132 aprendizes, uma vez que não foi possível localizar endereço de todos os adolescentes. Destes, 31 questionários foram enviados por e-mail e 81 pelo correio. Do total de questionários enviados pelo correio, apenas sete aprendizes os devolveram preenchidos, 19 correspondências foram devolvidas pelo correio<sup>14</sup> e de 55 destes não se obteve nenhum tipo de retorno.

---

<sup>12</sup> Os documentos referenciados são de fonte secundária, disponibilizados pelo CIEE.

<sup>13</sup> 11 endereços estavam incompletos ou eram inexistentes, inviabilizando assim o envio dos questionários.

<sup>14</sup> As correspondências retornaram por diferentes motivos, sendo alguns deles: mudança de endereço, endereço não localizado, zona rural, não existe número indicado e fora do perímetro de entrega

Dos questionários enviados por e-mail, apenas dois retornaram, somando-se 09 questionários preenchidos, o que representa 6,08% do total de aprendizes egressos. É importante destacar a dificuldade de localizar estes aprendizes em função dos contatos estarem desatualizados, grande parte dos números de telefone móveis informados não pertence mais aos aprendizes ou ainda são inexistentes, os telefones fixos, em muitos casos, eram de vizinhos ou conhecidos, telefones para recados os quais perderam o contato. Outro fator que dificultou a localização foi a mudança de endereço de muitos aprendizes.

Encontrou-se maior dificuldade de contatar os aprendizes egressos do programa da Celesc, tendo em vista que os adolescentes participantes do programa em sua totalidade eram encaminhados pelo Mistério Público, em geral, aprendizes, cumprindo medidas sócioeducativas e aprendizes abrigados em Casas Lares sob tutela do Estado. Os contatos encontrados eram de entidades<sup>15</sup> que atendiam esses adolescentes no momento do encaminhamento para o programa.

A segunda etapa da pesquisa foi realizada após análise prévia dos questionários respondidos. O objetivo era entrevistar os adolescentes que declararam no questionário que aceitariam concedê-la. Dos nove respondentes, quatro aceitaram conceder a entrevista, no entanto, só possível entrevistar dois jovens, em virtude de estes jovens residirem em cidades muito distantes<sup>16</sup>.

Para a realização das entrevistas utilizou-se o critério da disponibilidade dos jovens. Dentre os jovens dos quais foi possível a localização e que se dispuseram a conceder a entrevista, buscou-se contemplar as seguintes situações: motivo de desligamento, priorizando contemplar os casos de rescisão antecipada a pedido do jovem e a pedido da empresa e a rescisão por término de contrato; localização, buscando representação nas regiões onde o programa foi desenvolvido.

Ainda nesta etapa da pesquisa, foram analisados os Formulários de Acompanhamento<sup>17</sup> realizados, periodicamente,

---

<sup>15</sup> Secretarias de Assistência Social dos municípios e Casas Lares.

<sup>16</sup> Major Vieira, Sombrio e Buenos Aires/Argentina.

<sup>17</sup> Os Formulários são desenvolvidos e aplicados pelo Centro de Integração Empresa com a periodicidade semestral. O acompanhamento do aprendiz possui questões sobre as atividades desenvolvidas, relacionamento com a equipe de trabalho e orientador, dificuldades, desenvolvimento escolar, etc. O formulário do orientador possui questões bastante semelhantes, buscando avaliar os mesmos aspectos



com os aprendizes no período da vigência do contrato. Compõem estes documentos dois tipos de formulários, um é preenchido pelo orientador e outro pelo aprendiz e tem como objetivo a avaliação do processo ao longo do Programa de Aprendizagem. Por fim, foram analisados os conteúdos programáticos do curso, bem como as diretrizes e orientações do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE para a criação de programas de aprendizagem.

### **Estrutura da dissertação**

Esta dissertação está organizada em três capítulos, a saber: Capítulo 1 – a Educação pelo/para o trabalho, Capítulo 2 – A aprendizagem profissional no Brasil e a Lei 10.097/2000 e o Capítulo 3 – De aprendizes a trabalhadores: os caminhos e descaminhos dos adolescentes aprendizes de SC.

O primeiro capítulo buscou revisitar o conceito de trabalho em geral e o conceito do trabalho no interior da sociedade capitalista, elaborado, principalmente por Marx, seguido de reflexões acerca da clássica relação entre trabalho e educação. Ainda neste capítulo o trabalho do adolescente aprendiz é confrontado com as concepções de trabalho como princípio educativo e ainda discute-se o cenário da juventude e o emprego.

No segundo capítulo, remete-se às oficinas de ofício medievais, buscando retomar a relação mestre e aprendiz, bem como a presença da aprendizagem profissional em serviço na história da Europa com destaque para o Brasil. Busca-se ainda caracterizar a Lei da Aprendizagem, contextualizando e analisando os seus desdobramentos.

Por fim, no terceiro e último capítulo são apresentados e analisados os resultados do estudo empírico. Realizado-se uma caracterização dos sujeitos da pesquisa, seguida de análise das atividades práticas desenvolvidas pelos adolescentes aprendizes relacionando-as com os cursos oferecidos e, ainda, reflexões sobre as motivações para o trabalho, as trajetórias educacionais e trajetórias profissionais dos ex-aprendizes.

## 1. CAPÍTULO 1 - EDUCAÇÃO PELO OU PARA O TRABALHO?

*“A aprendizagem é a nossa própria vida, desde juventude até a velhice, de fato, quase até a morte; ninguém passa dez horas sem nada aprender”.*  
(PARACELSO apud MÉSZÁROS, 2005, p.21)

Esse capítulo objetiva refletir sobre o conceito de trabalho e a clássica relação entre trabalho e educação no capitalismo, destacando-se a questão (polêmica) do trabalho como princípio educativo relacionando-o com o trabalho do adolescente aprendiz.

### 1.1. Revistando o Conceito de Trabalho e a Relação Trabalho e Educação.

Toda a ação humana empregada para transformar a natureza em seu benefício próprio para satisfazer as suas necessidades de sobrevivência é considerada trabalho. O que nos diferencia dos animais é a capacidade humana de planejar a ação, a capacidade de visualizar mentalmente seu projeto de trabalho. De acordo com Marx (1983, p.202),

Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colméia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador.

Lukács (2009, p.227) ressaltando o caráter ontológico do trabalho que permite o salto do ser inorgânico para o ser social nos diz que:

A essência do trabalho consiste precisamente em ir além dessa estabilização dos seres vivos na competição biológica como seu meio ambiente. O momento essencial da separação é constituído não pela fabricação de produtos, mas pelo papel da consciência, a qual precisamente aqui, deixa de ser mero epifenômeno da reprodução biológica.

O mesmo autor destaca ainda, que com o trabalho, no plano ontológico, o homem tem a possibilidade de desenvolver suas capacidades superiores, “[...] o trabalho se torna não simplesmente um fato no qual se expressa à nova peculiaridade do ser social, mas, ao contrário, precisamente no plano ontológico, também se converte no modelo de toda a nova forma do ser.” (LUKÁCS, 2009, p. 230).

Considerando o trabalho sob o aspecto exclusivamente humano, e destacando a imensa distância que existe entre o trabalho do homem que vende sua força de trabalho no mercado ao do homem primitivo que atua sobre a natureza transformando-a para atender as suas necessidades, Marx (1987, p. 205) apresenta a seguinte definição sobre o trabalho humano na sua forma genérica,

No processo de trabalho, a atividade do homem opera uma transformação, subordinada a um determinado fim, no objeto sobre o que atua por meio de um instrumental de trabalho. O processo extingue-se ao concluir o produto. O produto é um valor de uso, um material da natureza adaptado as necessidades humanas através da mudança de forma. O trabalho está incorporado ao objeto que atuou. Concretizou-se, e a matéria está trabalhada. O que se manifesta em movimento, do lado do trabalhador se revela agora qualidade fixa, na forma de ser do lado do produto. Ele teceu, e o produto é o tecido.

O processo de trabalho que Marx nos apresenta aqui, não se refere a nenhuma forma social específica ou tempo histórico

determinado, trata-se de uma definição de trabalho nos seus elementos mais simples e abstratos, inerente ao gênero humano.

Durante um longo período histórico o homem foi dono de todo o processo de trabalho, onde, por meio da relação homem/natureza, produzia a sua vida. A ele pertenciam o seu próprio trabalho, os seus meios de produção e, conseqüentemente, o produto do seu trabalho. A partir de um processo de desapropriação dos meios de produção, o homem passa a ser obrigado a vender sua força de trabalho para garantir a sobrevivência. Os meios de produção não mais lhe pertencem, são propriedade privada de uma reduzida parcela da sociedade. O trabalho começa a perder as suas características essenciais, tornando-se alheio ao homem. Ao vender sua força de trabalho, o homem torna-se trabalhador assalariado, ou seja, por uma quantidade de tempo determinada sua força de trabalho não mais lhe pertence. Seu trabalho agora é criador de valor e não mais criador de valores-de-uso como antes. Agora o trabalho é considerado quantitativamente, suas características como qualidade, natureza, conteúdo do trabalho não mais são consideradas.

O trabalho como produtor de valor-de-uso, atividade adequada a um fim transforma algodão em fio, por exemplo, é distinto dos demais trabalhos produtivos, no entanto, o trabalho como produtor de valor em nada se distingue dos demais trabalhos é, portanto, trabalho social. Importa agora a quantidade de trabalho despendida para produzir de determinada mercadoria. “Só se considera criador de valor o tempo de trabalho socialmente necessário.” (MARX, 1987, p.214).

Marx (1987, p.187) define força de trabalho ou capacidade de trabalho por “[...] o conjunto de faculdades físicas e mentais, existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põe em ação toda vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie.” No entanto, ao vender a sua força de trabalho, o trabalhador não produz, tão somente valores-de-uso, produz também valor e ao produzi-lo, produz a mais-valia, extraída na relação de exploração imposta pelos ditames do capital.

O capitalista possui dois objetivos com o processo de produção: produzir valores-de-uso que sejam detentores de valores-de-troca, um objeto destinado a venda e produzir uma mercadoria de valor mais elevado que a soma dos valores de

meio de produção e força de trabalho que ele comprou. “Além de valor-de-uso quer produzir mercadoria, além de valor-de-uso, valor, e não só valor, mas também valor excedente (mais valia)” (MARX, 1987, p.211).

O capitalista comprou os meios de produção pelo seu valor (quantidade de trabalho socialmente necessário para produzi-los), comprou também a força de trabalho. O valor destes componentes é incorporado ao valor da sua mercadoria. Ao vender seu produto no mercado (pelo mesmo valor da soma do valor dos meios de produção e da força de trabalho) o capitalista não terá conseguindo nenhum valor excedente. O dinheiro que ele ganhará com a sua mercadoria será igual a quantidade de dinheiro por ele adiantada ao processo de produção. Dessa forma o capitalista não produziu capital. A “mágica” da produção da mais valia está no sobre trabalho, na exploração de trabalho excedente. A quantidade de trabalho social necessário para que os trabalhadores produzam a sua própria força de trabalho, ou seja, a sua vida é de apenas meia jornada de trabalho. O capitalista então, comprador da força de trabalho, pode consumi-la durante um dia inteiro, pagando ao trabalhador apenas o seu valor, meia jornada. Esse excedente de meia jornada de trabalho não pago ao trabalhador consiste na mais valia. A esse respeito, Marx (1987, p.220) sintetiza:

Ao transformar dinheiro em mercadorias que servem de elementos materiais de novo produto ou de fatores do processo de trabalho e ao incorporar força de trabalho viva à materialidade morta desses elementos, transforma valor, transforma valor, trabalho pretérito, materializado, morto, em capital, em valor que se amplia, um monstro animado que começa a “trabalhar”, como se tivesse o diabo no corpo.

A única diferença entre o trabalho que produz valor e o trabalho que produz mais valia está no fato de que o processo de produzir valor dura até o ponto que o valor da força de trabalho pago pelo capital é substituído por um equivalente. No caso do trabalho que produz mais valia este ponto é ultrapassado. Somente o tempo de trabalho importa, neste caso, tempo socialmente necessário para determinada mercadoria. Dessa

forma, ao capitalista cabe oferecer as condições de trabalho adequadas para que o trabalhador possa produzir o socialmente necessário. Ele precisa ter as mesmas condições que a sociedade já alcançou para produzir determinada mercadoria.

A relação de compra e venda da força de trabalho pressupõe uma relação de pessoas livres e proprietários privados. Um é proprietário do dinheiro e dos meios de produção e o outro é proprietário da força de trabalho. Ambos se encontram no mercado para trocar suas mercadorias (força de trabalho x dinheiro). O que o possuidor da força de trabalho vende é a sua mercadoria, leia-se força de trabalho, por uma quantidade determinada de tempo, caso contrário ele venderia a si próprio tornando-se escravo – ele próprio seria a mercadoria. O que impossibilitaria a condição que Marx (1987, p. 189) apresenta onde,

Para transformar dinheiro em capital tem o possuidor do dinheiro encontrar o trabalhador livre no mercado de mercadorias, livre nos dois sentidos, o de dispor como pessoa livre de sua força de trabalho como sua mercadoria, e o de estar livre, inteiramente despojado de todas as coisas necessárias à materialização de sua força de trabalho, não tendo além desta, outra mercadoria para vender.

A mercadoria força de trabalho é determinada, assim, como qualquer outra pelo tempo de trabalho necessário para a sua produção. Dessa forma, entendem-se aqui todas as condições necessárias para o trabalhador produzir sua força de trabalho, ou seja, os meios de subsistência (necessidades estas que advém do estomago a fantasia, nas palavras de Marx). As condições necessárias e adequadas para o trabalhador produzir sua vida e por conseqüência sua força de trabalho mantendo-se forte e viril. A esse respeito Marx (1987, p. 191) define,

O valor da força de trabalho é determinado como o de qualquer outra mercadoria, pelo tempo de trabalho necessário a sua produção e, por conseqüência, a sua reprodução. Enquanto valor, a força de trabalho representa apenas determinada

quantidade de trabalho social médio nela corporificado. Não é mais do que a aptidão do indivíduo vivo. A produção dela supõe a existência deste. Dada a existência do indivíduo, a produção da força de trabalho consiste em sua manutenção ou reprodução.

A condição de meros possuidores de força de trabalho imposta a classe trabalhadora é determinada pela expropriação dos meios de produção dos trabalhadores, que estão nas mãos dos capitalistas. Esta separação entre trabalho e capital, não é algo “divino” que tenha nascido junto com a humanidade, pelo contrário, “A natureza não produz de um lado possuidores de dinheiro e, de outro, possuidores das próprias forças de trabalho.” (MARX, 1987, p.189).

#### 1.1.1. A estreita relação entre trabalho e educação

Assim como o trabalho, a educação faz parte da natureza humana, sendo, os dois, condição *sine qua non* na evolução do homem na história, estando presentes em todas as relações estabelecidas entre os homens, desde as sociedades mais primitivas até sociedade capitalista atual.

O trabalho sofreu ao longo dos anos muitas transformações exigindo, em diferentes momentos históricos, um determinado tipo de trabalhador. A educação caminhou sempre lado a lado às transformações do trabalho, as mudanças nos processos de trabalho implicavam (e necessitavam) <sup>18</sup> em transformações na educação, ligadas diretamente às novas formas de produção.

A este respeito, Sader (2005, p. 15) afirma que,

---

<sup>18</sup> A educação historicamente reproduz a ideologia dominante, e cumpre seu papel de reproduzir, nesta forma de sociabilidade capitalista, as desigualdades no campo do trabalho.

A natureza da educação – como tantas outras coisas essenciais nas sociedades contemporâneas – está vinculada ao destino do trabalho. Um sistema que se apoia na separação entre capital e trabalho, que requer disponibilidade de uma enorme massa de força de trabalho sem acesso os meios para a sua realização, necessita ao mesmo tempo, socializar os valores que permitem a sua reprodução. Se no pré-capitalismo a desigualdade era explícita e assumida como tal, no capitalismo – a sociedade mais desigual de toda a história – para que se aceite que “todos são iguais diante da lei” se faz necessário um sistema ideológico que proclame e inculque cotidianamente esses valores na mente das pessoas.

O autor complementa ainda, parafraseando a clássica frase de Mészáros, “digam-me onde está o trabalho em um tipo de sociedade e eu te direi onde está a educação”, afirmando que é necessário estabelecer os vínculos entre trabalho e educação para empreender uma luta na perspectiva de educação emancipatória.

Ao contrário dos propósitos de uma formação humana no sentido pleno, Mészáros (2005, p.35) aponta que

A educação institucionalizada, especialmente nos últimos 150 anos, serviu - no seu todo – ao propósito de não só fornecer os conhecimentos e o pessoal necessário à máquina produtiva em expansão do sistema do capital, como também gerar e transmitir um quadro de valores que legitima os interesses dominantes, como se não pudesse haver nenhuma alternativa à gestão da sociedade, seja na forma “internalizada” (isto é, pelos indivíduos devidamente “educados” e aceitos) ou através de uma dominação estrutural e uma subordinação hierárquica e implacavelmente impostas.



Ainda, parafraseando Paracelso, da epígrafe de seu livro, esse mesmo autor destaca a importância estratégica da educação para ele

Nunca é demais salientar a importância estratégica da concepção mais ampla de educação expressa na frase: “a educação é a nossa própria vida”. Pois muito do nosso processo contínuo de aprendizagem se situa, felizmente, fora das instituições educacionais formais. Felizmente, porque esses processos não podem ser manipulados e controlados de imediato pela estrutura formal legalmente salvaguardada e sancionada. (MÉSZÁROS, 2005, p.53).

Nesse sentido, Gárcia Márquez (s/d apud Sader, 2005, p.16) diz que “aos sete anos teve de parar a sua educação para ir a escola”. Neste modo de sociabilidade capitalista a educação institucionalizada ao invés de universalizar a educação e o conhecimento ela limita e o compartimentaliza, ao invés de democratizar ela restringe o acesso a poucos, ao invés de construir uma consciência crítica e coletiva, ela aliena, ao invés de questionar esta ordem social, ela conforma, acomoda os sujeitos e naturaliza as problemáticas sociais.

Compartilho das idéias de Mézszáros (2005, p. 67) de que “não pode haver uma solução efetiva para a auto-alienação do trabalho sem que se promova, conscienciosamente, a universalização conjunta do trabalho e da educação”, uma vez que o trabalho e a educação estão intimamente relacionados e são indissociáveis. Para esse mesmo autor,

A educação institucionalizada, especialmente nos últimos 150 anos, serviu – no seu todo – a propósito de não só fornecer os conhecimentos e o pessoal necessário à máquina produtiva em expansão do sistema do capital, como também gerar e transmitir um quadro de valores que *legitima* os interesses dominantes, como se não pudesse haver nenhuma alternativa à gestão da sociedade, seja na forma “internalizada” (isto é, pelos indivíduos devidamente

“educados” e aceitos) ou através de uma dominação estrutural e uma subordinação hierárquica e implacavelmente impostas. (MÉSZÁROS, 2005, P.35, grifo original)

Nesse sentido, não basta pensar em universalização da educação do ponto de vista de ampliação das vagas nas instituições escolares, como destacado por Kuenzer (2002), é preciso possibilitar aos indivíduos acesso a educação sem seu sentido pleno. Essa mesma autora ainda, tecendo considerações acerca da relação entre trabalho e a educação e anunciando uma proposta de ensino médio para os que vivem do trabalho, destaca que

[...] a efetiva democratização do ensino médio que ao mesmo tempo prepare para a inserção no mundo do trabalho e para a *cidadania*, complementado nos níveis subsequentes por formação profissional científico-tecnológica e sócio-histórica, exige condições materiais que não estão dadas para o caso brasileiro. (KUENZER, 2002, P. 42, grifo meu)

Ademais, o trabalho continua central na vida dos sujeitos desta sociedade, sendo objeto e motivação de todos os esforços empreendidos durante a vida, principalmente na juventude. A relação com o trabalho, o acesso ou não ao trabalho, as condições de trabalho são determinantes nas condições de vida dos sujeitos de uma sociedade.

## **1.2. Reflexões acerca do trabalho como princípio educativo e o trabalho do adolescente aprendiz.**

A questão do trabalho enquanto princípio educativo vem sendo amplamente discutida a partir dos anos 80 por diversos autores, e também veementemente questionada por outros, com base nas formulações de Marx sobre as contradições do entre capital e trabalho. Dentre tantos outros, destacam-se Paulo

Tumolo, Dermeval Saviani, Acácia Kuenzer, Gaudêncio Frigotto, entre tantos outros.

Não ignorando a importância deste assunto, neste tópico limitar-se-á a refletir acerca de algumas questões consideradas importantes para elucidar o presente trabalho, bem como a compreensão que se vem buscando pautar acerca deste assunto, tendo em vista que o Programa de Aprendizagem parte do pressuposto do trabalho como princípio educativo.

Considerando o caráter essencialmente humano do trabalho, enquanto criador do ser social e ainda abstraindo as suas características concretas do modelo de exploração capitalista, é possível vislumbrá-lo enquanto princípio educativo. “O trabalho como princípio educativo vincula-se, então, à própria forma de ser dos seres humanos.” (FRIGOTTO, CIAVATTA, RAMOS, 2005, p.20). Dessa forma,

[...] é preciso fazer uma distinção entre o trabalho como relação criadora do homem com a natureza, o trabalho como atividade de autodesenvolvimento físico, material, cultural, social, político, estético, o trabalho como manifestação de vida, e o trabalho nas suas formas históricas de sujeição, de servidão ou de escravidão, ou do trabalho moderno, assalariado, alienado, forma específica de produção da existência no capitalismo. Há relações de trabalho concreto que atrofiam o corpo e a mente, trabalhos que embrutecem, que aniquilam, fragmentam, parcializam o trabalhador. (FRIGOTTO, CIAVATTA, RAMOS, 2005, p.26).

No entanto, no sistema capitalista de produção o conceito de trabalho ora apresentado se realiza, uma vez que o trabalho concreto, produtor de valores-de-uso, em sua dimensão emancipadora, no atual modo de produção está totalmente subordinado ao trabalho produtivo, produtor de mais valia, ou seja, “a produção de valores-de-uso (trabalho concreto) é meio e não fim”. (TUMOLO, 1996, p.61).

Partindo desta compreensão, retomam-se as questões formuladas por Tumolo (2005, p.241), o qual indaga,

Se é verdade que o trabalho é a base da existência humana, [...] como é produzida a essa existência humana, por intermédio do trabalho, na especificidade do modo capitalista de produção. Qual é, nesta forma social determinada, o significado do trabalho? Em que medida seria possível considerar o trabalho como princípio balizador de uma proposta emancipadora de educação no interior do capitalismo?

A relação de trabalho do adolescente, dentro das premissas da Lei da Aprendizagem, parte de um pressuposto do trabalho enquanto princípio educativo, onde deve ser assegurado ao aprendiz *formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico*, ou seja, atividades práticas e teóricas organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente do trabalho. De acordo com a CLT em seu artigo 428, ao empregador cabe assegurar esta formação e ao aprendiz, executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

As tarefas atribuídas aos aprendizes, “necessárias à formação”, muitas vezes se distanciam de qualquer objetivo educativo, assemelhando-se muito mais a rotina de um trabalhador comum. Pesquisas recentes<sup>19</sup> sobre programas de aprendizagem indicam que, em geral, as atividades desenvolvidas pelos aprendizes são tarefas simples e repetitivas, as quais impossibilitam qualquer formação ampliada.

---

<sup>19</sup> Destacam-se: Borges (2010), Fonseca (2003), Lima (2004), Silva (2009), Soares (2009), entre outros.

Nesse sentido, é necessário pensar a quem esta “formação” interessa e quão educativo está sendo o trabalho para o aprendiz. Nesse sentido, Tumolo (2005, p.252) nos alerta que,

O desenvolvimento das forças produtivas torna-se o fator decisivo e fundamental no processo de produção capitalista. Isto porque é por meio do desenvolvimento das forças produtivas, cujo efeito prático é o aumento da produtividade, que os capitalistas logram a diminuição do valor de suas respectivas mercadorias, o que lhes propicia sua sobrevivência no mercado competitivo e, ao mesmo tempo, a redução do valor da mercadoria força de trabalho, que resulta na produção da mais-valia relativa, com a condição de que o incremento da produtividade tenha atingido as cadeias de fabricação dos meios de subsistência necessários para produzir a vida do trabalhador.

Ao contrário do conceito do trabalho em geral, onde o homem realiza intercâmbio com a natureza, transformando-a e transformando a si próprio enquanto gênero humano,

[...] no capitalismo a construção do gênero humano, por intermédio do trabalho, dá-se pela sua destruição, sua emancipação efetiva-se pela sua degradação, a sua liberdade ocorre pela sua escravidão, a produção de sua vida realiza-se pela produção da sua morte. Na forma social do capital, a construção do ser humano por meio do trabalho, processa-se pela sua **niilização**, a afirmação de sua condição de sujeito realiza-se pela negação desta mesma condição, sua **hominização** produz-se pela produção de sua reificação. (TUMOLO, 2005, p.255, grifos originais)

Este mesmo autor é contundente ao afirmar que não há como se pensar em um trabalho como princípio educativo

enquanto os seres humanos produzirem as suas vidas sob a égide do capital. Ainda, levanta o seguinte questionamento: “[...] o princípio educativo não deveria ser, dentro da compreensão aqui arrolada, *a crítica radical do trabalho*, que implicaria *a crítica radical do capital e do capitalismo?*” (TUMOLO, 2005, p. 256. grifos originais).

A partir dessa compreensão e voltando-se para o objeto desta pesquisa, acrescenta-se o seguinte questionamento: O princípio educativo do trabalho do aprendiz, considerando seu caráter ideológico, reprodutor da classe trabalhadora, não está apenas educando/conformando trabalhadores para a manutenção do sistema capitalista? Na pesquisa empírica realizada buscou-se entre outras questões, esclarecer e desvelar a finalidade e as apropriações em termos do trabalho do aprendiz, frutos da aplicação da Lei 10.097/2000.

### 1.3. Juventude e Emprego

A inserção profissional precoce, historicamente, faz parte da vida de grande parte da população, adolescentes e jovens desde muito cedo precisam ingressar no mercado de trabalho, o que conseqüentemente os afasta, paulatinamente, da continuidade dos estudos, ou o torna mais precário, pois, ainda que se prolongue a escolarização, o ingresso no mercado de trabalho não é adiado. Conforme, constatado por Camarano, Kanso e Mello apud Gonzalez (2009), exigindo, portanto a concomitância entre trabalho e estudo. Dados da pesquisa de emprego e desemprego confirmam que um número considerável dos jovens mantém esta concomitância.

Para Gonzalez (2009, p.112-113), “O fato de os jovens tipicamente ingressarem no mundo do trabalho antes da idade legal não significa, contudo, que permaneçam nele em definitivo; ao contrário, há evidencia empírica de que os jovens têm altas taxas de entrada e saída do mercado de trabalho.”

A dificuldade de manter-se na escola, frente à necessidade de inserir-se no mercado de trabalho precocemente, é confirmada por meio dos dados estatísticos que demonstram a queda no número de matrículas e freqüência no ensino médio. Segundo dados do DIEESE em 2008 a distribuição de matrículas foi de 80% no ensino fundamental e apenas 21,7% no ensino médio. Por aonde vão ficando esses estudantes que se perdem no caminho da trajetória escolar? Certamente, grande parte destes, está ocupando vagas de trabalho precárias, com baixos salários, em condições questionáveis. “A qualidade dos postos de trabalho que os jovens conseguem ocupar é bastante diversa. [...] os postos que podem ser ocupados por trabalhadores muito jovens são aqueles com menores exigências de qualificação e de pior qualidade [...]” (GONZALEZ, 2009, p. 119).

A taxa de freqüência dos jovens na escola reforça o fato que a, inevitável inserção precoce – tendo em vista as necessidades de sobrevivência que se impõe – afasta os jovens da continuidade dos estudos. Sendo que 80% dos que freqüentam a escola possuem entre 15 e 17 anos, já os jovens entre 18 e 24 anos esta taxa cai para 29,5%, acima de 25 anos de idade a taxa reduz-se a 4,8%. Nesse sentido, verifica-se que

a média de estudos da população ocupada é de 8,8 anos. A esse respeito, Gonzalez (2009, p. 115, grifo original) considera que,

Como o grau de concomitância está relacionado ao nível de renda, parece que o fator principal é a capacidade das famílias de *liberar* seus filhos integralmente para a escola; porém, isto não descarta que outro fator seja o próprio desejo dos jovens de procurar experiência de trabalho.

A tabela a seguir apresenta informações relevantes sobre a situação de trabalho e estudos de jovens de diferentes cidades metropolitanas.

Tabela 2- Distribuição dos jovens de 16 a 24 anos segundo situação de trabalho e estudo – Regiões Metropolitanas e Distrito Federal 2008 (em %)

Situação de Trabalho e Estudo	SP	PA	BH	SA	RE	DF
Só estuda	12,8	20,3	21,0	26,5	27,2	18,6
Estuda e Trabalha e/ou procura trabalho	26,2	25,4	25,5	24,7	20,8	29,2
Só trabalha e/ou procura	51,6	43,7	44,1	39,4	37,5	43,6
Apenas cuida dos afazeres domésticos	4,9	4,5	3,7	3,8	6,3	2,7
Outros	4,5	6,1	5,7	5,5	8,2	5,9
Total	100,0	100,0	100,00	100,0	100,0	100,0

Fonte: DIEESE/Sead, MTE/FAT e convênios regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego  
Elaboração: DIEESE

Observa-se que a os jovens que só trabalham e/ou buscam trabalham são a maioria em todas as regiões, confirmando o grande número de jovens que está fora da escola, principalmente em consequência da inserção no trabalho.



Contudo, os jovens possuem a maior fatia da taxa de desemprego. O Anuário dos Trabalhadores de 2009 mostra que entre 2005 e 2008 a taxa de desemprego entre os jovens de 15 e 17 anos era de 46%, já para os jovens entre 18 e 24 anos, de 21%. Acima desta faixa etária a taxa de desemprego vai diminuindo conforme aumenta a idade. Porém, é indispensável destacar as desigualdades de gênero, renda e etnia presentes entre os jovens, que reproduzem a situação geral da população brasileira, conforme ressalta Gonzalez, (2009, P. 120),

Todos os indicadores apresentados sugerem que a inserção dos jovens brasileiros no mundo do trabalho se dá de forma precária e difícil. Além de constituírem o grupo etário mais desfavorecido pelas condições restritivas de emprego, também reproduzem em si as desigualdades de gênero e de renda presentes na população brasileira como um todo. Assim, as políticas de emprego para os jovens não apenas enfrentam um problema social importante, mas também respondem à herança de desigualdade social pretérita e presente.

Corroborando com González, Pochmann (2000, p.31) aponta que

O funcionamento do mercado de trabalho de trabalho é desfavorável ao jovem. Diante da constante presença de um excedente de mão-de-obra no mercado, o jovem encontra as piores condições de competição em relação aos adultos, tendo de assumir funções, na maioria das vezes, de qualidade inferior na estrutura das empresas.

Diante disso, tem-se observado nos últimos anos políticas para inserção de jovens no mercado de trabalho. O Governo Federal conta com um conjunto de políticas voltada para os jovens, entre elas, o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego – PNPE, do qual fazem parte, entre outros instrumentos, a Lei do Estágio e a Lei Nacional da Aprendizagem – objeto de estudo desta pesquisa; O Programa Nacional de

Inserção de Jovens –PROJOVEM, constituído pelo Projovem Urbano, Projovem Campo, Saberes da Terra, Projovem Trabalhador e Projovem Adolescente.

Para González (2009) as políticas disponíveis aos jovens possuem três enfoques, sendo o primeiro preparar o jovem para fazer a transição para o mercado de trabalho, voltando-se para iniciativas que facilitem a sua contratação, além de oferecer melhores oportunidades de trabalho; o segundo, ao contrário, busca prolongar a escolarização, adiando a entrada no mercado de trabalho, o terceiro busca regulamentar a participação dos jovens no mercado de trabalho e conciliá-la com a continuidade dos estudos.

No entanto, este mesmo autor questiona a eficácia destas políticas de formação profissional, pois segundo seu entendimento:

[...] no que se refere a uma redução significativa do desemprego juvenil, é questionável a eficácia das políticas de formação profissional. [...] *o aumento do desemprego não se dá apenas entre os jovens e deve-se à geração insuficiente de postos de trabalho para abrigar toda a população trabalhadora.* Assim sendo, aprimorar as habilidades dos jovens provavelmente não lhes garantirá um espaço muito maior no mercado de trabalho e, mesmo que o fizesse, seria tão somente à custa do aumento do desemprego entre os trabalhadores adultos, já que isto tenderia simplesmente a aumentar a concorrência entre os trabalhadores por um conjunto limitado de oportunidades de emprego. Em um contexto de desemprego em alta, a oferta de formação profissional é essencialmente compensatória, pois na melhor das hipóteses diminuirá a desigualdade interna ao mercado de trabalho de trabalho, se for dirigida aos jovens com menor “empregabilidade.” (GONZALEZ, 2009, p. 121, grifos meus.).

Outro questionamento indispensável a se fazer, no que tange as políticas de formação profissional é: a quem se destinam estas políticas, e com qual objetivo? Em geral, o que se observa é a reprodução de uma histórica dualidade estrutural que promove diferentes trajetórias escolares e profissionais aos filhos dos trabalhadores e aos filhos das camadas da sociedade com maior poder aquisitivo e das classes dirigentes. Nesse sentido, Pochmann (2000) aponta que a entrada dos jovens ao mercado de trabalho está diretamente associada às dificuldades de sobrevivência financeira da família. Ou seja, aos jovens de famílias pobres não lhes cabe a opção de escolha, a inserção profissional é inevitável e praticamente compulsória.

Destacou-se neste capítulo o conceito de trabalho, o qual balizará as análises realizadas sobre o trabalho do aprendiz, também retomou-se a estreita relação entre trabalho e educação, considerados indissociáveis, no entanto destacou-se a educação institucionalizada interessada na manutenção do sistema capitalista. Buscou-se tecer reflexões e considerações acerca do trabalho como princípio educativo relacionando com o trabalho do aprendiz, destaca-se que neste modo de sociabilidade capitalista, os princípios educativos do trabalho vão à contra mão dos objetivos de educação emancipatória do trabalho. Por fim, foram discutidos diferentes aspectos sobre as relações entre a juventude e o emprego, observando-se que as condições de emprego da juventude são precarizadas e refletem os problemas da população em geral.

No capítulo dois a seguir, o foco será a aprendizagem profissional desde de suas origens históricas até as suas especificidades da aprendizagem profissional no Brasil.

## **2. CAPÍTULO 2 - APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E A LEI 10.097/2000.**

O presente capítulo busca retomar na história a presença de práticas voltadas para a aprendizagem profissional, revisitando, inicialmente as práticas de aprendizagem presentes nas oficinas de ofício da idade média. Posteriormente, volta-se à atenção para as iniciativas no Brasil, desde a colonização com as primeiras oficinas, buscando compreender historicamente a natureza e o objetivo do trabalho dos primeiros aprendizes. Por fim, chega-se aos dias atuais, com a Lei 10.097/2000, que regulamenta a aprendizagem profissional em serviço para adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos.

### **2.1. O trabalho e a educação na idade média: os “primeiros” aprendizes**

De acordo com Rugiu (1998), pode-se dizer que durante um longo período da nossa história, do século VI até aproximadamente o século XIII, a forma de produção era estritamente artesanal, o trabalho era individual, doméstico e do campo com a produção de artefatos agrícolas. O artesão dominava todo o processo de produção, possuindo todos os meios necessários para o seu ofício. Neste momento da nossa história o trabalho realizava-se no seu sentido mais geral, pelo qual, todos os processos, desde os meios de produção até o produto do trabalho, são propriedade do trabalhador. O trabalhador não vende sua força de trabalho, mas a emprega na transformação da natureza para atender as suas necessidades, criando valores-de-uso. Os artigos produzidos nas oficinas eram trocados por artigos de igual valor-de-troca<sup>20</sup> com outro artesão.

---

<sup>20</sup> Marx, no primeiro capítulo de O Capital, faz uma análise da mercadoria e desenvolve as categorias analíticas, valor-de-uso e valor-de-troca. Definindo valor-de-uso, como a utilidade das coisas, que só se realizam com a utilização e consumo. O valor-de-troca, inicialmente é uma relação quantitativa entre valores-de-uso de diferentes qualidades. Esta relação não é estática e sempre dependerá das condições de produção de cada mercadoria.

A necessidade de formação demandada neste momento era voltada para a preparação de um indivíduo que pudesse dominar um ofício, uma arte. A aprendizagem demandava muito tempo. Os aprendizes, geralmente crianças a partir dos oito anos de idade, acompanhavam seus mestres de ofício e assim permaneciam até se tornarem também artífices, após longos anos de aprendizagem. O contrato dos aprendizes era realizado entre os mestres/artesãos e os pais dos aprendizes (crianças e jovens de oito a dezoito anos de idade). De acordo ainda com Rugiu (1998), existem poucos registros sobre as práticas pedagógicas nas oficinas; apenas alguns contratos e livros de contabilidade que possibilitam a elaboração de algumas hipóteses sobre as relações estabelecidas no processo de aprendizagem. Os contratos previam uma quantia elevada, e como forma de pagamento pela aprendizagem, alguns aprendizes prestavam serviços na oficina e serviços domésticos na casa de seus mestres. Era assegurado ao aprendiz casa, comida e vestimenta. Exceto para alguns aprendizes que voltavam para casa no final do dia.

Trabalho individual, aprendizagem igualmente individualizada. Os processos de produção demandavam muitas habilidades manuais e destreza o que se conquistava somente com muito tempo de prática e observação.

Com a parcialização e simplificação do trabalho, a necessidade de aprendizagem começa a perder força. Agora não é mais necessário anos de dedicação para se especializar em um ofício, uma vez que o trabalhador precisa aprender somente parte do trabalho e não exige mais tanta habilidade e conhecimento. Com isso, a necessidade de longos anos de aprendizagem para desenvolver determinado ofício foi desaparecendo, e a prática pedagógica entre os mestres e aprendizes também.

No século XVIII, com o início da industrialização, a aniquilação dos artesãos e das manufaturas é inevitável. Os pequenos comerciantes manufatureiros e as escassas oficinas de artesanato que ainda sobreviviam estavam fadadas ao fim, pois são aniquiladas pela concorrência da grande indústria. A grande indústria rouba dos pequenos produtores o seu trabalho livre e a propriedade sobre os meios de produção. Não lhes resta outra opção a não ser vender a sua força de trabalho.

Com a criação das máquinas, os limites humanos passam a ser superados, possibilitando, assim, a exploração total dos trabalhadores, a produção de mais valia<sup>21</sup> e o acúmulo sem freios de capital. O trabalho individual e concreto cede lugar ao trabalho coletivo e abstrato. Para Marx (1987. p. 477),

[...] a maquinaria aumenta o material humano explorável pelo capital, ao apropriar-se do trabalho das mulheres e das crianças, como confisca a vida inteira do trabalhador, ao estender sem medida a jornada de trabalho, e como seu progresso que possibilita enorme crescimento da produção em tempo cada vez mais curto, serve de meio para extrair sistematicamente mais trabalho em cada fração de tempo, ou seja, explorar intensivamente a força de trabalho.

O trabalhador agora é um operador de máquinas, nem força nem técnica é mais necessária, a força do homem passa a ser supérflua, e as atividades perdem cada vez mais a sua complexidade. Dessa forma, é possível utilizar mulheres e até crianças na produção. Não existem limites para a exploração do trabalho. Se antes o homem trabalhava para produzir valores úteis para a sua subsistência, agora trabalhar significa apenas vender sua força de trabalho para garantir a sua sobrevivência. As crianças e jovens não estão nas fábricas para a aprendizagem de um ofício, apenas representam uma força de trabalho mais barata e aumento na renda familiar do trabalhador, que vende além da sua força de trabalho, a de sua mulher e filhos. O prolongamento e intensificação do trabalho são mecanismos cada vez mais presentes, com o único objetivo de produzir mais valia à custa do sobre trabalho dos trabalhadores em prol do capitalista.

Neste contexto, de desenvolvimento da indústria, a aprendizagem sofre grandes transformações e surge a escola

---

<sup>21</sup> A mais valia é o valor excedente das mercadorias, extraído pelo capitalista por meio da exploração e intensificação da força de trabalho do trabalhador. O capitalista quer produzir valores-de-uso que tenham um valor-de-troca, um artigo destinado a venda, uma mercadoria. Quer produzir uma mercadoria como valor cada vez mais elevado que o valor do conjunto das mercadorias necessárias para sua produção, ou seja: meios de produção e a força de trabalho comprada. (MARX, 1987, p. 211).

institucionalizada. A aprendizagem que antes era individual agora passa a ser coletiva e de massa, assim como as fábricas. Com isso:

[...] filantropos, utopistas e até os próprios industriais são obrigados, pela realidade, a se colocarem ao problema da instrução das massas operárias para atender às novas necessidades da moderna produção de fábrica: em outros termos, o problema das relações instrução-trabalho ou da instrução técnico-profissional, que será o tema dominante da pedagogia moderna. (MANACORDA, 1989, p. 272)

A aprendizagem deixa o ambiente doméstico e as oficinas e passa a ocupar outros espaços. A instrução das crianças e jovens é ministrada em lugares específicos. O objetivo é o disciplinamento para o trabalho e a instrução técnica, além da recuperação moral das crianças pobres. A escola tem como função principal formar homens preparados para a rotina das fábricas. O trabalho precisa ser central na vida dos trabalhadores, e a escola está encarregada de inculcar estes valores formando trabalhadores produtivos.

De acordo com Manacorda (1989, p. 271) o ex-artesão ao deixar sua oficina e entrar na fábrica, não possui mais nada

[...] nem o lugar de trabalho, nem a matéria prima, nem os instrumentos de produção, nem a capacidade de desenvolver sozinho o processo produtivo integral, nem o produto do seu trabalho, nem a possibilidade de vender seu produto no mercado. [...] Os trabalhadores perdem a sua antiga instrução e na fábrica só adquirem ignorância.

E com isso, é expropriado também da sua pequena ciência, inerente ao seu trabalho.

## 2.2. Aprendizagem profissional no Brasil.

Pode-se dizer que o surgimento das oficinas de ofício no Brasil é bastante tardio com relação à experiência da Europa, surgindo para atender as demandas de atividades econômicas específicas do Brasil colônia, como a construção de embarcações, atividades nos engenhos e o artesanato urbano. É possível afirmar ainda que a aprendizagem de ofícios no Brasil colônia sofreu forte influência da aprendizagem realizada nas oficinas de ofício da Europa, principalmente o ensino dos ofícios nos colégios jesuítas.

Observa-se na história da aprendizagem profissional do Brasil, um grande desprezo por trabalhos mecânicos, considerados atividades exclusivas de escravos, pobres e desvalidos. Parafraseando Romanelli, Garcia (2000. p. 05), diz que essa herança do período escravocrata deixou profundas marcas na mentalidade, não só das camadas dirigentes, mas também habitavam o imaginário das massas que permaneciam após três séculos associando o trabalho com a escravidão. Ainda, o trabalho, bem como a aprendizagem de um ofício, teve durante um longo período da história um caráter punitivo aos considerados vadios, sendo-lhes o trabalho compulsório.

Grosso modo, observa-se que, no Brasil, a aprendizagem dos ofícios desde a sua concepção tem um caráter voltado para moralização para o trabalho, manutenção da ordem, punição por crimes com a aprendizagem compulsória e formação de uma classe trabalhadora voltada para o trabalho mecânico, além, é claro, de atender demandas específicas do mercado que estava se formando.

A presença da aprendizagem dos ofícios manufatureiros no Brasil colônia era assistemática, com a presença de ajudantes/“aprendizes”, sendo que não necessariamente assumiam esta condição de aprendiz, mesmo quando menores de idade. Aprender ou não um ofício consistia em uma consequência resultante da participação de todo o processo técnico do trabalho, não sendo a aprendizagem do ofício, objetivo principal. A aprendizagem dos ofícios se dava nos



engenhos, nos colégios<sup>22</sup> e na construção naval. Nesta última, a aprendizagem era compulsória,

Patrulhas armadas prendiam brancos, negros e mulatos “vadios” e os encaminhavam para os arsenais. Esse contingente era reforçado por outro, enviado pelo chefe de polícia composto por homens que fossem capazes de trabalhar e aprender um ofício escolhidos dentre os detentos por crimes e infrações, corriqueiros ou graves. (Fonseca, 1961 apud Cunha, 2000. p. 38).

A aprendizagem nos engenhos era bastante dura e não seguia nenhum padrão ou regulamentação e possuía características bastante distintas das oficinas dos centros urbanos, colégios jesuítas e construção naval. A aprendizagem era desenvolvida em locais insalubres e perigosos, no próprio ambiente de trabalho/aprendizagem.

Nos colégios jesuítas, a aprendizagem dos ofícios seguia os padrões das oficinas de ofícios vigentes na Europa, “[...] a raridade de artesãos fez com que os padres trouxessem irmãos oficiais para praticarem aqui suas especialidades, como também, e principalmente, para ensinarem seus misteres a escravos e a homens livres, fossem negros, mestiços ou índios”. (CUNHA, 2000a. p.32).

Com o crescimento da demanda de artesãos de todos os tipos para suprir as necessidades resultantes da intensificação econômica nas cidades (Cunha, 2000a), são criadas as bandeiras de ofícios. Fazia parte um determinado grupo de ofícios, os quais passavam a seguir as regulamentações de suas respectivas irmandades, ou seja, da corporação a qual pertenciam, conforme destaca Cunha (2000. p. 51).

As corporações desempenhavam um duplo papel de controle monopolista. Primeiro proibindo os trabalhadores não ligados a ela, como mestre ou seus assalariados e

---

<sup>22</sup> Colégios instituídos pela Companhia de Jesus. Os jesuítas aplicavam a aprendizagem dos ofícios nos moldes da Europa, onde eles próprios aprenderam. (CUNHA, 2000. p. 32)

aprendizes, de exercerem as atividades artesanais cujo monopólio exercia. Segundo, controlando as relações interofícios, impedindo os artesãos de trabalhar em obras convencionadas como próprias de outros.

Segundo ainda o mesmo autor, as bandeiras de ofício, embora protegidas por santos, não tinham finalidades religiosas e sim possuíam objetivos econômicos, sociais e políticos.

A aprendizagem de cada ofício sofria interferência direta das irmandades e seguiam modelos muito semelhantes aos da metrópole, possuindo uma regulamentação e sistematização. Todos os trabalhadores menores, excetuando-se os escravos, necessariamente deveriam ser aprendizes, os mestres deveriam seguir determinações de sua corporação para o ensino de sua arte.

A aprendizagem de cada ofício ficava a critério dos mestres, mas a irmandade controlava pontos importantes. Os mestres eram obrigados a registrar os aprendizes na mesma irmandade e cada mestre não podia ter mais de dois menores trabalhando com ele e aprendendo o ofício. O tempo de aprendizado era de quatro anos no mínimo. Sem que esse período tivesse terminado, o aprendiz não podia empregar-se na oficina de outro mestre. Após esses quatro anos, o mestre passava uma certidão declarando terminado o aprendizado. O então oficial poderia pedir à mesa da irmandade e por dois peritos eleitos para esse fim. (Cunha, 2000a, p.51).

Segundo Cunha (2000a), os aprendizes e mestres firmavam acordos onde, em troca da aprendizagem do ofício, seriam prestados serviços remunerados ou não. O limite de aprendizes por mestre e duração das jornadas variavam de acordo com o ofício. Após a conclusão da aprendizagem, quando o aprendiz passa a ser considerado apto pelo mestre para se tornar um oficial, esse passa a receber um certificado, apresentado ao juiz do ofício.

De acordo com Cunha (CUNHA, 2000a. p.52) A organização corporativa no Brasil teve seu fim juntamente com o fim do período colonial, Este autor destaca ainda quatro principais fatores para a sua extinção, sendo elas: “[...] estreiteza do mercado interno, limitações da economia colonial, os desincentivos resultantes do trabalho escravo e as restrições da ideologia econômica liberal”. O autor completa que a corporação de ofício

Desincentivada, assim, pelas condições de exploração econômica principal e pelas condições sociais dela decorrentes, criticada pelos defensores do liberalismo econômico, a organização corporativa dos ofícios mecânicos encontrou seu fim no próprio termo do período colonial. As transformações econômicas, políticas e ideológicas ocorridas no Brasil, desde a transferência para o Rio de Janeiro, em 1822, fizeram que das corporações só permanecessem as irmandades, enquanto associações de caráter religioso e assistencial, nada restando do seu antigo papel de agência controladora da prática e da aprendizagem dos ofícios manufatureiros. (CUNHA, 2000a. p.57)

Para Manfredi (2002), o sistema escravocrata deixou marcas profundas na construção das representações sobre trabalho como atividade social e humana, considerando o contexto de violência e imposição a que o trabalho estava imerso. A autora conclui, ainda, que “o emprego de mão de obra escrava para a execução de atividades artesanais e de manufatura acabou criando a representação de que todo e qualquer trabalho que exigisse esforço físico e manual consistiria em um “trabalho desqualificado””. (MANFREDI, 2002. p.71).

A partir da transferência da Corte Portuguesa para o Brasil, segundo Cunha, inicia-se um processo de criação de um Estado Nacional e simultaneamente é criado o aparelho educacional escolar. Deram início as escolas de ensino superior, que tinham prioridade, pois era necessário qualificar pessoas para atuar no exército e na administração do Estado.

No Rio de Janeiro, foram criados a Academia da Marinha e as cadeiras de anatomia e de cirurgia (em 1808); a Academia Real Militar (em 1810); o Curso de Agricultura (em 1814); o curso de desenho técnico (em 1818); a Academia de Artes (em 1820). Na Bahia foram criados as cadeias de cirurgia e de economia política (em 1808); o curso de agricultura (em 1812); o curso de química (em 1817); . Outras cidades abrigaram, também, instituições de ensino superior como a cadeira de matemática superior, criada em Recife ou Olinda em 1809; a cadeira de desenho e história, em Vila Rica, em 1817. (CUNHA, 2000a, p. 69).

As instituições escolares buscavam atender a uma necessidade imediata de força de trabalho qualificada demandada naquele momento. Eram necessários especialistas nas artes bélicas, médicos cirurgiões para os navios e tropas da guerra.

O aparelho escolar criado no período estudado, pelo menos o voltado para o ensino superior, tinha na formação de quadros de alta qualificação para a produção e a burocracia do Estado sua finalidade principal. Essa posição era reforçada pela natureza exclusivamente propedêutica dos níveis inferiores. (CUNHA, 2000a, p. 70).

Com o objetivo de proporcionar exclusivamente o acesso ao ensino superior, o ensino secundário era ministrado de forma muito restrita. De acordo com Cunha, era ministrado nos seminários de São José e São Joaquim, além de serem ministradas “aulas régias” que também ministradas por professores particulares.

O aparelho educacional escolar já nasce traçando dois caminhos distintos para as classes dominantes e para os trabalhadores. Sendo o ensino secundário e superior desde a sua concepção uma educação propedêutica voltada para a elite

e para a formação de trabalhadores altamente qualificados que ocuparão altos cargos e postos de trabalhos.

Para os trabalhadores, “Paralelamente, o Estado procurava desenvolver um tipo de ensino apartado do secundário/superior, com o objetivo específico de promover a formação da força de trabalho diretamente ligada à produção: os artífices para as oficinas, fábricas e arsenais”. (CUNHA, 2000a, p.71).

As iniciativas do ensino dos ofícios ficavam a cargo dos estabelecimentos militares (Arsenais da Marinha e do Exército) e das instituições de caráter filantrópico. Sendo criada em 1804, de acordo com Cunha, a casa Pia de São José, abrigando 40 órfãos em 1825. A respeito da Casa Pia, Fonseca (1961 apud Cunha, 2000a, p.75) diz

Era início de uma longa série de estabelecimentos destinados a recolher órfãos e dar-lhes ensino profissional. Ainda não encontramos na nossa História nenhum outro com esta finalidade. Mas daqui por diante, pelo espaço de mais um século, todos os asilos de órfãos, ou de crianças abandonadas, passariam a dar instruções de base manual aos seus abrigados. Na evolução do ensino dos ofícios, a aparição do Seminário dos Órfãos da Bahia, representa um marco de incontestável importância. A própria filosofia daquele ramo de ensino foi grandemente influenciada pelo acontecido e passou, daí por diante, a encerrar o ensino profissional como devendo ser ministrado aos abandonados, aos infelizes, aos desamparados.

Ilustrando de que forma se dava aprendizagem nas oficinas, Cunha nos traz um trecho do decreto de 1842 que regulamenta e reorganiza a companhia de Aprendizizes do Arsenal de Guerra do Rio de Janeiro.

“Os aprendizes menores deverão estar acordados ao romper do dia; depois de lavados e vestidos entrarão em forma de revista; e desta marcharão por esquadras para as Aulas ou Oficinas, terão meia hora

de descanso para almoçarem; jantarão a meia hora depois do meio dia; e as duas regressarão para as Aulas ou Oficinas; depois da ceia se recolherão aos dormitórios, onde serão entretidos uma hora na instrução da doutrina e rezas cristãs. Darão graças a Deus a levantar da cama, depois do jantar e da ceia; ouvirão a Missa todos os domingos e dias santos, e cumprirão anualmente com o preceito da desobriga quadrimestral. O tempo de ficar livre aos menores de suas obrigações ordinárias, será empregado em recreação inocentes, exercícios ginásticos, e passeios fora do Arsenal nos dias em que não forem de trabalho. Em ocasiões oportunas serão exercitados na natação” (CUNHA, 2000a, p.110-111)

Além dos estabelecimentos militares, foram criadas instituições filantrópicas para o mesmo fim, atendendo órfãos. A elas, era atribuído um caráter de obras de caridade em detrimento do seu caráter de instrução pública (CUNHA, 2000a). De acordo com o autor, o ensino compreendia a instrução primária; o ensino das disciplinas: álgebra elementar, geometria plana e mecânica aplicada às artes; escultura e desenho; música vocal e instrumental; por fim, eram ensinados os ofícios de: tipografia, carpintaria, marcenaria, tornearia, entalhe, funilaria, ferraria, serralheria, courearia e sapataria. Da mesma forma que acontecia nos estabelecimentos militares, os aprendizes ao findarem seu processo de aprendizagem, deveriam permanecer, por mais três anos, trabalhando nas oficinas recebendo apenas parte da venda do produto de seu trabalho, em troca do tempo em que estiveram na condição de aprendiz. (CUNHA, 2000a).

O ensino profissional carregou consigo até os dias atuais o legado de ser destinado aos pobres. Alertando sobre o caráter ideológico das iniciativas do ensino dos ofícios, Cunha (2000a, p. 04) diz que

As iniciativas voltadas para o ensino dos ofícios, tanto as do Estado quanto as de entidades privadas, eram legitimadas por ideologias que proclamavam ser a

generalização desse tipo de ensino para os trabalhadores livre condição de: a) ampliar neles a motivação para o trabalho; b) evitar o desenvolvimento de idéias contrárias à ordem política, que estava sendo contestada na Europa; c) propiciar a instalação de fábricas que se beneficiariam da existência de uma oferta de uma força de trabalho qualificada, motivada e ordeira; e d) favorecer os próprios trabalhadores que passariam a receber salários mais elevados.

Na primeira Republica, até os anos 30, com a intensificação do processo de industrialização e urbanização, o sistema educacional sofre transformações. As oficinas de ofício são substituídas por redes escolares destinadas ao ensino dos pobres e àqueles que pertenciam aos setores populares urbanos, que comporiam a classe trabalhadora assalariada. (MANFREDI, 2002).

De acordo ainda com a mesma autora, durante este período, o sistema educacional escolar e a Educação Profissional ganharam nova configuração. As poucas e acanhadas instituições dedicadas ao ensino compulsório de ofícios artesanais e manufatureiros cederam lugar a verdadeiras redes de escolas, por iniciativa de governos estaduais, do governo federal e de outros protagonistas: a Igreja Católica, trabalhadores organizados em associações de mútuo socorro ou da natureza sindical, os quais contribuíram com algumas iniciativas pontuais, e membros da elite cafeeira.

A crescente organização das classes trabalhadoras fez com que as classes dominantes buscassem estratégias para contê-los. Os imigrantes eram considerados os responsáveis pela propagação das idéias revolucionárias, uma vez que a origem escravocrata dos trabalhadores brasileiros não permitia que estes se desenvolvessem espontaneamente em sindicatos e movimentos operários. Dessa forma, uma das soluções foi conter a imigração dos trabalhadores estrangeiros, o que resultou em consequentes investimentos na educação dos trabalhadores brasileiros para formar a força de trabalho necessária. (CUNHA, 2000b).

No governo de Nilo Peçanha são criadas escolas profissionais e as escolas de aprendizes artífices em 19 estados

brasileiros, por meio do decreto nº 7.566 de 23 de setembro de 1909. De acordo com Cunha (2000b, p.63),

A finalidade dessas escolas era a formação de operários e contramestres, mediante ensino prático e conhecimentos técnicos necessários aos menores que pretendessem aprender um ofício, em “oficinas de trabalho manual ou mecânico que forem mais convenientes e necessários ao estado em que funcionar a escola, consultadas, quando possível, as especialidades das indústrias locais.

De acordo com Manfredi (2002), essas escolas deram início à rede federal, que culminou nas escolas técnicas e, posteriormente, nos Cefets, atualmente, os Institutos Federais de Educação Tecnológica.

Registra-se desse período também a transformação do antigo Asilo de Meninos Desvalidos em Instituto Profissional João Alfredo, passando a admitir também alunos em regime de externato. O currículo era composto de: curso teórico; curso de artes, curso profissional para jovens de 12 a 15, o ensino era gratuito e ao concluir a aprendizagem os alunos poderiam ser mestres ou contramestres ou ainda seriam empregados nas empresas da capital.

Para Manfredi (2002, p. 85-86),

Esse instituto foi uma das peças-chave na implantação das reformas educacionais do Distrito Federal, tanto a de 1929, de Fernando Azevedo, quanto a de 1932, de Anísio Teixeira. Em função da primeira, transformou-se num instituto profissional eletrônico e mecânico; com a segunda, tornou-se uma das escolas técnicas secundárias, a primeira tentativa, em nosso país, de superação da reprodução escolar entre trabalho manual e trabalho intelectual. Nenhuma das reformas, contudo, teve sucesso.



É possível observar um cunho fortemente assistencialista na criação das escolas de aprendizes artífices, estando essas iniciativas sempre à margem do sistema educacional brasileiro. Segundo Oliveira (2005, p.1), tal modelo surge com “[...] aparentemente duplo objetivo: formar “mão-de-obra” qualificada para a nova sociedade e como solução para os problemas sociais oriundos da desordenada urbanização.”

A educação profissional servia como uma espécie de antídoto para o crime, o vício e a vadiagem, “O direito ao não trabalho somente era permitido aos ricos: os pobres incorreriam em pena por vadiagem, que era o próprio trabalho. Condição de vida, pena por transgressão, e instrumento de ressocialização, esses eram os significados do trabalho.” (CUNHA, 2000b, p.36)

De certa forma, o trabalho não perdeu completamente o significado que lhe era atribuído nos primórdios da aprendizagem profissional. A história do ensino profissional é marcada pela separação do trabalho manual e do trabalho intelectual, reproduz as desigualdades sociais, separa os pobres dos ricos e o capital do trabalho. Luderitz (1925 apud CUNHA, 2000b, p.76, grifos meus). Defendendo a introdução da “industrialização” nas escolas de artífices reforça a inevitável trajetória de um jovem pobre.

A primeira [razão para a introdução da “industrialização”] é de natureza técnica, visto não ser possível que um aluno artífice, nem tão pouco artista, aprenda a arte ou o ofício, sem nele praticar, tal qual como dele se vai exigir na concorrência da vida real, isto é, fazendo a obra perfeita, no mínimo tempo possível; *sem tal adestramento* sairia da escola um simples curioso e nunca um aspirante a profissional; a segunda é de ordem econômica, por não se poder exigir nas atuais condições de dificuldade de vida, que tem de enfrentar o pobre e mesmo o remediado, não se poder, dizia-se, exigir, *que os pais consentam aos filhos permanecerem na escola além dos 12 anos; com esta idade não se tendo a veleidade de fazer do filho um doutor, mandando-o para os cursos secundários, de humanidades,*

*exige-se dele que comece a ganhar a vida, empregando-se, alguns mesmo em misteres subalternos.*

Acompanhando o ritmo acelerado da industrialização do país e demanda por força de trabalho nas indústrias, em 1942 é criado o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, que de acordo com Oliveira (2005, p.05) “[...] perpetuava uma situação ainda não resolvida, a diferenciação entre preparação de mão-de-obra e educação para o trabalho.”

De acordo com Manfred (2002), ao longo de sua trajetória, o SENAI foi sofrendo transformações que eram diretamente relacionadas com as transformações do mundo do trabalho, destacam-se principalmente nos anos 50 e 60, o oferecimento de cursos de curta duração para treinar força de trabalho de maneira a atender a expansão da industrialização; nos anos 70 o SENAI passa a oferecer cursos técnicos de nível médio, voltado para diferentes especialidades, para atender uma demanda política educacional e, finalmente, nos anos 90 são criados cursos de ensino superior, tendo em vista a reestruturação da economia e os processos produtivos da indústria, bem como foram criados programas de assessoria e consultoria, ultrapassando os limites da educação.

Em 1946 é criado o SENAC – Sistema Nacional de Aprendizagem Comercial, autorizando o Conselho Nacional de Comercio a instalar e administrar escolas de aprendizagem comercial para menores entre 14 e 18, além de manter cursos para trabalhadores comerciários adultos.

Apesar de estas duas instituições, bem como, SESI, SESC, entre outras do “Sistema S” terem surgido com o objetivo de atender muito mais as necessidades do empresariado do que, efetivamente as necessidades do trabalhador e da sociedade, Manfredi (2002, p.188) nos alerta que é necessário,

Ter muito mais cautela ao afirmar que SENAI, SESI, SENAC e SESC constituem, hoje, simplesmente aparatos ideológicos a serviço do empresariado. São como todos os outros sistemas educativos, palco de contradições, de tensões e de lutas internas, que diferentes visões de mundo, de sociedade e de educação se defrontam.

Essa afirmação, contudo, não exclui a importância do debate acerca da sua ambigüidade institucional: sistema que tem gestão privada prestando serviços de natureza pública, com recursos também de natureza pública.

É desta mesma época a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, no governo de Getúlio Vargas, a qual dedica o capítulo IV para a “Proteção do Trabalho do Menor”, proibindo o trabalho ao menor de 14 anos. No entanto, ficam de fora desta proibição “[...] os alunos ou internados nas instituições que ministrem exclusivamente o ensino profissional e nas de caráter beneficente ou disciplinar submetidas à fiscalização oficial.” (CLT, Cap. IV, Art. 403, parágrafo único, 1943).

Com a CLT, os estabelecimentos industriais de qualquer natureza, bem como de transporte, comunicação e pesca, passam a ser obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos oferecidos pelo SENAI. A contratação obedecia à seguinte proporção:

- a) um número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento) no mínimo dos operários existentes em cada estabelecimento, e cujos ofícios demandem formação profissional;
- b) e ainda um número de trabalhadores menores que será fixado pelo Conselho Nacional do SENAI, e que não excederá a 3% (três por cento) do total de empregadores de todas as categorias em serviço em cada estabelecimento. (CLT, cap. IV, Art. 429, 1943)

O ensino profissional de nível básico, presente na CLT, permanece nas mãos do empresariado, das iniciativas privadas, com uma responsabilidade quase inexistente do Estado, possuindo um caráter assistencialista, dual, descolado de uma educação mais ampla do ser humano e, principalmente, voltada para as classes mais pobres.

Mais tarde, no ano de 2000, no governo de Fernando Henrique Cardoso, é sancionada a Lei 10.097, que versa sobre a aprendizagem profissional em serviço, alterando diferentes artigos da CLT, no que diz respeito à Proteção do Trabalho do Menor. A seguir, a referida Lei será cuidadosamente analisada, pois esta é o foco principal do presente estudo.

### **2.3. Caracterização da lei 10.097 e seus desdobramentos**

A Lei da Aprendizagem “surge” no final governo FHC do Presidente Fernando Henrique Cardoso, um período que representou a regressão do trabalho (POCHMANN e BORGES, 2002), onde se vivenciou o desemprego sem paralelos na história, a adoção de políticas neoliberais que fragilizaram as leis trabalhistas por meio de uma série de medidas flexibilizadoras dos contratos de trabalho. Pochmann (2001, P.23) destaca que,

Em vez da defesa da produção e do emprego nacional, privilegia-se a promoção da integração do sistema produtivo nacional à economia mundial. Dessa forma, o padrão de intervenção estatal perdeu grande parte de sua funcionalidade. Em nome da competitividade, segmentos do setor público desaparecem, outros foram privatizados, concedidos, terceirizados, e reformulados.

Os reais objetivos da Lei da Aprendizagem precisam ser, no mínimo questionados, posto que, esta surge em meio a políticas de desmantelamento das proteções trabalhistas. É necessário analisar se esta não vem somar às medidas de flexibilização das relações, possibilitando aos empregadores criar postos de trabalho precários e mal remunerados sob a égide da aprendizagem.

Em linhas gerais, a Lei da Aprendizagem não apresenta nenhuma grande inovação, uma vez que retoma a aprendizagem prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, esta altera os arts. 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT<sup>23</sup>. Sendo as principais mudanças, a alteração da idade mínima para trabalho, sendo proibida para menores de 16 anos e, na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade, garantia do salário mínimo hora, contrato de trabalho de até dois anos, realização de atividades compatíveis com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do adolescente, atividades teóricas e práticas organizadas em tarefas de complexidade progressiva.

A Lei determina que as empresas de qualquer natureza devam contratar e matricular, preferencialmente, nos Cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem – Sistema S o número de adolescentes equivalente a um mínimo de cinco e, no máximo, quinze por cento dos trabalhadores, cujas funções demandem formação profissional.

O contrato do aprendiz pressupõe anotação na carteira e previdência social, matrícula e frequência escolar, caso o mesmo não tenha completado o ensino fundamental<sup>24</sup>, inscrição em

---

<sup>23</sup> O Capítulo IV da CLT dispõe sobre a proteção do trabalho do menor, dedicando 39 artigos que estabelecem normas para trabalho do menor. A publicação da Lei da 10.097/2000, altera ou revoga 10 destes artigos, sendo as decorrentes desta Lei: Alteração na idade, passa a ser considerado menor, para efeitos da CLT, adolescentes entre 14 e 18 e não mais de 12 a 18; ampliação da idade mínima para o trabalho na condição de aprendiz, de 12 para 14 anos; Institui o salário mínimo hora ao aprendiz, salvo, condição mais favorável; caracteriza a formação técnica profissional por atividades práticas e teóricas organizadas metodicamente em complexidade progressiva; altera o percentual para no mínimo cinco e máximo quinze por cento do número de funcionários de estabelecimentos de qualquer natureza; permite outras entidades a oferecer cursos, além dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (Sistema S), podendo realizar aprendizagem, escolas técnicas de educação, entidades sem fins lucrativos com objetivo à assistente ao adolescente e à formação profissional, devidamente registradas nos CMDCA'S; estabelece jornada máxima de seis horas, proibindo prorrogação e compensação e de oito horas para os aprendizes que tiverem concluído o ensino fundamental desde que as horas de aprendizagem teórica estejam computadas na jornada do aprendiz; determina quatro hipóteses para o desligamento antecipado do aprendiz, sendo elas: desempenho insuficiente e inadaptação, falta disciplinar grave, ausência injustificada a escola que implique em perda do ano letivo ou a pedido do aprendiz.

<sup>24</sup> A lei 11.180 de 2005 amplia a escolaridade para, no mínimo, o ensino médio, o que pode ser considerado um avanço, uma vez que limita a jornada de trabalho para aqueles que ainda estão cursando o ensino fundamental. No entanto, não pode ser

entidade de formação profissional, sendo necessário o designo de um tutor / orientador para o adolescente em seu local de aprendizagem.

A principal característica deste contrato de aprendizagem é trabalho educativo, visando à formação técnica – profissional compatível com o desenvolvimento físico, moral e psíquico do aprendiz em ambiente propício ao desenvolvimento profissional e pessoal do adolescente. A lei ainda determina que a aprendizagem seja progressiva, ou seja, que o nível das atividades desenvolvidas pelo aprendiz aumente de complexidade, paulatinamente, no decorrer do período do contrato.

Além das atividades práticas supervisionadas na empresa, o adolescente deve freqüentar um curso de formação profissional, podendo ser ministrado pelo Sistema S<sup>25</sup>, escolas técnicas ou agrotécnicas e por Organizações Não Governamentais - ONG'S que tenham este mesmo fim.

Considera-se que os principais avanços desta Lei encontram-se no âmbito de ampliação da proteção do trabalho do adolescente, uma vez que, torna mais claras as proibições e especifica as condições e ambiente que devem ser oferecidos aos adolescentes, revogando ou alterando artigos que davam margem a diferentes interpretações. No entanto, percebe-se uma carência no que tange ao incentivo a conclusão da educação básica, apresentando um avanço pouco significativo a este respeito. De acordo com a Lei é permitida uma jornada semanal de até seis horas para estudantes que estejam frequentando o ensino fundamental e de até oito horas para o adolescente que o tenha concluído. Considera-se, nos dois casos, uma jornada

---

ignorado o fato de que os anos finais da educação básica ficam prejudicados ao ser dividido com jornadas de até seis horas diárias.

<sup>25</sup> O 'Sistema S' é formado por onze instituições de interesse de diferentes categorias profissionais e econômica, que recebem uma receita compulsória das empresas, prevista na constituição em seu artigo 149. São elas: SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, SESC – Serviço Social do Comércio, SEST - Serviço Social dos Transportes, SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem dos Transportes, SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural, SEBREA – Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas, INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, DPC – Diretoria de Portos e Costas do Ministério da Marinha, FUNDO AEROVIÁRIO – Fundo vinculado ao Ministério da Aeronáutica. Fonte: [http://www.receita.fazenda.gov.br/Historico/Arrecadacao/Carga\\_Fiscal/1999/SistemaS.htm](http://www.receita.fazenda.gov.br/Historico/Arrecadacao/Carga_Fiscal/1999/SistemaS.htm). Acessado em 13/12/2010.

muito excessiva, não permitindo ao estudante do ensino médio condições favoráveis para frequência e permanência à escola, reproduzindo uma formação dualista que separa os intelectuais dos trabalhadores, para os primeiros, uma formação geral, propedêutica, complexa e para os pobres, uma educação baseada no trabalho, compensatória, detentora de um discurso de promoção social, desprovida de base científica, aligeirada e voltada para as atitudes, que tem no espaço de trabalho e no aprendizado profissional locais privilegiados de seu desenvolvimento (Kuenzer, 2001).

Ainda, representa ao adolescente uma negação a outros direitos previstos no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, como o direito ao lazer, cultura, convivência familiar, etc<sup>26</sup>.

### 2.3.1. Breve análise dos seus desdobramentos

Até o ano de 2005 a Lei da Aprendizagem, ficou praticamente “adormecida”, as fiscalizações eram inexpressivas, pouco se ouvia falar desta lei, no entanto, cabe ressaltar, que mesmo em número reduzido, em todo país já se tinham experiências neste sentido.

Pode-se dizer que nos últimos três anos, especialmente a partir de 2008, a Lei da Aprendizagem ganhou uma atenção redobrada por parte do Estado e das ONG’S apresentado um crescimento considerável em relação aos primeiros anos seguintes a sua publicação<sup>27</sup>. Diferentes setores da sociedade se organizaram aliando seus esforços em busca de um interesse comum, o de acelerar a aplicação da Lei<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> O Estatuto da Criança e do Adolescente, em seu capítulo IV assegura aos adolescentes “o direito à educação, à cultura, ao esporte e ao lazer. E ainda, no art. 4º das disposições gerais determina que “é dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária”.

<sup>27</sup> Na edição de maio de 2007 da Revista Melhor (revista dedicada à gestão de pessoas) uma reportagem que apontou a Lei da Aprendizagem como uma Lei que ainda não “pegou”.

<sup>28</sup> Vale destacar que este projeto representa para as ONG’s uma significativa fonte de recursos, visto que, grande parte dos cursos oferecidos custa às empresas um valor

No ano de 2005, foi publicado o decreto 5.598/2005, cujo objetivo é regulamentar e esclarecer pontos obscuros e contraditórios na contratação de aprendizes. O referido texto possui 34 artigos, divididos em sete capítulos, quais sejam: capítulo I – Do Aprendiz; capítulo II – Do contrato de trabalho; capítulo III – Da formação técnico-profissional e das entidades de formação técnico-profissional metódica; capítulo IV – Da obrigatoriedade de contratação de aprendizes e das espécies de contratação; capítulo V – Dos direitos trabalhistas e obrigações acessórias; capítulo VI – Do certificado de qualificação profissional de aprendizagem e capítulo VII – Disposições finais.

O decreto trouxe mais segurança e mais elementos para as entidades na formatação e desenvolvimento dos programas, bem como, para as empresas representou um importante apoio às questões relacionadas à contratação mais especificamente, cumprindo com sua função regulamentar.

Ainda no ano de 2005, a idade máxima para contratação de aprendizes é ampliada para 24 anos<sup>29</sup>. Entretanto, cabe ressaltar que a ampliação da idade, pode representar um adiamento no ingresso a oportunidades mais significativas no mundo do trabalho, mantendo os jovens em atividades mal remuneradas e, por vezes, precarizadas por mais tempo.

Durante esse período de 2001 a 2005, pode-se dizer que a aplicação da Lei caminhou a passos lentos. Um exemplo disso é a experiência do CIEE/SC, entidade pesquisada, que até 2003 ainda não tinha implantado o Programa de Aprendizagem. Neste ano, por meio de uma parceria com a Caixa Econômica Federal, contratou seus primeiros aprendizes<sup>30</sup>.

---

mensal por aprendiz matriculado. O interesse do Estado em estabelecer tais parcerias reforça a afirmação de GOHN apud LIMA (2004), que observa que os espaços de negociação dos novos movimentos sociais são formatados pelo Estado, em busca de uma transferência de responsabilidades, através de parcerias, face à desregulamentação do papel do Estado na economia e na sociedade.

<sup>29</sup> Esta alteração deveu-se à publicação em diário oficial da Lei 11.180/2005.

<sup>30</sup> Neste momento as fiscalizações, embora com limitações, se intensificaram. Foi a partir de uma autuação do MTE, que a CEF, procurou o CIEE/SC para o cumprimento da Lei e desenvolvimento do Programa. Seguida do Banco do Brasil e paulatinamente a procura só ia aumentando. De acordo com informações publicadas no Balanço Social de 2004 do CIEE, o número de adolescentes até o final deste ano não passou de 95. No entanto, no ano seguinte em 2005 esta mesma entidade registrava em seu, Balanço Social mais de 200 adolescentes atendidos no programa. A partir daí, observou-se um crescimento significativo, atendendo hoje, aproximadamente, dois mil adolescentes e jovens no Estado de Santa Catarina.



Em 2006, o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, Ministérios de Minas e Energia – MME, Empresas do Grupo Eletrobrás, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, com interveniência do Ministério Público do Trabalho firmaram o Termo Cooperação Técnica nº 02/2006, “Objetivando o desenvolvimento do programa jovem aprendiz do Grupo Eletrobrás”.

No ano de 2007 foram publicadas três portarias, sob os números 615, 616 e 618. A Portaria nº 615 que cria o Cadastro Nacional de Entidades, o qual, todas as entidades qualificadoras, inclusive o Sistema S, devem submeter seus programas para avaliação e validação da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE<sup>31</sup>. A tentativa de garantir a efetividade social e pedagógica dos cursos, com a criação do Cadastro Nacional de Entidades, ficou subsumida as dificuldades de avaliação do alto número de cursos cadastrados por diferentes entidades de todo o Brasil, na prática muitas entidades continuam oferecendo seus cursos, mesmo sem a validação do MTE.

O Cadastro Nacional de Entidades, por si só, não garante que as entidades estejam realizando seus programas conforme os preceitos legais, com carga horária teórica compatível, conteúdos de formação humana e específicos adequados as exigências legais e orientações do MTE. O cadastro, entretanto, no limite, permite que as empresas pesquisem os cursos e entidades validadas pelo MTE, para matricular seus aprendizes no curso competente.

Por sua vez, a Portaria nº 616 abrindo a possibilidade de celebração de acordos de cooperação técnica entre empresas privadas, públicas, sociedade de economia mista e entidades representativas de setores econômicos e o MTE por meio da SPPE. No entanto, as seguintes exigências precisam ser observadas,

I – destinação de cotas de aprendizes, preferencialmente egressos das ações de

---

<sup>31</sup> Este cadastro deve ser realizado mediante inscrição da entidade que posteriormente deve registrar os cursos oferecidos, bem como cadastrar todos os aprendizes matriculados, contendo dados do período do contrato do aprendiz, CNPJ e nome das empresas contratantes. O cadastro está disponível no site: [www.juventudeweb.gov.br](http://www.juventudeweb.gov.br)

qualificação profissional do Programa ProJovem, com perfil definido na Lei nº 11.129/2005, de 30 de junho de 2005;

II – participação no desenvolvimento de ações de capacitação e formação em metodologias aprovadas pelo MTE aplicáveis à qualificação de adolescentes aprendizes;

III – desenvolvimento de ações destinadas aos adolescentes e jovens aprendizes que apresentem deficiências;

IV – desenvolvimento de ações destinadas à qualificação e reinserção social de adolescentes e jovens egressos de medidas sócio-educativas, ou

V - desenvolvimento de ações destinadas a qualificação de adolescentes e jovens em setores que apresentam peculiaridades que exigem a construção de alternativas que viabilizem o cumprimento da Lei, sem prejuízo do direito a formação profissional regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (Portaria nº 616, art. 1º, incisos I a V).

Três novos acordos foram firmados, decorrentes desta portaria, sendo eles com os Correios, termo nº 01/2007, “objetivando o desenvolvimento do programa adolescente aprendiz dos correios”; a Federação Nacional dos Bancos – FENABAN, Termo nº 02/2007, “Objetivando o desenvolvimento do Programa Nacional do Jovem Aprendiz no Setor Bancário” e com a ONG Atletas pela Cidadania, nº 04/2007, “objetivando o desenvolvimento de ações de incentivo a política nacional de aprendizagem profissional”

O teor desses termos de cooperação para o desenvolvimento dos programas, diz respeito às especificidades de cada programa, fica definido no termo, questões como jornada, conteúdos, formatação do programa, carga horária do curso, atividades práticas, distribuição semanal da jornada, idade dos adolescentes e jovens a ser atendido nos programas, entre outros. Já no caso do acordo firmado com a ONG, Atletas pela Cidadania, o principal objetivo é usar a imagem dos atletas que fazem parte da ONG para divulgar o programa e incentivar as empresas a contratarem aprendizes.

Destacam-se também, a portaria nº 618 que cria o selo de responsabilidade social “Parceiros da Juventude” a ser concedido a entidades sociais, empresariais, governamentais e outras instituições que atuem em parceria com o MTE, que atenderem em seus programas jovens de baixa renda, vulneráveis do ponto de vista de inserção no mundo do trabalho, superarem metas estabelecidas em convênios e termos de cooperação, desenvolvimento de metodologias, capacitação de formadores, atendimento aos jovens com deficiência, entre outros.

O apelo das empresas em agregar valor aos seus produtos por meio de ações “socialmente responsáveis”, ganha força com a criação do Selo “Parceiros da Juventude”, as empresas que desenvolverem programas considerados relevantes na avaliação do MTE, poderão usar o selo junto a sua marca. Vale destacar que, com base na pesquisa realizada, esta medida privilegia, ainda que com um caráter imediatista, adolescentes e jovens que, muito provavelmente, não ingressariam no mundo do trabalho sem auxílio de políticas e projetos, no entanto, após a conclusão do Programa, suas chances não aumentam muito.

Azevedo (2008, p.169), após um estudo sobre um programa de Responsabilidade Social Empresarial - RSE, conclui que,

[...] as ações de RSE são paliativas e se resumem, predominantemente, em meras ações de filantropia, caridade, assistencialismo, obrigação social e legal [...] o *slogan* de “empresa socialmente responsável” possibilitaria fortalecimento e fidelidade à marca e ao produto, valorização da empresa na sociedade e no mercado, retorno publicitário, isenções em tributação, maior empenho e motivação dos funcionários e ganhos sociais.

O ano de 2008 foi chamado, informalmente, pelos fiscais e técnicos da SRTE de o ano da fiscalização. As fiscalizações se intensificaram ainda mais, e eram realizadas por segmentos, pode-se dizer que a partir deste período é que se teve o maior crescimento das contrações. Foi deste ano também a publicação da portaria nº1003, que altera alguns dispositivos da portaria nº

615, amplia a carga horária da jornada teórica para 25% do total da carga horária do curso e cria diretrizes e referências de qualidade para a realização de programas de aprendizagem na modalidade à distância<sup>32</sup>. A ampliação da carga horária dedicada à formação teórica pode ser considerada um avanço, uma vez que possibilita uma dedicação maior a formação não só do trabalhador como também do indivíduo, reduzindo o tempo dedicado a atividades laborais e ampliando os momentos de reflexões e estudos. Contudo, é importante destacar que, de nada adianta a ampliação da carga horária de aprendizagem teórica se os programas não possuem em seus projetos e objetivos uma preocupação séria com a formação ampla e emancipadora do adolescente, caso contrário, não há nenhum avanço, apenas seguir-se-á reproduzindo os modelos de formação aligeirada e cada vez mais especializada para o trabalhador.<sup>33</sup>

No ano de 2008, criou-se o Grupo de Trabalho Bipartite<sup>34</sup> instituído pela portaria ministerial nº 557, desde então, diferentes estratégias foram empreendidas visando ampliar a aplicação da Lei, sendo uma delas a criação do Fórum Nacional e Fóruns Estaduais de Aprendizagem Profissional.

Registra-se também neste ano a realização da Conferência Nacional da Aprendizagem realizada em Brasília de 24 a 26 de dezembro. Na ocasião foi realizado o lançamento do Fórum Nacional de Aprendizagem, com a publicação da portaria nº 983 de 26 de novembro de 2008, assinada pelo, então, Ministro do Trabalho, Carlos Lupi, no último dia do evento. Integram-se a este Fórum, conselhos assistência social; conselhos de direito da

---

<sup>32</sup> Até então, o entendimento do MTE era de que a educação a distancia não podia ser utilizada para os programas de aprendizagem, por se tratar de educação básica, a qual não é permitida, de acordo com a LDB, a modalidade de educação a distancia. No entanto, desde 2005 o Centro de Integração Empresa Escola juntamente com a Caixa Econômica desenvolve o Programa de Aprendizagem na modalidade a distância, com a anuência do MTE, MPT e DRT, registrada em atas de quatro reuniões entre o CIEE, a CEF e os referidos órgãos.

<sup>33</sup> A este assunto será dispensada maior atenção no terceiro capítulo.

<sup>34</sup> O grupo foi composto originalmente pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério da Educação, Ministério Público do Trabalho, Secretaria Nacional da Juventude e pelas entidades da sociedade civil: Fundação Roberto Marinho, Fundação Pró-Cerrado, Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO), Instituto Ethos, GIFE (Grupo de Institutos, Fundações e Empresas), Centro de Integração Empresa Escola (CIEE), Atletas pela Cidadania. O grupo contou ainda com o apoio técnico da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

criança do adolescente; diferentes entidades da sociedade civil, ONG'S, Sistema S, organizações sindicais, confederações e centrais sindicais.

Ainda, foi apresentado o “Placar do Aprendiz”, *site* criado inicialmente por três instituições, o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas, o Instituto Ethos de Responsabilidade Social, e a ONG Atletas pela Cidadania com o objetivo de “acelerar a aplicação da Lei da Aprendizagem no Brasil, este grupo deu os primeiros passos a um movimento maior que, em pouco tempo, agregou mais atores em prol de uma meta comum: **ter até 2010, 800 mil jovens contratados como aprendizes**”<sup>35</sup>.

Ainda, neste mesmo evento ocorreu o lançamento do Selo Parceiros da Aprendizagem<sup>36</sup> e foi entregue nas mãos do ministro do trabalho o anteprojeto de Lei para a contratação de aprendizes na administração pública direta e indireta.

Foi assinado na Conferência pelo MTE mais dois termos de cooperação técnica, com a Fundação Roberto Marinho, nº 11/2008, “objetivando ampliação da oferta da qualificação, formação e oportunidades de trabalho aos adolescentes e jovens, na modalidade de aprendizagem” e com a Caixa Econômica Federal – CEF, nº 12/2008, “objetivando o desenvolvimento dos programas de aprendizagem da Caixa – Adolescente Aprendiz e Jovem Aprendiz”.

Vale destacar que a Fundação Roberto Marinho, possui o Programa Aprendiz Legal, este consiste no desenvolvimento de uma metodologia elaborada para cursos de diferentes setores da economia. A Fundação estabelece parceria com entidades qualificadoras, “emprestando a marca”, inserções na mídia e toda a metodologia desenvolvida, para tanto, as entidades tem que repassar uma porcentagem do valor de cada aprendiz contratado.

O crescente interesse pela Lei da Aprendizagem parece cada vez mais se justificar por interesses econômicos, em

---

<sup>35</sup> Objetivos publicados no site Placar do Aprendiz. Disponível em: <http://www.placardoaprendiz.org.br/> acesso em: 09 de agosto de 2011 (grifos originais). Na presente data consta no placar o número de 205.239 contratados em todo o país.

<sup>36</sup> Instituído com a publicação da portaria nº 990 de 27 de novembro de 2008. Pode-se dizer que a portaria publicada em 2007 sob o nº 618, que cria o selo “Parceiros da Juventude” é reeditada na portaria nº 990/08, por não apresentar, em linhas gerais nenhuma mudança em seu teor.

detrimento do que, de acordo com as premissas da Lei, deveria ser seu principal objetivo: a qualificação e inserção profissional de adolescentes e jovens.

No ano de 2009 o MTE cria a Matriz de Informações das Matrículas de Aprendizagem Profissional<sup>37</sup>, cabendo as entidades qualificadores informar mês a mês ao MTE as novas matrículas, e disciplina a oferta de cursos técnico profissionais para instituições de ensino oficial que fazem parte do sistema federal de ensino<sup>38</sup>.

Neste ano, são criadas novas exigências para a concessão do Selo Parceiros da Aprendizagem<sup>39</sup>, com a publicação de uma nova portaria que detalha todos os requisitos que as entidades qualificadoras e empresas deverão atender para a concessão selo. O processo tornou-se mais rigoroso uma vez que, para a entrega do Selo a entidade deve atender cumulativamente a todos os requisitos.

É inegável o grande crescimento e atenção de todos os setores da sociedade para a Lei da Aprendizagem, ainda que com objetivos, como vimos diversos. No plano imediato, pode-se dizer que os programas de aprendizagem apresentam benefícios aos adolescentes e jovens, uma vez que representam uma oportunidade de renda e ingresso no mundo do trabalho formal, considerando a realidade de desemprego, subemprego e trabalho informal, que assola grande parte da população, majoritariamente, os jovens. É importante destacar que, a efetividade destas ações precisa ser questionada, no sentido da, garantia de uma educação ampla do trabalhador, melhoria das condições de vida e ocupações adequadas com salários compatíveis. Temos ainda, um longo caminho a percorrer na busca de oportunidades reais de desenvolvimento e formação dos adolescentes e jovens. Garantindo acesso a uma educação cada vez mais ampla e ao mundo do trabalho.

Neste capítulo, retomou-se a história da aprendizagem profissional revisitando as oficinas de ofícios da Europa, procurou-se destacar os elementos da relação mestre aprendiz presentes neste contexto histórico. Ainda, buscou-se alcançar os

---

<sup>37</sup> Portaria nº 1.175 de 21 de setembro de 2009

<sup>38</sup> Portaria nº 215 de 05 de novembro de 2009

<sup>39</sup> É publicada nova portaria, sob o nº 656 de 26 de março de 2010 que revoga a anterior, nº 990/2008.

elementos constituintes da aprendizagem profissional, bem como as suas especificidades no Brasil, chegando até os dias atuais com a criação da Lei da Aprendizagem. Empreendeu-se a tentativa de traçar uma linha histórica destacando alguns eventos considerados relevantes para auxiliar na compreensão da gênese e os sentidos da Lei da Aprendizagem. No capítulo seguinte adentra-se na realizada concreta dos jovens, sujeitos desta pesquisa contemplados pela Lei da Aprendizagem, por meio de programas de primeiro emprego, baseados nessa legislação, apresentando as reflexões e análises elaboradas a partir do estudo empírico.

### **3. CAPÍTULO 3 – DE APRENDIZES A TRABALHADORES: OS CAMINHOS E DESCAMINHOS DOS ADOLESCENTES APRENDIZES DE SC**

O presente capítulo apresenta os resultados e análises do estudo empírico e busca responder às questões formuladas nas páginas que o antecedem. Procura inicialmente caracterizar os sujeitos e amostra da pesquisa, bem como analisar as condições de trabalho/aprendizagem as quais os jovens pesquisados estiverem submetidos, propondo-se refletir e analisar sobre o conteúdo do trabalho e as aprendizagens dele decorrentes estabelecendo relação com a grade de conteúdos do curso de qualificação profissional integrante do Programa. Por fim, pretende-se analisar as condições materiais concretas de trabalho e estudo dos jovens, ex-aprendizes.

#### **3.1. Quem é quem nas estatísticas? Identificando os “joãos” e as “marias” nos programas de aprendizagem**

Diariamente uma mesma cena se repete nas unidades de atendimento do Centro de Integração Empresa Escola, adolescentes e jovens vem em busca de um objetivo comum: vender sua força de trabalho. Os jovens que engrossam as pilhas de cadastro para o programa trazem consigo, cada um a sua história e diferentes “motivações”. Alguns buscam adquirir experiência profissional e, outra grande parcela dos adolescentes e jovens, além da experiência e qualificação, busca a possibilidade de garantir a sobrevivência, ajudar a família contribuindo como aumento da renda familiar e podendo assim atender as suas mais variadas necessidades de consumo.

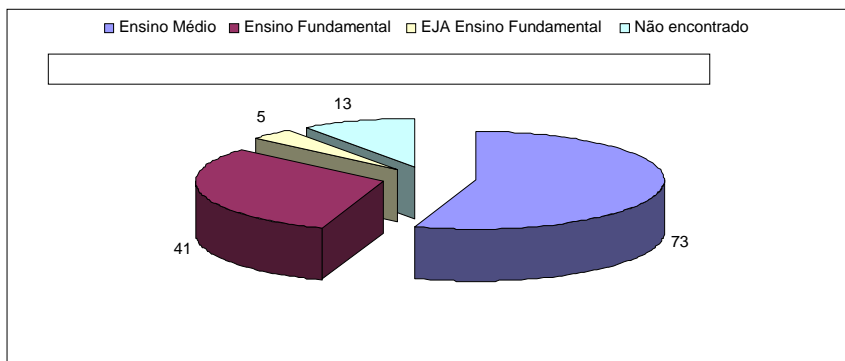
Estes jovens que batem a porta do CIEE e de outras tantas instituições, confirmam as estatísticas divulgadas onde grande parte da juventude brasileira está desocupada ou encontram-se inseridas em atividades precárias, com contratos de trabalho flexíveis, mal remuneradas. Jovens estes que, grosso modo, vivem em situação de extremo abandono, tendo seus direitos mais básicos negados cotidianamente.



Os sujeitos, objeto deste estudo fazem parte de um grupo de 132 adolescentes<sup>40</sup> contratados no Banco do Brasil e CELESC<sup>41</sup> no período de 2007 e 2009 em diferentes cidades do Estado de Santa Catarina. Destes, 62 permaneceram até o término do contrato, 27 tiveram seus contratos rescindidos por solicitação da empresa e 43 solicitaram seu desligamento antes do término do contrato. O número de desligamentos antecipados merece atenção, considerando que mais da metade dos aprendizes não concluíram seus dois anos de contrato.

Dos adolescentes contratados um número bastante relevante encontrava-se ainda no ensino fundamental, no entanto, a maioria destes estava frequentando o ensino médio regular e uma pequena parcela matriculada no ensino nas modalidades EJA e CEJA. Não foram encontradas informações sobre escolaridade de 13 adolescentes nos documentos de contratação disponíveis.

Gráfico 1 – Nível de Escolaridade



Fonte: Questionários Socioeconômicos - CIEE/SC

Elaboração da autora

Outro critério exigido para a contratação é a renda per capita da família, não podendo ultrapassar meio salário mínimo

<sup>40</sup> Os adolescentes contratados tinham entre 15 e 18 anos aproximadamente. Atualmente são jovens entre 19 e 21 anos.

<sup>41</sup> Do total de aprendizes pesquisados, 78 foram contratados no Banco do Brasil e 54 na Celesc.

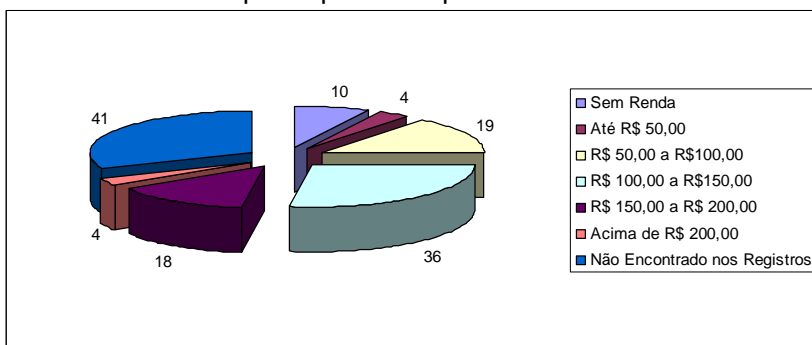
vigente. O perfil de renda das famílias dos adolescentes contemplados pelos dois programas varia entre, sem renda<sup>42</sup> e R\$ 200,00 per capita, destes a maioria possui renda entre R\$ 100,00 e 150,00<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Os aprendizes que não declararam nenhuma renda em sua totalidade são adolescentes abrigados em casas lares, encaminhados para os Programas através das redes sociais de atendimento ou pelo Ministério Público.

<sup>43</sup> Não foram encontradas, nos documentos disponibilizados, informações sobre a renda per capita de 41 aprendizes.

Gráfico 2 – Renda per capita dos aprendizes



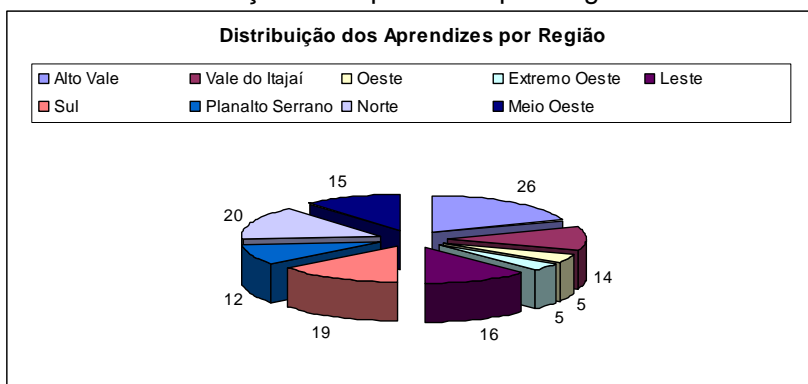
Fonte: Questionários Socioeconômicos – CIEE/SC

Elaboração da autora

Os aprendizes contratos estão distribuídos nas seguintes regiões do Estado: Alto Vale, Norte, Vale do Itajaí, Oeste, Meio Oeste, Extremo Oeste, Planalto Serrano, Sul, num total de 40 municípios<sup>44</sup> destacam-se os municípios de Florianópolis, Joinville, Criciúma, Joaçaba, Lages e São Miguel do Oeste que possuem a maior concentração de aprendizes, o que se justifica, pela presença de um número maior de agências do Banco do Brasil e Agências de Atendimento da Celesc. Nas demais cidades têm – se entre um ou dois aprendizes por cidade.

<sup>44</sup> Águas de Chapecó, Araquari, Antônio Carlos, Barra Velha, Blumenau, Brusque, Caçador, Campo Alegre, Campo Belo do Sul, Canoinhas, Chapecó, Criciúma, Florianópolis Fraiburgo, Garopaba, Gaspar, Herval D'Oeste, Indaial, Itapema, Itoupava Norte, Jaraguá do Sul, Joaçaba, Joinville, Lages, Mafra, Major Vieira, Monte Castelo, Orleans, Palhoça, Pomerode, Porto União, Rio do Sul, São Bento do Sul, São José, São João Batista, São Miguel do Oeste, Sombrio, Timbó, Tubarão e Videira

Gráfico 3 – Distribuição dos Aprendizes por Região do Estado



Fonte: Questionários Socioeconômicos – CIEE/SC

Elaboração da autora

As expectativas trazidas por estes adolescentes retratam, além dos sonhos e desejos característicos desta fase da vida, as problemáticas vividas pela maioria dos adolescentes e jovens hoje: o desejo de progredir profissionalmente através de uma primeira oportunidade de trabalho, ganhar o próprio dinheiro, a necessidade de ajudar a família, entre outros. Por meio do trabalho, os adolescentes almejam “melhorar de vida”, ajudar a família, aprender uma profissão e ainda, “ser alguém na vida”.

Estas expectativas desvelam que grande parte dos adolescentes é “motivada” ao trabalho precoce, não por uma questão de escolha, em geral, não há possibilidade de escolha, as dificuldades financeiras vividas pela maioria da juventude às impulsionam para o trabalho precoce<sup>45</sup>.

<sup>45</sup> Este assunto será desenvolvido com maior profundidade no item 3.3.1.

### 3.2. O que aprende o aprendiz? Análise do conteúdo do trabalho

*“ser cultos es o único modo de ser libres”  
José Martí apud Mészáros, 2005.*

A que se propõem os programas de formação profissional? A formação oferecida é compatível com a função do aprendiz? Efetivamente, o que aprende o aprendiz? E ainda, qual o princípio educativo do Trabalho do Aprendiz? Buscando responder a estas perguntas serão analisados os conteúdos programáticos dos dois programas pesquisados, realizando um paralelo com as atividades realizadas no dia a dia pelos aprendizes e a formação oferecida.

Os programas de aprendizagem profissional baseados na Lei 10.097/2000, realizados por diferentes entidades de formação profissional, desde 2008 devem ser submetidos à análise da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego – SPPE, por meio do cadastramento dos seus cursos no Cadastro Nacional de Entidades no site do MTE. Para tanto, a elaboração da grade curricular dos Cursos de Formação Profissional deve orientar-se pelas determinações da portaria nº 1003 de 04 de dezembro de 2008, a qual alterou a portaria nº 615/2007, que em seu artigo 4º determina que,

As entidades ofertantes de cursos de aprendizagem deverão observar, na elaboração dos programas e cursos de aprendizagem, os princípios relacionados nos arts. 2º e 3º do Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004<sup>46</sup>, e outras normas federais

---

<sup>46</sup> O referido decreto regulamenta o §2º do artigo 36 e os artigos 39, 40, 41 e 42 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, os quais, em síntese, estabelecem diretrizes para os currículos do ensino médio e educação profissional, principalmente, quanto a educação continuada do trabalhador e educação profissional de nível médio.

relativas à Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores [...].

No entanto, os programas, ora analisados, são anteriores a publicação das respectivas portarias, não havendo, à época, diretrizes mínimas ou orientações acerca do desenvolvimento e elaboração dos programas de aprendizagem, dessa forma, as entidades, juntamente com as empresas parceiras, possuíam liberdade na organização dos cursos, quanto à carga horária, metodologia, grade curricular, entre outros.

A ausência de diretrizes mínimas para a criação e desenvolvimentos dos cursos de aprendizagem profissional, baseados na Lei 10.097/2000, foi criticada por Bastos (2010, p.1) que levanta os seguintes questionamentos. “Esta não definição de conteúdos interessa a quem? Ela está relacionada à flexibilização? Liberalização da formação? Essas condições podem estar relacionadas a uma precarização do trabalho do jovem?” Para ele é primordial discutir a intencionalidade posta nos projetos de formação para o trabalho, ou estamos formando o jovem para viver como trabalhador consciente de sua realidade, ou torná-lo mais “qualificado” para gerar mais capital”.

Historicamente os cursos de aprendizagem profissional visam atender uma demanda para o mercado, o que atualmente não parece ser muito diferente. Toda esta flexibilidade para a criação dos cursos nos aponta que ainda não há um denominador comum ou uma legislação que busque atender os interesses da juventude. A Legislação atual, mesmo com a criação do Cadastro Nacional de Entidades, permite que as entidades qualificadoras elaborem seus cursos de acordo com as suas intencionalidades<sup>47</sup> e de acordo com as necessidades das empresas, as quais firmam parceria. Ou seja, ao que tudo indica, o cenário é muito mais favorável ao mercado do que as necessidades reais de formação da juventude, conforme veremos a seguir.

Os cursos analisados na presente pesquisa possuem conteúdos muito semelhantes, apresentando algumas diferenças com relação aos módulos de estudos específicos. Para facilitar a

---

<sup>47</sup> Rampinelli e Guimarães (2006) alertam para as intencionalidades implícitas “não reveladas” presentes nos programas de responsabilidade social, referindo-se aos reais objetivos de projetos e programas de “responsabilidade social”

compreensão do leitor, será realizada uma exposição da grade curricular dos cursos de formação direcionados para os aprendizes dos respectivos Programas. Primeiramente apresentar-se-á como foi estruturado o Curso de Qualificação Profissional em Serviços Bancários do Branco do Brasil, bem como quais as atividades práticas realizadas por estes aprendizes, seguido da exposição dos conteúdos do Curso em Rotinas Administrativas e Atendimento dos Aprendizes da Celesc e suas atividades práticas. Finalmente, no item 3.2.3, será realizada uma análise dos conteúdos dos dois cursos, simultaneamente, considerando as suas semelhanças e especificidades, paralelamente fazendo as possíveis relações com o conteúdo do trabalho realizado pelo adolescente aprendiz nas respectivas empresas.

### 3.2.1. O curso de serviços bancários e administrativos – aprendizes do Banco do Brasil.

O Programa do Banco do Brasil foi elaborado pela própria instituição e é dividido em três unidades distintas, sendo elas: Unidade I - Treinamento interno, que compõem a teoria bancária e prática bancária; Unidade II – convivência; Unidade III – Cidadania e Unidade IV – Educação Básica, sendo estas confiadas às entidades qualificadoras, conforme tabela a seguir:

Tabela 3 – Grade de Treinamento PAT

UNIDADE	ETAPA	MÓDULO	CARGA HORÁRIA
I	Treinamento Interno		395
	1	Teoria Bancária	170
	1	Atendimento	20
	2	Fundamentos da Atividade Bancária	15

	3	Sob Controle	10
	4	Microinformática Básica	40
	5	Profissionalização	40
	6	Sistema de Pagamentos Brasileiro	15
	7	Programa de Gestão de Pessoas – PGE	15
	8	Qualidade na Comunicação Administrativa Escrita no BB	15
	2	Prática Bancária	225
	1	Atendimento	90
	2	Atendimento Telefônico	60
	3	Microinformática Básica	60
	4	Digitação	15
II		Convivência	1.385
III		Cidadania	100
	1	Os Direitos e Garantias Fundamentais	15
	2	Drogas	15
	3	Educação Sexual	10
	4	Higiene Pessoal	10
	5	Convivência Familiar e Comunitária	10
	6	Relações Interpessoais no Trabalho	10
	7	Ética e Trabalho	10



	8	Medicina e Segurança no Trabalho	10
	9	Qualidade na Prestação de Serviços	10
IV		Educação Básica	140
	1	Comunicação e Língua Portuguesa	70
	2	Matemática Básica	70
<b>TOTAL</b>			<b>2.020</b>

FONTE: Programa Adolescente Trabalhador - PAT: Formação Profissional de Aprendiz em Serviços Bancários do Banco do Brasil

Por meio de licitação, entidades interessadas em firmar parceria com o Banco do Brasil, apresentam propostas para a execução das etapas III e IV apresentadas na tabela I, acima. Além da formação teórica, fica sob responsabilidade da entidade qualificadora, neste caso, o Centro de Integração Empresa Escola – CIEE/SC, a contratação dos aprendizes e acompanhamentos das atividades práticas do aprendiz dentro da instituição.

A unidade I é realizada pelo próprio banco, por meio de material instrucional, disponibilizado na Intranet. Esta etapa do treinamento acontece em serviço, a entidade qualificadora não possui qualquer tipo de participação nem mesmo acesso ao material.

As unidades acontecem concomitantemente ao início do contrato do adolescente, sendo que a terceira e quarta unidade acontece simultaneamente às unidades I e II. A organização, estrutura e metodologia destas duas unidades (III e IV) ficam a cargo do CIEE/SC, não necessariamente obedecendo à ordem sugerida na tabela.

O curso desenvolvido pelo CIEE para os aprendizes do Banco do Brasil, entre outros conteúdos, contempla as unidades III e IV, obrigatórias previstas no convênio entre o Banco do Brasil e o CIEE/SC. O curso possui dois anos de duração,

totalizando 384 horas<sup>48</sup>, sendo realizado nas modalidades presencial e a semipresencial<sup>49</sup>. Na modalidade presencial, os aprendizes freqüentam semanalmente, aos sábados um encontro de formação de quatro horas, computadas no contrato do aprendiz. Na modalidade semipresencial, os aprendizes realizam a aprendizagem nas próprias agências bancárias, para isso, os orientadores devem garantir o acesso ao computador e a internet no mínimo por meia hora diária. A aprendizagem é realizada por meio de uma Plataforma de Aprendizagem a distância do CIEE/SC. A cada dois meses, os aprendizes matriculados na modalidade semipresencial devem participar de um encontro presencial na unidade do CIEE mais próxima.

A grade de conteúdos do Curso de Serviços Bancários e Administrativos é constituída por 12 eixos temáticos, abordando, entre outros, conteúdos acerca do conhecimento de direitos e deveres, posturas adequadas ao jovem trabalhador, prevenção as drogas, saúde do trabalhador, educação sexual, os quais serão analisados com maior atenção a seguir.

---

<sup>48</sup> Atualmente os cursos não podem ter menos que 25% do total do contrato. Por exemplo: Para um contrato de 20 horas semanais, um programa de dois anos possui um total de 1920 horas, destas, no mínimo 480 horas deve ser dedicada à formação teórica.

<sup>49</sup> Cabe destacar que a aprendizagem a distancia não era permitida, neste período, para os programas de aprendizagem profissional, entretanto, para o atendimento as vagas existentes nas agências da Caixa Econômica Federal e Banco do Brasil localizadas em cidades do interior do Estado, o CIEE juntamente com as respectivas instituições reuniram-se com Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, Ministério Público do Trabalho - MPT, e antiga Delegacia Regional do Trabalho - DRT, as quais conseguiram permissão para realizar o curso a distancia. Não faz parte dos objetivos deste estudo analisar as especificidades da modalidade semipresencial, tendo em vista a complexidade do tema, o qual certamente demandaria uma pesquisa específica. Apenas destacar-se-á a proporção de aprendizes matriculados em cada modalidade.

Tabela 4 – Grade de Conteúdos, Curso Serviços Bancários e Administrativos

EIXOS TEMÁTICOS	CONTEÚDOS	C.H.
Saúde e Segurança no Trabalho I e II	Prevenção de Acidentes de Trabalho, Ergonomia, Ginástica Laboral, Normas de segurança, Equipamentos de segurança; CIPA, Legislação e normas regulamentadoras de segurança: NR4, NR5, NR6, NR7, NR9, NR17, NR24, NR27, NR28.	16
Direitos e Garantias Fundamentais I e II	Estatuto da Criança e do Adolescente; Lei da Aprendizagem; Constituição Federal; Direitos Trabalhistas e previdenciários, Formas alternativas de geração de trabalho e renda para os jovens, Direitos Humanos.	16
Ética Profissional e o Mundo do Trabalho I e II	Relações Interpessoais; Postura Profissional; Relacionamento no ambiente de trabalho, Assédio moral; Assédio Sexual no ambiente de trabalho, Diferentes profissões; As novas exigências do mundo do trabalho; Mercado de trabalho, Empreendedorismo e economia solidária	16
O Mundo das Drogas I e II	A relação do usuário com o mundo (família, comunidade); As conseqüências sociais das drogas; O usuário e a inserção no mundo do trabalho; Prevenção e tratamentos, Prevenção ao uso indevido de álcool, tabaco e outras drogas.	16

Esporte e Cultura I e II	Atividades Esportivas e Culturais, Diversidade cultural relacionada ao mundo do trabalho, Eventos, saídas de campo, gincanas, A importância do esporte para qualidade de vida; o Esporte como profissão; projetos culturais e esportivos;	24
Responsabilidade e Ambiental e Social I e II	Conceito de Responsabilidade Social, O homem e o meio ambiente, Preservação do equilíbrio do meio ambiente, Reciclagem, Desastres naturais; Legislação, projetos de responsabilidade ambiental, atualidades.	16
Sexualidade e Saúde I e II	Conceito de sexualidade; Os mitos e os Tabus da sexualidade; Saúde e Prevenção das DSTs; A Homossexualidade, Transformações do corpo; Doença da modernidade: bulimia, anorexia, vogorexia,	16
Convivência Familiar e Comunitária I e II	Conceitos de Família, Estruturas familiares, A Família Hoje; Diferentes Organizações Familiares, Conflitos familiares, A adolescência e a família, o trabalho e a família, trabalho familiar, Trabalho doméstico.	16

EIXOS TEMÁTICOS	CONTEÚDOS	C.H.
Comunicação Oral e Escrita I e II	Redação e produção textual; As diferentes linguagens; Preconceito lingüístico; A linguagem dos “Internautas”; Gírias e vícios da língua portuguesa, Elevação escolar: Ortografia, gramática, redações. Estímulo a leitura de diferentes clássicos da literatura regional, local e nacional. Visitas a bibliotecas públicas, cadastro e empréstimos de livros e realizações de outras atividades culturais que envolvam poesia e literatura.	70
Raciocínio Lógico Matemático e Matemática Básica I e II	Operações Básicas; Matemática no auxílio às despesas domésticas; Investimentos, Planejamentos, Poupanças, etc. Introdução a Matemática Financeira, Interpretação e análise de dados estatísticos, Introdução a conceitos básicos de contabilidade, matemática financeira, planejamento financeiro,	70
Inclusão Digital I e II	Informática Básica, Informática aplicada ao mundo do trabalho; Internet e a sua utilização,	40

Rotinas Administrativas e Atendimento I e II	Qualidade no atendimento; Relacionamento com o Cliente; Organização, planejamento, e controle dos processo de trabalho e trabalho em equipe, Rotinas e Procedimentos administrativos, Arquivamento e técnicas de arquivamento, equipamentos de um escritório, documentos oficiais e serviços postais, documentos comerciais, Atendimento aos portadores de necessidades especiais e acessibilidade; Cliente interno e cliente externo; fidelização do cliente, Atendimento Telefônico, Arquivamento e técnicas de arquivamento, equipamentos de um escritório, documentos oficiais e serviços postais, documentos comerciais.	24
<b>Carga Horária Total</b>		<b>384 horas</b>

Fonte: CIEE/SC – Programa CIEE Aprendiz

Antes de seguir na análise dos conteúdos do curso, faz-se necessário conhecer as atividades práticas realizadas pelos aprendizes<sup>50</sup>, para então buscar estabelecer as relações possíveis entre a teoria e prática.

Com base nas análises das atividades delegadas aos aprendizes durante o Programa de Aprendizagem, é possível afirmar que existe certa homogeneidade das funções que lhes são atribuídas, uma vez que as atividades pouco diferem de um aprendiz para o outro. Ao aprendiz cabe, auxiliar os procedimentos, realizar pequenas tarefas acessórias, organizar,

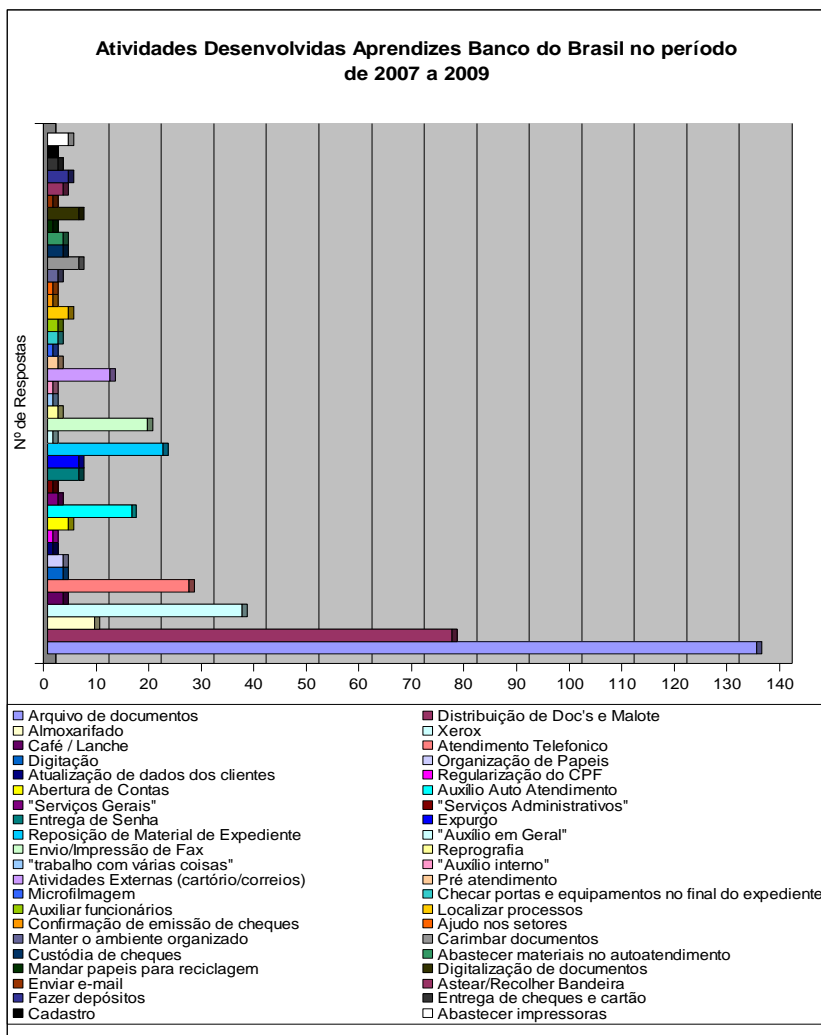
---

<sup>50</sup> Para o mapeamento das atividades desenvolvidas pelos aprendizes foram analisados Formulários de Acompanhamento de 97 aprendizes referente ao período de 2007 a 2009, estes formulários foram elaborados e aplicados pelo CIEE/SC durante o Programa.

separar e distribuir documentos, e estar sempre “a postos” para atender a qualquer solicitação. Suas tarefas, em geral são mecânicas e repetitivas.

Das atividades desenvolvidas pelos aprendizes pesquisados, destacam-se, com maioria absoluta, as tarefas de arquivamento, organização e controle do almoxarifado, fotocopiar documentos, atendimento telefônico, reposição de material de expediente, imprimir e enviar fax. Não é incomum aparecer respostas do tipo: “Trabalho com várias coisas”, “Serviços Gerais” e “Auxílio em Geral”, o que demonstra “o lugar” no qual o aprendiz ocupa nos processos. As atividades que possui relação direta com os procedimentos do setor bancário, como: cadastro e atualização de dados dos clientes, regularização de CPF, compensações de cheques, abertura de contas, aparecem em número reduzido nos acompanhamentos analisados. Poucos aprendizes têm acesso a este tipo de atividade. Conforme é possível visualizar no gráfico a seguir.

Gráfico 4 – Mapeamento das Atividades dos Aprendizes – Banco do Brasil



Fonte: CIEE/SC – Formulários de Acompanhamento Semestral 2007 a 2009

Elaboração da autora.



### 3.2.2. O curso de rotinas administrativas e atendimento - aprendizes da Celesc.

O Convênio entre Celesc com o CIEE para a execução do Programa não prevê nenhuma exigência mínima de conteúdos, ficando sob responsabilidade do CIEE a elaboração de todo o curso, incluindo a elaboração dos conteúdos técnicos. Um dos diferenciais deste Programa é que a carga horária de formação teórica é muito superior a praticada pelas demais empresas e entidades, sendo oito horas semanais de aprendizagem teórica na entidade qualificadora e 12 horas de aprendizagem prática na Celesc, ou seja, dois dias dedicados a formação teórica do aprendiz e três dias de atividades na empresa.

Dessa forma, o curso ministrado pelo CIEE para os aprendizes da Celesc é o curso de Rotinas Administrativas e Atendimento que possui 800 horas, sendo dividido em dois núcleos de 400 horas cada, sendo um chamado de núcleo comportamental e outro de núcleo técnico pela instituição, possuindo 18 eixos temáticos diferentes, contemplando os seguintes conteúdos, conforme é possível observar na tabela 3

Tabela 5 – Grade de Conteúdos, Curso Rotinas Administrativas e Atendimento

Núcleo Comportamental		
Eixos Temáticos	Conteúdos	c.h.
Integração e Constituição de Grupo	Relações Interpessoais; Trabalho em equipe; Dinâmicas de grupos e Comunicação.	16
Informática Aplicada ao Mundo do Trabalho/Inclusão Digital	A utilização do computador e da Internet como instrumento de trabalho, comunicação, informação e conhecimento; Noções básicas de Word, Excel, Power Point, Internet.	80
Ética Profissional e o Mundo do Trabalho	Relações Interpessoais; Postura Profissional; Relacionamento no ambiente de trabalho, Assédio moral; Assédio Sexual no ambiente de trabalho; Diferentes profissões; As novas exigências	80

	do mundo do trabalho; Mercado de trabalho, Empreendedorismo e economia solidária, diversidade cultural relacionada ao mundo do trabalho.	
Noções de Legislação	Leis trabalhistas e Previdenciárias; Lei da Aprendizagem (10.097/2000); Estatuto da Criança e do Adolescente	24

Eixos Temáticos	Conteúdos	c.h.
Direitos e Garantias Fundamentais	Políticas de Segurança Públicas voltadas ao jovens, Formas alternativas de geração de trabalho e renda para os jovens, Direitos Humanos (orientação sexual, raça, etnia, idade, credo religioso e opinião política).	24
Responsabilidade Social e Ambiental	Conceito de Responsabilidade Social; Responsabilidade Ambiental; Desenvolvimento Sustentável; 3 R's, Legislação, ecoeficiência, Diretrizes Ambientais, ISO, Passivo Ambiental; Desastres Ambientais; Aquecimento Global, O homem e o meio ambiente (participação individual e coletiva), Preservação do equilíbrio do meio ambiente e Legislação.	32
Sexualidade e Saúde	Conceito de Sexualidade; Qualidade de Vida: Esporte, lazer; Alimentação; Cuidado com o Corpo; Prevenção às DST's.	48
O Mundo das Drogas	A relação do usuário com o mundo( família, comunidade); As conseqüências sociais das drogas; O usuário e a inserção no mundo do trabalho; Prevenção e tratamentos; o uso abusivo do álcool, tabaco e outras drogas.	48
Comunicação Oral e Escrita	Redação e produção textual; As diferentes linguagens; Preconceito lingüístico; A linguagem dos "Internautas"; Gírias e vícios da língua portuguesa.	48

Total		400
Núcleo Técnico		
Eixos Temáticos	Conteúdos	c.h.
Teoria Administrativa	<p>Empresa : O que é uma empresa? Elementos de uma empresa: Categorias de uma empresa; O que é pessoa física e pessoa jurídica?; Classificação em função da porte, Funções do administrador, O que é um organograma? Qual sua importância? Tipos de departamentos; O que é um fluxograma e qual sua importância? O que é um cronograma ? Para que serve um cronograma? Como é construído um cronograma? Habilidades administrativas, Tipos de líder, trabalho em equipe, Administração do tempo e reuniões eficazes, Gestão da Qualidade: Inspeção X Auditoria;Controle de Qualidade; Manuais de Instrução X Regulamentos</p>	56

Eixos Temáticos	Conteúdos	c.h.
Orientação profissional	Como se vestir? Como se comportar? Como se relacionar?: Tratamento ao recepcionar clientes; Os pecados do tratamento; Com que roupa que eu vou, Empregabilidade; Perspectivas do Mercado de Trabalho; Dicas de Entrevista; Elaboração de currículo.	72
A importância do arquivo	Técnicas de Arquivamento, Classificação, conservação, tipos de Arquivo, sistema vertical e sistema horizontal, rotativo e alfabético; Métodos de arquivamento, por nome, por assunto geográfico, cronológico, comum ordinário, duplex e microfilmagem. Equipamentos, acessórios, tempo de Armazenagem	40
Módulo Comercial	Noções Administrativas; Operações Bancárias: tipos de cheques; financiamento, principais garantias, títulos de créditos Operações mercantis: Notas fiscais, orçamento vendas, ordem de compra, organização das compras, planejamento das compras, princípios de uma compra eficaz	24
Correspondências e serviços postais	Ofícios; memorando; Carta; Circular; Requerimento; Declaração; Procuração; Atestado; Aviso; Edital; Certidão; Telegrama; ata Serviços Postais: Malote,	24

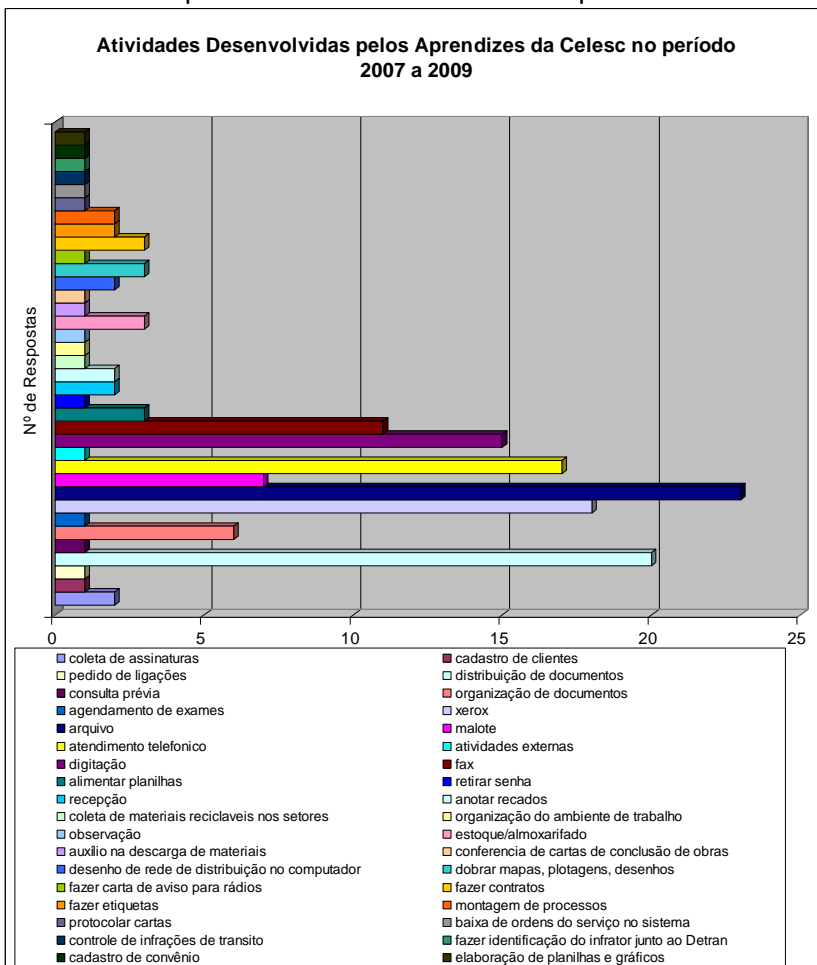
	transportadores, sedex, sedex AR, carta simples	
Comunicação	Tipos de comunicação Ferramentas de comunicação: Fax; modem; e-mail, msn, internet, correios, correspondências	40
Matemática Básica e Noções de Contabilidade	Noções básicas de contabilidade; Plano de Contas; Lançamentos; Contábeis; Livros; Contábeis; Lançamentos; Balanço financeiro e patrimonial. Noções básicas de matemática: Juros; regra de três; Porcentagem; Conversão de moedas	56
Saiba tudo sobre o Cliente	Atendimento ao Cliente; Qualidade e Excelência no atendimento; Erros de atendimento; Atendimento ao público; Recepção: Atendimento telefônico; Atendendo reclamações de clientes; Como conquistar o cliente; Tipos de clientes; Perfil de Cliente; Relacionamento com cliente; Como obter sucesso no atendimento; Fidelização do cliente.	56
Saúde e Segurança no Trabalho	Ergonomia; Ginástica Laboral; Equilíbrio Emocional; Prevenção a Acidentes de Trabalho; Primeiros Socorros	32
Total		400

Fonte: CIEE – Programa CIEE Aprendiz

Seguindo a mesma metodologia de análise e, voltando o olhar para as atividades práticas desenvolvidas pelos aprendizes da Celesc, observa-se que as atividades, em grande parte, se repetem. Tem-se um número grande novamente de tarefas

relacionadas ao arquivamento, organização e distribuição de documentos, atendimento telefônico, fotocópias de documentos, envio de fax, digitação, entre outros. Tarefas praticamente desprovidas de conteúdos técnico e ou administrativa.

Gráfico 5 – Mapeamento das Atividades dos Aprendizizes – Celesc



Fonte: CIEE/SC

Elaboração da autora



### 3.2.3. Possibilidades e limites da formação do aprendiz

Retomando os conteúdos dos dois cursos apresentados observou-se que os eixos temáticos podem ser divididos em quatro unidades distintas, de acordo com o seu caráter formativo, dessa forma identificou-se, as seguintes: conteúdos voltados para a temática “cidadania”; conteúdos de caráter técnico; conteúdos de caráter comportamentais e de conduta e conteúdos de formação geral, conforme aglutinação a seguir.

Tabela 6 - Conteúdos do Curso, quanto ao seu caráter formativo

Unidade/Caráter Formativo	Eixos Temáticos
“Cidadania”	Direitos e Garantias Fundamentais
	Responsabilidade Ambiental e Social
	Esporte e Cultura
	Inclusão Digital.
Comportamentais e conduta	Integração e constituição de grupo
	Ética Profissional e o Mundo do Trabalho
	Convivência Familiar e Comunitária
	Sexualidade e Saúde
	O Mundo das Drogas
Formação Geral	Comunicação Oral e Escrita
	Raciocínio Lógico Matemático e Matemática Básica.

Unidade/Caráter Formativo	Eixos Temáticos
Técnico	Saúde e Segurança no Trabalho
	Rotinas Administrativas e Atendimento
	Noções de Legislação
	Teoria Administrativa
	Arquivo
	Documentos Comerciais
	Correspondências e serviços postais
	Ferramentas de Comunicação
	Matemática básica e noções em contabilidade
	Atendimento ao cliente

Fonte: CIEE/SC

Elaboração da autora

Analisando os conteúdos que compõe os cursos, pode-se dizer que a formação do aprendiz está voltada, de maneira geral, para as tarefas, rotinas e procedimentos administrativos das empresas. Observa-se ainda uma grande ênfase nos aspectos comportamentais e de conduta, evidenciando a intencionalidade, ainda que não revelada (RAMPINELLI E GUIMARÃES, 2006) de “enquadrar”, “formatar”, “adaptar” os adolescentes às necessidades do mercado.

Os treinamentos comportamentais para trabalhadores são recorrentes na história, possuindo o caráter ideológico de perpetuar a “espécie de trabalhadores”. Campos (2005, p.105) identificou em seu estudo acerca de programas de educação e treinamento de trabalhos na década de 1990 que

[...] os treinamentos comportamentais tinham como objetivo explícito promover modificações no comportamento dos trabalhadores, adequando-se ao novo perfil requerido pela empresa. [...] os treinamentos

comportamentais que, no ano de 1991, representavam apenas 10% do total de cursos oferecidos, passaram em 1994, ao percentual de 50%.

A autora conclui ainda que

“[...] as práticas educativas, via treinamento, instituídas pela empresa tendiam, ao contrário do discurso empresarial que proclamava o fim da “mão-de-obra” para anunciar o nascimento do “cabeça-de-obra”, manter e reafirmar a divisão entre concepção e execução do trabalho.” (CAMPOS, 2005, p.113)

A história da educação profissional mostra que a educação do trabalhador foi marcada pela “negação” de uma educação ampla e emancipatória. À classe trabalhadora foi reservada uma educação estreita, pragmática, voltada quase que exclusivamente para o trabalho. Os adolescentes, objetos desse estudo, assim como tantos outros adolescentes, filhos da classe trabalhadora, tem sua trajetória demarcada pela inserção precoce no mundo do trabalho e escassas oportunidades de educação em seu sentido pleno. Nesse sentido evidencia-se a proposta de uma educação dual.

Já os conteúdos técnicos demonstram uma formação pragmática que limita a formação do aprendiz, preparando-o para execução de tarefas simples. Nesse sentido, a formação estaria adequada às necessidades do programa, considerando as tarefas desenvolvidas pelos aprendizes. A partir das entrevistas com os ex-aprendizes foi possível constatar que, ao contrário do que preconiza a Lei, não é possível por meio do trabalho a realização de uma formação ampla do trabalhador. Os Programas de Aprendizagem “formam” trabalhadores parciais que dominam pequenas tarefas no processo de trabalho. O que nos remete às críticas de Marx (1987, p.412) à divisão do trabalho na manufatura, para ele “Não só o trabalho é dividido e as suas diferentes frações distribuídas entre os indivíduos, mas o próprio indivíduo é mutilado e transformado em aparelho automático de um trabalho parcial [...]”

A execução de tarefas simples e parciais fazia parte da rotina de todos os aprendizes, ignorando o aumento da complexidade das atividades prevista na Lei, conforme já identificado no Gráfico 4 e Gráfico 5, ficando ainda evidente nas falas dos aprendizes a seguir:

*Bom, eu comecei no arquivo. Tinha que pegar toda a documentação, fazer triagem, separar direitinho, arquivar. Aí depois eles foram me passando mais trabalho. Um pouco no atendimento. Ajudar, né. Tipo: esse daí tem que falar com tal pessoa e tal pessoa. Assim. **Aí sempre cuidando de arquivo. Aí sempre surgia uma coisa diferente para ti fazer. Tinha que mandar alguma coisa para malote, você que fazia, tinha que ver os cheques devolvidos, era a gente que mexia, a compensação, tinha que separar os cheques.** Tu fazia [sic] aquilo aí, não agora tu aprendeu isso, vamos te passar para outra tarefa. Acabou de arquivar tudo isso, a gente tem que fazer uma limpa nas pastas, então tem que separar os documentos que precisam ficar na pasta o que não precisa. Sempre assim. [nos dois anos] Primeiro foi o arquivo da pessoa física, depois foi da pessoa jurídica, fui organizar, dar uma limpa em todas as pastas da pessoas jurídica, olhar pasta por pasta, separar ver tudo certinho, aí depois era compensação de cheques tinha que separar os cheques, depois foi a digitalização de documentação que era comigo, eu fazia a digitalização, ver se tava tudo ok, jogava na intranet, foi assim. (E1, fem., 19 anos, grifos meus).*

*Eu trabalhei bastante na parte dos arquivos, mesmo, da organização, né. Do PJ [pessoa jurídica], do PF [pessoa física] do Rural, e também eu ajudava os funcionários assim, em geral, né. Quando precisava tirar cópia, recolher o malote, no final da tarde, essas coisas assim, ligar às vezes pros [sic] clientes. **Era mais ou menos assim a minha rotina: os arquivos, malote, ajudar os funcionários, tirar cópia, organizar documento.** (E2, fem., 19 anos, grifo meu)*

*Eu ajudava as pessoas a sacar dinheiro, ajudava ali na frente, né das máquinas pessoas que não sabiam né. E arquivava documentos do banco. (E4, fem., 19 anos).*

*Eu batia [sic] xerox. [...] Não podia sair dali e eu sou uma pessoa que gosto de ficar me movimentando todo hora, não gosto de ficar parado. Eu pedi pra me mudar tudo, mas aí não me mudaram. Aí eu saí. (E5, masc., 18 anos)*

*No começo assim para mim foi estranho. Por que entrei lá, meu [sic] um monte de arquivo. Eu só tinha que cuidar do arquivo, sabe? Daí abastecer...Eu cuidava do arquivo, eu achava papel prus [...] clientes essas coisas, e fechava malote que contação de cheques para mandar pros outros estados, né, e abastecia folha nas impressora. I [sic] **era assim todo dia. Abastecendo folha, alcançando caneta que eles pediam para mim, abastecer folha nas impressora, é dar recado para alguém, sempre assim.** (E6, masc., 19 anos, grifos meus)*

*Trabalhava na parte de arquivção [sic] de documentos, quando necessário ia no fórum ou ia nos lugares assim que o gerente pedia, né, mas normalmente era a outra moça que fazia, quando ela não podia eu fazia pra ela. (E7, fem., 19 anos)*

*[...] arquivar papeis ajudar as pessoas lá na frente né, antes de eu saber que não podia ajudar lá a gente ia, depois que eu fiquei sabendo que não podia eu parei de ajudar lá frente. **Ajuda no auto-atendimento, arquivava documentos, estas coisas assim. Era tirar um xerox, atendimento telefônico** [...] As vezes quando sobrecarregava o arquivo os papeis coisa assim, se torna um pouco chato tem que ter atenção pra guardar na pastinha certa se guardar no pastinha errada, a culpa é sempre do aprendiz, né..por que eles que guardam. Então não que fosse chato, mas se tornava assim um pouco monótono, mas, fora isso eu gostava bastante do que eu fazia. (E8, fem., 18 anos, grifos meus)*

Estes mesmos ex-aprendizes foram questionados sobre a aprendizagem que estas atividades proporcionaram-lhes, a esse respeito responderam<sup>51</sup>

*Aprendi muito a lidar com as pessoas, querendo ou não agente mexia um pouco com público também, bom e a amizade deles é uma coisa que vai ficar. (E1, fem., 19 anos)*

*Olha, a primeira coisa assim, mesmo foi a responsabilidade. É uma coisa que quando a gente é adolescente a gente não tem nenhuma, né. E agente meio que se obriga a ser mais responsável e é uma coisa que ajudou bastante, mesmo. Mexer com documentos, né. Tinha que ser bem responsável foi uma coisa que eu aprendi bastante foi a responsabilidade a organização, né. Até em casa, também me tornei uma pessoa mais organizada em casa. E o convívio também, né com as pessoas assim. A comunicação me ajudou bastante. (E2, fem., 19 anos)*

*Aprendi o funcionamento de um banco, porque muita gente não sabe como que acontece depois de um depósito e eu, por exemplo, já sabia. Ali eu já comecei a perceber, não precisava eles me falarem [sic], as coisas eu ia vendo e ia percebendo, [...] para minha vida acredito que a experiência profissional foi bem importante e na questão da aprendizagem, na questão de banco, tal, até mesmo o pessoal lá casa, as vezes tem alguma dúvida de banco eles pedem para mim, porque eu sei bastante coisa. [aprendi] interagir mais com as pessoas, tipo tem que conversar, tem que atender bem, tem que ser mais simpática eu aprendi a ser assim, interagir mais, né. (E4, fem., 19 anos).*

*Os cursos que eu fiz, adquiri bastante conhecimento, fiz curso, direitos do consumidor, fiz computação, digitação, fiz vários cursinhos lá dentro do banco, né. (E7, fem., 19 anos)*

---

<sup>51</sup> Os aprendizes (E5, masc., 18 anos) e (E6, masc., 19 anos) não responderam a esta questão.

*[...] assim em relação ao trabalho ser mais prestativo, eu aprendi a fazer mais do que me pedem tentar dar meu máximo, assim, aprendi a lidar com as pessoas, aprendi a me relacionar melhor com as pessoas. Fiz cursinho lá também de digitação, de Libras, alguns cursos assim que o próprio banco oferecia, né. Assim ó, aprendi bastante coisa. (E8, fem., 18 anos)*

Ao serem questionados sobre os conteúdos do curso e sobre o aprendizado durante o Programa os ex-aprendizes apresentaram bastante dificuldade em avaliar o que aprenderam com o curso. Não conseguiam definir exatamente quais os conhecimentos efetivos os conteúdos estudados e a prática profissional lhes trouxeram nem conseguem fazer relações entre os conteúdos estudados e o trabalho realizado. Conforme é possível observar nas respostas dos seguintes jovens:

*Na verdade era bem legal, eu achava bem interessante porque abordava assuntos do dia a dia, sabe? E muitas coisas que eu estudava lá, mais tarde na escola, mesmo eu ia estudando e ia relembrando de coisas que eu já tinha visto lá, era bem importante. Eles passaram sobre leis trabalhistas eu achei bem importante, isso ficou assim, coisas eu sei assim porque eu aprendi lá, tem bastante coisas também assuntos do dia a dia que eles abordavam sobre drogas, assuntos assim que foram bem importantes [...]. (E4, fem., 19 anos).*

*[o curso] Era bom. Ajudava. Eram vários módulos, né. Teve português, informática. Informática ajudou bastante. Ética, essas coisas assim. Me ajudou bastante. [aprendi no curso] Olha vou te falar, foi assim o que eu já vinha aprendendo no colégio, sabe? A parte de português de informática, foi uma coisa que acrescentou, né. Que eu tava estudando na época, foi uma coisa que acrescentou uma na outra, assim. (E2, fem., 20 anos)*

*Mesmo sendo pelo ambiente virtual, o curso era ótimo e os presenciais, nos sábados melhores ainda. Os conteúdos eram excelentes e por ter mais entrosamento e disponibilidade para*

*trocar experiências já que estavam todos reunidos. (Q3, fem, 18 anos.)*

*Me auxiliou e me ajudou no crescimento profissional. (Q4, Fem, 19 anos.)*

*Era bom pra gente aperfeiçoar mais no trabalho. (Q5, fem.,17 anos.)*

Os seguintes aprendizes apresentaram críticas e sugestões

*Foi bom a experiencia, o conhecimento, o apoio do programa, a atenção e o cuidado com os adolescentes. **O que acho que poderia melhorar é os orientadores dentro do banco, que até mesmo por estarem em horário de trabalho e terem muitas tarefas, acabavam deixando em últimos casos os adolescentes, não dando suporte no meu caso que era semi presencial para desenvolver as atividades do ambiente virtual e nem para fazer os cursos disponiveis.** (Q3, Fem, 18 anos.)*

*No geral o curso foi ótimo, [...] aulas eram bem legais e tratavam de temas e assuntos atuais, tive oportunidade de conhecer cidades em florianópolis [sic] na busca do resgate da cultura açoriana na capital através de um projeto da nossa turma. **Algo que podia mudar é essa ideia de o curso ficar só na sala deveria ter mais saídas produtivas a hora do lanchinho deve ser respeitada e estimular mais que os adolescentes relatam mais sobre o seu trabalho.** (Q6, Fem, 18 anos.)*

*Os conteúdos tinham relação com o trabalho, **mas não chegaram a auxiliar um melhor relacionamento, nem para a realidade do mundo do trabalho.** (Q8, fem, 19 anos.)*

É possível identificar grande ênfase na fala dos jovens das aprendizagens comportamentais, os aspectos técnicos do trabalho quase não aparecem ou ficam “esquecidos” pelos



jovens. Estas constatações vão ao encontro das constatações de Soares (2004, p. 200) que ao analisar as atividades desenvolvidas por aprendizes na cidade de Niterói/RJ, identifica que as aprendizagens de posturas comportamentais são as mais evidentes no processo. Para ele, os jovens “parecem secundarizar os aspectos técnicos do programa”.

A estreiteza do Programa tanto do ponto de vista da formação teórica quanto das atividades práticas remete a Silva (2008, p.54) que ressalta a visão reducionista da formação profissional, para ela

“Formar para o mercado de trabalho” tornou-se uma assertiva que tem reduzido a noção de formação profissional a uma mera instrumentalização, que visa, de um lado, servir como incremento para aumentar as chances de ingresso no mercado de trabalho – e, nesse caso, o que mais importa é a titulação em si – e, por outro, garantir uma formação técnica comportamental que responda aos imperativos mais imediatos do setor produtivo em detrimento de uma compreensão alargada do exercício profissional [...].

Neste sentido, pode-se afirmar que esta compreensão alargada do exercício profissional não foi possibilitada aos aprendizes deste estudo. A passagem pelo programa segundo os adolescentes resultou em maior experiência profissional, desenvolvimento de “competências” para o mercado de trabalho, conhecimento da dinâmica do mundo do trabalho, aprender a conciliar mundo do trabalho e estudo.

### **3.3. Os ex-aprendizes, e as veredas tortuosas do mundo do trabalho.**

Neste tópico do texto foi analisada, por meio de entrevistas e questionários a realidade atual dos egressos do programa. Serão analisados os seus discursos, bem como as condições materiais concretas, a que estes jovens estão submetidos,

buscando assim realizar uma avaliação cuidadosa das possíveis contribuições e repercussões do programa na vida destes jovens.

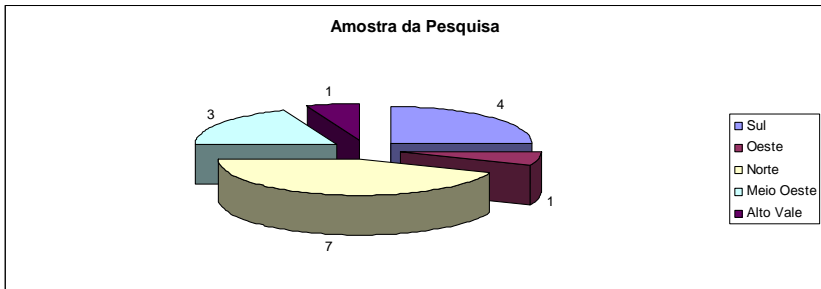
Para facilitar a compreensão, faz-se necessário alguns esclarecimentos. Ao longo do texto serão analisados dados, obtidos por meio de três diferentes instrumentos de coleta: documentos de fonte secundária, questionários e entrevistas aplicados aos jovens egressos, estes últimos foram analisados simultaneamente, conforme justificado na exposição da metodologia desta pesquisa<sup>52</sup>.

O presente estudo contou com uma amostra de 16 aprendizes representantes de diferentes regiões do Estado, sendo eles: sete aprendizes do norte das cidades de Itajaí, Jaraguá do Sul, Major Vieira, São José Batista e São Bento do Sul; um aprendiz da região do Alto Vale, da cidade de Itoupava Norte; três aprendizes do meio oeste das cidades de Lages e Ituporanga; 01 aprendiz da região Oeste da cidade de São Miguel do Oeste e quatro aprendizes da região Sul, das cidades de Braço do Norte, Sombrio, São José e Antônio Carlos. Esta amostra representa um percentual de 12,12% do total de aprendizes egressos dos dois programas de aprendizagem.

---

<sup>52</sup> Ao longo do texto, serão utilizados os elementos identificadores, “E” para dados obtidos por meio das entrevistas e “Q” quando a origem dos dados for dos questionários. No caso dos relatos obtidos em fontes secundárias, apenas serão utilizadas as iniciais dos aprendizes, bem como sexo e idade.

Gráfico 6 – Amostra da Pesquisa



Fonte: Entrevistas e Questionários aplicados aos sujeitos da pesquisa

Elaboração da autora

Os adolescentes que compõem esta amostra possuem a idade entre 18 e 20 anos, 12 são do sexo feminino e quatro do sexo masculino.

Desta amostra buscou-se analisar os seguintes indicadores: a) motivação para o trabalho precoce; b) atividades práticas realizadas nos locais de trabalho; c) trajetória profissional dos jovens após o Programa; d) trajetória educacional após o Programa. Buscou-se privilegiar nas análises sempre as condições materiais as quais ex-aprendizes estão submetidos, contrapondo-as com seus discursos e impressões acerca das contribuições do Programa para as suas vidas.

### 3.3.1. “Motivações” para o trabalho precoce

Em uma sociedade onde as pessoas não podem produzir livremente a sua vida, a riqueza está concentrada nas mãos de uma pequena parcela da população e imperam o desemprego, subemprego e condições trabalho precárias e mal remuneradas para uma grande parte da população, não se consegue manter os jovens na escola por muito tempo, uma vez que estes são, inevitavelmente, “atirados” no mercado de trabalho cada vez mais cedo, em geral para complementar a renda familiar ou para atender as suas próprias necessidades de consumo.

De acordo com Pochmann (2000, p.11), “[...] em parte, a perspectiva dos jovens hoje reflete as condições gerais em que

se encontram as famílias, embora possa ser, na maioria das vezes, a reprodução da atual situação econômica e social”.

Para grande parte dos adolescentes egressos do programa esta realidade não foi diferente. Observa-se em seus relatos<sup>53</sup> e depoimentos a necessidade de ajudar a família ou pagar as suas próprias despesas como uma prioridade acima de qualquer outro objetivo.

**1. ganhar meu próprio dinheiro** 2. sair das ruas 3. aprender mais (K., masc. 16 anos).

Quero muito trabalho para ser algo na vida. Sou a mais velha devo ter responsabilidade quero **ajudar minha família**, meu irmão está com problema e devo ajudá-lo e ter oportunidade de ajudar e mostrar para o meu pai e minha mãe que posso ajudá-los em tudo. (A., Fem., 15 anos).

**Primeiramente ajudar a renda familiar**, e ter novos conhecimentos para realizar uma faculdade e me formar. (L., fem., 16 anos).

Pretendo trabalhar e me esforçar muito **para ajudar minha mãe**, continuar a estudar. Pretendo futuramente fazer faculdade de direito e assim ser alguém na vida. (L., fem., 16 anos).

Gostaria muito de trabalhar, para ser independente e **poder ajudar em casa**, para saber o valor que o dinheiro tem. (L., fem., 16 anos).

A minha expectativa é que todos os jovens participem desse programa, e conseguir um emprego para **ajudar minha família**. (R., masc., 15 anos).

Para ajudar minha mãe. (T., fem., 15 anos).

---

<sup>53</sup> Dados obtidos por meio dos questionários sócio-econômicos do Centro de Integração Empresa Escola preenchidos pelos aprendizes para candidatar-se a uma vaga no Programa. A idade que aparece na identificação de cada aprendiz refere-se a entrada no programa. Os questionários sócio-econômicos compõem a pasta funcional dos aprendizes.

**Ajudar a família**, aprendizado trabalho e condições financeiras. (F., fem., 16 anos).

*De arrumar um trabalho e **ajudar na despesa da família**.* (P., masc. 15 anos).

*Eu queria começar a trabalhar e também ajudar em casa. Em casa a situação tava meio precária. Eu queria começar a trabalhar pra poder ajudar e pra me manter também, né. Eu não sabia quanto que eu ia ganhar se fosse trabalhar no banco, né. Eu sabia que não ia ser uma fortuna, mas seria um dinheirinho que entrava, né. Então assim, mesmo sem saber o quanto eu ia receber eu sabia que ia ajudar [...] Se eu não me engano era só eu a minha mãe e a minha irmã. A minha irmã é deficiente mental, tem uma leve deficiência mental e os médicos já falaram que ela não pode ser inserida no mercado de trabalho, ela tem convulsões. Então na época só a minha mãe trabalhava ela trabalhava fora, né como agente de saúde também não ganha uma fortuna i só sustentava a família.* (E8, fem. 19 anos).

*Bom, curso pra mim nunca foi demais eu sempre gostei de fazer curso e quando tinha oportunidade fazia e **pra complementar a renda**, por que querendo ou não é só eu e minha mãe. Meu irmão naquela época já não tava mais trabalhando, tipo trabalho fixo. Aí eu disse: Não. Vou ter que começar a ajudar.* (E1, fem. 19 anos).

*Ingressei [no Programa] **porque precisava de dinheiro para ajudar minha família**, e para ter alguma experiência profissional.* (Q8, fem., 19 anos)

Diante desta realidade imposta aos adolescentes, acredita-se que não cabe usar a expressão “motivação para o trabalho”, pois se trata, na verdade, de uma “imposição ao trabalho”. Conforme a reflexão de Pochmann (2000, p.56),

[...] a sua decisão (dos jovens) de entrada no mercado de trabalho está associada diretamente às dificuldades da sobrevivência financeira da família. Geralmente, quanto menor a renda familiar maior a proporção de jovens que precisa trabalhar. Nesse caso, o

abandono da inatividade pelo jovem, justifica-se, muitas vezes, de atender às necessidades coletivas da família, diante da insuficiência da renda familiar.

Outros adolescentes trazem em seus relatos o desejo de manter as suas próprias despesas pessoais, “*ter seu próprio dinheiro*”, “*ajudar na minha vida material*” e ainda, desejam que o trabalho ensine a ser “*uma pessoa de bem*”, revelando o caráter moralizador que ainda é atribuído ao trabalho.

A questão da qualificação profissional também está presente nas expectativas dos aprendizes e por vezes se confunde com o desejo de adquirir experiência, mas representa uma parcela menor entre os adolescentes atendidos, enquanto que a necessidade de renda continua fortemente presente. Dentre os relatos que demonstram uma preocupação maior com a questão da qualificação e aprendizagem profissional, destacamos os seguintes:

*Consegui me aperfeiçoar [sic] está podendo ter mais conhecimento, fazendo parte do setor, buscando mais aprendizado e podendo **ter mais experiência** para o mercado de trabalho e depois fazer uma faculdade de medicina.*(M., fem., 15 anos).

*Espero que com esse emprego, **eu vá passar a ter muita experiência** [sic] para o mercado de trabalho lá fora, espero fazer vários cursos que também irão me ajudar. Vou dar o melhor de mim, e fazer tudo que for necessário para fazer tudo certo no meu emprego.* (A., fem., 15 anos)

***Adquirir experiência** [sic] para mais tarde ter uma melhor qualidade de vida.* (C., fem., 15 anos).

*Gostaria de participar do programa **para ter experiência profissional**, para terminar os estudos e ajudar nas despesas de casa.* (R., fem., 16 anos, grifo meu).

A necessidade de complementar a renda familiar, identificado nos relatos da maior parte dos aprendizes pesquisados, nos indica que a inserção precoce dos jovens no

mundo do trabalho não se dá por uma escolha voluntária. As condições materiais a que suas famílias estão submetidas fazem com que a iniciação profissional seja precoce e inevitável. Estas evidências vão ao encontro das avaliações de Soares (2006, p. 188) a formação profissional não constitui o carro chefe das motivações dos jovens, esta fica em segundo plano em detrimento da necessidade de complementação da renda, preocupação recorrente tanto dos jovens como de suas famílias.

Ainda, de acordo com por LIMA (2004) essa imposição ao trabalho fica ainda mais clara. Ela nos apresenta um retrato onde, “o nível de escolarização cresce à medida que aumenta a faixa de rendimento familiar. O nível de ocupação decresce à medida que aumenta o rendimento familiar mensal. Ou seja, se dependesse de uma questão de escolha pessoa a inserção profissão não ocorreria precocemente.

Neste sentido, Vale (1994, p.95) vai mais além ao concluir após análise da inserção de menores trabalhadores no mercado formal na cidade de Belém, que “os menores não se encontram no mercado formal de trabalho por opção pessoal ou familiar, e sim pelas imposições ditadas pela ausência de uma política social”.

### 3.3.2. Trajetória educacional

A trajetória educacional dos jovens pesquisados retrata os problemas enfrentados pela juventude para a permanência na escola e ascensão a níveis mais elevados de ensino. Do total de jovens pesquisados, apenas três acessaram o ensino superior, sendo um em universidade fora do país<sup>54</sup> e dois em universidades ou faculdades privadas<sup>55</sup>, quatro estão frequentando cursos técnicos e um está no último ano do ensino médio. Os cursos freqüentados são: Medicina, Administração, Educação Física, Técnico em Administração e Técnico em Enfermagem. Da outra metade que não estuda, três concluíram o ensino médio, cinco abandonaram os estudos no ensino médio e fundamental. Os motivos pelos quais justificam o abandono dos

---

<sup>54</sup> Buenos Aires, Argentina.

<sup>55</sup> Uma adolescente na época da entrevista havia conseguido uma transferência para uma universidade pública - UDESC.

estudos são: gravidez precoce, dificuldade de conciliar o trabalho com os estudos e não gostar da escola onde estudava. Todos os jovens que abandonaram os estudos manifestaram o desejo em voltar a estudar, ainda que, em alguns casos, esse retorno aos estudos, aparentemente, não esteja nos planos imediatos.

O inevitável abandono dos estudos reforça as estatísticas oficiais, as quais denunciam, segundo, Pochmann (2004, p. 285-286, grifos meus) que, à época

[...] do total de 33,5 milhões de jovens, apenas 38% (12,6 milhões) eram inativos, ao passo que 51% (16,8 milhões) possuíam algum vínculo empregatício e 11% (3,7 milhões) estavam desempregados. Somente a metade do total da população juvenil estudava, sendo a maior parte fora da série escolar correspondente à faixa etária. *A maior parte dos que não estudavam era composta de jovens que trabalhavam.* Isto é, 10,6 milhões de jovens trabalhavam, porém não estudavam. Da mesma forma, percebe-se que entre os jovens inativos havia 35,3% que não estudavam, equivalendo a 4,5 milhões de brasileiros (13,6% de todos os jovens no país) que não trabalhavam, não estudavam nem procuravam emprego.

As dificuldades da dupla jornada são expressas nos depoimentos dos aprendizes que apontam que,

*No começo era difícil, no começo era bem complicado, assim porque só saí da escola e ir pro serviço, já era bem corrido pra mim, só que com o tempo fui acostumando e na escola, aí tipo fui ajudando assim com as notas e tudo mais, foi bem legal. Eu estudava de manhã e trabalhava a tarde. A noite eu ficava em casa, às vezes eu ia no Karatê, que eu continuei.* (E4, fem., 18 anos).

*Bom, era pesado saía do trabalho chegava em casa comia e saía pra estudar, sempre foi assim. Foi bom assim. Trabalhava de manhã e estudava a tarde e depois no terceiro ano não tinha terceiro ano a tarde e tive que fazer a noite [...] Uma hora ou*



*outra a gente ia ter que começar, né. Então é bom começar cedo pra se acostumar, porque tão cedo a gente não vai parar de trabalhar e estudar, então é sempre bom começar cedo, **enquanto a gente não se acostuma à vida boa.** (E1, fem., 19 anos, grifo meu).*

*Trabalhar e estudar. Era bastante corrido. Porque saía da Celesc ia pra casa tomava banho já jantava e ia pro colégio. Era bastante corrido, mas era cansativo, mas eu sabia que aquilo ia me ajudar, mais pra frente e tal.(E3, masc., 19 anos).*

*É difícil, não era muito fácil, eu estudava de manhã, eu tive que mudar de turno, né. Eu estudava sempre à tarde aí mudei de turno pra poder trabalhar comecei a estudar de manhã, estudar de manhã e trabalhar à tarde, então de noite eu tinha tempo pra estudar, quando tinha prova coisa assim. Era difícil, mas eu consegui conciliar [...]. (E8, fem., 19 anos).*

*Foi bem corrido, bem corrido mesmo. Olha até no começo eu não tinha muito tempo para estudar, então eu tinha que prestar muita atenção na aula por que eu tinha que pegar aquilo ali, focar bem ali o que a professora dizia tudo pra mim pode tirar uma nota boa nas provas porque eu quase não tinha tempo para estudar, né. Era bem, bem corrido mesmo. (E7, fem., 19 anos).*

Ainda que os jovens expressem em seus depoimentos as dificuldades em conciliar trabalho e estudos, estes não atribuem as dificuldades na escola ao trabalho.

*Nunca botei culpa assim: to indo mal no estudo por causa que eu to trabalhando. Não chequei a ir mal. Todo mundo achava pesado, trabalhar e estudar aí chega na escola e não dá vontade de estudar por que ta cansado de acordar cedo, mas não. Mesmo que tinha que acordar cedo, trabalhar e depois estudar. (E1, fem., 19 anos).*

A jovem a seguir destaca que conciliar o trabalho e os estudos fez com que ela utilizasse melhor o tempo.

*As minhas notas nunca foram assim tão boas, dez, dez, dez. Mas assim, sempre consegui me manter na média e passar. Era difícil, mas nada que não podia. Até me ajudou na verdade, o*

*trabalho, antes a gente ia deixando pra depois, depois. E tens tal tempo tem que fazer no tempo. Por que quando a gente não trabalha a gente sabe que tem um tempão né pra estudar.* (E8, fem., 19 anos).

Um número reduzido de adolescentes considera que a jornada era adequada, possibilitando conciliar de forma equilibrada as duas atividades,

*“Foi bom por ser um horário adequado, permitir aprendizagem, sem atrapalhar os estudos e proporcionou saber conciliar os horários e as responsabilidades desde já, mas de uma forma leve.”* (Q3, fem., 18 anos.)

*“Só me ajudou a ser mais responsável.”* (Q4, fem, 19 anos.)

*“Aprendi a rotina de um trabalhador, me senti mais responsável não era cansativo, pois conciliei bem, e isso é o que temos de enfrentar, tipo agora que estudo e faço estágio em horários diferentes.”* (Q8, fem, 19 anos.)

Estes dados vão de encontro às conclusões de Borges (2010, p.118), a qual, ao analisar o trabalho de jovens aprendizes, verificou que em geral, estes se adaptam bem às novas rotinas de trabalho, vida pessoal e educação. No entanto a autora pondera que,

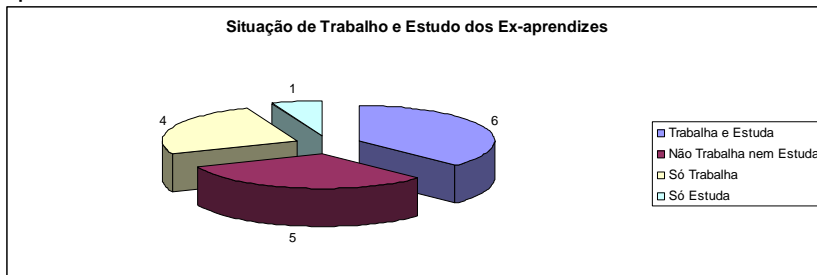
Seria possível problematizar se esta positividade esta associada à própria atividade laboral realizada pelo jovem, ao se expressa o valor positivo da conquista do primeiro emprego formal, em um contexto de desemprego e precariedade das formas de emprego disponibilizadas para as juventudes.

Corroborando com as impressões dos sujeitos pesquisados por Borges, na visão dos ex-aprendizes, objeto deste estudo, foi possível conciliar a jornada de trabalho e estudos sem que isso resultasse em maiores prejuízos para o desempenho na escola. Contudo, os resultados concretos

observados contradizem as impressões destes jovens, pois apenas metade dos ex-aprendizes seguiu estudando. O fato de a frequência à escola ser um critério para o acesso e a permanência ao Programa, pode ter sido determinante para que os jovens conciliassem os estudos até o seu desligamento.

Os dados apresentados no relatório do IPEA confirmam a grande fragilidade da educação dos jovens brasileiros. Segundo Corbucci et al. (2009), os jovens apresentam elevada defasagem educacional<sup>56</sup>, sendo que 32% dos jovens entre 15 a 17 anos ainda cursam o ensino fundamental. Outro dado importante trazido pelo autor é o reduzido número de ingressos no ensino superior, apenas 13% da população entre 18 e 24 anos frequentam o ensino superior. Estes índices são reproduzidos na amostra dos jovens pesquisados, considerando que mais da metade dos jovens pesquisados, no momento desta pesquisa não estava estudando, conforme é possível observar no gráfico a seguir.

Gráfico 7 – Situação de trabalho e estudo atual dos ex-aprendizes



Fonte: Questionários e Entrevistas aplicadas  
Elaboração da autora.

Considerando as dificuldades e restrições a serem enfrentadas no campo educacional, arrisca-se dizer que as políticas voltadas para a juventude precisam estar comprometidas com o acesso e permanência dos jovens na escola. Políticas que tentam aliar o acesso ao trabalho precoce,

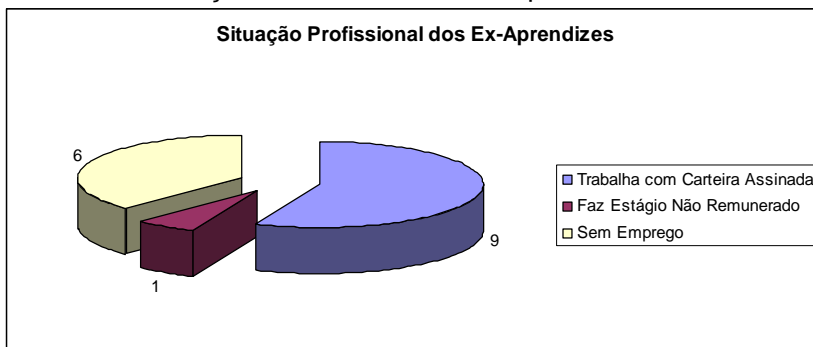
<sup>56</sup> A defasagem educacional dos ex-aprendizes fica bastante evidente nos erros graves de português cometidos nas respostas dos questionários, ainda que a maior parte destes possuísse, na ocasião da pesquisa, no mínimo, ensino médio completo.

formação profissional e permanência a escola, parece ir à contra mão das necessidades atuais da juventude. Somente será possível garantir formação profissional e acesso a educação ampla e emancipatória, quando os adultos desta sociedade capitalista foram capazes de garantir a sua sobrevivência, produzir a sua vida e adiar o acesso dos jovens ao trabalho. O que parece ser uma tarefa inviável dentro das relações de produção do sistema capitalista.

### 3.3.3. Trajetória profissional: o reingresso no mercado de trabalho.

Da amostra pesquisada a maioria dos ex-aprendizes está trabalhando, conforme é possível observar no gráfico a seguir.

Gráfico 8 – Situação Profissional dos Ex-Aprendizes



Fonte: Questionarias e entrevistas aplicadas  
Elaboração da autora

Porem nove destes jovens está em empregos transitórios, enquanto investem na elevação da escolaridade almejando uma melhor colocação no mercado ou por não conseguirem um emprego melhor. Um número considerável manifesta o desejo de continuar na área bancária, desejam prestar concurso público ou ingressar em instituições financeiras privadas. As atividades profissionais desenvolvidas são: tele- atendente, telefonista de banco, auxiliar de escritório, recepcionista de consultório odontológico, caixa de banco, auxiliar de linha de produção,

empacotador e vendedor, recebendo em média R\$ 700,00. A renda auxilia a pagar os estudos e ajudar nas despesas domésticas.

Pode-se dizer que os interesses profissionais da amostra possuem bastante aproximação com o ambiente profissional, com o qual, estes jovens tiveram contato enquanto aprendizes. Isso fica bastante evidente, pelo fato que, grande parte dos jovens, que está trabalhando, atua nas áreas administrativas e de atendimento ao público. No entanto, é importante salientar ainda que, as atividades desenvolvidas continuam bastante semelhantes com as desempenhadas na condição de aprendiz, não representando grande avanço na complexidade dos trabalhos, em geral, ocupam cargos de apoio.

Quando questionados sobre como conseguiram a vaga e se consideram que a experiência enquanto aprendiz ajudou para outros oportunidades, os ex-aprendizes afirmam que a passagem pelo programa foi determinante para conseguir o trabalho atual. É possível observar uma grande influencia dos contatos adquiridos no Programa para a conquista do emprego atual. A indicação e a rede de contatos da atividade antiga aparecem em destaque nas falas e relatos dos aprendizes.

SILVA (2004, p. 163) ao analisar em sua tese de doutorado as formas de acesso ao emprego de jovens graduados constata a incidência de “formas particularistas de acesso emprego [...] entendendo por formas particularistas as vias informais (família e amigos) utilizadas na busca de um emprego.” Ainda que seja um público diferente dos sujeitos deste estudo, observa-se que as formas de ingresso (neste caso, reingresso) possuem semelhanças, uma vez que a utilização da rede de contatos foi recorrente entre os ex-aprendizes para o acesso ao emprego atual, conforme destacado pelos aprendizes.

*O dono do consultório onde trabalho hoje é cliente do Banco do Brasil e também eu era paciente, então como ele me conhecia como paciente e do banco, e estava precisando de alguém para trabalhar na recepção, me ofereceu a oportunidade assim que saí do banco. (Q3, fem, 18 anos.)*

***Por indicação de pessoas que já trabalhei e principalmente pessoas do Banco do Brasil onde fui adolescente aprendiz ser***

*adolescente foi muito bom apareceu muitas oportunidades. (Q6, fem, 18 anos, grifos meus.)*

*Sim, foi graças a experiência como menor aprendiz que estou no meu emprego atual, pois foi por meio dele que pude aprender muitas coisas e mostrar meu potencial ao pessoal do banco, **os quais me indicaram para meu trabalho.** (Q2, fem, 18 anos.)*

Outros jovens responderam que foi a experiência enquanto aprendiz que ajudou a conseguir o emprego atual, utilizando “alternativas formais” (SILVA, 2004, p. 164)<sup>57</sup>, participando de processos seletivos.

*Sim [ser aprendiz ajudou], já sabia interagir dentro de uma organização que requer interesse e sigilo, atenção e contato direto com o público. Conquistei estudando e realizando um concurso onde fiquei entre as melhores colocadas. (Q4, fem, 19 anos).*

*[Ser aprendiz ajudou] Bastante, inclusive, uma semana depois que eu saí de lá, surgiu uma vaga na caixa econômica, dentre todas as pessoas que tavam [sic] lá eu acho que eu era a única que tinha experiência, e o que eles estavam avaliando, o que eles queriam mais era uma pessoa que tivesse experiência, pra não precisar ensinar tudo de novo, era um serviço temporário eu fiquei nove meses lá só, na verdade o contrato era um ano, então eu fui a selecionada automático [sic] porque eu já tinha experiência, me ajudou bastante [...] Dali da caixa, por causa da experiência, tal, atendimento ao público daí eu consegui ir pra uma loja, daí da loja eu consegui vir pra cá, que o salário é um pouco melhor. (E4, fem., 19 anos).*

*Olha, o currículo ficou bom, sabe assim as pessoas olhavam e davam mais preferência. Só que a cidade não ajuda. Eu acho*

---

<sup>57</sup> Silva (2004) classificou as formas de acesso ao emprego dos graduados, sujeitos de pesquisa da sua tese de doutoramento, em formais e informais. As alternativas informais seriam entre outras, as indicações de família e amigos, já as alternativas formais seriam a participação em processos seletivos, concursos públicos, envio de currículo, entre outros. As alternativas informações de acesso ao emprego ganharam destaque entre os seus pesquisados.

*que se eu tivesse em outra cidade, seria bem mais rápido assim para conseguir um emprego melhor, né. Aqui eu consegui alguns estágios, aí eu fiz curso técnico na área administrativa, mas a cidade mesmo não ajuda muito em questão de emprego. (E2, fem., 20 anos)*

O depoimento da jovem acima evidencia a contradição entre a qualificação e o desemprego. Para ela seu currículo é bom, resultado da experiência e qualificação, mas, no entanto ela encontra dificuldades de encontrar trabalho. Percebe-se ainda na fala desta ex adolescente aprendiz, que existe uma consciência crítica acerca das condições reais de acesso ao emprego, atribuindo a dificuldade de conseguir um trabalho à falta de emprego na cidade<sup>58</sup> e não si própria.

Os jovens foram questionados também sobre a satisfação com o emprego atual e se escolheram atuar na atividade profissional que exercem hoje. Em geral dos que estão trabalhando, manifestaram satisfação, apesar de as condições materiais concretas apresentarem algumas contradições, como salários baixos e realização de atividades auxiliares e de apoio. Estas mesmas contradições se expressam nas próprias respostas dos jovens.

A maior parte dos aprendizes que está trabalhando demonstra o desejo de trocar de emprego e de atividade. Mas a necessidade de pagar os estudos e atender as demais necessidades materiais faz com que permaneçam no emprego. Como podemos observar nas respostas dos ex-aprendizes a seguir,

***Gosto desse meu trabalho, mas não trabalho na minha área acadêmica [Educação Física] atualmente trabalho para pagar meus estudos então prefiro não trabalhar na área de educação física por enquanto, pois talvez o retorno financeiro não suprirá as despesas com a mensalidade e etc. (Q6, fem, 18 anos.)***

***Não é o que desejo pro meu futuro, o serviço faço com dedicação e atuo com profissionalismo, mas o horário não é flexível, se tornando muito puxado e as pessoas com quem***

---

<sup>58</sup> Jovem reside na cidade de Lages.

*trabalho e os superiores trabalham sem visar as necessidades de bem estar e satisfação dos funcionários em primeiro lugar para os mesmos poderem prestar um bom atendimento. (Q2, fem, 18 anos.)*

**Gosto, bastante. Não [era o que desejava]. Desejo uma coisa melhor, né. Pretendo estudar, fazer faculdade pra poder arranjar um serviço melhor, né.**

**Na verdade, a Arte Vidros ali para mim, é por que eu não consigo pegar numa firma maior. Mas, se eu fosse trabalhar eu queria voltar com minha profissão, sabe [...]. Na verdade, meu sonho mesmo se eu fosse trabalhar em alguma profissão eu ia enfrentar a solda, queria com certeza pegar na solda. [...] porque que eu saí do Banco do Brasil, por que eu não sou aquele piá que gosta de ficar ali trabalhando no leve, sabe?! Gosto mais de pegar um pouco mais pesado. Teve um serviço que hoje eu me arrependo de ter entrado lá, porque acabou comigo. Hoje eu to com problema na coluna, sabe. Escoliose. Trabalhei na Perdigão em Capinzal, lá era sofrido o negócio. Daí lá eu tinha que trocar de roupa quatro vezes no dia [...] então no caso eu tinha que tomar quatro vezes banho lá. Meu serviço lá era na pindura [sic], pendurar frango o dia inteiro. Hoje eu tenho meus dedo [sic] torto ó [mostra os dedos] de tanto pendurar, porque é todo dia aquilo. Era pendurar e bater caixa, bater caixa. Eu acho que era meio inseguro, sabe. Tinha uma esteira e um elevador, um lá e um aqui, um encontrava o gancho e outro alevanta [sic] até na altura do caminhão e aí direto aquelas caixas de 30, 40, 80 kilo [sic]. Tinha que jogar aquela esteira para mandar pros rapazes pindurar [sic], né. (E6. masc., 19 anos)**

**Não é bem a área que eu gosto, né. Não pretendo ficar no telefone muito tempo. Mas é porque assim, dentro da agencia tu aprende muitas coisas, tipo de banco mesmo de coisas bancárias ali, então o telefone me proporciona aprender essas coisa também, tando [sic] dentro da agência. E eu pretendo continuar em banco.**

Contata-se, por parte dos jovens, certa ausência de consciência crítica sobre sua própria realidade, elaborando avaliações superficiais e de senso comum acerca das suas



condições materiais concretas e o seu lugar no mundo. O que remete às formulações de Kosik (1976, p.14-15, grifos meus) acerca da pseudoconcreticidade, o qual afirma que

No trato prático-utilitário com as coisas – em que a realidade se revela como mundo dos meios, fins, instrumentos, exigência e esforços para satisfazer a estas – o indivíduo “em situação” **cria suas próprias representações das coisas e elabora todo um sistema correlativo de noções que capta e fixa o aspecto fenomênico da realidade. Todavia, “a existência real” e as formas fenomênicas da realidade** – que se produzem imediatamente na mente daqueles que realizam uma determinada *práxis* histórica, como conjunto de representações ou categorias do “pensamento comum” (que apenas por hábito bárbaro são considerados conceitos) – **são diferentes e muitas vezes absolutamente contraditórios com a lei do fenômeno, com a estrutura da coisa e, portanto, com o seu núcleo interno essencial e o seu conceito correspondente.[...]** O complexo dos fenômenos que povoam o ambiente cotidiano e a atmosfera comum da vida humana, que, com sua regularidade, imediatismo e evidencia, **penetram na consciência dos indivíduos agentes, assumindo um aspecto independente e natural**, constitui o mundo da *pseudoconcreticidade*.

O mundo da pseudoconcreticidade apresenta uma falsa ilusão de compreensão do real, pois ao mesmo tempo em que indica a essência real dos fenômenos, não a revela de imediato.

Percebeu-se na fala dos jovens uma tendência em aceitar a realidade imposta como algo inevitável, inquestionável e natural. Em geral os jovens possuem a compreensão de que a responsabilidade de conquistar um emprego melhor depende apenas deles próprios, quando afirmam, por exemplo, que “a Arte Vidros ali para mim, **é por que eu não consigo pegar numa firma maior**” este jovem ainda apresenta uma

compreensão distorcida da sua própria realidade quando assim define: “***não sou aquele piá que gosta de ficar ali trabalhando no leve, sabe?! Gosto mais de pegar um pouco mais pesado***”

No entanto este mesmo jovem se contradiz logo em seguida ao descrever um dos trabalhos que conseguiu após o Programa “Teve um serviço que hoje **eu me arrependo de ter entrado lá, porque acabou comigo. Hoje eu to com problema na coluna, sabe. Escoliose**”. Esta fala repleta de contradições e distorções induz a concluir que ao contrário do que diz o jovem, o gostar de pegar no pesado, na verdade esconde um sentimento de incapacidade de realizar outras funções.

Ainda, outra jovem ao falar do seu emprego atual comentou: “Desejo uma coisa melhor, né. **Pretendo estudar, fazer faculdade pra poder arranjar um serviço melhor, né.**” Este discurso neoliberal em atribuir o sucesso ou fracasso profissional aos indivíduos e não a real crise do desemprego estrutural que vivenciamos, parece ter sido incorporado pelos jovens. Poucos demonstraram nas suas falas ou relatos possuir consciência de que seus direitos são violados, sendo-lhes negado o acesso a educação geral de qualidade bem como possibilidade de escolhas e desenvolvimento profissional.

Destacaram-se neste capítulo as trajetórias dos jovens, egressos dos Programas de aprendizagem, observou-se que as dificuldades encontradas por estes ex-aprendizes são muitas, ainda que a inserção no mercado de trabalho, por meio da Lei da Aprendizagem, demonstrou aliviar e minimizar temporariamente estas dificuldades, no entanto representa resultados efetivos em longo prazo, tendo em vista seus limites dentro da sociedade capitalista de produção. Procurou-se destacar as contradições da sociedade capitalista atual que se fazem presentes nas relações de trabalho/aprendizagem desses Programas e ainda quais foram às aprendizagens destes jovens durante o processo.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo perseguiu o objetivo de analisar a aplicação da Lei da Aprendizagem em duas empresas públicas de Santa Catarina, partindo da experiência concreta de um grupo de jovens egressos destas empresas, buscando compreender as implicações dos programas para os adolescentes contemplados, bem como, ir além das aparências do fenômeno adentrando nas minúcias e contradições que se manifestavam a todo o momento.

A pesquisa orientou-se pela concepção de Marx (1987), que apresenta os aspectos negativos do trabalho na sociedade capitalista, onde o trabalhador vende a sua força de trabalho e por meio da qual o capitalista extrai a mais valia, numa relação de exploração com o trabalhador. Levantaram-se aspectos da clássica e estreita relação trabalho e educação, categorias indissociáveis, e cuja relação precisa ser conscienciosamente universalizada na busca de uma solução efetiva para a auto-alienação do trabalho (MÉSZÁROS, 2005), conforme enfatizado no primeiro capítulo. Ainda sobre a relação trabalho e educação, destacam-se os limites da educação institucionalizada que por estar a serviços da ideologia dominante, ao invés de universalizar a educação, limita e restringe o conhecimento.

As reflexões acerca do trabalho como princípio educativo, balizadas pelas discussões de Tumolo (1996, 2005), Frigotto, Ciavatta e Ramos (2005) apontam que somente é possível pensar em um trabalho como princípio educativo visando à formação de um sujeito omnilateral, em outro tipo de sociedade que não o capitalismo. Dessa forma, o princípio educativo que permeia o trabalho do adolescente aprendiz é o de preparar trabalhadores para atender as necessidades de produção e manutenção do sistema capitalista, em detrimento de uma formação ampla e emancipatória.

As condições de emprego da juventude, presentes nos relatórios e dados estatísticos - apresentados ainda no primeiro capítulo - indicam que os jovens brasileiros, de maneira geral, inserem-se precocemente no mercado de trabalho e, em consequência disso, encontram diferentes barreiras e limitações educacionais.

Os resultados da pesquisa realizada corroboram com os estudos de Gonzalez (2009), pois se constatou que os jovens ex-aprendizes, quando inseridos no mercado de trabalho, em sua

maioria, ocupam postos de trabalho com exigências mínimas de formação profissional bem como, a instabilidade do emprego, com elevadas taxas de entrada e saída dos jovens no mercado de trabalho não pode ser ignorada.

Constatou-se, também, que a aprendizagem profissional, ao longo dos séculos e por conseqüência do processo de industrialização, foi perdendo suas características de formação integral do trabalhador, detentor dos saberes passou a ser cada vez menos completa e mais parcializada. Apreendeu-se que a educação profissional era reservada exclusivamente aos pobres que tiveram (e ainda tem) suas trajetórias educacionais demarcadas pela dualidade. Ainda, observou-se que as iniciativas para a preparação do trabalhador mantiverem-se intimamente relacionadas com as necessidades do mercado, à exemplo disso pode-se citar a criação do sistema S que promove uma formação comprometida com os interesses do mercado em detrimento das necessidades de formação e educação omnilateral do indivíduo. Destacou-se ainda neste capítulo que habitam na Lei da Aprendizagem todas as contradições e desigualdades da formação do trabalhador recorrentes na história e que a síntese esta reproduz a seleção natural do sistema capitalista de produção, “como se estivesse marcando com ferretes os designados ao trabalho”.

Os estudos acerca da problemática da juventude e o mundo do trabalho, bem como a realidade dos 16 jovens pesquisados, apontam no sentido de que a inserção profissional dos jovens brasileiros está longe de acontecer de forma tranquila. O desemprego enfrentado pela juventude reflete as condições gerais de emprego da população brasileira. Estas condições são estruturais, agravadas em determinados períodos pela conjuntura econômica nacional e/ou mundial. O cenário da precária situação educacional e condições de emprego dos jovens permitem concluir que o problema a ser enfrentado é colossal e requer mudanças estruturais na sociedade.

Tendo em vista as condições sociais que estão colocadas para juventude hoje impõe-lhes o trabalho compulsório e precoce, sendo que as dificuldades financeiras estão diretamente associadas a entrada no mercado de trabalho. (POCHMANN, 2000). O trabalho precoce apareceu como uma questão de sobrevivência, os jovens, tanto deste estudo, como de outros estudos, os quais foram possíveis levantar, demonstram que a

necessidade de inserção profissional é muito mais do que uma questão de escolha, é condição necessária para a garantia da sobrevivência e complementação da renda familiar, ou ainda para atender as necessidades e desejos de consumo que não podem ser supridas pela família.

Mesmo que não seja a solução para o desemprego os programas de formação profissional ou os contratos de *formação-trabalho* (Pochmann, 2000), representam para o jovem e suas famílias, ainda de que forma paliativa e parcial, durante um determinado período, a possibilidade de atender, minimamente, às suas necessidades básicas de sobrevivência.

Dessa forma, considera-se que a Lei da Aprendizagem, se coloca como uma “solução emergencial” e imediatista que atenua temporariamente o problema de emprego da juventude de forma paliativa. Ao concluir o seu contrato de “aprendizagem” os jovens voltam a engrossar as estatísticas do desemprego.

Entretanto, é inegável que a passagem pelo Programa de Aprendizagem representou para os jovens uma ampliação das suas redes sociais, que favorecem o reingresso no mercado de trabalho. Uma parcela significativa dos jovens pesquisados declarou ter conseguido o trabalho atual por indicação de contatos conquistados no trabalho anterior.

No entanto, é importante destacar que as oportunidades de trabalho, às quais estes jovens tiveram acesso, após o programa não possuíam exigências de formação profissional, pois em geral, caracterizavam-se como atividades acessórias, funções de apoio e cargos auxiliares. O que remete a dois dos questionamentos iniciais sobre se é possível garantir uma formação integral dos jovens por meio do trabalho e que tipo de formação os jovens estão recebendo? Os estudos de casos realizados oferecem elementos indicativos de que a formação do aprendiz é bastante restrita e limitada, não ampliando substancialmente as possibilidades de melhoria das condições emprego, particularmente de postos de trabalho cujos conteúdos ofereçam possibilidade de crescimento profissional.

Considerando o contexto de desemprego estrutural, ao qual a sociedade está submetida, sugere-se que, ainda que os programas de formação profissional oferecessem aos jovens uma formação profissional abrangente e emancipatória do sujeito, estes por si só não representariam uma solução para o desemprego, visto que como foi possível verificar a partir dos

estudos de Silva (2004) e Mattos (2007) a questão do desemprego não está tão somente na falta de qualificação profissional.

As partir das análises dos questionários e entrevistas realizados com os ex-aprendizes, bem como, a análise dos documentos de acompanhamento das atividades práticas desenvolvidas no trabalho, foi possível compreender que a aprendizagem profissional preconizada pela Lei, fica subsumida às condições de trabalho. Os aprendizes vivenciam na pele todas as contradições do mundo do trabalho e passam vivenciar a rotina de ser trabalhador, e não só trabalhador, mas aluno trabalhador, uma vez que possuem a dupla jornada de trabalho de estudo.

A esse respeito constatou-se que grande parte dos jovens não encarou a concomitância trabalho e estudo de forma tranquila, uma vez que a maioria dos jovens declarou ter considerado difícil esta adaptação, em geral consideram que no início foi mais difícil e que com o tempo acabaram acostumando-se. Um fato curioso é que, ainda que os jovens reconheçam as dificuldades desta concomitância não justificam os insucessos escolares ao fato de estar trabalhando.

Não se pode negar a existência do processo de aprendizagem no Programa, pois como disse Paracelso (s/d apud Mészáros, 2005), “aprendizagem é a nossa própria vida”, de fato a todo o momento aprendemos. As aprendizagens dos adolescentes ex-aprendizes são muitas, porém há uma forte ênfase no treinamento comportamental, que demonstra que o caráter moralizador do trabalho, ainda está fortemente presente na sociedade, manifestando-se nas propostas de educação pelo/para o trabalho. Os aspectos técnicos da aprendizagem aparecem em segundo plano e parecem esquecidos pelos jovens, os quais, de maneira geral, não conseguiram definir com clareza quais os conhecimentos técnicos que a formação e o trabalho, enquanto aprendizes, proporcionou-lhes.

Ao que tudo indica, a formação do aprendiz adéqua-se muito mais às necessidades do mercado de trabalho, da manutenção do sistema capitalista de produção, da perpetuação da divisão capital e trabalho, do que à formação de um trabalhador, consciente e crítico capaz de fazer a crítica radical ao trabalho e ao capitalismo. A formação do aprendiz, ao contrário, parece estar muito mais a serviço da conformação do

trabalhador às condições impostas pela sociedade capitalista. O que responde a mais um dos questionamentos iniciais desta pesquisa, a quem realmente a Lei está beneficiando?

Colocadas as considerações, levantam-se os seguintes questionamentos: Como ultrapassar as barreiras do reformismo e imediatismo, mas ao mesmo tempo atender as necessidades atuais da juventude. Se esta política pública de formação profissional não tem atendido plenamente as necessidades dos jovens, bem como representado uma alternativa para o desemprego, qual política estaria mais adequada. Como pensar em medidas que minimizem os problemas da juventude estando ao mesmo tempo esteja comprometida com a transformação radical da sociedade?

Utopicamente, sugere-se que as políticas voltadas para a juventude precisam comprometer-se com a educação no seu sentido pleno. Foi possível observar por meio das análises deste estudo que as políticas que associam o trabalho e estudo não atendem as necessidades atuais da juventude. Ademais as políticas que se tem hoje reproduzem a dualidade estrutural presente nas páginas da história da educação profissional brasileira, reservando trajetórias educacionais diferentes para pobres (filhos da classe trabalhadora) e para ricos.

## REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Josiele Heide. **Responsabilidade Social Empresarial e Educação**: Estudo de Caso do Projeto Pescar. 2008. 201 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

BASTOS, Paulo. Lei nacional da aprendizagem: uma abordagem crítica dos projetos de formação de aprendizes. In: SEMINÁRIO DO TRABALHO: TRABALHO, EDUCAÇÃO E SOCIABILIDADE, 7., 2010, Marília. **Anais VII Seminário do Trabalho**. Marília: Rede de Estudos do Trabalho, 2010. p. 1 - 10. Disponível em: <[http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/Paulo\\_Bastos\\_Lei\\_Nacional\\_de\\_Aprendizagem.pdf](http://www.estudosdotrabalho.org/anais-vii-7-seminario-trabalho-ret-2010/Paulo_Bastos_Lei_Nacional_de_Aprendizagem.pdf)>. Acesso em: 31 jul. 2011.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>>. Acessado em: 16/11/2010.

BRASIL **Decreto-lei nº 5.598/2005**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm)>. Acessado em: 16/11/2010.

BRASIL. **Lei Nº 9.394/96 Diretrizes e Bases da Educação Brasileira**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/ldb.pdf>> acesso em: 02 de agosto de 2011.

BRASIL. **Lei Nº 11.180 de 23 de setembro de 2005**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm)>. acesso em: 16 de novembro de 2010.



**BRASIL. Lei nº 10.097/2000 de 19 de dezembro de 2000.**  
Disponível em: [http://www.mte.gov.br/aprendizagem/leg\\_leis\\_2000.asp](http://www.mte.gov.br/aprendizagem/leg_leis_2000.asp).  
acesso em 16 de novembro de 2010.

**BRASIL. Lei nº 11.180 de 23 de setembro de 2005.** Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/politicas\\_juventude/2005-1.htm](http://portal.mte.gov.br/politicas_juventude/2005-1.htm)  
acesso em: 02 de agosto de 2011.

**BRASIL. Lei Nº 8.069 de 13 de julho de 1990.** Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/LEIS/L8069.htm>. Acessado em 16/11/2010.

**BRASIL. Portaria nº 615 de 13 de dezembro de 2007.**  
Disponível em: [http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p\\_20071213\\_615.pdf](http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20071213_615.pdf). acesso em: 16 de novembro de 2010.

**BRASIL. Portaria nº 616 de 13 de dezembro de 2007.**  
Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B63150CF043ED/p\\_20071213\\_616.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B63150CF043ED/p_20071213_616.pdf)> acesso em: 02 de agosto de 2011.

**BRASIL. Portaria nº 618 de 13 de dezembro de 2007.**  
Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B63149AA8420B/p\\_20071213\\_618.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B63149AA8420B/p_20071213_618.pdf)> acesso em: 02 de agosto de 2011.

**BRASIL. Portaria nº 1.003 de 04 de dezembro de 2008.**  
Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B63149>

[AA8420B/p\\_20071213\\_618.pdf](#)> acesso em: 02 de agosto de 2011.

**BRASIL. Portaria nº 1.535 de 21 de agosto de 2009.** Disponível em: <  
<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E2A202C012E5E538167698D/Portaria%201535%20210809.pdf>> acesso em: 02 de agosto de 2011.

**BRASIL. Portaria nº 2.185 de 05 de novembro de 2009.** Disponível em: <  
[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B63030BD43F2C/p\\_20091105\\_2185.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B63030BD43F2C/p_20091105_2185.pdf)> acesso em: 02 de agosto de 2011.

**BRASIL. Portaria nº 1.715 de 21 de setembro de 2009.** Disponível em: <  
[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6303699442A6/p\\_20090921\\_1715.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B6303699442A6/p_20090921_1715.pdf)> acesso em: 02 de agosto de 2011.

**BRASIL. Portaria nº 2.755 de 23 de novembro de 2010.** Disponível em: <  
<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E1B3852012E253AEF37370A/PORTARIA%202755%20PARCERIAS%20COM%20FORT%20239%202011.pdf>> acesso em: 02 de agosto de 2011.

**BRASIL. Portaria nº 656 de 26 de março de 2010.** Disponível em: <  
[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B62FFB5060C79/p\\_20100326\\_656.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B62D40E012B62FFB5060C79/p_20100326_656.pdf)> acesso em: 02 de agosto de 2011.

CAMARANO, Ana Amélia, MELLO, Juliana Leitão e, KANSO, Solange. **Um Olhar demográfico sobre os jovens brasileiros.**

In: CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria C. de; ANDRADE, Carla Coelho de. (orgs). *Juventudes e Políticas Sociais no Brasil*. Brasília: IPEA, 2009. (p. 72 – 88).

CAMPOS, R. F. Organização de espaços de escolarização no interior de uma empresa do setor metalmeccânico. In: QUARTIERO, Elisa Maria e BIANCHETTI, Lucídio. (Org.). **Educação corporativa mundo do trabalho e mundo do conhecimento**: aproximações. São Paulo: Cortez, 2005. (p. 99 – 116).

COAN, Marival. UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA Programa de Pós-Graduação em Educação. . **A sociologia no ensino médio, o material didático e a categoria trabalho**. Florianópolis, SC, 2006. 359 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação.

CORBUCCI, Paulo Roberto et al. **A situação educacional dos jovens brasileiros**. In: CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria C. de; ANDRADE, Carla Coelho de. (orgs). *Juventudes e Políticas Sociais no Brasil*. Brasília: IPEA, 2009. (p. 89 - 108).

CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino dos ofícios manufatureiros no Brasil escravocrata**. São Paulo: Editora UNESP, Brasília, DF: Flacso, 2000 a.

CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino dos ofícios nos primórdios da industrialização**. São Paulo: Editora UNESP, Brasília, DF: Flacso, 2000 b.

DIEESE. **Anuário de qualificação social e profissional**, 2007. DIEESE: São Paulo, 2007.

DIEESE. **Anuário dos Trabalhadores**. 10. ed. São Paulo: DIEESE, 2009. 264 p.

FRANCO, Maria Ciavatta. . *Novas bases para a educação nos anos 90: integração, ciência e tecnologia*. **Contexto & Educação**, Ijuí, v.8, n.31, p. 104-119, jul. 1993.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: um (re) exame das relações entre educação e estrutura econômica – social e capitalista**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1993.

FRIGOTTO, G., CIAVATTA, M.; RAMOS, M. **O trabalho como princípio educativo no projeto de educação integral de trabalhadores**. In: COSTA, H.; CONCEIÇÃO, M. (Org.). *Educação integral e sistema de reconhecimento e certificação educacional e profissional*. São Paulo: Cortez, 2005. p. 19-62.

GARCIA, Sandra Regina de Oliveira. *O fio da história: a gênese da formação profissional no Brasil*. In: **REUNIÃO ANUAL DA ANPED**, 23, 2000, Caxambú. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/0904t.PDF>, acessado em: 09/05/2011.

GONZÁLEZ, Roberto. **Políticas de Emprego para Jovens: Entrar no Mercado de trabalho é a saída?** In: CASTRO, Jorge Abrahão de; AQUINO, Luseni Maria C. de; ANDRADE, Carla Coelho de. (orgs). *Juventudes e Políticas Sociais no Brasil*. Brasília: IPEA, 2009. (p.111 – 128).

IBGE. **Pesquisa Mensal de Emprego**. Janeiro, 2008. Disponível em:

<[http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoere ndimento/pme\\_nova/default.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoere ndimento/pme_nova/default.shtm)>. Acessado em 11/03/2008.

KOSIK, Karel, **Dialética do concreto**. trad. Célia Neves e Alderico Toríbio, 2.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

KUENZER, Acacia Zeneida; **SEMINÁRIO SOBRE A REFORMA DO ENSINO PROFISSIONAL** : (2. : 1998 Curitiba, PR). *Educação profissional: tendências e desafios*. Curitiba: CEFET-PR, 1999. 149p.

LESSA, Simone Eliza do Carmo. **A Formação no Programa do Trabalho Educativo da FIA/RJ: Possibilidades e Limites da Experiência**. 2004. 245 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós Graduação em Educação, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2004.

LIMA, Claudia Costa Almada. **O Direito à profissionalização e à proteção ao trabalho: o adolescente frente à reestruturação produtiva**, 2004. 205 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

LUCAKS, György. **O jovem Marx e outros escritos de filosofia**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ufrj, 2009. Org. Trad. de Carlos Nelson Coutinho e José Paulo Netto.

MANACORDA, Mario Alighiero. **Historia da educação: da antiguidade aos nossos dias**. São Paulo: Cortez: Autores Associados, c1989.

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

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da economia política**; trad. Reginaldo Sant'Anna, Livro 1, vol. 1, 11 ed. São Paulo: Bertrand Brasil, 1987

MATTOS, Valéria de Bettio. **Pós-graduação em tempos de precarização do trabalho: um estudo sobre o alongamento da escolarização entre os mestrandos da UFSC**. 2007. 165 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

MEKSENAS, Paulo. **Pesquisa social e ação pedagógica: conceitos, métodos e práticas**. São Paulo: Edições Loyola, 2002.

MÉSZÁROS, Istvan. **A Educação para Além do Capital**; trad. Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2005.

MÉSZÁROS, Istvan. **A Teoria da Alienação em Marx**; trad. Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (Brasil). **Manual da Aprendizagem**: O que é preciso saber para contratar o aprendiz. 7. ed. rev. e ampliada. Brasília: Assessoria de Comunicação do Mte, 2011. 84 p. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A31190C1601311F8633B62F14/manual-aprendizagem-MTE-web2.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2011.

NOGUEIRA, Maria Alice. **Educação, saber, produção em Marx e Engels**. São Paulo: Cortez. Autores Associados, 1990.

OLIVEIRA, Betty. *A dialética do singular-particular-universal*. In: ABRANTES, Ângelo Antonio, SILVA, Nilma Renildes da e MARTINS, Sueli Terezinha Ferreira (orgs.). *Método histórico-social na psicologia social*. Petrópolis, RJ: Vozes, 2005. (p.25 – 51).

OLIVEIRA, Diene Eire de Mello Bortotti de. O ensino profissionalizante no Brasil: Questões históricas e ideológicas. In: JORNADA DO HISTEDBR: HISTÓRIA, SOCIEDADE E EDUCAÇÃO NO BRASIL, 5., 2005, Sorocaba. **Anais da V Jornada da HISTEDBR**. Sorocaba: Histedbr, 2005. p. 1 - 26. Disponível em: <[http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer\\_histedbr/jornada/jornada5/TRABALHOS/GT4\\_E\\_PROFISSIONAL/26/426.PDF](http://www.histedbr.fae.unicamp.br/acer_histedbr/jornada/jornada5/TRABALHOS/GT4_E_PROFISSIONAL/26/426.PDF)>. Acesso em: 04 ago. 2011.

POCHMANN, Marcio. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual do jovem e as perspectivas no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo (SP): Publisher, 2000.

POCHMANN, Marcio e BORGES, Altamiro. **“Era FHC”: A regressão do Trabalho**. Anita Garibaldi: São Paulo, 2002.

POCHMANN, Marcio. **A década dos Mitos: O novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil**. Contexto: São Paulo, 2001.

POCHMANN, Márcio. Educação e Trabalho: Como desenvolver uma relação virtuosa?. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p.383-399, ago. 2004. Trimestral. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 20 jul. 2011.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo (SP): Boitempo, 2001.

RAMPINELLI, G. B. ; GUIMARAES, V. N. . Responsabilidade Social Corporativa: desvelando intencionalidades não reveladas. In: Solange Maria Pimenta; Luiz Alex Saraiva; Maria Laetitia Corrêa. (Org.). **Terceiro Setor: Dilemas e Polêmicas**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2006, v. unico, p. 211-244.

RUGIU. Antônio Santoni. **Nostalgia do Mestre Artesão**; trad. Maria de Lourdes Menon. – Campinas, SP: Autores Associados, 1998. (Coleção memória da educação)

SADER, Emir. Prefácio. In: MÉSZÁROS, István. **A educação para além do capital**; trad. Isa Tavares. São Paulo: Boitempo, 2005.

SILVA, José Humberto da. **Os filhos do desemprego: jovens itinerantes do primeiro emprego**. Brasília: Líber Livro, 2009.

SILVA, Mariléia Maria da. O trabalho para os jovens diplomados no novo modelo de acumulação capitalista. **Perspectiva: Revista do Centro de Ciências da Educação**, Florianópolis, v.22, n. 2, p.405-424, jul./dez. 2004.

SILVA, Mariléia Maria da. **Inserção profissional e condição social**: trajetórias de jovens graduados no mercado de trabalho. 2004. 249 f. Tese (Doutorado) - Curso de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2004.

SILVA, Mariléia Maria da. . *Formar para o mercado de trabalho: a retórica da competência e competitividade nos cursos de graduação*. **Boletim Técnico do SENAC**, Rio de Janeiro (RJ), v.34, n.2 , p. 45-55, maio 2008.



SOARES, Ozias de Jesus. *Juventude e Trabalho*: notas e reflexões sobre a formação profissional mediada pela "Lei do Aprendiz" (Lei 10.097/00). **Trabalho Necessário**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 8, p.1-16, 2009. Disponível em: <<http://www.uff.br/trabalhonecessario/>>. Acesso em: 20 jul. 2011.

SOARES, Ozias de Jesus. **Para além de uma "incubadora de monstros"**: A formação do jovem trabalhador sob a Lei da Aprendizagem. 2006. 294 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2006.

SPOSITO, Marília Pontes. **Juventude e escolarização**: 1980-1998. Brasília: MEC/Inep/Comped, 2002. 221p. (Série estado do conhecimento; 7).

TUMOLO, Paulo Sérgio. **Trabalho: categoria sociológica chave e/ou princípio educativo?** O trabalho como princípio educativo diante da crise do trabalho. Perspectiva, Florianópolis, vol.14, n.26, p.39 – 70, Jul/Dez, 1996.

TUMOLO, Paulo Sérgio. **O trabalho na forma social do capital e o trabalho como princípio educativo: uma articulação possível?** Educação & Sociedade, Campinas: CEDES, vol. 26, n.90, p.239-265, Jan/Abr.2005.

VALE, Islândia Sampaio. **O perfil do menor trabalhador inserido no mercado formal, na cidade de Belém, segundo a percepção de estudante, trabalhador e cidadão**. 1994. 145 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Planejamento do Desenvolvimento, Departamento de Núcleo de Altos Estudos Amazônicos, Universidade Federal do Pará, Belém, 1994.

## APÊNDICES

### Apêndice 1 – Carta de Apresentação

Olá,

Meu nome é Débora dos Santos, sou estudante da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC onde estou realizando uma pesquisa sobre o Programa Aprendiz do CIEE/SC. Minha pesquisa tem o objetivo de saber qual a contribuição do Programa para a vida dos jovens que por ele passaram.

Para isso gostaria de poder contar com a sua colaboração respondendo o questionário, contando um pouco como foi a sua experiência no período em que foi aprendiz pelo CIEE. Sua contribuição será muito importante para o sucesso da minha pesquisa e para que possamos avaliar o Programa buscando melhorar as oportunidades oferecidas hoje aos jovens.

Solicito a gentileza de enviar o questionário respondido em até 10 dias através dos correios. Para enviá-lo, você não terá nenhum custo, basta utilizar o envelope selado que se encontra anexo a esta carta.

Desde já muito obrigada.

Att.

Débora dos Santos

Mestranda

UFSC

(48) 9139-3626

[deh\\_santos2@hotmail.com](mailto:deh_santos2@hotmail.com)

## Apêndice 2 – Formulário de Pesquisa

### 1. DADOS PESSOAIS

Nome (opcional): \_\_\_\_\_

Idade: \_\_\_\_\_ Sexo ( ) Feminino ( ) Masculino

Estado civil: ( ) casado ( ) solteiro Possui Filhos? ( ) não ( ) sim Quantos? \_\_\_\_\_

Mora com seus pais? ( ) sim ( ) não

### 2. DADOS ESCOLARES

2.1. Atualmente está estudando? ( ) sim ( ) não

*(se não, pule para a questão 2.2.1)*

2.2. Se sim, assinale abaixo qual nível de ensino.

( ) Ensino Fundamental

( ) Ensino Médio

( ) Ensino Técnico – Qual curso? \_\_\_\_\_

( ) Ensino Superior – Qual Curso? \_\_\_\_\_

2.2.1. Se não, Em que série parou os estudos? \_\_\_\_\_

2.2.2. Quais os motivos que o levaram abandonar os estudos? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### DADOS PROFISSIONAIS

3. Qual a sua atividade profissional hoje?

( ) Trabalho com carteira assinada ( ) Trabalho sem carteira assinada

( ) Faço estágio ( ) Faço bicos

( ) Estou sem trabalho

*(se você assinalou que está sem trabalho pule direto para a questão 05)*

3.1.1. Local onde trabalha: \_\_\_\_\_

3.1.2. Renda Mensal:

R\$ \_\_\_\_\_

3.1.3. Quantas pessoas vivem dessa renda? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.2. **Como você conquistou o seu trabalho atual? Você acha que ter tido a experiência como aprendiz ajudou a ingressar neste trabalho?**\_\_\_\_\_

---



---



---



---



---

3.3. **Você gosta do seu trabalho? Escolheu trabalhar nesta profissão?**

Comente:\_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---

4. **Se não gosta da atual profissão ou ainda não tem nenhuma atividade profissional, qual a profissão deseja atuar?**\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_Por  
 quê?\_\_\_\_\_

---

### **SOBRE O PROGRAMA PRIMEIRO EMPREGO**

5. **Como você ingressou no programa e por quê?**\_\_\_\_\_

---



---



---



---



---

**6. Sobre a sua experiência como aprendiz, você:**

Foi uma ótima oportunidade. Ganhei experiência e conhecimento sobre o mundo do trabalho.

Foi uma experiência legal, mas precisa melhorar muita coisa.

Aprendi pouco. Utilizo muito pouco o que aprendi

Ajudou apenas financeiramente. Não aprendi nada de útil

Profissionalmente não ajudou em nada, mas aprendi muita coisa para a minha vida.

Comente: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

**7. O que significou para a sua vida pessoa e profissional esta experiência?**

Consegui um trabalho graças a experiência como aprendiz

O programa me ajudou a escolher a minha profissão

Não ajudou. Meu trabalho hoje não tem relação nenhuma com a experiência como aprendiz

Comente: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

**8. Você gostava das atividades que desenvolvia enquanto aprendiz? ( ) sim ( ) não Por quê?**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

9. **Na sua avaliação o que poderia ter sido diferente no programa? (com relação à parte prática e ao curso)**

---

---

---

---

---

---

10. **Em sua opinião, como foi o curso que você frequentou durante o período que esteve contratado:**

- Ótimo. Os conteúdos eram relacionados com a minha realidade
- Auxiliaram a melhorar nos estudos
- Possibilitou melhor relacionamento no trabalho
- Não tinha relação com o trabalho
- Ajudaram a refletir criticamente sobre a realidade da sociedade e do mundo do trabalho

Comente: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

11. **O que mudou na sua vida após a passagem pelo programa?** \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---



---

**12. Você ficou no programa até o termino do contrato?**  
 sim  Não

**12.1. Se não, comente sobre os motivos que o levaram  
 sair do programa:**

---



---



---



---



---

### COM RELAÇÃO À ESCOLA

**13. Ser aprendiz ajudou a avançar os estudos?  sim  não**  
**Por que?**

---



---



---

**14. Como foi conciliar os estudos e o trabalho enquanto aprendiz?**

Aprendi a ter mais responsabilidade e isso me ajudou na escola

Foi cansativo. Seria melhor poder somente estudar.

A carga horária era adequada e não atrapalhava meus estudos

Foi difícil. Exigia muita dedicação e esforço.

Minhas notas diminuíram, mas nunca perdi o ano

Reprovei de ano por estar no programa

Comente:

---



---



---



---

- 
- 
15. Você aceitaria conceder uma entrevista para a continuidade desta pesquisa? ( ) sim ( ) não

Deixe seu contato para agendarmos a entrevista.

E-mail: \_\_\_\_\_

Telefone      Resid.(      )      \_\_\_\_\_ Celular:      (      )  
\_\_\_\_\_

Muito Obrigada!

Débora dos Santos  
Mestranda  
Universidade Federal de Santa Catarina  
Centro de Ciências da Educação  
Programa de Pós Graduação em Educação



Apêndice 3 – Tabela de Teses e Dissertações sobre o Tema

Autor	Título/tema	ano	Orientador	Universidade	Área
Dulce Helena Cabral Hatzenberger.	Desemprego para trabalhadores qualificados: significado e relações educativo-deseducativas.	1995	Maria Helena Menna Bar Abrahao	Puc - Rio Grande Do Sul	Educação
Sueli Valentin Mõro Miguel	O adolescente aprendiz no direito do trabalho	1998	Pedro Paulo Teixeira Manus	Puc - São Paulo	Direito
Grasiele Augusta Ferreira Nascimento	A Educação e o Trabalho do Adolescente.	2002	Cassio Mesquita De Barros Junior	Puc - São Paulo	Direito
Grasiele Augusta Ferreira Nascimento	A proteção ao trabalho da criança e do adolescente no brasil.	1997	Pedro Paulo Teixeira Manus	Puc - São Paulo	Direito
Sandra Maria Nascimento De Moraes	Trabalho e educação de crianças e adolescentes de baixa renda no rio de janeiro: as respostas do ministério público do trabalho ao estatuto da criança e do adolescente	2006	Maria Aparecida Ciavatta Pantoja Franco	Uff - Universidade Federal Fluminense	Educação
Janaina Cristina Buiar	Lei do Jovem Aprendiz: a legalização da adultização do	2009	Prof. Dr. Nilson Marcos Dias	Univerdidade Tecnológica	

	adolescente trabalhador (2009)		Garcia	Federal Do Paraná	
Maria Lúcia Franco Idalo	Trabalho infantil e do adolescente: aspectos jurídicos e sociais.	2003	Oris De Oliveira	Universidade De Franca	Direito
Cristina Maria Lopes Da Silva Ramos	O adolescente aprendiz: dever do estado e da empresa	2002	Oris De Oliveira	Universidade De Franca	Direito
Perciliana Costa Rodrigues	Trabalho Educativo: a que será que se destina?	2002	Luiz Cavaliere Bazilio	Universidade Do Estado Do Rio De Janeiro	Educação
Teone Maria Rios De Souza Rodrigues Assunção	Trabalho do adolescente aprendiz: sua efetivação no município de Londrina	2005	Vera Lúcia Tieko Suguihiro	Universidade Estadual De Londrina	Serviço social e política social
Maria Onete Lopes Ferreira	Do paradigma do trabalho pós-fordista a formação profissional ministrada no SENAI: os horizontes de uma formação a serviço do capital	1995	Maria Susana Vasconcel Jimenez	Universidade Federal Do Ceará	Educação
Islandia Sampaio Vale	O perfil do menor-trabalhador inserido no mercado	1994	Samuel Maria De Amorim E Sa	Universidade Federal Do Pará	Sociologia

	formal, na cidade de Belém, segundo sua percepção de estudante, trabalhador e cidadão				
Eugenio Eduardo P. Moreira	A formação profissional de adolescentes: limites, perspectivas e contradições dos cursos de aprendizagem industrial do SENAI-ceará	2004	Sandra Cordeiro Felismino	Universidade Federal do Ceará	Educação
Valéria De Bettio Mattos	Pós-Graduação em Tempos de Precarização do trabalho	2007	Lucídio Bianchetti	Universidade Federal De Santa Catarina	Educação
Adélia Doraci De Oliveira Ferreira	A batalha pela sobrevivência no mundo do trabalho: trajetórias ocupacionais de egressos do ensino fundamental	2004	Célia Regina Vendramini	Universidade Federal De Santa Catarina	Educação
Eliane Spliter Floriane	(Des)continuidades e contradições no ensino técnico no CEFET/SC unidade de Jaraguá do Sul	2005	Ari Paulo Jantsch	Universidade Federal De Santa Catarina	Educação
Claudia Costa Almada Lima	Direito a profissionalização e à proteção ao	2004	Josiane Rose Petry Veronese	Universidade Federal De Santa	Direito

	trabalho: o adolescente frente à reestruturação produtiva			Catarina	
Marileia Maria Da Silva	Inserção profissional e condição social: Trajetórias de jovens graduados no mercado de trabalho	2004	Eneida Oto Shiroma	Universidade Federal De Santa Catarina	Educação
Josiele Heide Azevedo	Responsabilidade Social empresarial e educação: estudo do projeto pescar	2008	Valeska Nahas Guimarães	Universidade Federal De Santa Catarina	Educação
Vera Regina Roesler	Uma nova fase entre mundo da educação e mundo do trabalho: um estudo de caso da criação da universidade corporativa de grande banco Para além de uma "incubadora de monstrinhos".	2007	Lucidio Bianchetti	Universidade Federal De Santa Catarina	Educação
Ozias de Jesus Soares	A formação do jovem trabalhador sob a lei da aprendizagem	2006	Lia Vargas Tiriba	Universidade Federal Fluminense	Educação

## Apêndice 4 – Roteiro para Entrevista Semi Estruturada

1. O que te motivou a programa adolescente aprendiz?
2. Você buscava aprendizagem profissional ou buscava um trabalho apenas para ajudar financeiramente?
3. Como foi o processo de seleção?
4. Conte como era seu dia a dia no trabalho? Como você se sentia? Quais as atividades você realizada? O que ficou de importante do programa? Cite algumas coisas importantes que você aprendeu?
5. Você ficou até o término do contrato? Por que saiu? Se tivesse ficado no programa até o final do programa, você acha que suas oportunidades seriam diferentes hoje?
6. Como eram os encontros de formação no CIEE? Você acha que foi importante? Porquê? O que você aprendeu?
7. Como foi trabalhar e estudar?
8. Depois do programa como foi a sua trajetória profissional e educacional?
9. O que você faz hoje?
10. Gosta do seu trabalho?
11. Era o que você desejava?
12. Com o que você gostaria de estar trabalhando atualmente?
13. Você acha que sua vida seria diferente se não tivesse passado pelo programa? Por quê?
14. Como o programa contribui para a sua vida? Ajudou na escola? Ajudou financeiramente? Ajudou a aprender uma profissão? Influenciou nas escolhas profissionais e pessoais hoje?

## Apêndice 6 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Eu, Débora dos Santos, mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação e pesquisadora principal do projeto de investigação “Quem cedo madruga, Deus ajuda? Um Estudo sobre a Lei da Aprendizagem em Santa Catarina, sob a orientação da prof. Dra Valeska Nahas Guimarães, pesquisadora responsável. Esta pesquisa tem como principal objetivo: Analisar a aplicação da “Lei da Aprendizagem” em duas empresas públicas de SC a partir dos seus respectivos Programas de Aprendizagem para os jovens contemplados por essa política governamental.

Para isso, gostaríamos de convidá-lo para participar desta pesquisa que será realizada por meio de entrevistas individuais as entrevistas serão gravadas e posteriormente transcritas. Caso lhe interesse, você poderá ter acesso à transcrição da gravação para revisar e mudar o que julgar necessária. Em conformidade ao estabelecido pelas normas éticas que regulam as pesquisas envolvendo seres humanos em nosso país, posso garantir-lhe: liberdade de adesão ou recusa de participação na pesquisa; liberdade para retirar seu consentimento a qualquer momento, bastando contatar os pesquisadores abaixo assinalados; e sigilo das informações que forem dadas durante a pesquisa e relativa à sua identidade.

Cabe, ainda, esclarecer, que as informações coletadas nesta pesquisa serão guardadas em local de acesso somente aos pesquisadores e serão utilizadas somente para os fins desta pesquisa. Informo, ainda, que as publicações que resultarem da investigação, manterão a garantia de sigilo e, portanto, preservarão a identidade e a privacidade dos participantes.

Sendo o que tinha a colocar coloco-me disponível para contatos, e outras informações, se necessárias, pelos telefones: (48)9139-3626 ou (48)3232-1817

**Data:** \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_.

**Assinaturas:**

Pesquisadora Principal

---

Prof. Dra. Valeska Nahas Guimarães

Pesquisadora Responsável

---

Mestranda Débora dos Santos

Eu, \_\_\_\_\_  
portador (a) da carteira de identidade  
\_\_\_\_\_ declaro estar ciente dos objetivos  
deste estudo estando de acordo e devidamente esclarecido,  
aceitando participar desta pesquisa.

Assinatura: \_\_\_\_\_

Eu, \_\_\_\_\_  
portador (a) a carteira de identidade  
\_\_\_\_\_ responsável  
pelo (a) \_\_\_\_\_ menor  
\_\_\_\_\_ autorizo a sua  
participação neste estudo, tendo ficado esclarecido pela  
pesquisadora sobre sua finalidade.

Assinatura: \_\_\_\_\_

## ANEXOS

### Anexo 1 – Capítulo IV - CLT CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

#### CAPÍTULO IV DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

#### CAPÍTULO IV DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

#### SEÇÃO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

~~Art. 402. O trabalho do menor de 18 anos reger-se-á pelas disposições do presente capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor.~~

~~Parágrafo único. Nas atividades rurais, as referidas disposições serão aplicadas naquilo em que couberem e de acordo com a regulamentação especial que for expedida, com exceção das atividades que, pelo modo ou técnica de execução, tenham caráter industrial ou comercial, às quais são aplicáveis desde \_\_\_\_\_ logo.~~

~~Art. 402 – Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 12 (doze) a 18 (dezoito) anos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)~~

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)



~~Art. 403. Ao menor de 14 anos é proibido o trabalho.~~

~~Parágrafo único. Não se incluem nesta proibição os alunos ou internados nas instituições que ministrem exclusivamente ensino profissional e nas de caráter beneficente ou disciplinar submetidas à fiscalização oficial.~~

~~Art. 403 - Ao menor de 12 (doze) anos é proibido o trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)~~

~~Parágrafo único - O trabalho dos menores de 12 (doze) anos a 14 (quatorze) anos fica sujeito às seguintes condições, além das estabelecidas neste Capítulo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)~~

~~a) garantia de freqüência à escola que assegure sua formação ao menos em nível primário; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)~~

~~b) serviços de natureza leve, que não sejam nocivos à sua saúde e ao seu desenvolvimento normal. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)~~

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

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 freqüência à escola. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

~~Art. 405. Ao menor de 18 anos não será permitido o trabalho:~~

a) nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para este fim aprovado;

b) em locais, ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

§ 1º Considerar-se-á prejudicial à moralidade do menor, o trabalho:

a) prestado, de qualquer modo, em teatros de revistas, cinemas, cassinos, cabarés, "dancings", cafés-concertos e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, ofender aos bons costumes ou à moralidade pública;

d) relativo aos objetos referidos na alínea anterior que possa ser considerado, pela sua natureza, prejudicial à moralidade do menor;

e) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do juiz de menores, ao qual cabe verificar se a ocupação do menor é indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à moralidade do menor.

§ 3º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos menores que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização de trabalho a que alude o parágrafo anterior.

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

~~§ 1º Excetuam-se da proibição do item I os menores aprendizes maiores de 16 (dezesseis) anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de Segurança e Higiene do Trabalho, com homologação pelo Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, devendo os menores ser submetidos a exame médico semestralmente. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) — (Revogado pela Lei 10.097, de 19.12.2000)~~

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, buates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) em emprêsas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas

entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

~~Art. 406. O juiz de menores poderá autorizar, ao menor de 18 anos, o trabalho a que se referem as alíneas a e b do § 1º do artigo anterior:~~

~~a) desde que a representação tenha fim educativo ou a peça, ato ou cena, de que participe, não possa ofender o seu pudor ou a sua moralidade;~~

~~b) desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à moralidade do menor.~~

Art. 406 - O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

~~Art. 407. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo o respectivo empregador, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.~~

Art. 407 - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para

mudar de funções. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

~~Art. 408. Aos pais, tutores ou responsáveis é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho de menor de 21 anos, desde que o serviço possa acarretar, para os seus representados, prejuízos de ordem física ou moral.~~

Art. 408 - Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 409 - Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410 - O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere a alínea "a" do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

## SEÇÃO II

### DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Art. 411 - A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412 - Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11(onze) horas.

~~Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal do trabalho dos menores de 18 anos, salvo, excepcionalmente:~~

- ~~a) quando, por motivo de força maior, que não possa ser impedido ou previsto, o trabalho do menor for imprescindível ao funcionamento normal do estabelecimento;~~
- ~~b) quando, em circunstâncias particularmente graves, o interesse público o exigir;~~
- ~~c) quando se tratar de prevenir a perda de matérias primas ou de substâncias perecíveis.~~

Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo: [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada; [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

II - excepcionalmente, por motivo de fôrça maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sôbre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

Art. 414 - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

### SEÇÃO III

## DA ADMISSÃO EM EMPREGO E DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 415 - Haverá a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os menores de 18 anos, sem distinção do sexo, empregados em empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e daqueles que lhes forem equiparados. **Atenção:** (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Parágrafo único. A carteira obedecerá ao modelo que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio adotar e será emitida no Distrito Federal, pelo Departamento Nacional, do Trabalho e, nos Estados, pelas Delegacias Regionais do referido Ministério. **Atenção:** (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Art. 416 - Os menores de 18 anos só poderão ser admitidos, como empregados, nas empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e naqueles que lhes forem equiparados, quando possuidores da carteira a que se refere o artigo anterior, salvo a hipótese do art. 422. **Atenção:** (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

~~Art. 417. A emissão da carteira será feita a pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos:~~

- ~~a) certidão de idade, ou documento legal que a substitua;~~
- ~~b) autorização do pai, mãe ou responsável legal;~~
- ~~c) autorização do juiz de menores, nos casos dos arts. 405~~

~~§ \_\_\_\_\_ 2º, \_\_\_\_\_ e \_\_\_\_\_ 406;~~

- ~~d) atestado médico de capacidade física e mental;~~
- ~~e) \_\_\_\_\_ atestado \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ vacinação;~~
- ~~f) prova de saber ler, escrever e contar;~~
- ~~g) declaração do empregador, da qual consta a função que irá exercer o menor na empresa;~~
- ~~h) duas fotografias de frente, com as dimensões de 0,04 m x 0,03 \_\_\_\_\_ m.~~

~~§ 1º Os documentos exigidos por este artigo serão isentos da selo e os indicados nas alíneas a e g, passados gratuitamente.~~

~~§ 2º Salvo a hipótese do art. 422, serão todos arquivados na repartição emissora da carteira e constituirão o prontuário do menor.~~

Art. 417 - A emissão da carteira será feita o pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos:  
(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:**  
(vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

I - certidão de idade ou documento legal que a substitua;  
(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:**  
(vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

II - autorização do pai, mãe ou responsável legal; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:**  
(vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

III - autorização do Juiz de Menores, nos casos dos artigos 405, § 2º, e 406; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:** (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

IV - atestado médico de capacidade física e mental;  
(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:**  
(vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

V - atestado de vacinação; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:** (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

VI - prova de saber ler, escrever e contar; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:** (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

VII - duas fotografias de frente, com as dimensões de 0,04m x 0,03m. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:** (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Parágrafo único. Os documentos exigidos por este artigo serão fornecidos gratuitamente. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:** (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)



~~Art. 418. Os atestados de capacidade física e mental e de vacinação, referidos no artigo anterior, serão passados pelas autoridades federais, estaduais ou municipais, competentes e, na falta destas, por médico designado pela autoridade fiscal do trabalho.~~

~~Parágrafo único. O atestado de capacidade física e mental deverá ser revalidado bionalmente.~~

~~Art. 418 - Os atestados de capacidade física e mental referidos no artigo 417 serão fornecidos e revalidados anualmente, pelas autoridades federais, estaduais ou municipais competentes ou pelo serviço médico da empresa ou dos sindicatos de classe, devidamente autorizados pela autoridade competente em matéria de Segurança de Higiene do Trabalho, e, na falta destes, por médico designado pela autoridade de inspeção da trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)~~

~~Parágrafo único. O atestado de vacina a que se refere o item V do artigo 417 deve ser fornecido pela autoridade estadual ou municipal competente. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)~~

Art. 419 - A prova de saber ler, escrever e contar, a que se refere a alínea "f" do art. 417 será feita mediante certificado de conclusão de curso primário. Na falta deste, a autoridade incumbida de verificar a validade dos documentos submeterá o menor ou mandará submetê-lo, por pessoa idônea, a exame elementar que constará de leitura de quinze linhas, com explicação do sentido, de ditado, nunca excedente de dez linhas, e cálculo sobre as quatro operações fundamentais de aritmética. Verificada a alfabetização do menor, será emitida a carteira.

**Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 1º Se o menor for analfabeto ou não estiver devidamente alfabetizado, a carteira só será emitida pelo prazo de um ano, mediante a apresentação de um certificado ou atestado de matrícula e frequência em escola primária. **Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 2º A autoridade fiscalizadora, na hipótese do parágrafo anterior, poderá renovar o prazo nele fixado, cabendo-lhe, em caso de não renovar tal prazo, cassar a carteira expedida.

**Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 3º Dispensar-se-á a prova de saber ler, escrever e contar, se não houver escola primária dentro do raio de dois quilômetros da sede do estabelecimento em que trabalhe o menor e não ocorrer a hipótese prevista no parágrafo único do art. 427. Instalada que seja a escola, proceder-se-á como nos parágrafos anteriores. **Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

~~Art. 420. A carteira permanecerá em poder do empregador, enquanto o menor estiver a seu serviço, e deverá ser exibida à autoridade fiscalizadora, quando esta exigir.~~

Art. 420 - A carteira, devidamente anotada, permanecerá em poder do menor, devendo, entretanto, constar do Registro de empregados os dados correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Parágrafo único. Ocorrendo falta de anotação por parte da empresa, independentemente do procedimento fiscal previsto no § 2º do art. 29, cabe ao representante legal do menor, ao agente da inspeção do trabalho, ao órgão do Ministério Público do Trabalho ou ao Sindicato, dar início ao processo de reclamação, de acordo com o estabelecido no Título II, Capítulo I, Seção V. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

**Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

~~Art. 421. A carteira será emitida mediante o pagamento da taxa de dois cruzeiros em estampilhas federais e de 20 centavos de selo de Educação e Saúde, inutilizados pela autoridade que emitir a carteira.~~

~~Parágrafo único. No caso de expedição de nova carteira por motivo de rasura, emenda ou extravio da primeira, por parte do menor ou do empregador será cobrada a taxa de cinco cruzeiros, em estampilhas federais inutilizadas pela autoridade que emitir a carteira.~~

Art. 421. A carteira será emitida, gratuitamente, aplicando-se à emissão de novas vias o disposto nos artigos 21 e seus parágrafos e no artigo 22. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) **Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 422 - Nas localidades em que não houver serviço de emissão de carteiras poderão os empregados admitir menores como empregados, independentemente de apresentação de carteiras, desde que exibam os documentos referidos nas alíneas "a", "d" e "f" do art. 417. Esses documentos ficarão em poder do empregador e, instalado o serviço de emissão de carteiras, serão entregues à repartição emissora, para os efeitos do § 2º do referido artigo. **Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 423 - O empregador não poderá fazer outras anotações na carteira de trabalho e previdência social além das referentes ao salário, data da admissão, férias e saída. **Atenção:** (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

#### SEÇÃO IV

#### DOS DEVERES DOS RESPONSÁVEIS LEGAIS DE MENORES E DOS EMPREGADORES DA APRENDIZAGEM

Art. 424 - É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425 - Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 426 - É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427 - O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

Parágrafo único - Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distancia que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

~~Art. 428 - As Instituições de Previdência Social, diretamente, ou com a colaboração dos empregadores, considerando condições e recursos locais, promoverá a criação de colônias climáticas, situadas à beira-mar e na montanha, financiando a permanência dos menores trabalhadores em grupos conforme a idade e condições individuais, durante o período de férias ou quando se torne necessário, oferecendo todas as garantias para o aperfeiçoamento de sua saúde. Da mesma forma será incentivada, nas horas de lazer, a freqüência regular aos campos de recreio, estabelecimentos congêneres e obras sociais idôneas, onde possa o menor desenvolver os hábitos de vida coletiva em ambiente saudável para o corpo e para o espírito.~~

~~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. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000) (Vide Medida Provisória nº 251, de 2005)~~

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 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) 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. (Redação dada pela 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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)~~

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

~~§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)~~

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 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.. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

~~§ 5º (Vide Medida Provisória nº 251, de 2005)~~

~~§ 6º (Vide Medida Provisória nº 251, de 2005)~~

§ 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005)

§ 6º Para os 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. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005)

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. (Incluído pela Lei nº 11.788, de 2008)

~~Art. 429 – Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza, inclusive de transportes, comunicações e pesca, são obrigados a empregar, e matricular nos cursos mantidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI): (Vide Lei nº 6.297, de 1975)~~

~~— a) um número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento) no mínimo dos operários existentes em cada estabelecimento, e cujos ofícios demandem formação profissional;~~

~~— b) e ainda um número de trabalhadores menores que será fixado pelo Conselho Nacional do SENAI, e que não excederá a 3% (três por cento) do total de empregadores de todas as categorias em serviço em cada estabelecimento.~~

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. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

~~Art. 430 — Terão preferência, em igualdade de condições, para admissão aos lugares de aprendizes de um estabelecimento industrial, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos, e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados.~~

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: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 3º O Ministério do Trabalho e Emprego fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas no inciso II deste artigo..(Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

~~Art. 431. Os candidatos à admissão como aprendizes, além de terem a idade mínima de quatorze anos, deverão satisfazer às seguintes~~ \_\_\_\_\_ ~~condições:~~

- ~~a) ter concluído o curso primário ou possuir os conhecimentos mínimos essenciais à preparação profissional;~~
- ~~b) ter aptidão física e mental, verificada por processo de seleção profissional, para a atividade que pretenda exercer;~~
- ~~c) não sofrer de moléstia contagiosa e ser vacinado contra a varíola.~~

~~Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.~~

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.

a) revogada;" [Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

b) revogada;" [Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

c) revogada." [Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

Parágrafo único. (VETADO) [Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000](#))

~~Art. 432 – Os aprendizes são obrigados à freqüência do curso de aprendizagem em que estejam matriculados.~~

~~§ 1º – O aprendiz que faltar aos trabalhos escolares do curso de aprendizagem em que estiver matriculado, sem justificacão aceitável, perderá o salário dos dias em que se der a falta.~~

~~§ 2º – A falta reiterada no cumprimento do dever de que trata este artigo, ou a falta de razoável aproveitamento, será considerada justa causa para dispensa do aprendiz.~~



Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

~~Art. 433 - Os empregadores serão obrigados: (Vide Decreto-Lei nº 6.379, de 1944)~~

~~a) a enviar anualmente, às repartições competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, de 1º de novembro a 31 de dezembro, uma relação, em 2 (duas) vias, de todos os empregados menores, de acordo com o modelo que vier a ser expedido pelo mesmo Ministério;~~

~~b) a afixar em lugar visível, e com caracteres facilmente legíveis, o quadro de horário e as disposições deste Capítulo.~~

~~Parágrafo único - A relação a que se refere a alínea "a" levará, na 1ª via, o selo federal de um cruzeiro.~~

~~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: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000) (Vide Medida Provisória nº 251, de 2005)~~

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada .(Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz; (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

II – falta disciplinar grave; (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

IV – a pedido do aprendiz. (AC) (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único. Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

## SEÇÃO V

### DAS PENALIDADES

~~Art. 434. Os infratores do presente capítulo serão punidos com a multa de duzentos cruzeiros, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas, exceder de mil cruzeiros.~~

~~Parágrafo único. Em caso de reincidência, as multas serão elevadas ao dobro, não podendo, entretanto, a soma das multas exceder de quatro mil cruzeiros.~~

Art. 434 - Os infratores das disposições dêste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vêzes quantos forem os menores empregados em desacôrdo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vêzes o salário-mínimo, salvo no caso

de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

~~Art. 435. No caso de infração do art. 423 o empregador ficará sujeito à multa de cinquenta cruzeiros e ao pagamento de nova carteira.~~

Art. 435 - Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a empresa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social anotação não prevista em lei. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

~~Art. 436. O médico que se recusar a passar os atestados de que trata o art. 418 incorrerá na multa de cinquenta cruzeiro dobrada \_\_\_\_\_ na \_\_\_\_\_ reincidência.~~

~~Art. 436 - O médico que, sem motivo justificado se recusar a passar os atestados de que trata o artigo 418 incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, dobrada na reincidência. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (Revogado pela Lei 10.097, de 19.12.2000)~~

~~Art. 437 - O responsável legal do menor empregado que infringir dispositivos deste Capítulo, ou deixar de cumprir os deveres que nele lhe são impostos, ou concorrer, na hipótese do § 2º do art. 419, para que o menor não complete a sua alfabetização, poderá, além da multa em que incorrer, ser destituído do pátrio poder ou da tutela. (Revogado pela Lei 10.097, de 19.12.2000)~~

~~Parágrafo único - Perderá o pátrio poder ou será destituído da tutela, além da multa em que incorrer, o pai, mãe ou tutor que concorrer, por ação ou omissão, para que o menor trabalhe nas atividades previstas no § 1º do art. 405.~~

Art. 438 - São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo:

a) no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho;

b) nos Estados e Território do Acre, os delegados regionais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único - O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

## SEÇÃO VI

### DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

~~Art. 441. O quadro a que se refere a alínea a do art. 405 será revisto bianualmente, por proposta do Departamento Nacional do Trabalho ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.~~

Art. 441 - O quadro a que se refere o item I do art. 405 será revisto bianualmente. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

FONTE: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)

**Anexo 2 – Lei 10.097/2000.**

**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 freqüência 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 freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica." (AC)\*

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

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

"[Art. 430](#). Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para

atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber." (NR)

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

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

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

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

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

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

"a) revogada;"

"b) revogada;"

"c) revogada."

"Parágrafo único." (VETADO)

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

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

"§ 2º Revogado."

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

"a) revogada;"

"b) revogada."

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

"II – falta disciplinar grave;" (AC)

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

"IV – a pedido do aprendiz." (AC)

"Parágrafo único. Revogado."

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

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

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

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

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



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

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO

*Francisco Dornelles*

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

**Anexo 3- Decreto 5.598/2005**

**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.

#### 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*

**Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.12.2005**

## Anexo 4 – Formulário de Acompanhamento do Orientador



**CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA DO ESTADO DE SANTA CATARINA**  
 Utilidade Pública Federal Portaria Ministerial 1.545/02, Estadual Lei nº 12.276/02, Registro CNAS 2148/2006

**CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA – CIEE/SC**  
**DEPARTAMENTO DE PROJETOS SOCIAIS E**  
**APRENDIZAGEM**  
**PROGRAMA ADOLESCENTE APRENDIZ**  
**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE ATIVIDADES**

**DADOS DA INSTITUIÇÃO PARCEIRA**

Empresa:	Fone:
Orientador:	Setor:
E-mail:	
Nome do Adolescente:	

**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO**

<b>1. Identifique as atividades que foram desenvolvidas pelo adolescente:</b>
<b>2. Analisando as atividades descritas acima, quais as habilidades e competências adquiridas pela adolescente durante esse semestre?</b>
<b>3. Quais as atividades que serão acrescentadas neste semestre para ampliar o desenvolvimento do adolescente?</b>

<b>4. O adolescente demonstra entusiasmo pelas tarefas?</b>
( ) Pouco ( ) Médio ( ) Muito
<b>5. Qual a assiduidade e pontualidade do Adolescente:</b>
( ) Sempre ( ) Quase sempre ( ) Nem sempre ( ) Nunca
<b>6. O aprendiz faltou ao Trabalho? _____ Quantas Vezes? _____</b>
<b>7. O Adolescente foi advertido alguma vez?( ) Sim ( ) Não</b>
<b>8. Caso a resposta anterior foi afirmativa, diga o motivo da advertência:</b>
<b>9. O Adolescente se relaciona bem com a Equipe da Instituição? Comente</b>
<b>10. O Adolescente tem atendido as expectativas da Instituição?</b>
( ) Sim ( ) Não ( ) parcialmente
<b>OBSERVAÇÕES</b>

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Orientador  
Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

## Anexo 5 – Formulário de Acompanhamento do Aprendiz



**CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA-ESCOLA DO ESTADO DE SANTA CATARINA**  
*Utilidade Pública Federal Portaria Ministerial 1.545/02, Estadual Lei nº 12.276/02, Registro CNAS 2148/2006*

**CENTRO DE INTEGRAÇÃO EMPRESA ESCOLA – CIEE/SC**  
**DEPARTAMENTO DE PROJETOS SOCIAIS E**  
**APRENDIZAGEM**  
**PROGRAMA ADOLESCENTE APRENDIZ**  
**FICHA DE AUTO – AVALIAÇÃO**

**DADOS DO ADOLESCENTE**

Nome:		Data: ____/____/____
Empresa:	Cidade:	Telefone:
Endereço Eletrônico:		Início Programa: ____/____/____

**AUTO – AVALIAÇÃO**

**1. Descreva detalhadamente quais as atividades que você desenvolve na empresa:**

<b>Atividades</b>	<b>Tempo de duração</b>	<b>Quantas vezes na semana.</b>

**2. Cite três dificuldades encontradas para desenvolver essas**



<b>atividades?</b>
•
•
•
<b>3. De que forma você recebe orientação e treinamento para desenvolver suas atividades?</b>
<b>4. Comente sobre a sua relação com a equipe de trabalho e o ambiente que você desenvolve as atividades:</b>
<b>5. Faça uma avaliação sobre o seu desenvolvimento durante este semestre? (O que você aprendeu? O que você ainda gostaria de aprender? Quais os aspectos que você melhorou e quais aspectos que você gostaria de melhorar?)</b>
<b>6. Qual foi o seu aproveitamento escolar durante este semestre? (Anexar comprovante de rendimento escolar)</b>
<b>7. Como você avalia os encontros de formação no CIEE? Quais as principais contribuições para a sua vida pessoal e profissional?</b>

<b>8. Deixe aqui suas críticas e sugestões sobre o Programa de forma em geral.</b>

---

Assinatura Adolescente Aprendiz