

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

Carina Pfaffenseller

**A FORMAÇÃO DE JOVENS PARA O MUNDO DO TRABALHO
A PARTIR DA LEI DA APRENDIZAGEM**

Porto Alegre

2014

Carina Pfaffenseller

**A FORMAÇÃO DE JOVENS PARA O MUNDO DO TRABALHO
A PARTIR DA LEI DA APRENDIZAGEM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Laura Souza Fonseca

Linha de Pesquisa: Trabalho, Movimentos Sociais e Educação

Porto Alegre

2014

CIP - Catalogação na Publicação

Pfaffenseller, Carina

A formação de jovens para o mundo do trabalho a partir da Lei da Aprendizagem / Carina Pfaffenseller. -- 2014.
208 f.

Orientadora: Laura Souza Fonseca.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Porto Alegre, BR-RS, 2014.

1. Jovem aprendiz. 2. Programa de Aprendizagem. 3. Lei da Aprendizagem. 4. Trabalho e Educação. 5. Mundo do trabalho. I. Souza Fonseca, Laura, orient. II. Título.

Carina Pfaffenseller

**A FORMAÇÃO DE JOVENS PARA O MUNDO DO TRABALHO
A PARTIR DA LEI DA APRENDIZAGEM**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação.

Aprovada em 29 jul. 2014.

Profa. Dra. Laura Souza Fonseca – Orientadora – UFRGS

Profa. Dra. Carmen Lucia Bezerra Machado – UFRGS

Profa. Dra. Natália de Lacerda Gil – UFRGS

Profa. Dra. Conceição Paludo – UFPel

*Aos meus pais, Edeimar e Nilva, por todo amor,
apoio, compreensão, paciência e confiança que
dedicaram a mim.*

*Às minhas irmãs, Fabiana e Camila, pelo
carinho, amizade e companheirismo.*

Vocês é que dão sentido à minha vida!

A escrita desta dissertação foi permeada por diversas contribuições, às quais agradeço com sinceridade e carinho.

À Laura Souza Fonseca, minha orientadora, pela oportunidade, paciência, sensibilidade e compreensão com as quais se dedicou durante estes dois anos de escuta e diálogos.

Às professoras Carmen Lucia Bezerra Machado, Conceição Paludo e Natália de Lacerda Gil, pela disponibilidade e contribuições que proporcionaram durante a qualificação do projeto de pesquisa e na defesa desta Dissertação.

Aos aprendizes que me inspiraram neste estudo, pelas suas contribuições que fizeram possível a realização desta pesquisa e pelo apoio que proporcionaram para que eu continuasse minha caminhada acadêmica. Ao Programa de Aprendizagem que permitiu que eu refletisse acerca das inquietações que constantemente me instigavam a compreender melhor o mundo do trabalho.

Ao Programa de Pós-Graduação em Educação pela oportunidade concedida.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES pelo auxílio financeiro disponibilizado através da Bolsa de Estudos – Demanda Social, tornando possível a realização desta pesquisa.

Aos colegas do Programa de Pós-Graduação em Educação, que cursaram ou não disciplinas na minha companhia, pelos importantes momentos de diálogo e reflexão que propiciaram novos questionamentos e entendimentos. Especialmente, à Ariane e Larissa, pela amizade, coleguismo e companheirismo que nos unem desde a Graduação.

Às colegas do Colégio de Aplicação/UFRGS, pela compreensão e apoio nos momentos em que me dediquei especialmente à escrita deste trabalho. Em especial, à Fernanda e Mara, que muito mais do que colegas, são amigas especiais e excelentes profissionais. Vocês me inspiram e contribuem a refletir e dar sentido à Educação.

À Vivian, minha irmã de coração, pelo apoio e incentivo constante.

Aos meus tios, Nair e Roni, e à minha dinda Noeli, por toda a ajuda, incentivo e carinho dispendidos a mim, em todos os momentos.

À minha família, que mesmo distante, permanece ao meu lado o tempo todo. Aos meus pais Edemar e Nilva, às minhas irmãs Fabiana e Camila e ao meu cunhado Daniel: sou imensamente grata por toda a dedicação, apoio e amor que dedicam a mim. Por acreditarem no meu potencial e por me incentivarem a seguir em frente, sempre! Esta conquista é nossa!

À Deus, pela fé, força e proteção que amparam minha caminhada. Pela crença que me faz buscar um mundo de ações justas e humanitárias.

RESUMO

A presente dissertação é fruto da experiência profissional da autora como instrutora em um Programa de Aprendizagem situado no município de Porto Alegre/RS e tem como objetivo investigar a maneira pela qual os jovens são inseridos no mundo do trabalho amparados pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097/2000). Trata-se de um estudo de caso de caráter qualitativo, com aproximação ao Materialismo Histórico-Dialético. Embasa-se nas ideias de Karl Marx, no que refere à análise da sociedade capitalista e à concepção de trabalho; nos estudos de Gaudêncio Frigotto para fundamentar a relação trabalho-educação na perspectiva do trabalho e na abordagem da Teoria do Capital Humano, para fundamentar a relação educação e trabalho na perspectiva do capital. Os estudos de Acácia Kuenzer, István Mészáros, Dermeval Saviani e Virgínia Fontes também foram essenciais para as reflexões produzidas, situando o fenômeno social nas relações de produção capitalista. Com a intenção de obter informações sobre a produção acadêmica referente a esta temática, realizamos uma pesquisa utilizando como fontes de busca o Banco de Teses e Dissertações da CAPES, o Portal Domínio Público e o Repositório Digital da UFRGS. Durante a atuação como instrutora de aprendizagem, foram coletados dados, através de questionários, referentes às posições e significados que o Programa de Aprendizagem e a consequente inserção no mundo do trabalho têm para os jovens aprendizes iniciantes no programa. Utilizamos os dados coletados nestes questionários para embasar nossa compreensão a respeito destas posições e significados que o Programa de Aprendizagem proporciona aos jovens aprendizes. Buscamos compreender também, as posições trazidas pelo marco regulatório deste processo de inserção profissional. Nossa análise possibilitou a aproximação com outros estudos relacionados à temática, permitindo-nos compreender pontos em comum entre estes. Em relação à visão dos aprendizes quanto ao processo de formação para o mundo do trabalho, pudemos refletir sobre seus entendimentos quanto aos conceitos “trabalho” e “aprendizagem”, mensurar suas expectativas em relação às diferentes situações vinculadas ao mundo do trabalho, assim como pensar nas condições a que estão sujeitos neste processo de inserção e formação profissional. Nossas considerações apontam a importância que o Programa de Aprendizagem representa na inserção dos jovens ao mundo do trabalho. Os aprendizes respondentes da pesquisa consideraram o Programa um importante meio de inserção profissional, facilitando o acesso destes, mesmo que a formação propiciada pela instituição não atendesse às funções exercidas nas empresas. Porém, não podemos deixar de destacar as limitações do Programa, pois este não garante a permanência dos aprendizes após o término do contrato de aprendizagem, assim como o cumprimento da legislação em diferentes situações vivenciadas pelos aprendizes.

Palavras-chave: Jovem aprendiz. Programa de Aprendizagem. Trabalho e Educação.

ABSTRACT

This dissertation is the result of the author's professional experience as a teacher in a Learning Programme in the municipality of Porto Alegre / RS, and aims to investigate the way in which young people are inserted into the world of work supported by the Apprenticeship Law (Law 10,097 / 2000). This is a case study of a qualitative nature, with the approach-Dialectical Historical Materialism. Embasa on the ideas of Karl Marx, as regards the analysis of capitalist society and the concept of work; in studies of Gaudencio Frigotto to support the work-education relationship in view of the work and the Theory of Human Capital approach to support the education and employment relationship from the perspective of capital. Studies of Acacia Kuenzer, István Mészáros, Dermeval Saviani and Virginia Fontes were also essential for the reflections produced, putting the social phenomenon in capitalist relations of production. With the intention of obtaining information about the academic production regarding this issue, we conducted a search using the search sources such as the Bank of Theses and Dissertations from CAPES, the Portal and the Public Domain Repository of UFRGS. While acting as an instructor learning, data were collected through questionnaires, regarding the positions and meanings that the Learning Programme and subsequent insertion into the world of work have for the young beginner learners in the program. We use the data collected in these questionnaires to support our understanding of these positions and meanings that the Learning Programme provides young learners. We also seek to understand the positions brought about by this regulatory framework for professional insertion process. Our analysis enabled the approach with other related thematic studies, allowing us to understand commonalities between them. Regarding the view of learners and the training for the world of work process, we can reflect on their understandings about the concepts "labor" and "learning", to measure their expectations of different linked to the world of work situations, as well as thinking the conditions to which they are subject in this insertion and training process. Our considerations indicate the importance that the learning program represents in the inclusion of youth to the working world. Respondents apprentices research considered the program an important means of employability, facilitating their access, even if the training offered by the institution did not attend to the duties performed in the companies. However, we can not fail to highlight the limitations of the program, because this does not guarantee the permanence of the learners after the learning contract, as well as compliance with legislation in different situations experienced by the learners.

Keywords: Young apprentice. Learning Programme. Work and Education.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Mapa da Literatura da Pesquisa	32
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANTD – Agenda Nacional de Trabalho Decente

BM – Banco Mundial

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CIT – Conferência Internacional do Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

EAAPR – Escola de Aprendizes Artífices do Paraná

ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente

EJA – Educação de Jovens e Adultos

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FIFA – *Federation Internationale de Football Association*

GTFH – Grupo de Trabalho e Formação Humana

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

LDB – Lei de Diretrizes e Bases

MEC – Ministério da Educação

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PEA – População Economicamente Ativa

PAS – Pesquisa Anual de Serviços

PIB – Produto Interno Bruto

PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

PPGEDU – Programa de Pós-Graduação em Educação

PUC – Pontifícia Universidade Católica

RU – Restaurante Universitário

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

TCH – Teoria do Capital Humano

TRAMSE – Trabalho, Movimentos Sociais e Educação

UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro

UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 O TEMPO E O LUGAR DE ONDE FALO	13
1.2 DO CONTEXTO E DA PROBLEMÁTICA DESTA DISSERTAÇÃO	17
2 MÉTODO E METODOLOGIA.....	21
2.1 O MÉTODO MATERIALISTA HISTÓRICO-DIALÉTICO.....	21
2.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
2.3 INSTRUMENTOS E TÉCNICAS DA PESQUISA	29
2.3.1 Mapa da Literatura da Pesquisa.....	30
2.3.2 Análise de Documentos	33
2.3.3 Observação participante	34
2.3.4 Questionários	35
3 ESTRUTURA E CONJUNTURA DO CAPITAL EM CRISE: reflexões acerca do campo Trabalho, Educação e Formação Humana	38
3.1 ELEMENTOS DA CRISE DO CAPITAL.....	38
3.2 TRABALHO, EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO HUMANA.....	50
3.3 DAS CORPORAÇÕES DE OFÍCIO AOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM: abordagem histórica do Mundo do Trabalho.....	58
3.3.1 As primeiras Corporações de Ofício no Brasil	59
4 CONTEXTUALIZANDO O MUNDO DO TRABALHO DO JOVEM APRENDIZ ...	64
4.1 O MARCO REGULATÓRIO DO TRABALHO INFANTO-JUVENIL EXPLORADO .	64
4.2 A LEI DA APRENDIZAGEM.....	69
4.3 O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E A INSTITUIÇÃO FORMADORA.....	70
4.4 ESTRUTURA CURRICULAR: Princípios Metodológicos e Pedagógicos	71
4.4.1 Princípios Metodológicos	72
4.4.2 Princípios Pedagógicos	73
4.5 A EMPRESA CONTRATANTE	74
4.6 JOVENS APRENDIZES, JOVENS TRABALHADORES	75
5 A FORMAÇÃO DE JOVENS PARA O MUNDO DO TRABALHO NA VISÃO DOS APRENDIZES	77

5.1 OS CONCEITOS “TRABALHO” E “APRENDIZAGEM” E OS SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS PELOS JOVENS APRENDIZES	77
5.2 DAS EXPECTATIVAS DOS JOVENS APRENDIZES AO EMPREGO COM A CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA	87
5.3 O MUNDO DO TRABALHO NA VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES	104
5.4 FUI CONTRATADO. E AGORA? O JOVEM, A EMPRESA E O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM NA VISÃO DOS APRENDIZES	119
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	134
REFERÊNCIAS	142
ANEXOS	152
ANEXO A – Compilação da Constituição da República Federativa do Brasil	153
ANEXO B – Compilação do Estatuto da Criança e do Adolescente	158
ANEXO C – Compilação da Lei da Aprendizagem	163
ANEXO D – Compilação da Consolidação das Leis do Trabalho	166
ANEXO E – Compilação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.....	177
ANEXO F – Compilação do Manual da Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego	181
APÊNDICES	201
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	202
APÊNDICE B - Questionário 1: Aprendiz.....	204
APÊNDICE C - Questionário 2: Protagonismo Juvenil	205
APÊNDICE D - Questionário 3: Trabalho e trabalhadores.....	207
APÊNDICE E – Proposta de texto dissertativo	208

1 INTRODUÇÃO

Esta introdução possui três objetivos primordiais: primeiro, relatar as experiências pessoais, acadêmicas e profissionais que desde cedo inquietaram a condição de jovem trabalhadora da autora deste estudo. Segundo, apresentar o contexto no qual suscitou o interesse por esta temática de pesquisa. E terceiro, apresentar os capítulos que compõem esta Dissertação de Mestrado.

Cabe ressaltar que nossas experiências de vida nos possibilitam falar de algum lugar e de um tempo determinado. Vivemos e nos relacionamos com outras pessoas. Convivemos. Sobrevivemos. E nesta obra de arte que é a vida, na qual a interação com o outro nos permite olhar, ouvir, falar, sentir e intuir; aprendemos e ensinamos permanentemente. Formamo-nos humanos através do próprio trabalho, atividade vital para a humanidade. Precisamos do outro para aprender. Precisamos do outro para ensinar. E neste vai e vem de experiências, nos constituímos e nos construímos coletivamente.

Deste modo, procuro esclarecer de antemão que no desenvolvimento desta dissertação buscarei expressar-me no plural por compreender que meu processo de formação humana e construção do saber não se constituem individualmente, mas sim, são permeados por contribuições de outros sujeitos. Sujeitos estes que também são responsáveis pelas indagações e reflexões que tornaram possível a construção deste trabalho. Porém, me permitirei também, em determinados momentos, fazer uso da primeira pessoa do singular, de maneira a contextualizar e justificar a presente pesquisa a partir das experiências vivenciadas em minha trajetória pessoal, acadêmica ou profissional. Ao pensar que nossas indagações e ações para as mudanças são frutos daquilo que é experimentado, procurarei justificar aqui meu interesse pela temática da pesquisa, no que refere à inserção e formação de jovens para o mundo do trabalho, a partir da minha própria experiência profissional.

1.1 O TEMPO E O LUGAR DE ONDE FALO

Em 2004, aos dezoito anos de idade, saí do município de Venâncio Aires, minha terra natal, em busca de um futuro melhor. Acreditava que poderia conquistar esse “futuro” na tão almejada Capital¹ do Rio Grande do Sul: Porto Alegre.

Era essa uma das etapas mais importantes da minha vida. Com “liberdade” e insegurança, vim para cá em busca daquilo que acreditava me proporcionar o sucesso profissional que tantos têm como objetivo primordial de vida. Na mente, acompanhavam-me as palavras de meu pai: “Bem-vinda ao mundo dos adultos!”. Afinal, que “mundo dos adultos” era este? O mundo do trabalho? Que ignorância a minha, pensar que somente adultos trabalhavam.

Meu desejo de estudar na tão almejada Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) foi uma conquista árdua e longa. Meu primeiro ano de vida na Capital foi regido pelo oferecimento da minha força de trabalho em troca da oportunidade de frequentar um curso pré-vestibular. Trabalhava e estudava neste curso, no qual, em troca dos estudos que aconteciam no turno da manhã, trabalhava na secretaria do mesmo nos turnos da tarde e noite. Diante do pouco tempo para estudar, acabei não sendo aprovada no vestibular. Como meus pais não tinham condições de me manter mais um ano em Porto Alegre para estudar voltei para Venâncio Aires logo após o vestibular.

Meu sonho, porém, era maior. Com dificuldades de conseguir trabalho em minha cidade, fiquei durante quatro meses desempregada. Enfim, como não desistia do meu sonho de voltar à Capital, resolvi trabalhar como safrista (emprego temporário) numa indústria fumageira de Venâncio Aires, no terceiro turno, que correspondia ao horário das 21 horas às 6 horas da manhã. Trabalhando durante o turno da noite, recebia o adicional noturno e insalubridade, o que me garantiu um ganho extra e chances de voltar a Porto Alegre ainda mais rápido. Juntei meus salários destes poucos meses de trabalho e voltei para a Capital, pagando o curso pré-vestibular. Sem condições de pagar aluguel, morei na casa de parentes durante este meio ano que ainda faltava para o novo processo seletivo da UFRGS.

¹ Segundo Sacconi (2008, p. 59), homônimos ou palavras homônimas são “duas ou mais palavras que têm o mesmo som ou a mesma forma, mas significado diferente” (p. 59). Considerando que “Capital” é uma palavra homônima, neste estudo diferenciaremos os significados atribuídos a esta palavra da seguinte maneira: Capital – com uso da letra inicial maiúscula – buscando identificar a cidade de Porto Alegre como Capital dos Gaúchos; e, capital – com uso da letra inicial minúscula – buscando atribuir o sentido econômico/financeiro de bens ou valores produzidos/acumulados.

Novo vestibular, nova frustração. Por que razão não conseguia ser aprovada para cursar a Faculdade de Arquitetura? Dúvidas e lamentações passadas me fizeram buscar novos caminhos. Não querendo retornar para minha cidade mais uma vez, decidi que iria buscar uma alternativa para me manter financeiramente. Comecei, então, a trabalhar no comércio varejista², já que esta era uma das alternativas mais fáceis de conseguir um emprego, quando não se tem uma grande formação, pois uma vez que eu nem ao menos estava estudando, não podia nem mesmo conseguir uma vaga de estágio. Resolvi fazer a seleção para o Curso Técnico em Edificações na Escola Técnica Estadual Parobé, pois este era gratuito, e fui aprovada em segundo lugar. Enfim, uma janela se abria enquanto tantas portas já haviam fechado. Cursava o técnico pela manhã e trabalhava durante a tarde e noite.

Passado mais um ano, novo vestibular. Como estava cursando o técnico, não queria prestar uma nova maratona de provas. Incentivada pelo meu pai em não desistir, me inscrevi novamente, porém, depois de muita pesquisa pelos outros tantos cursos que a UFRGS oferecia, decidi optar pelo currículo do curso de Licenciatura em Pedagogia, devido à ampla diversidade de disciplinas e variedade nas áreas de atuação. Agora sim, uma escolha certa.

Aos 22 anos, enfim, ingressei nesta universidade com o objetivo de cursar Licenciatura em Pedagogia. Sonho alcançado, esforço recompensado. Nem apenas de coisas materiais foram as minhas conquistas. As mais importantes: aprender sobre mim mesma. Conseguir vencer o choro, quando não podia chorar! Vencer o cansaço, quando não podia parar de trabalhar! Vencer a saudade, quando não podia para casa voltar! Vencer os caminhos, quando a vontade era tudo deixar!

O curso de Licenciatura em Pedagogia foi um divisor de águas na minha formação educacional. Além de gratificante, oportunizou-me desenvolver ainda mais como ser humano: um grande aprendizado pessoal. Reconhecer, nas dificuldades do outro, as minhas dificuldades, e saber que através da colaboração, da cooperação, podemos crescer juntos, ensinando um ao outro e aprendendo com o outro.

Não foi diferente do que me ocorrera com as experiências escolares, meus questionamentos, sempre presentes, passaram a ter dimensões cada vez maiores, na qual buscava, através dos muitos e diferentes aportes teóricos, respostas para muitas das questões que ainda não me foram respondidas. E que nem almejo respondê-las todas. Não poder viver a

² Segundo os dados da Pesquisa Anual de Serviços (PAS) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), do ano de 2012, o setor de Comércio e Serviços, ou Setor Terciário, corresponde à quase 70% do Produto Interno Bruto (PIB) – ou seja, a soma de tudo o que o País produz – e por mais de 75% dos empregos formais. O comércio varejista brasileiro é formado por cerca de 80% das empresas do País. <<http://www.brasil.gov.br/sobre/economia/setores-da-economia/comercio-e-servicos>>.

universidade nos dois anos iniciais de curso pela necessidade de trabalhar para sobreviver foi mais uma das tantas batalhas a ser vencida. Eu, Carina Pfaffenseller, uma das mais tantas dependentes do sistema capitalista, precisava trabalhar para me manter em Porto Alegre. Não poder usufruir da universidade como queria tornou-me ainda mais questionadora do que já era. Por que eu, que tanto gostaria de viver apenas para estudar, já que os estudos sempre foram fonte de prazer para mim, não podia assim viver, enquanto tantos outros alunos da UFRGS não valorizavam seus estudos e eram frequentemente reprovados, mesmo não precisando trabalhar para se manter? Mundo real e acadêmico das incoerências.

Depois de muito planejamento financeiro e economias durante os dois primeiros anos de faculdade, tendo de deixar meu emprego com carteira assinada, pude usufruir da universidade: cursar as disciplinas eletivas, vivenciar os cursos de extensão, as monitorias, dedicar o tempo aos estudos e perceber que as experiências profissionais nos fazem ver o mundo de maneira diferente e não se satisfazer com qualquer discurso. Saber que muitas das experiências mais importantes que tive na Faculdade de Educação não foram apenas dentro das salas de aula, mas sim, nas conversas com meus colegas e professores nos intervalos, nos bate-papos nos bares do campus, nos almoços no Restaurante Universitário (RU): enfim, nos longos e intermináveis debates a respeito da teoria e da prática. O conhecimento construído nos espaços onde muitos não querem estar e nem enxergar, pois sim, nem em um Curso de Pedagogia, da área das humanas, se percebe a humanidade, a coletividade, a solidariedade em todos os seus integrantes. Por que na teoria todo discurso é perfeito, mas na prática faltava quem quisesse me acompanhar nas mini-práticas na Vila Cruzeiro, no Morro Santa Teresa ou na escola de Educação de Jovens e Adultos localizada próximo à Vila Dique. Estar nos lugares onde muitos preferem ignorar. Renegar o que existe. Mas eu estava lá, procurando analisar mais de perto as várias realidades que exprimiam as diferenças, as exclusões, as injustiças sociais e econômicas. Saber que nestes lugares existem também trabalhadores, jovens ou adultos, buscando um lugar no mundo do difícil acesso às oportunidades.

Minha vinda à metrópole, à cidade de Porto Alegre, terra das oportunidades como eu sempre pensara, foi o primeiro grande passo para compreender que nem todos usufruem destas. Por meio das minhas vivências por aqui, pude entender que era eu, mais uma das tantas pessoas que migram de suas cidades do interior para a cidade grande. Pude compreender na vida real, as consequências do êxodo rural, que estudara nas aulas de Geografia, ainda no Ensino Fundamental. Saber que eu também era mais uma personagem deste mundo no qual a busca por trabalho e formação/capacitação profissional pode estar não apenas longe em proporções espaciais, mas também fora do alcance da maioria da população

brasileira, que independente de morar em metrópoles ou localidades rurais, não pode desfrutar daquilo que existe, pois nem tudo está ao alcance de todos, uma vez que o sistema capitalista impõe barreiras que nos impedem de vivermos o livre arbítrio que nos é garantido pela Constituição Federal³ vigente. Sendo assim, a luta por um lugar na UFRGS e na Faculdade de Educação foi de grande satisfação para mim, por saber que a mesma não foi em vão, mas também de insatisfação, por saber que faço parte de uma pequena porcentagem de pessoas que têm acesso aos estudos na educação superior, e que o sistema capitalista mais uma vez coloca suas barreiras num mundo em que tudo nos é limitado e que nos causa dependência, e não independência, como é o pensamento de muitos. Aliás, pensar e ter espaço e tempo para questionar e refletir é um direito a que poucos têm acesso.

Dentre minhas experiências profissionais, destaco aqui aquela que me trouxe maiores questionamentos quanto a esse mundo da competitividade e das incessantes exigências, e que me instigou a construir esta pesquisa. Em meados de setembro de 2011, iniciei minhas atividades como instrutora de aprendizagem em um Programa de Aprendizagem que busca preparar e inserir os jovens no mundo do trabalho, legitimado pelos esforços em contribuir com a empregabilidade daqueles sujeitos violados de direitos. O Programa⁴, por sua vez, se apoia na Lei nº 10.097/2000, a Lei da Aprendizagem. Por intermédio deste Programa, pretende-se contribuir para a formação de jovens autônomos, que possam tomar decisões e se tornarem cidadãos por meio do trabalho, tendo como responsáveis para isso a atuação compartilhada do Estado, da sociedade, da família, da instituição formadora e dos próprios jovens. Objetiva, primeiramente, a profissionalização do jovem a partir da formação, parte do processo educativo, e não somente da produção. A metodologia utilizada é a de gestão compartilhada, na qual empresa e instituição formadora atuam de maneira conjunta para o desenvolvimento do jovem aprendiz, que é avaliado por suas habilidades e competências. O processo coletivo de aprendizagem acontece mediante uma abordagem interdisciplinar e contextualizada do conhecimento, segundo os princípios pedagógicos estabelecidos pelo Programa de Aprendizagem.

Baseada nas experiências que tive nos ambientes profissionais e educacionais até o momento, é que optei em buscar uma formação profissional qualificada no campo da Educação, através do Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGEDU/UFRGS,

³ Referência à Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 1988), que se destina a “assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias”.

⁴ Utilizaremos ao longo do texto o termo “Programa” com letra inicial maiúscula para nos referirmos ao Programa de Aprendizagem referência para este estudo.

reconhecido por sua excelência acadêmica. A Linha de Pesquisa “Trabalho, Movimentos Sociais e Educação” (TRAMSE) foi o campo de estudo que melhor me identifiquei por ter como objeto de estudo as temáticas relativas ao campo Trabalho e Educação, como: as relações entre trabalho e formação humana, políticas de formação e qualificação profissional, mundo do trabalho/mercado de trabalho, relações sociais e educação de jovens e adultos.

Inserida num novo ambiente, o da formação para o mundo do trabalho, me via como responsável em tornar a vida profissional destes jovens aprendizes o mais próxima do entendimento da realidade do processo de produção existente. Ter vivenciado o mundo dos pré-vestibulares me fez enxergar na prática os elementos de crise do capital estudados até então: a exclusão de sujeitos que, tendo que garantir o próprio sustento, não tem condições de pagar pelos estudos e, muitas vezes, de mantê-lo, mesmo sendo gratuito; a separação de classes, que delimita os espaços que poderão ser frequentados, assim como as oportunidades a serem conquistadas; a formação escolar de doze anos que não foi capaz de garantir uma vaga na universidade, quanto mais se ela for pública; perceber que, muitas vezes, estuda na universidade pública aquele que teria condições de estar na universidade privada, enquanto as universidades privadas estão lotadas de alunos trabalhadores que comemoram na sua formatura não apenas o conhecimento que adquiriram, mas a luta de conseguir pagar, durante anos, seu curso de formação profissional, sendo que já são profissionais e vivem o mundo do trabalho muito antes de conquistarem o tão almejado diploma.

1.2 DO CONTEXTO E DA PROBLEMÁTICA DESTA DISSERTAÇÃO

O presente trabalho se propõe a discutir a formação de jovens para o mundo do trabalho⁵, tomando como referência a inserção destes por intermédio de um Programa de Aprendizagem. Estruturado a partir da Lei da Aprendizagem, Lei nº 10.097/2000, regulamentada e ampliada pelo Decreto Federal nº. 5.598/2005 e instituída pelo Ministério do

⁵ Os termos *mundo do trabalho* e *mercado de trabalho* [grifo nosso] muitas vezes são utilizados como sinônimos. Muitas pessoas não conseguem estabelecer as diferenças existentes entre estes, pois ambos nos remetem a categoria *trabalho*. Compreendendo que o termo *mundo do trabalho* se refere ao mundo social e produtivo, muito mais do que o mundo das exigências técnicas e profissionais demandas pelo *mercado de trabalho*, faremos uso do primeiro termo no decorrer da escrita desta dissertação. Nosso entendimento quanto ao *mundo do trabalho* como um local de exercício da cidadania, com participação social e política, nos instiga a refletir sobre uma formação do sujeito que perpassa as asperezas impostas pelo sistema capitalista, possibilitando a estes indivíduos se qualificarem para o exercício da profissão, mas principalmente, para uma inserção no mundo de maneira crítica e competente.

Trabalho e Emprego (MTE), o programa busca contribuir com a orientação e a capacitação de jovens aprendizes em sua vida profissional. A instituição formadora referência deste estudo atende jovens do município de Porto Alegre e região metropolitana.

O momento atual nos apresenta um cenário de altos índices de desemprego, mesmo para jovens ingressantes no mundo do trabalho. A grande concorrência por uma vaga, os salários baixos, as inúmeras exigências por parte das empresas e a falta de escolaridade, experiência e formação técnico-profissional acabam contribuindo para a desvalorização do trabalhador, que aceita um posto de trabalho, muitas vezes em condições precárias e de exploração da força de trabalho, de modo a garantir em parte sua sobrevivência e/ou o sustento da própria família.

De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069/90, Capítulo V, “Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho”, é proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz (BRASIL, 1990). É considerada aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/96, na qual a proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial (BRASIL, 1996).

Percebemos, no entanto, que muitos dos direitos destes adolescentes e jovens continuam sendo violados, mesmo quando inseridos em Programas de Aprendizagem regulados pela Legislação Federal. Em muitos casos, não há de fato a aprendizagem e a formação técnico-profissional adequada ao processo de desenvolvimento profissional destes. Ainda, são cobrados e avaliados quanto ao desenvolvimento de competências e habilidades que muitas vezes não estão presentes no ambiente teórico (instituição formadora) e menos ainda no ambiente prático (empresa contratante) da aprendizagem.

Iniciar uma carreira profissional é um desafio para a maioria dos jovens brasileiros, pois idade, escolaridade e falta de experiência se tornam obstáculos neste momento. A realidade social do país parece não apresentar uma preparação adequada para o mundo do trabalho, apesar dos investimentos por parte do Governo Federal, principalmente no que cabe à população de baixa renda. Há uma cobrança muito grande no que compete à formação escolar e suas contribuições e responsabilidades com a profissionalização dos estudantes. Ainda, muitos jovens consideram estar despreparados para encarar o mundo do trabalho tão cedo, pois se veem obrigados e influenciados pela opinião da sociedade a tomarem decisões quanto à escolha profissional e projetos de vida num momento em que se dizem permeados de dúvidas, ansiedade e insegurança.

Diante deste cenário que envolve exigências por parte das empresas e despreparo por parte dos jovens trabalhadores, tomamos como **problema de pesquisa** para este estudo, a seguinte questão: *Quem são esses jovens vinculados ao Programa de Aprendizagem?* [grifo nosso].

Deste modo, nossa pesquisa tem como objetivo geral: *Investigar a maneira pela qual os jovens são inseridos no mundo do trabalho a partir da Lei da Aprendizagem* [grifo nosso]. Três foram os objetivos específicos apontados no projeto de dissertação: 1) Tensionar a concepção do sujeito atendido no Programa de Aprendizagem, considerando o discurso existente quanto à inserção de jovens com direitos permanentemente violados; 2) Compreender as razões que levam o jovem a procurar o Programa de Aprendizagem e quais são suas expectativas em relação a este; e 3) Analisar o percurso/processo destes jovens no Programa de Aprendizagem, considerando ingressantes, egressantes e concluintes. Conforme o desenvolvimento da pesquisa e escolhas realizadas durante este percurso, o terceiro objetivo específico não foi contemplado, devido à falta de tempo hábil para a expansão da mesma e análise destes dados.

Durante a experiência profissional como instrutora, percebi que os objetivos do Programa de Aprendizagem muitas vezes não contemplavam as expectativas destes jovens, tornando os encontros teóricos momentos de insatisfação, ao invés de aprendizagem. No avanço de minhas inserções na sala de aula e nas conversas com os aprendizes e com os demais instrutores do programa muitas dúvidas e críticas surgiam, de maneira a questionar efetivamente a estrutura e o conteúdo do mesmo.

Em relação aos interesses teóricos, buscou-se melhor compreensão quanto aos autores que estudam as relações entre organização social, trabalho, formação profissional e educação. Dentre os teóricos analisados, destacamos: Gaudêncio Frigotto, por tratar das questões referentes à educação e crise do trabalho, como o desemprego estrutural, o investimento em capital humano, a transição das políticas públicas para a assistência ou filantropia, e a aquisição de competências e habilidades para que os trabalhadores se tornem competitivos a fim de garantirem a empregabilidade, por exemplo. Em Karl Marx, percebemos sua crítica quanto à relação dos indivíduos e os meios de produção socialmente determinados, o ato da produção que surge, ao mesmo tempo, como ato de consumo e suas considerações quanto aos elementos de circulação que regem o sistema capitalista (produção, consumo, distribuição e troca), além da força de trabalho humana.

A estruturação dos capítulos desta dissertação parte da metodologia utilizada neste estudo de caso, perpassando pelo sentido amplo das concepções sobre estrutura e conjuntura

do capital em crise e pelo método histórico-dialético. Procuraremos caracterizar o contexto no qual o Programa de Aprendizagem está inserido, fazendo um breve resgate histórico quanto ao surgimento das corporações de ofício e o avanço destas até chegar ao momento atual de formação profissional por meio da aprendizagem. Assim sendo, analisaremos as visões e expectativas dos jovens aprendizes em relação a sua formação para o mundo do trabalho, assim como o marco regulatório que compõe e ampara este cenário. Por fim, apresentaremos as considerações acerca deste estudo.

No capítulo *Método e Metodologia*, apresentaremos o Método Materialista Histórico-Dialético que fundamenta o estudo. Além disso, mostraremos a proposta metodológica, através da abordagem qualitativa, delineando o tipo de pesquisa, instrumentos e técnicas a serem utilizados para a coleta de dados e para a análise destes.

No capítulo *Estrutura e conjuntura do capital em crise: reflexões acerca do campo Trabalho, Educação e Formação Humana*, nos valeremos de um breve resgate histórico de modo a compreender os caminhos pelos quais a formação e a profissionalização de jovens percorreram ao longo dos tempos. Discutiremos também, alguns elementos que compõem a crise estrutural e suas influências no campo “Trabalho, Educação e Formação Humana”, sobretudo no que condiz à empregabilidade da população jovem.

No capítulo *Contextualizando o mundo do trabalho do jovem aprendiz*, descreveremos diversos elementos que compõem o contexto da Lei da Aprendizagem para esta pesquisa, como a definição da Lei Nº 10.097/2000, características do Programa de Aprendizagem referência para este estudo, da Instituição Formadora, do Currículo Pedagógico, da Empresa contratante e dos principais protagonistas, os jovens aprendizes.

No capítulo *A formação de jovens para o mundo do trabalho na visão dos aprendizes*, analisaremos, numa seleção de 12 perguntas, os questionários respondidos por 114 aprendizes que participaram do Programa de Aprendizagem. Além disso, relacionaremos as percepções mencionadas pelos jovens aos dados trazidos pelas produções acadêmicas encontradas que fazem referência à temática deste estudo.

No capítulo *Considerações finais*, apresentaremos possíveis considerações acerca desta pesquisa, destacando a importância e as limitações do Programa de Aprendizagem na inserção dos jovens ao mundo do trabalho.

Caro leitor, convidamo-lo para compartilhar esta dissertação no intuito de colaborar com suas reflexões sobre a formação de jovens trabalhadores, suas expectativas quanto ao mundo do trabalho e as reais e possíveis necessidades destes novos tempos.

2 MÉTODO E METODOLOGIA

Buscamos apresentar neste capítulo, as aproximações que realizamos entre o nosso objeto de pesquisa e o Método Materialista Histórico-Dialético, os instrumentos e técnicas para a coleta de dados e a metodologia articuladora como análise do fenômeno, de modo a embasar e contribuir com a recomposição do concreto pensado a partir da vinculação entre o que foi visto no campo e as relações sociais de produção, visando uma análise que estabeleça um diálogo ente as categorias que emergem do campo e as categorias do campo trabalho-educação.

2.1 O MÉTODO MATERIALISTA HISTÓRICO-DIALÉTICO

Para este estudo, nos propomos a trabalhar com a perspectiva do método denominado Materialismo Histórico-Dialético, ao procurar investigar, analisar e compreender questões relativas ao nosso objeto de pesquisa dentro do contexto onde este está inserido. Com base nas obras de Karl Marx, percebemos que através deste método materialista temos melhores condições de compreender o mundo atual. Perpassando pelas relações entre passado e presente que a dialética propõe e suas contradições entre o todo e a parte, chegamos às relações históricas que, para Marx, são constituídas através das relações dos seres humanos com a natureza, e com outros seres humanos; ao mesmo tempo em que estão relacionadas, são distintas também. Tudo isso em busca da práxis, da real necessidade de transformação da realidade.

Ao considerar o Materialismo Histórico-Dialético como um método de análise, Frigotto (1989, p. 83) aborda a importância do investigador em “indagar sobre o sentido histórico, social, político e técnico de nossas pesquisas”, questionando o sentido necessário e prático destas.

O conhecimento efetivamente se dá na e pela práxis. A práxis expressa, justamente, a unidade indissolúvel de duas dimensões distintas, diversas no processo de conhecimento: a teoria e a ação. A reflexão sobre a realidade não é uma reflexão diletante, mas uma reflexão em função da ação para transformar. (FRIGOTTO, 1989, p. 81).

Buscando compreender o fenômeno em seu movimento, de modo a apreender as partes e retomá-las, articuladamente, como totalidade, utilizaremos a teoria de modo a refletir sobre a análise da nossa empiria. Compreendemos, no entanto, que da teoria também faz parte a história do fenômeno, uma vez que é possível observarmos este na temporalidade agregado aos elementos da conjuntura. Ao relacionarmos história e historicidade, possibilita-se associar/inserir/articular a conjuntura à estrutura, ampliando o entendimento do fenômeno na sua totalidade (categoria do método dialético) e nas suas particularidades. No caso do nosso objeto de pesquisa, é possível construir um panorama sobre a funcionalidade das propostas de aprendizagem ao padrão de acumulação do capital, ao papel do Estado como indutor/executor/financiador de políticas públicas e suas influências e interferências no campo da Educação, particularmente na relação Trabalho-Educação, tomando como embasamento teórico também o processo da aprendizagem formativa que se estabeleceu desde as corporações de ofício aos programas de aprendizagem atuais. De acordo com Evangelista

Os aportes teóricos concretizam a possibilidade de diálogo sob uma forma peculiar: diálogo com os autores e com a empiria por eles mediado. Este diálogo precisa ser inquirido, fértil, levantar questões pertinentes, cujos resultados são provisórios e cumulativos, como a verdade que, não podendo ser alcançada *in totum*, revela-se sempre em partes que podem ser apanhadas no âmbito da totalidade que a constitui. Apreender a totalidade não corresponde a conhecer totalmente uma dada realidade. Os fatos existem em um conjunto, não linear, de fatos ou acontecimentos e só em relação a este conjunto podem ser compreendidos. E é precisamente a categoria de totalidade, cuja complexidade não se reduz à ideia de localizar os fatos com os quais o tema se relaciona, que permitirá aceder às múltiplas determinações dos fatos, das fontes, determinações que não podem ser conhecidas na totalidade (EVANGELISTA, s.d., s.p.). [*grifos do autor*].

Marx, no *Método da Economia Política*, diz que “O concreto é concreto, porque é a síntese de múltiplas determinações, isto é, unidade no diverso” (2008a, p. 258), ou seja, a partir da apreensão das determinações, ou particularidades, podemos construir a totalidade expondo o real. Ao estudar os fenômenos nas suas particularidades e relacionando este com a totalidade podemos refletir, por exemplo, sobre a relação que determinado elemento possui com o conjunto das relações sociais, ao invés de apenas tomar o objeto como um fragmento, isolando-o das demais particularidades que antecedem ou sucedem este, e que, ao mesmo tempo, compõem a totalidade. Kosik, na obra “Dialética do concreto”, problematiza o que é o concreto pensado, o “real” para Marx:

O conhecimento da realidade, o modo e a possibilidade de conhecer a realidade dependem, afinal, de uma concepção da realidade, explícita ou implícita. A questão:

como se pode conhecer a realidade? É sempre precedida por uma questão mais fundamental: que é a realidade? (KOSIK, 1976, p. 35).

Para Kosik (1976), o concreto ou a realidade são a estrutura significativa de cada fato, a totalidade, e não cada fato em si, a fragmentação ou até mesmo o conjunto destes fatos. O autor salienta que “cada fato em si”, a essência, não são de conhecimento imediato ao ser humano. Deste modo, para compreender esta essência, o sujeito precisa fazer um *détour* (desvio), tendo contato com a aparência do fato, ou seja, o próprio fenômeno. O movimento de ir da aparência à essência passa por uma aproximação inicial com este fenômeno, a que Kosik chama de “pseudoconcreticidade”:

O complexo dos fenômenos que povoam o ambiente cotidiano e a atmosfera comum da vida humana, que, com sua regularidade, imediatismo e evidência, penetram na consciência dos indivíduos agentes, assumindo um aspecto independente e natural, constitui o mundo da pseudoconcreticidade. A eles pertencem: - O mundo dos fenômenos externos, que se desenvolvem a superfície dos processos realmente essenciais; - O mundo do tráfico e da manipulação, isto é, da práxis fetichizada dos homens (a qual não coincide com a práxis crítica revolucionária da humanidade); - O mundo das representações comuns, que são projeções dos fenômenos externos na consciência dos homens, produto da práxis fetichizada, formas ideológicas de seu movimento; - O mundo dos objetos fixados, que dão a impressão de ser condições naturais e não são imediatamente reconhecíveis como resultado da atividade social dos homens. [...] O mundo da pseudoconcreticidade é um claro-escuro de verdade e engano. O seu elemento próprio é o duplo sentido. O fenômeno indica a essência e, ao mesmo tempo, a esconde. A essência se manifesta no fenômeno, mas só de modo inadequado, parcial, ou apenas sob certos ângulos e aspectos. (KOSIK, 1976, p. 11).

Na presente dissertação, apresentamos uma proposta de construção do objeto de estudo que nos permite realizar esta caminhada da aparência para a essência e o retorno para a aparência como concreto pensado. Ao nos referirmos ao Método Materialista Histórico-Dialético, pretendemos reconhecer estas múltiplas determinações, observadas no nosso objeto, na relação estabelecida entre a conjuntura e estrutura. Nossa proposta metodológica, mediante a construção de um caminho de investigação que perpassou por objetivo geral, objetivos específicos, empiria, técnicas e instrumentos de coleta de dados, metodologia articuladora aliada ao Método, nos instiga a aprofundar o conhecimento do fenômeno até então observado. Na análise deste, nos permitimos elencar algumas determinações apresentadas pelo campo, em vista da construção do objeto. Dentre elas, pontuamos: emprego/trabalho, qualificação, vaga no mercado, empregabilidade, competências, empreendedorismo, aprendizagem, currículo e formação básica/específica. Considerando o campo trabalho-educação, tensionamos como categorias teóricas: trabalho, educação e formação humana. Tomando como algo permanente a recomposição da totalidade a partir das

particularidades e relacionando com as categorias do método dialético, este tensionamento permite explicitar contradições e semelhanças, dar visibilidade à ideologia, apontar elementos da luta de classe, relacionar o objeto às relações sociais de produção, além da possível proposta de intervenção na prática – considerando ao mesmo tempo, os limites de um trabalho acadêmico e a potência de apreensão pela classe desta proposta.

Enquanto instrutora de aprendizagem, a experiência de trabalho permitiu, à autora deste estudo em diálogo com a orientadora, destacar elementos da aparência do fenômeno e que permitiram caminhar rumo à essência. Ao relacionar a Lei da Aprendizagem à inserção dos jovens aprendizes ao mundo do trabalho, podemos pontuar primariamente como aparência: a vida destes jovens; a relação com a escola (pregressa e atual); os processos de ensino e os processos de aprendizagem; o currículo escolar e o currículo ‘profissional’; a relação pregressa com o trabalho explorado; o papel do Estado e da sociedade civil – quer como setor empresarial, quer como multilaterais; o papel/discurso da instituição formadora; o marco regulatório; a vida destes jovens e a relação trabalho-educação após a conclusão do Programa de Aprendizagem, entre outros. Ou seja, nas múltiplas determinações deste fenômeno, pretendemos avançar nas particularidades para melhor recompor este como totalidade – que tem o sentido de *o todo* e não de *tudo* [grifo nosso]. O que nos permite retomar o estudo de um mesmo fenômeno compondo diferenças na construção do objeto e esclarecendo melhor o fenômeno (por sucessivas aproximações). Saviani, ao explicitar o princípio da atualidade da pesquisa histórica implica a consciência de que

(...) como toda pesquisa, a investigação histórica não é desinteressada. Consequentemente, o que provoca o impulso investigativo é a necessidade de responder a alguma questão que nos interpela na realidade presente. Obviamente isso não tem a ver com o “presentismo” nem mesmo com o “pragmatismo”. Trata-se, antes, de própria consciência da historicidade humana, isto é, a percepção de que o presente se enraíza no passado e se projeta no futuro. Portanto, eu não posso compreender radicalmente o presente se não compreender as suas raízes, o que implica o estudo de sua gênese. (SAVIANI, 2007, p. 4).

Tomando o Materialismo Histórico-Dialético como uma ciência filosófica capaz de nos possibilitar uma visão de mundo, pensamos na compreensão da nossa realidade social através da desmistificação de conceitos e práticas sociais que nos parecem naturalizadas. Assim sendo, o mundo das aparências e do senso comum ao qual estamos submetidos nos exige permanentes questionamentos quanto às razões pelas quais nos encontramos nestas reais condições, sejam elas justificadas através de fatores históricos, sociais, econômicos, entre outros, ou na relação dinâmica entre todos eles. De acordo com Marx,

[...] na produção social da própria existência, os homens entram em relações determinadas, necessárias, independentes de sua vontade; essas relações de produção correspondem a um grau determinado de desenvolvimento de suas forças produtivas materiais. A totalidade dessas relações de produção constitui a estrutura econômica da sociedade, a base real sobre a qual se eleva uma superestrutura jurídica e política e à qual correspondem formas sociais determinadas de consciência. O modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual. Não é a consciência dos homens que determina o seu ser; ao contrário, é o seu ser social que determina sua consciência. (MARX, 2008a, p. 47).

Do mesmo modo que não se julga o indivíduo pela ideia que de si mesmo faz, tampouco se pode julgar uma tal época de transformações pela consciência que ela tem de si mesma. É preciso, ao contrário, explicar essa consciência pelas contradições da vida material, pelo conflito que existe entre as forças produtivas sociais e as relações de produção. (Id. Ibidem, p. 48).

Considerando as relações de trabalho e as condições da classe trabalhadora, sejam elas atuais ou históricas, percebemos elementos comuns que atravessam os tempos: um modelo de organização social que se define em divisão de classes, os meios e bens de produção, a propriedade, a exploração (da mão de obra ou da natureza), o lucro, um sistema em condições de desigualdade, entre outros. De acordo com o autor, o trabalho é uma categoria fundante de sua filosofia e uma condição natural da existência humana. As múltiplas relações entre o homem e a natureza configuram o modelo de produção de uma organização social e econômica em um determinado tempo e espaço. A produção é vista como uma relação de transformação, na qual o homem transforma a natureza em benefício próprio ou em benefício de outra pessoa.

Na antiguidade, a divisão social do trabalho e entre as classes sociais já podia ser percebida no modo de produção escravista. Na Idade Média, as relações de trabalho eram configuradas através da posse da terra pelo senhor feudal e exploração destas através do trabalho dos servos, sendo que a produção excedente ficava em poder deste senhor. Pensando na atualidade e nas relações de trabalho existentes no sistema capitalista, percebemos que os meios de produção e os bens produzidos, assim como o produto final, são propriedade da burguesia. Esta, por sua vez, explora a natureza e a população destituída de posses, dispondo da força de trabalho desta última para lucrar cada vez mais. A exploração de uma classe sobre a outra é o que move o sistema e não permite que este estagne: a classe detentora dos meios de produção/burguesia/capitalistas explora a classe despossuída dos meios de produção, detentora da força de trabalho e que vive da exploração desta força – o proletariado ou classe trabalhadora. Marx afirma:

O trabalho é uma categoria inteiramente simples. E também a concepção do trabalho nesse sentido geral – como trabalho em geral – é muito antiga. Entretanto, concebido

economicamente sob essa simplicidade, o trabalho é uma categoria tão moderna como o são as condições que engendram essa abstração. (MARX, 2008a, p. 262).

Em sua obra, *O Capital*, Marx (2008b) apresenta várias categorias relacionadas ao trabalho, dentre elas: trabalho em geral, trabalho abstrato, trabalho concreto, trabalho produtivo, trabalho alienado, entre outras. Tomando a categoria *trabalho alienado* [grifo nosso] como relevante ao nosso estudo, concordamos com a definição do autor ao dizer que esse trabalho, que corresponde à exploração dos detentores da propriedade e dos meios de produção sobre os proprietários da força de trabalho, permite que os proletários sofram um processo de alienação ao perceber que estes não possuem controle do processo produtivo e muito menos do produto do próprio trabalho.

Ao pensarmos na classe proletária como responsável pela força de trabalho, e na relação capitalista de venda desta, Marx ressalta que existem duas condições para o aparecimento da força de trabalho como mercadoria:

1. [...] a força de trabalho como mercadoria só pode aparecer no mercado à medida que e porque ela é oferecida à venda ou é vendida como mercadoria por seu próprio possuidor, pela pessoa da qual ela é a força de trabalho. Para que seu possuidor venda-a como mercadoria, ele deve poder dispor dela, ser, portanto, livre proprietário de sua capacidade de trabalho, de sua pessoa. Ele e o possuidor de dinheiro se encontram no mercado e entram em relação um com o outro como possuidores de mercadorias iguais por origem, só se diferenciando por um ser comprador e o outro, vendedor, sendo, portanto ambos pessoas juridicamente iguais. O prosseguimento dessa relação exige que o proprietário da força de trabalho só a venda por determinado tempo, pois, se a vende em bloco, de uma vez por todas, então ele vende a si mesmo, transforma-se de homem livre em um escravo, de possuidor de mercadoria em uma mercadoria. Como pessoa, ele tem de se relacionar com sua força de trabalho como sua propriedade e, portanto, sua própria mercadoria, e isso ele só pode à medida que ele coloca à disposição do comprador apenas provisoriamente, por um prazo de tempo determinado, deixando-a ao consumo, portanto, sem renunciar à sua propriedade sobre ela por meio de sua alienação.
2. A segunda condição essencial para o possuidor de dinheiro encontrar no mercado a força de trabalho como mercadoria: o dono dessa força não pode vender mercadorias em que encarne seu trabalho, e é forçado a vender sua força de trabalho, que só existe nele mesmo. Para que alguém venda mercadorias distintas de sua força de trabalho ele tem de possuir naturalmente meios de produção, por exemplo, matérias-primas, instrumentos de trabalho etc. Ele não pode fazer botas sem couro. (MARX, 2008b, p. 198-199).

Pensando na relação trabalho-educação, tendo o trabalho como categoria determinante e refletindo quanto ao trabalho educativo, Kuenzer (1987, p. 92) afirma que “a dimensão trabalho constitui-se como categoria central da qual se parte para a compreensão do fenômeno educativo e das articulações recíprocas entre estas duas dimensões – educação e trabalho”. Na mesma concepção de trabalho educativo, Saviani enfatiza:

Na verdade, todo sistema educacional se estrutura a partir da questão do trabalho, pois o trabalho é a base da existência humana, e os homens se caracterizam como tais na medida em que produzem sua própria existência, a partir de suas necessidades. Trabalhar é agir sobre a natureza, agir sobre a realidade, transformando-a em função dos objetivos, das necessidades humanas. A sociedade se estrutura em função da maneira pela qual se organiza o processo de produção da existência humana, o processo de trabalho. (SAVIANI, 1986, p. 14).

Nossa escolha pelo Materialismo Histórico-Dialético como o método que fundamenta esta pesquisa nos orienta a um modo de enxergar os sujeitos considerados excluídos ou marginalizados pelo sistema capitalista como cidadãos de direitos. Sendo assim, todo o processo histórico, uma vez que a universidade tem empenhado seu olhar a estes sujeitos, não se resume apenas ao passado histórico de estudo desses trabalhadores, mas também, na possibilidade de enxergá-los na atualidade, buscando através da práxis, transformar o que é possível em relação a tirá-los da condição de alienados e mostrarmos, talvez, a tamanha força que possuem diante desse sistema de exploração da força de trabalho e retirada de direitos.

2.2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa fará uso da abordagem qualitativa, utilizando-se também de dados quantitativos, procurando aprofundar a compreensão do objeto do estudo dentro do contexto em que este se insere. Segundo Lüdke e André (1986), os estudos na área da Educação revelam grande interesse por parte dos pesquisadores quanto ao uso das metodologias qualitativas.

De acordo com Bogdan e Biklen (1982, *apud* LÜDKE; ANDRÉ, 1986), o conceito de pesquisa qualitativa apresenta algumas características essenciais. Dentre estas características, destacamos algumas que compreendemos como pertinentes ao nosso estudo, como: o ambiente natural é a fonte direta de dados e o pesquisador é seu principal instrumento; há um predomínio descritivo dos dados coletados; há uma preocupação maior com o processo, e não com o produto; há um olhar diferenciado quanto à perspectiva dos participantes, considerando seus diferentes pontos de vista; e, por fim, a análise de dados segue um processo indutivo, considerando as particularidades e não se preocupando necessariamente com a comprovação de hipóteses. Lüdke e André ainda ressaltam que

A pesquisa qualitativa ou naturalística, segundo Bogdan e Biklen (1982), envolve a obtenção de dados descritivos, obtidos no contato direto do pesquisador com a situação estudada, enfatiza mais o processo do que o produto e se preocupa em retratar a perspectiva dos participantes.

Entre as várias formas que pode assumir uma pesquisa qualitativa, destacam-se a pesquisa do tipo etnográfico e o estudo de caso. (LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 13).

Deste modo, considerando as características anteriormente apontadas, escolhemos o Estudo de Caso como procedimento investigativo para esta dissertação por entendermos que este possibilita a ampliação e o aprofundamento do conhecimento do objeto de pesquisa. O Estudo de Caso é “um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade”, podendo “ser utilizado tanto em pesquisas exploratórias quanto descritivas e explicativas” (GIL, 1999, p. 73). Precisa ser sempre bem delimitado e claramente definido e, mesmo que similar a outros casos é diferente, pois possui um interesse próprio e singular. Seu destaque se atribui ao fato de ser uma unidade dentro de um sistema amplo, sendo necessário que se desenvolva numa situação natural, valorizando-se a descrição dos dados, de forma aberta e flexível, tendo como foco a realidade de maneira complexa e contextualizada.

Três fases possivelmente identificam o Estudo de Caso: primeiro, a fase exploratória; segundo, a coleta de dados; e terceiro, a análise e interpretação dos dados e a elaboração do relatório. Na fase exploratória, é fundamental uma visão aberta da realidade, procurando não partir de uma visão predeterminada desta. Na fase de coleta de dados, o pesquisador sistematiza informações, utilizando instrumentos mais ou menos estruturados, técnicas mais ou menos variadas, escolhendo estas de acordo com o que mais se aproxima ou pareça ser próprio do objeto estudado. Na fase de análise sistemática e elaboração do relatório, juntam-se as informações coletadas, analisando-as e tornando-as disponíveis aos informantes, de modo que estes possam manifestar suas reações quanto à relevância e acuidade daquilo que foi relatado. (NISBET; WATT, *apud* LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 21-23).

Nas palavras de Triviños (1987), um Estudo de Caso possui a natureza e a abrangência da realidade única que será tomada como caso e a base teórica escolhida determinará a complexidade deste. À luz destas características, podemos delinear, numa aproximação ao nosso estudo, que nosso caso consiste em um estudo de um determinado grupo de aprendizes, pertencentes a uma dada instituição de formação profissional, cuja base teórica se fundamenta no Materialismo Histórico-Dialético.

Cada caso é único e apresenta singularidades, mesmo que o leitor perceba elementos que possam ser comuns entre os diferentes casos. São estes elementos que possibilitam

estabelecer generalizações e limites entre os fenômenos estudados. Ao fazer generalizações entre os estudos, o leitor está fazendo uso de seu conhecimento tácito, ou seja, aquele que ele adquiriu ao longo de sua vida, com suas próprias experiências. No âmbito profissional ou acadêmico, o reconhecimento de bases comuns entre os estudos permitem uma ampliação e solidez no conhecimento do objeto estudado.

2.3 INSTRUMENTOS E TÉCNICAS DA PESQUISA

Visando desenvolver uma pesquisa com argumentos consistentes e buscando torná-la o mais próximo possível das experiências e vivências dos jovens aprendizes, realizamos uma efetiva coleta de dados com diferenciados instrumentos e técnicas de pesquisa, de modo a tornar o estudo coerente com o contexto e evidenciando análises pertinentes a realidade encontrada. Considerando que os dados não são apenas fatos em si ou verdades absolutas, mas também o conjunto de contradições existentes em uma determinada realidade ou contexto social, concordamos com Alexandre quando este descreve que

Para a ciência marxista, os dados da pesquisa são as contradições históricas e sociais inerentes à dialética de reprodução econômica de qualquer sociedade humana. [...] os dados da pesquisa marxista são sempre os dados não aparentes da realidade social, que estão em constante contradição. Como para a dialética marxista o que importa é o processo de contradições históricas e sociais, a realidade é analisada a partir de um pressuposto da dialética de que a realidade é um processo de transformações constantes. Nesse sentido, o real é provisório e está em permanente dinâmica.

O dado empírico essencial aqui é o fenômeno do trabalho não apenas na sua dimensão econômica. As relações humanas estão conformadas em torno do trabalho. (ALEXANDRE, 2009, p. 105-106).

É importante frisar, contudo, que a constituição da pesquisa marxista não se esgota na certeza de uma explicação determinada. A ênfase do método de identificação das contradições históricas e sociais permite, antes que determinar qualquer explicação científica, apontar para inúmeras particularidades e detalhes do processo histórico, como as condições de classe em cada país (e entre os países), as formas de opressão, os variados tipos de violência nas relações de produção (desde as mais explícitas até as mais sutis), os processos de alienação, o poder das ideologias, etc. (Id. Ibidem, p. 107).

Deste modo, nossa escolha pelas técnicas e instrumentos da pesquisa aqui apresentados tem o intuito de compreender e analisar o empírico nas suas mais variadas nuances, permitindo reflexões que avancem, pela recomposição das particularidades como

totalidade social, saindo da aparência de um todo difuso para chegar à essência como concreto pensado.

2.3.1 Mapa da Literatura da Pesquisa

Com a intenção de obter informações sobre a produção acadêmica referente à temática deste estudo, realizamos uma pesquisa utilizando como fontes de busca o Banco de Teses e Dissertações da CAPES⁶, o Portal Domínio Público e o Repositório Digital da UFRGS. O período estipulado para a mesma compreendeu os anos de 2005 a 2012. De acordo com Creswell (2010), organizar a literatura é uma das primeiras tarefas do pesquisador. “Essa organização permite à pessoa compreender como o estudo proposto acrescenta, amplia ou reproduz as pesquisas já realizadas” (Idem, p. 61). A construção deste mapa nos permite ter um panorama das produções discentes relacionadas com a temática deste estudo, nos apresentando elementos que possam ser comuns ou não para a nossa pesquisa. Deste modo, poderemos estabelecer relações entre as pesquisas realizadas neste período e a nossa, possibilitando um diálogo entre possíveis generalizações e limites que os dados e reflexões vierem a apresentar.

A busca foi realizada utilizando os seguintes descritores: (a) aprendizes; (b) jovem aprendiz; (c) lei da aprendizagem; (d) programa de aprendizagem; (e) trabalho infanto-juvenil; (f) juventude/s; e (g) adolescentes. Considerando as temáticas relacionadas ao nosso objeto de estudo, foram encontrados: 3 Trabalhos de Conclusão de Curso de Graduação, 27 Dissertações de Mestrado e 3 Teses de Doutorado, totalizando 33 publicações neste período. Dentre as áreas de conhecimento, verificamos produções que permeiam o campo da Educação, Psicologia, Sociologia, História, Serviço Social, Direito, Economia e Administração. A organização e a sistematização da pesquisa foram realizadas em uma planilha eletrônica criada através do Programa Microsoft Excel, sendo esta simplificada na criação de um Mapa da Literatura da Pesquisa. Dentre as metodologias utilizadas nas produções acadêmicas encontradas, predominaram o Estudo de Caso e a Etnografia. Dentre as percepções apresentadas pelos autores em seus estudos, podemos destacar a relação dos jovens aprendizes com seu trabalho, através da sua adaptação e transformação ao mesmo, as

⁶ Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior.

dificuldades encontradas por estes para sua inserção no mundo do trabalho e os desafios de implantação dessa política pública.

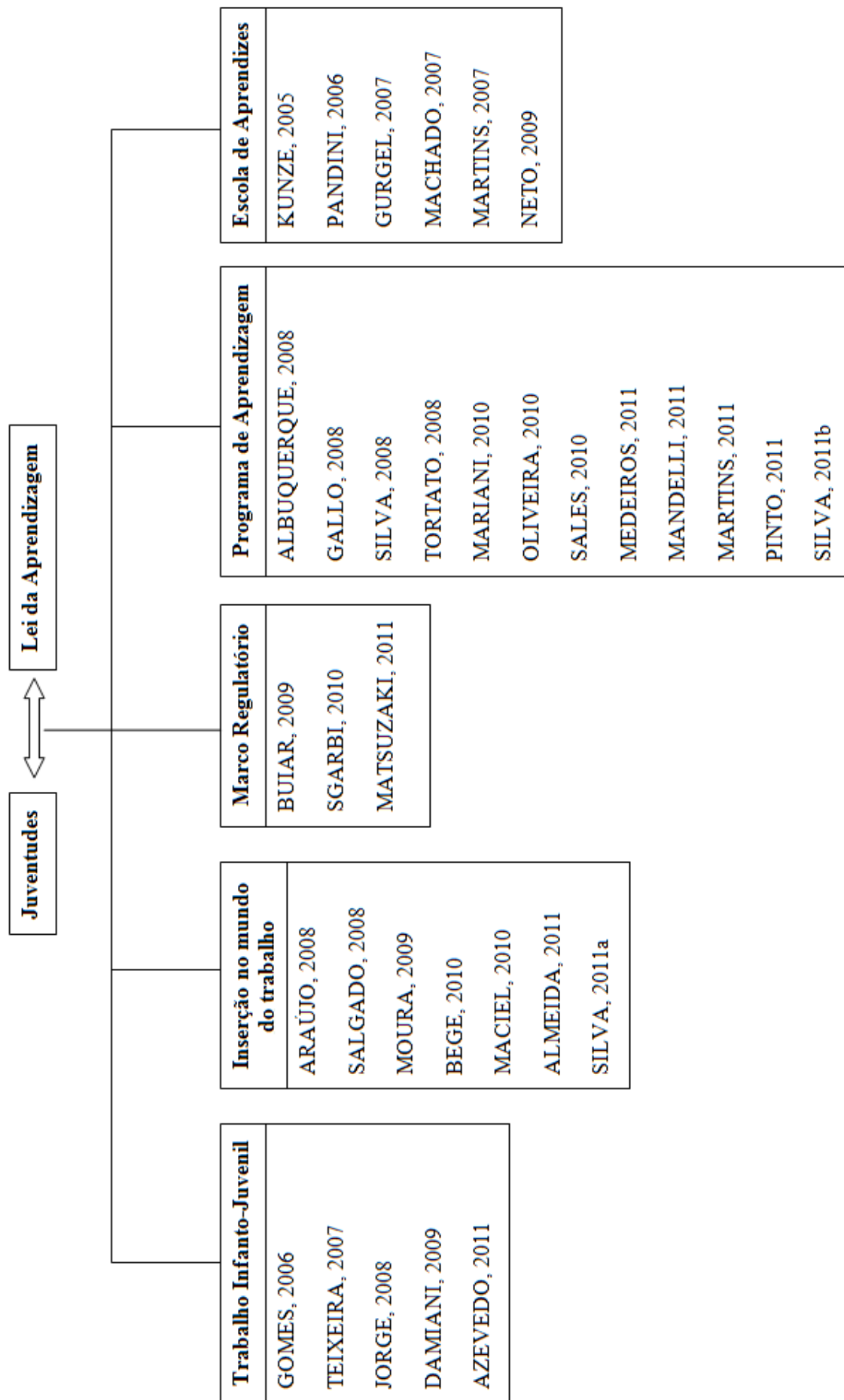


FIGURA 1 – MAPA DA LITERATURA DA PESQUISA

2.3.2 Análise de Documentos

Nas palavras de Lüdke e André (1986), os documentos são uma fonte “natural” de informação onde o pesquisador pode retirar evidências que fundamentem suas afirmações e declarações. Estas fontes, por sua vez, não são apenas fontes contextualizadas, mas foram originadas em determinado contexto, fornecendo informações sobre o mesmo. Em relação à importância da análise documental, as autoras enfatizam:

Embora pouco explorada não só na área de educação como em outras áreas de ação social, a análise documental pode se constituir numa técnica valiosa de abordagem de dados qualitativos, seja complementando as informações obtidas por outras técnicas, seja desvelando aspectos novos de um tema ou problema. São considerados documentos “quaisquer materiais escritos que possam ser usados como fonte de informação sobre o comportamento humano” (Phillips, 1974, p. 187). Estes incluem desde leis e regulamentos, normas, pareceres, cartas, memorandos, diários pessoais, autobiografias, jornais, revistas, discursos, roteiros de programas de rádio e televisão até livros, estatísticas e arquivos escolares. (LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 38).

No que tange à análise de documentos que compõem o marco regulatório do trabalho infante-juvenil, nos valeremos dos seguintes para esta pesquisa:

- *Documentos nacionais que definem os direitos da criança, do adolescente e do jovem e sua proteção enquanto trabalhadores:* Estatuto da Criança e do Adolescente (BRASIL, 1990); Manual da Aprendizagem do MTE (BRASIL, 2009); Lei da Aprendizagem, Nº 10.097/2000 (BRASIL, 2000); Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943); Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Nº 9.394/96 (BRASIL, 1996).
- *Documentos/materiais disponibilizados pela instituição formadora, como:* jornais, revistas, encartes, material didático, Planos dos Cursos, Proposta Pedagógica, notícias divulgadas em meio eletrônico, vídeos veiculados na mídia.

Evangelista (s.d., s.p.) diz que os pesquisadores que se dedicam à análise de documentos transitam num horizonte de questões não esgotado e que, ao estudar as políticas educacionais contemporâneas, é necessário considerar que:

Os anos de 1990 do século XX e os anos iniciais deste século no Brasil vêm sendo palco de um conjunto de reformas na educação escolar que buscam adaptar a escola

aos objetivos econômicos e político-ideológicos do projeto da burguesia mundial para a periferia do capitalismo nesta nova etapa do capitalismo monopolista. (NEVES, 2004 *apud* EVANGELISTA, s.d., s.p.).

Por vez, Shiroma, Campos e Garcia corroboram com estas considerações a respeito das reformas educacionais ao apontar que:

As reformas educacionais desencadeadas nos Estados Unidos e Inglaterra com a publicação dos relatórios *The Paideia Proposal* (ADLER, 1982) e *A Nation at Risk* (1983) forneceram as bases para a avalanche de reformas verificadas em vários países nas últimas décadas (APPLE, 1995). Nessa empreitada, tiveram marcada influência os organismos multilaterais como Banco Mundial (BM), Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), entre outros, que por meio de seus documentos não apenas prescreviam as orientações a serem adotadas, mas também produziam o discurso “justificador” das reformas que, preparadas em outros contextos, necessitavam erigir consensos locais para sua implementação. Tais agências produziram a reforma e exportaram também a tecnologia de fazer reformas. (SHIROMA; CAMPOS; GARCIA, 2005, p. 430).

Ao considerar que os discursos apresentados nos documentos não são aleatórios e nem arbitrários, Evangelista nos remete ao argumento de Thompson (*apud* EVANGELISTA, s.d., s.p.) que salienta que estes documentos nos ajudam “a conhecer quem somos, porque estamos aqui, que possibilidades humanas se manifestaram, e tudo quanto podemos saber sobre a lógica e as formas de processo social”. Deste modo, o trabalho com documentos considera que estes são resultados de práticas sociais, além da expressão da consciência humana em um determinado momento histórico. A compreensão destes se direciona ao sentido de apropriação, que seria a “consciência daquilo que somos realmente” (GRAMSCI *apud* EVANGELISTA, s.d., s.p.). E assim, a compreensão da consciência humana possibilita articular outras formas de consciência.

2.3.3 Observação participante

Considerando que atuei como instrutora de aprendizagem dos jovens que são os sujeitos pesquisados, muitas informações foram tomadas e registradas em diário de campo enquanto docente destes. Observá-los e dialogar com eles durante cerca de um ano foi de suma importância para compreender e analisar os dados obtidos.

Concordo com a opinião de Lüdke e André quanto ao lugar privilegiado que a observação ocupa nas abordagens de pesquisa educacional:

Usada como o principal método de investigação ou associada a outras técnicas de coleta, a observação possibilita um contato pessoal e estreito do pesquisador com o fenômeno pesquisado, o que apresenta uma série de vantagens. Em primeiro lugar, a experiência direta é sem dúvida o melhor teste de verificação da ocorrência de um determinado fenômeno. “Ver para crer”, diz o ditado popular.

Sendo o principal instrumento da investigação, o observador pode recorrer aos conhecimentos e experiências pessoais como auxiliares no processo de compreensão e interpretação do fenômeno estudado. A introspecção e a reflexão pessoal tem papel importante na pesquisa naturalística. (LÜDKE; ANDRÉ, 1986, p. 26).

Ainda, segundo as autoras, a observação permite que o pesquisador se aproxime mais efetivamente da “perspectiva dos sujeitos”, o que é de suma importância nas abordagens qualitativas. Creswell (2010) reitera que as observações qualitativas são aquelas em que o pesquisador registra, de maneira estruturada ou não, o comportamento e as atividades dos sujeitos pesquisados no ambiente de pesquisa, de modo que os observadores qualitativos podem variar sua observação do papel de não participante até um completo participante. Penso, porém, que quanto mais próximo das experiências dos sujeitos, mais facilmente podemos compreender a visão de mundo destes, em relação à realidade na qual estão inseridos e às próprias ações.

2.3.4 Questionários

Durante minha atuação como instrutora de aprendizagem, pude coletar dados, através de questionários⁷, referentes às posições e significados que o Programa de Aprendizagem e a consequente inserção no mundo de trabalho têm para os jovens aprendizes iniciantes no Programa. Ainda, consideramos importante a seleção de um texto dissertativo realizado pelos aprendizes, na qual tiveram que responder a seguinte questão: “Trabalho: Meio de sobrevivência ou desenvolvimento pessoal?”. Este texto foi proposto como continuidade de um dos questionários, no qual se perguntou aos jovens a respeito do entendimento deles sobre o conceito “trabalho”. Considerando o consentimento da instituição formadora ao acesso a

⁷ Os questionários selecionados para esta pesquisa encontram-se na íntegra, nos anexos desta Dissertação de Mestrado.

estes questionários, buscamos compreender a partir deles, qual era a visão destes sujeitos em relação à própria inserção no mundo do trabalho.

Em cerca de um ano de trabalho como instrutora, 114 aprendizes responderam aos três questionários selecionados para este estudo, totalizando 51 questões. Os questionários foram aplicados em diferentes momentos do curso, entre 2 e 6 meses de contratação dos aprendizes, correspondendo aos jovens inseridos no Módulo II. Ao realizar o levantamento quantitativo das respostas, chegamos ao total de 5.231 questões respondidas, considerando que encontramos questões não justificadas pelos jovens respondentes. Para esta investigação, escolhemos 12 perguntas que compreendemos como pertinentes aos objetivos desta pesquisa, encontrando o total de 1.207 respostas para as mesmas. Na análise deste total de respostas, selecionamos dentre as 12 questões a maior diversidade que nos foi possível analisar e registrar neste trabalho, buscando qualificar nosso estudo, ao invés de apenas quantificá-lo.

As questões selecionadas para este estudo são:

- 1) Na sua opinião, o que significa "aprendizagem"?
- 2) Quais eram suas expectativas antes de entrar no Programa de Aprendizagem?
- 3) O que significa para você ter a carteira de trabalho assinada pelo empregador?
- 4) Conceitue a palavra "trabalho".
- 5) Você se sente preparado para ser efetivado pela sua empresa neste momento? Por quê?
- 6) Dê uma nota para: Empresa e Programa de Aprendizagem. Justifique⁸.
- 7) Como você vê o mercado de trabalho para os jovens na atualidade?
- 8) Você concorda com o pensamento de que é "muito cedo" para o jovem fazer sua escolha profissional?
- 9) Quais são as maiores dificuldades que você percebe na inserção do jovem no mercado de trabalho?
- 10) Qual(is) mito(s) relacionados à juventude você desmitificaria?
- 11) O que você pensa sobre os jovens terem de se adequar às normas de uma empresa, tendo que realizar mudanças em seu visual e na sua maneira de vestir?
- 12) Você sente-se preparado para assumir uma vida profissional? Por quê?

Procurando articular as questões e suas respectivas respostas à fundamentação teórica, não fragmentando a análise ao levantamento de cada questão, organizamos os dados coletados em eixos de análise, considerando os principais conceitos e palavras-chave evidenciados. As

⁸ Nesta questão, optamos por analisar apenas as justificativas dos jovens aprendizes.

respostas⁹ dos aprendizes foram digitadas e mantidas na íntegra, conforme os registros realizados pelos mesmos. O perfil dos aprendizes respondentes foi classificado da seguinte forma: dentre os 114 jovens, 61 são do sexo feminino e 53 do sexo masculino. Considerando a faixa etária de 14 a 24 anos, cerca de 65% dos aprendizes possuíam idades entre 14 e 18 anos.

⁹ As respostas escritas pelos aprendizes serão apresentadas dentro de molduras. Adotamos este procedimento como forma de diferenciar as mesmas, das citações bibliográficas presentes ao longo desta Dissertação.

3 ESTRUTURA E CONJUNTURA DO CAPITAL EM CRISE: reflexões acerca do campo Trabalho, Educação e Formação Humana

A propaganda realizada pelo governo brasileiro acerca dos megaeventos como a Copa do Mundo de Futebol Masculino¹⁰ e os Jogos Olímpicos¹¹, nos remete a uma sensação de crescimento econômico e progresso. Os altos níveis de consumismo e o aumento da expectativa de vida têm influenciado a população a pensar que a qualidade de vida apresenta evidentes sinais de melhoria. Conscientes das contradições existentes entre a pauta apresentada pelo governo e a realidade vivenciada pela maioria dos brasileiros, buscamos apresentar nossas reflexões¹² acerca dos elementos de crise que se fazem presentes no cotidiano de nossas vidas, mas que são negados ou ocultados através da mídia e das estatísticas.

Vivemos um período de intensa publicidade em torno destes eventos internacionais dos quais somos país-sede. Pensando no esporte como meio de integração dos povos, temos a sensação de que ajudaremos a promover estes grandes espetáculos de maneira positiva e com expectativas de crescimento para o país. Porém, os bastidores destes escondem as formas degradantes de exploração do trabalho, malversação de verba pública, sonegação de impostos, violação de direitos e muitos outros fatores que prejudicam milhões de brasileiros.

3.1 ELEMENTOS DA CRISE DO CAPITAL

A mídia¹³ mostra o aumento do consumismo e a saída da “pobreza” e chegada à classe “C” como resultados da melhoria da qualidade de vida da população. Ao mesmo tempo, noticia as estatísticas exorbitantes de indivíduos endividados através do cartão de crédito ou empréstimos pessoais, aumentando o número de inadimplentes. Segundo cálculos realizados pela área econômica do banco Pine, as famílias da classe C, com renda mensal entre 2,5 e

¹⁰ Copa do Mundo FIFA de Futebol Masculino realizada no Brasil no período de 12 de junho a 13 de julho de 2014.

¹¹ Os Jogos Olímpicos de 2016 serão sediados na cidade do Rio de Janeiro, Brasil.

¹² Nossas reflexões estão pautadas nos diálogos vivenciados durante as aulas da disciplina *Seminário Especial: Estrutura e conjuntura e a construção do objeto no campo trabalho e educação*, com colegas da disciplina e membros do Grupo de Trabalho e Formação Humana (GTFH), e fundamentadas através do referencial teórico indicado para a mesma.

¹³ <<http://oglobo.globo.com/economia/brasileiros-usam-ate-45-da-renda-para-pagar-dividas-4976695>>.

cinco salários mínimos, chega a comprometer 60% da sua renda anual com as dívidas por elas geradas. O maior acesso ao crédito vem acompanhado de altas taxas de juros. Ao mesmo tempo em que o governo estimula ao consumismo, estes consumidores ficam presos, em longo prazo, aos financiamentos e juros bancários. De acordo com o levantamento realizado pela empresa Serasa Experian¹⁴, somente em 2013 a mesma computou 23,5 milhões de pessoas com dívidas vencidas com prazo superior a 90 dias, um crescimento de 0,9 % em relação ao ano de 2012 e de 26 % sobre o ano de 2010. Ainda, segundo o levantamento:

O número de registros de inadimplentes do país no ano passado equivale a mais do que as populações de Chile e Paraguai somadas e é quase o equivalente à população economicamente ativa (PEA) do Brasil em dezembro, de 24,4 milhões de pessoas, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (REUTERS, 2014).

Crescimento? Melhoria da qualidade de vida? De quem? Não percebemos melhoria alguma se, para adquirir um carro “popular”, que não possui preço “popular”, o cidadão compromete anos de trabalho para poder pagar não apenas o custo do carro e o lucro do revendedor, mas também, os juros das financeiras das quais vira literalmente um escravo, pois quanto mais parcelas pagas, maior parece ficar sua dívida. Exemplos estes, da crise estrutural instaurada em nossas realidades e para a qual não conseguimos enxergar uma saída, se é que conseguimos enxergar a própria crise. De acordo com Mészáros:

Sob as condições de crise estrutural do capital, seus constituintes destrutivos avançam com força extrema, ativando o espectro da incontabilidade total numa forma que faz prever a autodestruição, tanto para este sistema reprodutivo social excepcional, em si, como para a humanidade em geral. (MÉSZÁROS, 2002, p. 100).

Fontes (2009) contribui com as palavras de Mészáros ao considerar que o sentido proposto pelo autor para a palavra “crise” possui diversas definições e supera o sentido acoplado nos termos “crise estrutural” e “crise conjuntural”, uma vez que “tais crises recorrentes integram a própria estrutura capitalista” (FONTES, 2009, p. 58). A crise estrutural não se trata de um momento ou um ciclo conjuntural, mas sim, de “uma virada qualitativa na qual a expansão capitalista passa a configurar-se como crescentemente destrutiva, aniquilando sua potencialidade de ‘destruição criativa’” (FONTES, 2009, p. 59). Deste modo, a crise estrutural resulta na expansão do metabolismo social sob o capital, trazendo consequências devastadoras para a humanidade, como a destruição ambiental, o risco de extinção da espécie humana, a perda do valor de uso da produção material, o desemprego, a subordinação de

¹⁴ <<http://exame.abril.com.br/economia/noticias/credito-brasileiro-se-conformou-com-inadimplencia-alta>>.

massas de trabalhadores ao capital, o consumismo exagerado que leva ao endividamento, entre outros exemplos que apontam uma situação crítica.

Grespan (2009) salienta que o conceito de “crise” não tem um capítulo específico na obra de Marx, mas sim, foi abordado ao longo de toda a obra, seja explicitamente ou não. Para o autor, “a própria perspectiva dialética da análise de Marx se justifica como algo imposto pelos fatos relacionados à crise e, daí, à negatividade intrínseca ao sistema econômico e social presidido pelo capital” (GRESPLAN, 2009, p. 29). A crise, no nível da circulação simples entre mercadoria e dinheiro, se define pela possibilidade de que a passagem das vendas para as compras não ocorra de modo fluido, uma vez que a troca de dinheiro entre as mãos de quem vendeu e quem comprou, ainda depende de vender a sua mercadoria para saldar a dívida. Trata-se de uma “separação violenta” capaz de interromper a circulação. Os termos “vender e comprar” possuem um caráter dialético, que reaparece na reprodução social do capital, dividindo o sistema em dois departamentos de produção: os meios de produção e os meios de consumo. Ao relacionar a venda da força de trabalho por dinheiro, Grespan salienta:

Transformada historicamente em mercadoria, a força de trabalho é vendida pelo trabalhador ao capitalista em troca de dinheiro. Aqui a relação entre ambos assume a figura da compra e venda, típica da esfera da circulação. Mas, como se sabe, ao produzir para o capital um valor superior ao da própria força de trabalho, o trabalhador cria valor novo, mais-valor. Ele cria, assim, o capital mesmo, que é “valor que se valoriza”. Por outro lado, o capital repõe continuamente as condições sociais de exclusão do trabalhador, quanto à propriedade dos meios de produção. Capital e trabalho assalariado se determinam mutuamente, portanto, e a partir da sua exclusão um do outro, da sua negação. (GRESPLAN, 2009, p. 31-32).

Somos bombardeados diariamente por uma imensa quantidade de propagandas que nos motivam ao consumo. Você deve comprar, comprar e comprar. Não importa o quê e nem para quê, o importante é que você consuma. Quanto mais, melhor. O documentário “The Story of Stuff”¹⁵, de Annie Leonard (2008) apresenta uma série de exemplos do consumo desenfreado que nos torna mais uma vítima desse ciclo vicioso. Segundo Leonard (2008), nos Estados Unidos, cada pessoa é bombardeada por mais de 3 mil anúncios por dia, concluindo que os americanos veem mais anúncios em um ano, do que as pessoas viam durante a vida

¹⁵ O documentário “The Story of Stuff” ou “A História das coisas” (tradução em Português) faz parte de um projeto criado por Annie Leonard em 2008, com o objetivo de mostrar as consequências dos problemas sociais e ambientais causados pelo consumismo exagerado, de maneira a instigar a reflexão sobre nossas atitudes e tomarmos consciência da importância da sustentabilidade. O vídeo do projeto está disponível em <http://www.youtube.com/watch?v=3c88_Z0FF4k>.

inteira há 50 anos. Diante da crise de sobreprodução¹⁶ brasileira, o governo incentiva a população a consumir, de modo a escoar a produção. Há uma necessidade em adquirir, mesmo que se descarte em pouco tempo. Há consumo, até mesmo, de direitos garantidos pela legislação. Saúde e educação, por exemplo, são direitos de todo cidadão brasileiro, mas para que sejam de “qualidade”, é necessário que sejam mercantilizados. O consumo é confundido com qualidade de vida, e esta, só possui quem pode pagar por ela. E mesmo pagando, não se pode garantir que, de fato, tenha a qualidade esperada.

O presidente Lula, durante seu governo, afirmava que a crise não chegaria ao Brasil. Com o agravamento da mesma, o discurso foi alterado, e se fez uma chamada aos trabalhadores, de maneira que a superação da crise só poderia ser alcançada através do aumento do consumo e da retirada de direitos, esta última, uma dimensão¹⁷ da própria crise.

Dentro da lógica neoliberal, não somos mais vistos como funcionários ou trabalhadores pelas empresas. Passamos a ser rotulados de “colaboradores”. Uma ideologia que nos afasta cada vez mais dos direitos adquiridos. A competição e a precarização do trabalho são ocultadas, criando-se uma falsa ideia de valorização do trabalhador. De acordo com Pinassi (2009), a crise ideológica pela qual passa a Ideologia Liberal busca justificar o desenvolvimento material e tecnológico através da superexploração do trabalho pelo capital. Sendo assim, novos padrões de expansão e acumulação do capital são ativados por mecanismos altamente destrutivos, de modo que:

O resultado mais concreto desse crescimento requerido pelo capital se obtém através de níveis altíssimos de concentração da riqueza material socialmente produzida, de políticas de incentivo ao desemprego crônico, da perda progressiva de direitos trabalhistas, da degradação inigualável das condições de trabalho – entre as quais cresce a ocorrência das relações de escravidão e a proposição pouco clara de uma nova modalidade de “trabalho decente”. (PINASSI, 2009, p. 76).

Diante disso, destacamos ainda que de maneira pontual alguns elementos da crise do capital que permeiam nosso objeto de pesquisa e análise na escrita dessa dissertação. Considerando como eixo de análise o trabalho juvenil, percebemos subsídios que exemplificam a crise através das contradições existentes no Programa de Aprendizagem. Tido como uma política social, o Programa de Aprendizagem é amparado pela Lei nº 10.097/2000 – Lei da Aprendizagem, que determina que todas as empresas de médio e grande porte

¹⁶ GRESPLAN, Jorge. Uma teoria para as crises. In: ARRUDA SAMPAIO JR., Plínio de (org.). **Capitalismo em crise: a natureza e dinâmica da crise econômica mundial**. São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2009. P. 29-44.

¹⁷ Ver a respeito MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital**. São Paulo: Boitempo, 2009.

contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional. No âmbito da Lei da Aprendizagem, aprendiz é o jovem, entre 14 e 24 anos, que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Deve cursar a escola regular (se ainda não concluiu o Ensino Fundamental da Educação Básica) e estar matriculado e frequentando instituição de ensino técnico-profissional conveniada com a empresa.

Percebe-se, no entanto, que ao invés da matrícula de jovens em situação de vulnerabilidade social, são inseridos no Programa muitos aprendizes que frequentam cursos técnicos ou superiores, pois estes preferem possuir a carteira assinada, mesmo que sob condições de salários mais baixos, do que trabalharem como estagiários, não regidos desta maneira, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Aponta-se aí, o desemprego que atinge jovens mesmo em cursos de qualificação profissional, tornando o Programa de Aprendizagem, uma opção para garantir remuneração, independente do seu valor ou do ramo de atuação. Por sua vez, a inserção no mundo do trabalho em idade precoce, por necessidade de ajudar no sustento próprio e da família, evidenciando condições precárias de vida (realidade aparentemente da minoria dos aprendizes matriculados no Programa) e a existência de direitos negados ou ameaçados diante da superexploração do trabalho em condições indignas e/ou poucas/sem chances de desenvolvimento e efetivação do seu cargo na empresa. Os Direitos Humanos são parte dos conteúdos trabalhados com os aprendizes durante os encontros teóricos, buscando, por parte dos instrutores de aprendizagem, apresentar os direitos destes jovens no mundo ao qual são reconhecidos como cidadãos de direito; porém, os direitos parecem estar sendo negados dentro do próprio ambiente de aprendizagem ou na própria empresa. As falas dos aprendizes demonstram a busca do reconhecimento como “trabalhadores/profissionais”, uma vez que relatam as diversas situações em que o termo “aprendiz” é utilizado por colegas de trabalho para menosprezar/inferiorizar¹⁸ estes sujeitos. Situações estas, que dão uma ideia de aproximação da lógica de mercado, da submissão como ‘competência formativa’ para o capital.

¹⁸ Remete-nos a lembrança das palavras de Paulo Freire (2011), quando traz na Teoria da Ação Antidialógica a ideia da ação dos dominadores em desqualificar a identidade dos manipulados. Dentre os termos mais citados em sua obra, o autor faz uso de: opressor *versus* oprimido; colonizador *versus* colonizado; manipulador *versus* manipulado; dominador *versus* dominado; e, elite *versus* massas populares.

Neste Programa, identificamos aproximações com a forma de parceria público-privada¹⁹, ainda que como aparência velada: ao fazer a formação profissional de jovens matriculados na escola básica pública, há indícios de que o setor privado “faz a cabeça deste jovem-trabalhador em formação”. Outro indício desta perspectiva está na abordagem curricular, observamos que as lutas sociais pouco são trabalhadas como conteúdo. Ainda, se tomarmos o “protagonismo juvenil”, um conceito muito citado durante os encontros de aprendizagem, mas na prática, pouco utilizado, em virtude do receio de que estes jovens confundam “protagonismo” com atos de “rebeldia”, como se não tivessem compreensão dos seus direitos e lutassem por algo desnecessário. Ser chamado de “rebelde”, segundo os jovens, é do senso comum da sociedade na visão dos mesmos. Ser rebelde/contestador constitui um aspecto formativo da juventude, no sentido de que ao se diferenciar do outro, expressando opiniões, desejos e necessidades, compõe sua singularidade. A ideia de protagonismo, muitas vezes reificada em ações individualizadas, ou tarefas comunitárias que, por vezes, significam ausência de Estado, de novo vão na contramão da autonomia, da formação emancipatória, tão cara ao mundo do trabalho e tão “prejudicial” aos desígnios do capital. Pinassi (2009) entende que o capital – através do trabalho – priva a classe trabalhadora do direito de tirar seu sustento por meio de um trabalho minimamente digno. Assim, há a necessidade de transpor a legalidade, pela qual trabalhadores/as transgridem as “boas normas” como alternativa de lutar por melhores condições de vida. De acordo com a autora, somente estes é que poderão recompor a própria autonomia de sua condição social oferecendo à miséria ideológica da burguesia em crise, uma ideologia e uma práxis revolucionária contra o capital e pela construção de uma alternativa socialista igualitária.

Ao analisarmos os diversos documentos informativos da instituição formadora, percebemos o discurso assistencialista desta que afirma sua importância no cenário brasileiro quanto ao cumprimento da missão de promover a integração dos jovens ao mundo do trabalho, através dos diversos programas²⁰ que desenvolve: Programa de Estágios, Programa de Aprendizagem, Desenvolvimento Socioeducativo, Alfabetização de Jovens e Adultos,

¹⁹ De acordo com Peroni (2006), o papel do Estado para com as políticas sociais é alterado, pois racionaliza recursos e esvazia o poder das instituições, visto que as instituições democráticas são permeáveis às pressões e demandas da população, além de serem consideradas como improdutivas, pela lógica de mercado. Deste modo, “a responsabilidade pela execução das políticas sociais deve ser repassada para a sociedade: para os neoliberais, por meio da privatização (mercado), e para a Terceira Via pelo público não-estatal (sem fins lucrativos)”. (PERONI, 2006, p. 14).

²⁰ De acordo com Pinassi, os problemas atuais são ignorados ou, quando contemplados, são institucionalizados, convertidos em abstratas questões de “moral e educação cidadã” e lançados à sorte de uma infindável quantidade de políticas públicas propositivas formuladas por um novo tipo de Estado neoliberal-assistencialista (PINASSI, 2009, p. 92).

entre outros. O “discurso assistencialista” ao qual nos referimos, são os posicionamentos da instituição formadora que declara, tanto dentro da empresa, quanto na mídia, a importância do Programa de Aprendizagem no cenário brasileiro, contribuindo efetivamente na inserção dos jovens aprendizes no mundo do trabalho. Porém, a inserção é determinada, quando muito, pelo período de contratação destes jovens pelas empresas, em contratos de um a dois anos. Muitos jovens não concluem o Programa de Aprendizagem, por inúmeros motivos. E ainda, muitos dos jovens certificados pelo Programa ao final do seu contrato de aprendizagem, não são efetivados pelas empresas, retornando em alguns casos como estagiários, ou tornando-se integrantes da já imensa massa de desempregados brasileiros. Trata-se, na nossa visão, de um falso assistencialismo, pois não resolve a dificuldade estrutural deste problema social, uma vez que insere o jovem no mundo do trabalho, por período determinado, mas não garante o apoio necessário à permanência deste após o término do contrato na condição de aprendiz. Explicita ainda, que todos os programas estão fundamentados na legislação brasileira vigente, seja através do Estatuto da Criança e do Adolescente, da Constituição Federal, da Lei Orgânica da Assistência Social, da Lei de Estágios ou da Lei da Aprendizagem.

Todo o discurso assistencialista é ilustrado através do número de jovens matriculados nos programas sociais, que é atualizado frequentemente no meio virtual²¹. Porém, considerando somente o número de jovens matriculados não podemos mensurar a efetiva colaboração dos programas como meio de desenvolvimento pessoal e profissional. As iniciativas socioeducativas de encaminhamento e integração dos jovens ao mundo do trabalho, através das oportunidades de estágios ou de aprendizagens, parecem não se consolidarem por apresentar defasagem quanto ao acompanhamento destes jovens nas empresas nas quais atuam e pela grande reserva de mão de obra que lotam os sistemas de cadastro. Deste modo, a facilidade de troca de um jovem trabalhador por outro ocasiona uma falta de comprometimento por parte das instituições formadoras, das empresas contratantes e dos órgãos legais responsáveis em procurar manter ou efetivar o aprendiz no ambiente de trabalho.

Enquanto atuei como instrutora, não tive conhecimento de fiscalização nas empresas por parte dos órgãos ligados ao Ministério do Trabalho. Tive ciência, porém, de que mesmo quando há a intenção de denunciar algum caso de exploração do jovem trabalhador para os órgãos competentes, há uma enorme dificuldade em levar adiante tal procedimento, pois a denúncia ou mesmo a solicitação de informações que podem ser realizadas via telefone, por

²¹ Por questões éticas, de modo a não comprometer a identidade da instituição formadora, não citaremos o sítio eletrônico da mesma.

exemplo, não ocorrem por falta de atendimento. Desta maneira, a fiscalização que poderia averiguar o cumprimento dos direitos para a formação adequada e desenvolvimento dos aprendizes nas empresas, por sua falta abre margem para que as mesmas se utilizem da mão de obra barata e descumpram o que é proposto pela legislação. Deste modo, são múltiplas as “determinações que demonstram a fragilidade das conquistas na legislação pertinente à vida, à educação e à proteção à criança e ao adolescente; mesmo referindo o ECA como um avanço substancial no campo dos direitos da criança e do adolescente, a materialidade da vida da classe trabalhadora desnuda a grande distância entre a expressão do direito e o cotidiano” (FONSECA, 2010, p. 5).

Configura-se, deste modo, um grande problema enfrentado pelos instrutores de aprendizagem e aprendizes: as divergências entre teoria e prática. A primeira, ligada aos encontros proporcionados pelos instrutores, na qual são desenvolvidas atividades que buscam esclarecer os direitos trabalhistas dos jovens aprendizes. A segunda, a realidade vivenciada por estes jovens nas empresas na qual atuam, e que, por muitas vezes, se percebem com os direitos negados. *Como ensinar um direito que é negado? Como transpor essas situações, se a fiscalização não ocorre de fato? Por que se falar em direitos, se a permanência no emprego, muitas vezes, só ocorre se há aceitação do jovem em ter seus direitos violados?* [grifo nosso]. Cabe-nos mencionar que “ensinar um direito” se refere a oportunizar que o aprendiz tenha conhecimento de que este existe. A fiscalização não garante efetivamente que haja a formação técnica profissional adequada e nem a aprendizagem. Porém, entendemos que a falta ou ineficiência desta contribui, de certa forma, para o não cumprimento da legislação, visto que mesmo buscando este órgão para obter informações ou denunciar algo, muitas vezes não se consegue atendimento. Ter ciência daquilo que se tem como direito, é essencial para que possa se empenhar na conquista deste. Conseguir uma colocação no mundo do trabalho e permanecer neste está além da mera aceitação, pois envolve outras limitações trazidas por este meio: o sustento próprio e da família; a oportunidade de ser “reconhecido” como trabalhador, sendo útil à sociedade, independente da função exercida; o desejo de trilhar uma carreira profissional, entre outros. Segundo Pinassi (2009), os novos padrões de expansão e acumulação do capital são ativados por mecanismos altamente destrutivos, tendo como resultado a concentração de riqueza em níveis altíssimos, políticas de incentivo ao desemprego crônico, perda progressiva de direitos trabalhistas e degradação das condições de

trabalho, revelando a inexistência do “trabalho decente”, que segundo a Organização Internacional do Trabalho²²:

[...] Trabalho Decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Os quatro eixos centrais da Agenda do trabalho decente são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998. (PINASSI, 2009, p. 76).

Considerando os desafios contemporâneos quanto à globalização e os déficits das políticas em matéria de crescimento e emprego, a OIT tem o Trabalho Decente²³ como o principal objetivo de suas políticas e programas. O Trabalho Decente passa a ter o significado de promoção de oportunidades para todos os cidadãos do mundo em busca de um trabalho produtivo que seja adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, imparcialidade e segurança, garantindo uma vida digna. Ainda, deve ser parte das estratégias para alcance do progresso econômico e social, cumprindo os objetivos relativos à erradicação da pobreza extrema e dando especial atenção aos jovens.

A OIT possui representação no Brasil desde 1950, executando projetos cuja finalidade seja a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição do trabalho infantil e do trabalho escravo, o combate à discriminação, promoção dos direitos das pessoas com deficiências, proteção social aos trabalhadores, redução de acidentes e doenças advindas do trabalho, entre outros. Leva-nos a questionar a finalidade destes projetos, uma vez que objetivam eliminar/abolir formas de exploração numa sociedade cada vez mais fundada na superexploração da força de trabalho. Em 2006, o Governo Brasileiro lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) que possui como prioridades a geração de maior quantidade e qualidade dos empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento,

²² A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social. Ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969, a OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, ou seja, participam desta, representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados-membros em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização. Desde a sua criação, os membros tripartites adotaram 188 Convenções Internacionais de Trabalho e 200 Recomendações sobre diversos temas, como: emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho, entre outros. Em 1998, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que estabelece quatro princípios fundamentais a todos os membros da OIT: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação no emprego ou na ocupação.

Fonte: <<http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>>.

²³ Para maiores informações e esclarecimentos, consultar o sítio eletrônico da OIT, disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/emprego-juvenil>>.

erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil e fortalecimento dos membros tripartites e do diálogo social, como forma de um governo democrático.

De acordo com dados fornecidos no sítio eletrônico da OIT no Brasil, nosso país é o pioneiro na Agenda de Trabalho Decente para a Juventude, cujo documento foi apresentado em 2011. No relatório Tendências Mundiais de Emprego Juvenil 2012, a OIT diz que a utilização de contratos temporários para jovens trabalhadores praticamente duplicou desde o início da crise econômica, enquanto a média do emprego temporário para os adultos permaneceu inalterada. Uma grande parte da juventude brasileira possui muitas dificuldades quanto a uma inserção de qualidade no mercado de trabalho. A precariedade frequentemente apresentada evidencia a difícil construção de um processo de trabalho decente para os jovens, exemplificada pelas altas taxas de desemprego e de informalidade e os baixos níveis de rendimento e de proteção social. Na Conferência Internacional do Trabalho (CIT), realizada em Genebra no ano de 2012, a OIT apresentou um documento no qual assinala a crise do emprego juvenil, reiterando a importância de ações urgentes que possam salvar toda uma geração, através de medidas governamentais apoiadas por empresas e trabalhadores, dentre as quais se destacam a contradição entre a oferta e a demanda de qualificação, melhorias dos sistemas de emprego-formação e promoção da capacitação empresarial dos jovens.

Apesar do aumento das vagas de emprego em alguns estados brasileiros, o número de jovens desempregados no Brasil é relativamente alto. O recente estudo²⁴ intitulado “Juventude, desigualdades e o futuro do Rio de Janeiro”, coordenado pelo professor Adalberto Cardoso da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), aponta que 5,3 milhões de pessoas entre 18 e 25 anos, ou seja, um em cada cinco jovens brasileiros, nem trabalham nem estudam – situação pela qual foram nomeados de “geração nem-nem”. Segundo a OIT, atualmente 75 milhões de jovens no mundo estão nesta situação. Dentre as principais justificativas dadas pelos jovens, estão as faltas de oportunidades por não terem experiência, o período compreendido entre a conclusão do Ensino Médio e a colocação no mundo do trabalho e a difícil tarefa de conciliar trabalho e estudos.

Dados apresentados pelo IBGE²⁵ apontam que entre 2001 e 2011, a proporção de pessoas com 16 anos ou mais de idade em empregos de ocupação formal aumentou de 45,3% para 56%. O principal crescimento aconteceu entre as mulheres, cuja formalidade aumentou

²⁴ Por indisponibilidade on-line do estudo até o momento da escrita desta dissertação, as informações citadas neste foram divulgadas no Portal PUC Rio-Digital, na reportagem “Jovens encontram mais chances para o primeiro emprego”, de Rodrigo Serpellone. Disponível em: <<http://puc-riodigital.com.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?infoid=17913&sid=149>>.

²⁵ Para maiores informações, consultar os dados disponíveis em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2268>>.

de 43,2% para 54,8%. Todavia, o grau de mão de obra informal continua significativamente alto, com cerca de 44 milhões de brasileiros. Dentre estes, destacam-se os idosos (71,7%) e a população jovem de 16 a 24 anos (46,5%). Mesmo assim, o grau de formalização dos jovens foi o que mais cresceu, enfatizando que essa tendência cabe à população mais escolarizada. Em 2011, a média de anos de estudo dos cidadãos em trabalhos formais era de 9,2 anos para os homens e de 10,7 para as mulheres, enquanto nos trabalhos informais, os homens possuíam média de 6,1 anos e as mulheres, 7,3 anos. Estes dados confirmam os que o Censo 2010, também divulgado pelo IBGE, mostra quanto ao nível de instrução das mulheres continuarem sendo mais elevado que o dos homens, além de ganharem mais espaço no mercado de trabalho. O Censo aponta ainda que a taxa de abandono escolar precoce (considerando jovens entre 18 e 24 anos de idade que não completaram o Ensino Médio ou estavam fora da escola), caiu de 48% para 36,5% entre os anos de 2000 e 2010. Por vez, o aumento do rendimento mensal domiciliar per capita cresceu concomitantemente com o crescimento das taxas de escolarização e do nível de instrução.

Ao pensar no Trabalho Decente como fonte de direitos, dos quais a qualidade é um dos fatores primordiais, percebemos uma contradição evidente no Programa de Aprendizagem ao refletirmos sobre a questão da quantidade de jovens matriculados *versus* qualidade dos serviços prestados. As frequentes reclamações²⁶ de instrutores e aprendizes quanto à desorganização do Programa de Aprendizagem, dificuldades de acesso às informações necessárias e sensação de despreparo por parte dos profissionais em desenvolver os conteúdos propostos pelo currículo pedagógico são alguns dos principais aspectos que desmotivam os aprendizes a permanecerem nos encontros teóricos. Diante destas condições, tanto o trabalho do instrutor como a formação dos aprendizes é prejudicada. Mesmo que a legislação exija a frequência destes jovens na aprendizagem, a falta de fiscalização, de conhecimento dos mesmos também possibilita que estes permaneçam no Programa, mesmo não comparecendo aos encontros de aprendizagem. Apesar do conhecimento deste acontecimento contínuo, a obrigação pela permanência do jovem nas aulas teóricas do Programa é complexa para a instituição formadora, pois poderá resultar na desistência deste, suspendendo o pagamento por parte da empresa contratante, até que outro jovem seja contratado por esta, o que poderá levar meses. Diante do número de faltas apresentadas pelos jovens, a instituição encaminha à empresa um documento no qual mostra que o jovem foi advertido pela infrequência ao Programa. Cabe à empresa contratante, porém, a opção de desligamento ou não do aprendiz.

²⁶ As reclamações a que me refiro foram observadas no período em que atuei como instrutora de aprendizagem.

A instituição formadora repassa, através da mídia televisiva, uma concepção de preocupação e apoio quanto ao desenvolvimento dos beneficiados (jovens em situação de vulnerabilidade social) como sujeitos de direito, promovendo o exercício da cidadania e a inclusão produtiva. Porém, por trás desta imagem de formação para a vida cidadã e para o mundo do trabalho, estão pessoas empregadas por salários baixos, sem perspectivas de crescimento e efetivação de suas funções ou cargos nas empresas, uma vez que terminado o contrato de um ou dois anos, outro jovem, nas mesmas condições iniciais do anterior, poderá ser contratado no lugar deste. O que é válido para a empresa é a propaganda de responsabilidade social, através do recebimento do selo “Parceiros da Aprendizagem”, e o pagamento de menos impostos possíveis sobre a mão de obra de seus empregados. As nomenclaturas “empregados” e “funcionários” têm sido substituídas pelo termo “colaboradores”. Na visão empresarial, ao contratar “colaboradores”, os trabalhadores “sentem-se” parte integrante da empresa, colaboradores ou cooperadores das ideias e atitudes tomadas dentro do local de trabalho. Não partilham, porém, os lucros que eles mesmos geram, do qual Marx (2008a) faz referência à “mais-valia” como a diferença existente entre o valor da mercadoria produzida e a soma do valor dos meios de produção e do trabalho, ou seja, a base do lucro do sistema capitalista, extraído do trabalhador.

Outra questão que nos instigamos a refletir refere-se à adequada preparação da equipe multidisciplinar do Programa, que para muitos aprendizes tem sido vista como uma das tantas aparentes propagandas anunciadas nos informativos, uma vez que muitos dos instrutores não terminaram ao menos suas graduações, nunca tiveram experiência em sala de aula, não são atendidos quando solicitam participar dos cursos de formação promovidos pela própria instituição e não possuem plano de carreira, o que gera insatisfação quanto às condições de trabalho. Aparenta remeter a um ciclo ‘vicioso’ para o trabalho e ciclo ‘virtuoso’ para o capital, cuja formação precária gera um trabalho precário, produzindo nova formação precária para novo trabalho precário. Os materiais didáticos fornecidos, quando realmente fornecidos, muitas vezes são desatualizados e não condizem com o contexto da região, pois são produzidos e distribuídos em nível nacional, não considerando as peculiaridades de cada cidade ou estado.

Deste modo, os “protagonistas” desta nova realidade a qual tantas reportagens são veiculadas, dificilmente são escutados. As diversas histórias são contadas pelos próprios redatores, ao invés de darem voz aos personagens destes tantos programas sociais. Tanto se fala na metodologia que estimula ao pensamento crítico, porém pouco se vê ou se ouve destes jovens. Ou melhor, vemos e ouvimos, mas assim como eles, também não somos escutados.

Jovens que possuem conhecimento dos seus direitos e questionam a não efetividade destes. São iludidos através da omissão de informações que faz com que acreditem que o fracasso profissional por não serem efetivados se deve, simplesmente, pela falta de empenho, culpando o indivíduo e não responsabilizando o sistema, da realidade existente. Enfim, a teoria ensinada e prática realizada não estão integradas social, econômica, educativa e politicamente.

3.2 TRABALHO, EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO HUMANA

Pretendemos aqui fazer uma análise das relações existentes ou, pelo menos, aparentes que as categorias Trabalho, Educação e Formação Humana mostram na atualidade. Para tanto, nos valeremos dos fundamentos ontológicos da relação entre trabalho e educação, do processo de formação de jovens para o mundo do trabalho e das vinculações entre educação e estrutura econômico-social capitalista da Teoria do Capital Humano (TCH) para embasar nossas reflexões.

Relembrando algumas escutas de relatos dos jovens aprendizes enquanto instrutora de aprendizagem, foi possível perceber primeiramente que algumas das expectativas trazidas por estes em relação ao Programa de Aprendizagem condiziam com a busca pela apropriação e desenvolvimento de capacidades para o mundo do trabalho que, segundo eles, não eram ensinadas pelas escolas. A visibilidade quanto ao despreparo, inexperiência e desamparo nesse período de vida parecem ser claramente percebidos em grande parte dos jovens.

O ensino proporcionado pela escola e as exigências do mundo empresarial aparentam estarem desconexos, desestimulando muitos jovens em relação aos estudos, e fazendo com que estes busquem alternativas de formação para o mundo do trabalho que não a escola formal. Uma vez que a precariedade desta não tem dado conta nem da formação básica²⁷, menos ainda tem contribuído para a formação articulada ao desenvolvimento profissional. Os critérios demandados pelas empresas para a contratação exigem que os jovens trabalhadores tenham uma capacitação e/ou especialização adequada, pouco considerando que a formação escolar tem como perspectiva primordial a formação humana. Por vez, as escolas carecem de investimentos quanto à estrutura, suporte e tecnologias que possibilitem esta formação para o

²⁷ Nos registros dos questionários, que poderão ser vistos no Capítulo 5 desta dissertação, é possível perceber o quanto os jovens, muitos matriculados no Ensino Médio ou já formados, apresentam carências no seu processo de alfabetização, dificultando seu desenvolvimento em determinadas funções no mundo do trabalho, que exigem a escrita de acordo com a ortografia da Língua Portuguesa.

trabalho. Mas surgem aí questões que nos parecem um tanto polêmicas e sem expectativas de respostas definitivas: *Qual é o papel da escola na contemporaneidade? Para quem ela cumpre este papel? É dever desta, preparar o estudante para ser um futuro trabalhador ou sua responsabilidade é a de formação para a cidadania?* [grifo nosso]. À “cidadania” atribuímos como significado o exercício dos direitos e deveres estabelecidos na Constituição, sejam eles civis, políticos ou sociais, de modo que exercê-la é estar consciente da luta para que estes direitos e deveres sejam efetivados. Deste modo, é dever da educação preparar o cidadão para o exercício da cidadania, compreendendo que a educação perpassa os limites da escola formal. A escola, sob o ponto de vista de Gaudêncio Frigotto, é “uma instituição social que mediante as suas práticas no campo do conhecimento, valores, atitudes e, mesmo por sua desqualificação, articula determinados conhecimentos, e desarticula outros” (1984, p. 44).

Ao procurar compreender melhor as relações entre trabalho e educação, buscamos em Dermeval Saviani o entendimento do sentido ontológico destas. De acordo com Saviani (2007), trabalho e educação são atividades especificamente humanas, cuja rigorosidade é capaz de afirmar que apenas o ser humano trabalha e educa. Os fundamentos ontológicos da relação trabalho-educação pressupõem que a definição de homem possua uma característica essencial que permita explicar o trabalho e a educação como atributos do homem, possibilitando que esses possam ser considerados tanto essenciais, quanto acidentais. Como a existência humana não é garantida pela natureza, tendo de ser produzida pelo próprio homem através do produto do trabalho, pode-se dizer que o homem não nasce homem, mas forma-se homem, pois com a necessidade de aprender a produzir a sua própria existência, como consequência ele aprende a ser homem. Sua própria produção como ser humano, a formação como homem, é um processo educativo. A relação entre trabalho e educação é uma relação de identidade, uma vez que os homens aprendem a produzir sua existência no próprio ato de produzi-la. Assim, aprende-se a trabalhar através do trabalho, cuja lida com a natureza e a relação com os outros seres humanos faz com que o homem se eduque e eduque novas gerações. Ao produzir a própria existência, o homem desenvolve formas e conteúdos validados através da experiência, configurando assim o processo de aprendizagem. As experiências que se mostram como eficazes são preservadas e transmitidas às novas gerações. O autor, ao mencionar a divisão do trabalho e das classes sociais, relata:

O desenvolvimento da produção conduziu à divisão do trabalho e, daí, à apropriação privada da terra, provocando a ruptura da unidade vigente nas comunidades primitivas. A apropriação privada da terra, então o principal meio de produção, gerou a divisão dos homens em classes. Configuram-se, em consequência, duas classes sociais fundamentais: a classe dos proprietários e a dos não-proprietários.

Esse acontecimento é de suma importância na história da humanidade, tendo claros efeitos na própria compreensão ontológica do homem. Com efeito, como já se esclareceu, é o trabalho que define a essência humana. Isso significa que não é possível ao homem viver sem trabalhar. Já que o homem não tem sua existência garantida pela natureza, sem agir sobre ela, transformando-a e adequando-a às suas necessidades, o homem perece. Daí o adágio: ninguém pode viver sem trabalhar. No entanto, o advento da propriedade privada tornou possível à classe dos proprietários viver sem trabalhar. Claro. Sendo a essência humana definida pelo trabalho, continua sendo verdade que sem trabalho o homem não pode viver. Mas o controle privado da terra onde os homens vivem coletivamente tornou possível aos proprietários viver do trabalho alheio; do trabalho dos não-proprietários que passaram a ter a obrigação de, com o seu trabalho, manterem-se a si mesmos e ao dono da terra, convertido em seu senhor. (SAVIANI, 2007, p. 155).

Na Antiguidade, havia uma configuração desse fenômeno no qual a aristocracia detinha a propriedade privada da terra, enquanto o trabalho era realizado pelos escravos. Essa divisão dos homens em classes provoca uma divisão da educação em duas modalidades: uma para a classe proprietária, centrada nas atividades intelectuais, identificada como a educação dos homens livres, e outra para a classe não-proprietária, ligada ao próprio processo de trabalho, identificada como a educação dos escravos e serviçais. Etimologicamente, a palavra *escola* (do grego *scholē*) significa o lugar do ócio, local este onde frequentavam apenas aqueles que dispunham de tempo livre. Deste modo, uma forma específica de educação passa a perpetuar, contrapondo-se àquela inerente ao processo produtivo, separando educação e trabalho, e iniciando o processo de institucionalização da educação, assim como o processo de surgimento da sociedade de classes que, mutuamente, se vincula ao processo de aprofundamento da divisão do trabalho.

Assim, se nas sociedades primitivas, caracterizadas pelo modo coletivo de produção da existência humana, a educação consistia numa ação espontânea, não diferenciada das outras formas de ação desenvolvidas pelo homem, coincidindo inteiramente com o processo de trabalho que era comum a todos os membros da comunidade, com a divisão dos homens em classes a educação também resulta dividida; diferencia-se, em conseqüência, a educação destinada à classe dominante daquela a que tem acesso a classe dominada. E é aí que se localiza a origem da escola. A educação dos membros da classe que dispõe de ócio, de lazer, de tempo livre passa a organizar-se na forma escolar, contrapondo-se à educação da maioria, que continua a coincidir com o processo de trabalho. Vê-se, pois, que já na origem da instituição educativa ela recebeu o nome de escola. Desde a Antiguidade a escola foi-se depurando, complexificando, alargando-se até atingir, na contemporaneidade, a condição de forma principal e dominante de educação, convertendo-se em parâmetro e referência para aferir todas as demais formas de educação. Mas essa constatação não implica, simplesmente, um desenvolvimento por continuidade em que a escola teria permanecido idêntica a si mesma, conservando a mesma qualidade e desenvolvendo-se tão-somente no aspecto quantitativo. (SAVIANI, 2007, p. 155-156).

Com o surgimento do modo de produção capitalista, a relação entre trabalho e educação sofreu uma nova determinação, pois ao se constituir a economia de mercado, da

produção para a troca, passou-se a produzir para atender às necessidades de consumo. Com a geração de excedentes, ativou-se o comércio. A estrutura da sociedade se modifica, cujos laços antes naturais passam a ser sociais, originando uma sociedade contratual, que trouxe como necessidade “o domínio de uma cultura intelectual, cujo componente mais elementar é o alfabeto, impõe-se como exigência generalizada a todos os membros da sociedade” (SAVIANI, 2007, p. 158). A escola, portanto, passa a ser o instrumento de excelência para viabilizar o acesso a esse tipo de cultura. Com a indústria moderna, há uma simplificação dos ofícios, diminuindo a necessidade de qualificação específica, visto que com a introdução da maquinaria (trabalho intelectual materializado) esta passa a executar a maior parte das funções manuais. Através da mecanização, o trabalho torna-se abstrato, simples e geral, determinando uma reorganização das relações sociais. Enquanto a máquina “viabilizou a materialização das funções intelectuais no processo produtivo, a via para objetivar-se a generalização das funções intelectuais na sociedade foi a escola” (SAVIANI, 2007, p. 159). A partir da Revolução Industrial, houve conseqüentemente uma Revolução Educacional, colocando a máquina no centro do processo educativo e generalizando a escola básica. A universalização da escola primária contribuiu com a socialização dos indivíduos, adequando-os às formas de convivência próprias da sociedade moderna, habituando-os ao uso de códigos formais que os auxilia a se integrar no processo produtivo. Com a introdução da maquinaria, a exigência de qualificação específica deixa de ser obrigatória, necessitando agora de um mínimo de qualificação geral que desse condições de operar as máquinas sem grandes dificuldades, tudo isso disposto no currículo da escola elementar. A necessidade de manutenção e desenvolvimento das máquinas exigiu qualificações específicas, “obtidas por um preparo intelectual também específico. Esse espaço foi ocupado pelos cursos profissionais organizados no âmbito das empresas ou do sistema de ensino, tendo como referência o padrão escolar, mas determinados diretamente pelas necessidades do processo produtivo” (SAVIANI, 2007, p. 159).

Eis que, sobre a base comum da escola primária, o sistema de ensino bifurcou-se entre as escolas de formação geral e as escolas profissionais. Estas, por não estarem diretamente ligadas à produção, tenderam a enfatizar as qualificações gerais (intelectuais) em detrimento da qualificação específica, ao passo que os cursos profissionalizantes, diretamente ligados à produção, enfatizaram os aspectos operacionais vinculados ao exercício de tarefas específicas (intelectuais e manuais) no processo produtivo considerado em sua particularidade. Constatamos, portanto, que o impacto da Revolução Industrial pôs em questão a separação entre instrução e trabalho produtivo, forçando a escola a ligar-se, de alguma maneira, ao mundo da produção. No entanto, a educação que a burguesia concebeu e realizou sobre a base do ensino primário comum não passou, nas suas formas mais avançadas, da divisão dos homens em dois grandes campos: aquele das profissões manuais para as quais se

requeria uma formação prática limitada à execução de tarefas mais ou menos delimitadas, dispensando-se o domínio dos respectivos fundamentos teóricos; e aquele das profissões intelectuais para as quais se requeria domínio teórico amplo a fim de preparar as elites e representantes da classe dirigente para atuar nos diferentes setores da sociedade. (SAVIANI, 2007, p. 159).

Não diferente das demandas até então apresentadas como modo de se integrar ao sistema produtivo, a necessidade de formação continua sendo requisito para o momento atual. Mesmo não sendo aparente, vivemos num estado alienado de possibilidade de escolha profissional, como se todos tivessem o direito e as condições necessárias para eleger uma determinada ocupação e se especializar nela. A opção profissional do ser humano é uma realidade característica da modernidade, na qual a profissionalização se torna necessidade à medida que a sociedade se apoia nas relações de produção capitalista. Exige-se cada vez mais cedo que os jovens escolham e determinem qual a profissão em que trabalharão durante suas trajetórias de vida, configurando um novo perfil de profissional, com demandas características da atualidade. As tecnologias são um dos principais fatores que influenciam esta escolha, uma vez que demandam especialização para atenderem às necessidades do mundo do trabalho. Os testes de orientação vocacional têm tido grande procura pelos jovens neste momento de dúvidas em que se encontram, porém, muitas vezes se mostram ineficazes na escolha daquilo que, para muitos, é determinante para todo o seu projeto de vida. A falta de conhecimento de muitos de seus talentos e habilidades poderá acarretar em opções inadequadas para o seu futuro profissional, tornando estes jovens, adultos com sentimentos de fracasso. *De que maneira estes talentos e habilidades poderiam ser estimulados e reconhecidos? Cabe à escola promover meios de visibilidade destes? A estrutura escolar e o currículo pedagógico atendem a estas demandas?* [grifo nosso]. Acreditamos sim, que é papel da escola estimular e reconhecer os talentos e habilidades de cada sujeito, promovendo meios de dar visibilidade a eles. Porém, visto que a escola não tem dado conta nem mesmo da formação geral, como a alfabetização, por exemplo, pensamos que esse processo formativo do indivíduo, seja para a convivência social, para o mundo produtivo, ou para ambos que se integram como parte desse processo, deva perpassar a obrigatoriedade do ensino escolar. Forma-se *ser social* [grifo nosso] nos diferentes locais de convivência, pelas diferentes experiências vivenciadas e, portanto, se atribui aos diferentes espaços educacionais a formação educativa, direta ou indiretamente, para o trabalho.

Esse período de incertezas quanto à escolha da profissão correta tende a ganhar destaque na vida de muitos jovens ao ingressarem no Ensino Médio. Até porque muitos jovens atribuem à escolha profissional a constituição e afirmação da própria identidade. Como

já citado por Saviani (2007), formar-se homem através do trabalho é a construção da própria identidade. Procurando atender a estas necessidades apresentadas pelos jovens, o Governo do Estado do Rio Grande do Sul propôs a reforma do Ensino Médio. O atual Secretário Estadual de Educação, José Clóvis de Azevedo relata:

Respondendo a essa nova realidade de necessidade de recuperação dos nexos entre educação e trabalho, o Governo do Estado realiza a reforma do Ensino Médio, vinculando a formação dos jovens ao mundo do trabalho e priorizando a Educação Profissional. O objetivo é formar cidadãos com competência para a convivência social e com capacidade técnica para o exercício profissional com dignidade. (AZEVEDO, 2012, s.p.).

Azevedo (2012) reitera que as mudanças desencadeadas no final século XX provocaram profundas alterações no mundo do trabalho e que, diante da rápida evolução tecnológica, exige que o trabalhador possua uma formação pautada na aquisição de habilidades de âmbito intelectual, com fundamentos científicos e tecnológicos, fragmentandas (con)formadoras do trabalho alienado. Deste modo, o trabalho flexível demanda do trabalhador uma ampla diversidade de competências e habilidades que possam dar conta de suas funções, o transformando em um ser multifuncional, capaz de acompanhar as contínuas mudanças do mundo do trabalho. Enfatiza ainda, a singularidade do ser humano quanto à capacidade de prover os meios de vida para o próprio sustento, através da transformação da natureza. Característica esta que distingue o ser humano dos demais seres vivos, por se apropriar do saber acumulado e promover transformações que atendam às suas necessidades vitais.

Ao considerar estas relações existentes entre a classe trabalhadora, a educação e a estrutura econômico-social capitalista podemos perceber que as escolhas profissionais que tanto instigam os jovens não são de fato escolhas destes, mas sim uma influência do capitalismo e da burguesia referente ao interesse que estes possuem no processo de progresso econômico. A própria formação dos trabalhadores atende às demandas do mercado produtivo, fazendo com que os trabalhadores tenham que optar por escolhas profissionais dentre o leque de opções oferecido pelo sistema econômico. Diante desses fatores, Frigotto (1984), em seu livro “A produtividade da escola improdutivo: um (re) exame das relações entre Educação e Estrutura Econômico-Social Capitalista”, expõe a Teoria do Capital Humano como forma de explicar estas relações por ora apontadas. Conforme o autor

A educação, então, é o principal capital humano enquanto é concebida como produtora de capacidade de trabalho, potenciadora do fator trabalho. Nesse sentido é um investimento como qualquer outro.

O processo educativo, escolar ou não, é reduzido à função de produzir um conjunto de habilidades intelectuais, desenvolvimento de determinadas atitudes, transmissão de um determinado volume de conhecimentos que funcionam como geradores de capacidade de trabalho e, conseqüentemente, de produção. De acordo com a especificidade e complexidade da ocupação, a natureza e o volume dessas habilidades deverão variar. A educação passa, então, a constituir-se num dos fatores fundamentais para explicar economicamente as diferenças de capacidade de trabalho e, conseqüentemente, as diferenças de produtividade e renda. (FRIGOTTO, 1984, p. 40-41).

Ainda nas palavras do autor, o conceito de capital humano se traduz no investimento realizado pelas nações ou pelos próprios indivíduos em busca de retornos futuros. Na visão da TCH, a análise pode ser realizada sobre dois pontos de vistas: o de nível macroeconômico e o de nível microeconômico. De modo a esclarecer estes, Frigotto afirma:

Do ponto de vista macroeconômico, o investimento no “fator humano” passa a significar um dos determinantes básicos para aumento da produtividade e elemento de superação do atraso econômico. Do ponto de vista microeconômico, constitui-se no fator explicativo das diferenças individuais de produtividade e de renda e, conseqüentemente, de mobilidade social. (FRIGOTTO, 1984, p. 41).

Por outro lado, a formação da identidade pessoal através do fazer profissional sofre grande influência diante das opiniões de pais, amigos e conhecidos dos jovens, tanto relacionadas a interesses pessoais e gostos, quanto ao retorno financeiro e status que determinada profissão possa oferecer. A exigência de garantir ou auxiliar no próprio sustento, mesmo que mantendo apenas as necessidades básicas, é outro fator determinante para a escolha profissional. Muitas vezes, não sendo uma escolha, mas sim, uma falta de escolha, pois do trabalho advém o sustento de toda uma família. Geralmente, estes exemplos podem ser observados em relação aos jovens considerados de baixa renda, ou em situação de vulnerabilidade social, pois suas escolhas são limitadas pelas expectativas familiares e pelo viés de sua realidade, muitas vezes contrários aos seus verdadeiros desejos ou projetos futuros. Ou seja, a escolha profissional pode sim, ser efetivamente relacionada com a posição social do indivíduo.

As elevadas taxas de desemprego, dificuldades de inserção no mundo do trabalho, a aceitação por funções determinadas, mesmo que em condições indignas ou com privações de direitos, são outros fatores decisivos no delimitado caminho de opções por vagas de emprego. A busca pelo primeiro emprego, na qual a falta de experiência é uma das dificuldades encontradas, pode ser uma fase de desestímulo para muitos jovens. Mesmo que nunca tenha

trabalhado, muitas empresas exigem uma formação escolar mínima e alguns conhecimentos profissionalizantes prévios.

Tornar-se trabalhador é uma determinação na síntese que produz o ser social, contribuindo para o processo de construção da identidade do indivíduo. Todavia, ao mesmo tempo em que se sente útil através da venda da sua força de trabalho, alguns se dão conta que o trabalho vira um fardo pesado em suas vidas, ao tentarem conciliar outras tarefas com a atividade laboral, enfrentando uma condição da qual não conseguem mais sair. Não cabem mais aos grupos familiares ou escolares, na posição de filho ou estudante, mas sim, passam a pertencer a um grupo de trabalhadores.

Outro ponto importante de citarmos condiz à inserção de indivíduos que não concluíram a escola básica. Com as exigências cada vez maiores do mercado formal, jovens que não apresentam a escolaridade básica solicitada acabam ficando às margens deste mundo competitivo, sendo desqualificados em diversas funções. Muitos cursos profissionalizantes têm feito o papel de atender estes grupos de jovens, porém, muitas das funções exigem um aprimoramento ainda maior de determinadas habilidades, o que acaba por obrigar estes sujeitos a continuarem seus estudos, caso queiram ou necessitem permanecer no mercado. Atentamos também, para a superficialidade dos cursos que se pautam em “ensinar habilidades e competências”, ao invés de contribuir na compreensão dos processos históricos/científicos/culturais mediados pelo conhecimento acumulado pela humanidade.

Muitas das exigências do mundo do trabalho não competem somente aos conhecimentos e saberes sobre determinada atividade profissional. Para garantir a empregabilidade, as competências comportamentais também são tidas como essenciais no ambiente de trabalho. A adoção de novas posturas, como cumprir horários, ser assíduo, mostrar comprometimento, disponibilidade e proatividade podem ser determinantes para a permanência no emprego. Dentre as habilidades sociais para a empregabilidade, destacam-se o convívio em grupo, o relacionamento interpessoal, a colaboração e a responsabilidade. Muitos profissionais na área de recursos humanos se habilitam a afirmar que conseguir um emprego é a conquista mais fácil, pois difícil é garantir a permanência neste. Vale lembrar que as posturas são delimitadas de acordo com a função e o ramo de atuação, podendo ser adequadas em certos ambientes e inadequadas em outros.

As dificuldades de inserção no mundo do trabalho, engajamento nas atividades da empresa ou até mesmo a falta de ocupação denota um significado negativo atribuído à classe trabalhadora ou àqueles que não conseguem ser parte desta. A busca por formação escolar e profissional adequada é de fundamental importância para todos que necessitam adentrar este

mundo de exigências. A falta de ações governamentais ou ineficácia destas diante da atual situação do mundo do trabalho em nível mundial acarreta em perdas cada vez maiores não só economicamente, mas socialmente também. Importante salientar que a escola e a formação profissional que temos servem ao capital, pois a superexploração, via aumento da produtividade, gera mais valia, compondo parte do lucro. Sendo assim, é de suma importância que se repense a formação profissional e o papel da escola nesse âmbito, considerando os limites existentes dentro do capital, de modo que o trabalhador, seja ele jovem ou não, tenha condições reais e justas de exercer seu papel neste mundo de demandas cada vez mais abusivas em relação à produtividade e geração de lucros.

3.3 DAS CORPORAÇÕES DE OFÍCIO AOS PROGRAMAS DE APRENDIZAGEM: abordagem histórica do Mundo do Trabalho

As corporações de ofício²⁸, conhecidas também como guildas, eram associações nas quais os operários qualificados em uma determinada função se uniam de modo a tornarem mais eficientes suas negociações, defendendo os interesses trabalhistas e econômicos, mantendo a associação em funcionamento através do pagamento de uma taxa. Apesar das controvérsias existentes quanto ao surgimento destas corporações, tomou-se a Idade Média²⁹ (a partir do século XII) como referencial de formação dessas associações que procuraram regulamentar o processo produtivo artesanal em cidades com mais de 10 mil habitantes. Cada corporação se destinava a um ofício diferente, existindo as corporações de tecelões, comerciantes, padeiros, pedreiros, ferreiros, carpinteiros, alfaiates, dentre outras. Deste modo, somente trabalhava em um determinado ramo quem fosse integrante da corporação. Há quem considere as corporações como os primeiros movimentos originários dos sindicatos modernos.

A organização das corporações de ofício obedecia às seguintes categorias: mestres, oficiais e aprendizes. Os mestres eram os donos da oficina, muito experientes no ramo de atuação, detinham o conhecimento e as ferramentas necessárias, forneciam a matéria-prima, ensinavam os aprendizes e eram obrigados a dar alimentos e moradia aos mesmos. Os oficiais tinham uma boa experiência no ramo e eram assalariados por sua devida função. Os aprendizes, por sua vez, eram os jovens que iniciavam sua carreira profissional, buscando

²⁸ <<http://www.brasilecola.com/historiag/as-corporacoes-oficio.htm>>.

²⁹ <<http://www.brasilecola.com/historiag/idade-media.htm>>.

aprender nas oficinas determinado ofício. Recebiam a ajuda dos mestres quanto à alimentação e habitação, porém não recebiam salário como os oficiais.

O tempo de aprendizado variava de acordo com o ramo de trabalho, podendo durar de um a doze anos. Com o término do aprendizado, o aprendiz tornava-se oficial. Com o passar do tempo, atingir o cargo de mestre tornava-se mais difícil, posto que os integrantes mais ricos das corporações passaram a ter maior domínio sobre estas, privilegiando os próprios familiares na ocupação de tal posição. Existiram casos em que apenas os filhos de mestres poderiam tornar-se mestres.

O estabelecimento de regras para ingressar na profissão, o controle dos produtos produzidos, através da quantidade, qualidade e preço, a margem de lucro, o aprendizado, a hierarquia do trabalho e o salário fixo dos trabalhadores eram meios pelos quais as corporações se utilizavam, de modo a controlar a concorrência entre os profissionais de um mesmo ofício. Além disso, os trabalhadores eram amparados pela corporação em caso de velhice, doença ou invalidez. Ao incentivar o aumento da produção, os comerciantes passaram a obter lucros cada vez maiores, gerando um acúmulo de capital para a nova classe que surgia, a burguesia. De acordo com Martins

O que nasceu como fruto da necessidade, passou ao longo do tempo a ser defendido como direito. As transformações sociais ocorridas na Europa nos séculos seguintes e as revoluções burguesas apontavam para a permanência e valorização de variadas formas de associativismo, passando a simbolizar também uma possibilidade de defesa do trabalhador contra a exploração e contra as injustiças. Atrelada à defesa de ideais de cunho universal surgia a noção de direitos e de deveres, resgatavam-se novos significados para a noção de cidadania e postulava-se a substituição de uma sociedade de privilégios por uma sociedade baseada na igualdade, ainda que restrita ao aspecto jurídico. Para a garantia dos benefícios e do amparo, surgia com força a noção do *direito de associar-se*, que passava a ser defendido nas esferas política e jurídica. (MARTINS, 2007, p. 12). [*grifo do autor*]

No Brasil, as corporações de ofício se diferenciaram das europeias devido ao predomínio na sociedade do trabalho escravo e da indústria caseira, da falta de artífices livres e da estrutura comercial vigente no período (MÜLLER, 2009).

3.3.1 As primeiras Corporações de Ofício no Brasil

O conceito de trabalho apresenta inúmeras definições, alterando seus objetivos e modo de organização ao longo da História. O trabalho como atividade humana é uma prática

milenar, reconhecido senão em todas, mas na maioria das sociedades atualmente existentes, sendo o ensino de uma técnica ou profissão transmitido de geração em geração. Porém, a formação para o trabalho através de escolas técnicas e profissionalizantes é algo mais recente.

No Brasil, a formação para o trabalho teve início com os jesuítas e sua ação em doutrinar mentes e corpos, de modo que estes estivessem permanentemente ocupados. Com a escravidão, evidenciava-se a herança do pensamento grego de que o trabalho intelectual ou do comércio era exercido por aqueles que se consideravam superiores aos demais, deixando o trabalho manual e braçal a cargo dos escravos, mulatos, pobres, órfãos, entre outros. Deste modo, enquanto as elites agrárias, menor parte da população, tinham acesso ao saber e à educação, a grande massa populacional ficava a mercê do trabalho braçal e do analfabetismo.

Segundo Müller

A primeira concepção pedagógica presente no Brasil, conforme classificação de Saviani (2005) foi a “pedagogia brasílica” que oferecia, além do ensino do português, da doutrina cristã e do canto orfeônico – comum a todos - o aprendizado profissional e agrícola, para aqueles que herdariam as funções braçais, ou a gramática latina, para os que prosseguiriam os estudos superiores na Europa, “principalmente na Universidade de Coimbra”. (MÜLLER, 2009, p. 4).

Datando do início da colonização brasileira, as corporações de ofício foram uma primeira iniciativa formal para o ensino de profissões no país, na qual os ofícios se relacionavam a tarefas artesanais, como o trabalho em carpintarias, por exemplo, além daqueles ligados à construção civil. Através do duplo papel de produção e formação profissional, estas associações fazem com que nasça “o tempo profissional urbano, em oposição ao tempo natural do campo” (MÜLLER, 2009, p. 4). Adaptando-se ao contexto social e econômico da época, permitiu-se que fossem contratados “escravos de serviço”, sendo os salários destes pagos aos proprietários dos mesmos.

O país passou por diferentes ciclos econômicos no decorrer dos séculos XVIII e XIX, dentre eles o Ciclo de Ouro e o Ciclo Algodoeiro. O primeiro ciclo, o Ciclo do Ouro, permitiu que as corporações tivessem um importante papel na construção de obras públicas, financiadas pelo Estado, assim como as obras de cunho religioso, como a construção e manutenção de igrejas e produção de peças sacras. Ainda, surgiam neste período as corporações voltadas aos ofícios mecânicos, com a criação de fundições e a Casa da Moeda, resultado das mudanças econômicas e do trabalho com o ouro. O Ciclo Algodoeiro, por sua vez, fez com que se desenvolvesse a manufatura têxtil, pois as minas de ouro começaram a se esgotar. Este desenvolvimento, porém, foi muito pequeno, pois a corte portuguesa proibiu

qualquer tipo de manufatura no país, através da promulgação de um alvará em 1785. Deste modo, não poderiam ser formadas corporações relacionadas à manufatura. A revogação do alvará em 1808 fez com que a colônia tivesse que se adaptar “às exigências impostas pelo novo modelo econômico e político desencadeado pela ruptura do pacto colonial” (MÜLLER, 2009, p. 7) e, como consequência deste ato, era necessário que houvesse formação de mão de obra para ocupar as vagas existentes no mercado. Aliado aos princípios liberais e reconhecendo o valor da individualidade, este ato possibilitou que cada pessoa livre pudesse buscar o seu próprio trabalho, seja através da abertura de seu próprio negócio, seja pelo trabalho exercido nas indústrias ou no comércio. Assim, as corporações de ofício começaram a sofrer as consequências da sua desvalorização e, através da Constituição Imperial de 1824, acabaram por ser extintas do Brasil.

A necessidade de formação de mão de obra no Brasil exigiu que o governo atentasse para a criação de cursos profissionalizantes. Em 1809, através de um decreto, foi criado o Colégio das Fábricas. Em relação a esse acontecimento, Müller aponta que

Em 1809, o Príncipe Regente e futuro rei D.João VI criou o Colégio das Fábricas, no porto do Rio de Janeiro, para formação de artífices e aprendizes e que o MEC (2000) classifica como “a primeira intervenção governamental em direção à profissionalização de jovens”. Segundo o decreto de criação, os artífices seriam pagos com o valor da venda dos produtos ali fabricados. Na verdade, o “Colégio das Fábricas” era um nome genérico que compreendia dez unidades escolares em diferentes endereços, com duas aulas obrigatórias – desenho e música e oito oficinas optativas – nas áreas de tecelagem, serralharia e carpintaria. O Colégio das Fábricas não prosperou, uma vez que não havia ainda a quantidade de estabelecimentos industriais necessários ao aproveitamento da mão-de-obra formada pelo Colégio; assim, foi desativado em 1812. (MÜLLER, 2009, p.7).

Muitas mudanças ocorreram no país neste período, destacando entre elas o incentivo à cultura, através do acesso aos teatros, museus e jornais, e à educação, através da implantação de cursos superiores como a Academia da Marinha, a Academia Real Militar, o curso de Agricultura, o curso de Desenho Técnico e as disciplinas de Anatomia e Cirurgia, instituídos entre 1808 e 1818. O objetivo destes cursos era que garantissem e assegurassem o padrão de vida da corte, de modo que a maioria da população sequer tinha a possibilidade de usufruir dos mesmos.

A independência do Brasil, em 1822, trouxe como resultado apenas uma mudança política, de modo que a estrutura econômico-social continuou marcada pelo trabalho escravo e dominação por parte dos grandes proprietários rurais. O ensino profissionalizante era o lugar dos excluídos, pobres e desvalidos. Apenas em 1827, com o decreto Imperial, houve o reconhecimento sobre a acessibilidade do maior número possível de crianças às escolas de

primeiras letras, surgindo então, uma primeira busca pela diminuição do analfabetismo como forma de incentivo ao desenvolvimento brasileiro, além do pensamento de que a “educação profissionalizante e a ocupação de indivíduos pobres resguardariam a sociedade dos riscos de violência e revoltas” (MÜLLER, 2009, p. 9). Assim, as escolas profissionalizantes passaram a ser vistas como espaços de assistência social, de modo que a filantropia e a caridade tentavam minimizar as principais causas das desigualdades sociais existentes. O Estado, de certo modo, se esquivou de sua responsabilidade com a população, ficando esta nas mãos da Igreja e dos representantes das elites, através das tentativas de amenizar as desigualdades entre ricos e pobres. Os indivíduos que não aceitavam ou que não recebiam o auxílio eram considerados vagabundos, desocupados, delinquentes e até mesmo, criminosos. Todos aqueles que não tivessem uma ocupação útil e digna eram passíveis de prisão, culpando os indivíduos e não o problema estrutural do capitalismo da falta de renda suficiente para a sobrevivência. As instituições de ensino, portanto, tinham a dupla função de retirar os jovens das ruas, ensinando-lhes um ofício, ao mesmo tempo em que os livravam da prisão. Em meados do século XIX, implantou-se em Belém do Pará a primeira Casa de Educandos Artífices, cujo objetivo era o de atender crianças desamparadas e desvalidas de recursos financeiros. A criação das Escolas de Aprendizes Artífices resultou do decreto presidencial de Nilo Peçanha, em 1909. Escolas semelhantes começaram a ser instituídas nas demais províncias, objetivando ainda diminuir a criminalidade e a ociosidade dos menores. Pandini traz como exemplo a Escola de Aprendizes Artífices do Paraná:

A presença dos menores aprendizes dentro dos espaços Escola de Aprendizes Artífices do Paraná (EAAPR) era ordenada a partir dos anseios de se constituir um cidadão disciplinado e laborioso e evidencia algumas nuances no tratamento dado aos menores que constituíam o corpo de alunos e as demais categorizações de menores feitas naquele período. (PANDINI, 2006, p. 8).

No Rio de Janeiro, as academias militares criaram cursos de formação profissional para manutenção de seus arsenais, todos estes direcionados para as crianças pobres. As desigualdades sociais e econômicas ganhavam dimensões cada vez maiores, tornando mais longínqua a oposição entre a elite e o restante da população. A educação dos ricos era direcionada à contratação de preceptores, enquanto aos menores advindos da pobreza restava o ensino de primeiras letras. Assim, cabia aos ricos a formação intelectual, enquanto os pobres continuavam subjugados ao trabalho manual, situação esta que permaneceu até o fim do período Imperial.

O período republicano foi marcado por uma importante reforma financeira, promovida por Rui Barbosa, ministro da Fazenda, cujo objetivo era a abertura de empresas. A partir disso, necessitava-se de uma mão de obra mais específica ao ramo industrial, com destaque às manufaturas, predominantes no período. Surgiam então as escolas profissionalizantes, as quais procuravam capacitar os operários, de modo que estes atendessem às carências das indústrias e das empresas. Em meados de 1920, começavam a serem percebidos os primeiros indicativos de problemas relacionados às instalações das escolas profissionalizantes, à falta de planejamento pedagógico, de pessoal técnico para ministrar aulas nas oficinas, além das diferenças estruturais de conteúdos, objetivos, duração dos cursos e a grande evasão de alunos. Em contrapartida, de modo a minimizar estes problemas, o ministro Ildefonso Simões Lopes nomeou uma comissão técnica chefiada pelo até então diretor do instituto Parobé, do Rio Grande do Sul, João Lüderitz, a propor ações que tornassem a educação profissionalizante uma aliança entre mão de obra qualificada e base científica do ensino. A partir deste contexto, cursos específicos começam a ser criados, ligados às atividades da indústria e do comércio, e que tomaram forma plena em 1942 com a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Ou seja, desde o início do período de “desenvolvimento industrial” no país quem começa a dirigir pedagogicamente a formação profissional é o Sistema S, que é a estrutura educacional mantida pela indústria, portanto, o próprio capital.

O mundo do trabalho começava a se ajustar às mudanças do capital, as relações de produção começam a ser guiadas por regras a serem seguidas e o trabalho se individualizava, mesmo que dentro do coletivo da indústria. Enquanto o trabalhador se desvalorizava, o tempo é que ganhava seu valor. O mundo da fábrica, a produção e os operários passam a ser controlados pela máquina do tempo.

Cabe destacar que mesmo passados tantos séculos, e considerando as diferenças sociais, políticas e econômicas dos diferentes períodos, vigora ainda hoje a visão de uma formação profissional baseada no assistencialismo e na filantropia, cujo objetivo é ajudar os menores desprovidos de uma boa condição social e financeira. Assim como a dominação antes passava pelas mãos dos grandes proprietários rurais em oposição aos escravos, atualmente as grandes aglomerações empresariais é que ocupam este lugar, em detrimento de uma grande massa operária. Muitas transformações puderam trazer evidências de progresso. Porém, a posição social da grande maioria da população nos parece ser permanentemente fruto da estagnação de um sistema capitalista desigual e dotado de violações de direito dos trabalhadores. Estes, os principais responsáveis por fazerem a máquina do tempo *versus* dinheiro não parar.

4 CONTEXTUALIZANDO O MUNDO DO TRABALHO DO JOVEM APRENDIZ

Pretendemos aqui, apresentar o contexto pelo qual a Aprendizagem se tornou relevante às nossas visões e percepções. Partindo do pressuposto que os aprendizes são jovens em formação profissional, inseridos num Programa de Aprendizagem com vistas a desenvolver um sujeito dotado de habilidades e competências que atendam às exigências do mundo do trabalho e, ainda, se desenvolverem enquanto cidadãos aptos a conviverem em sociedade, consideramos alguns pontos essenciais para serem abordados nesta dissertação. São eles: Marco Regulatório do Trabalho Infanto-juvenil, Lei da Aprendizagem, Programa de Aprendizagem e Instituição Formadora, Estrutura Curricular, Empresa Contratante e Jovens Aprendizes.

4.1 O MARCO REGULATÓRIO DO TRABALHO INFANTO-JUVENIL EXPLORADO

A garantia de direitos a todas as crianças e adolescentes que, no Brasil, foi legitimada pela Constituição Federal de 1988 e detalhadamente assegurada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990, tem sido debatida em diferentes âmbitos, sejam políticos, econômicos ou sociais. A realidade brasileira, porém, mostra inúmeros exemplos da retirada destes direitos, nos quais a luta pelo mínimo necessário para a sobrevivência é uma constante na vida da maioria da população.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, em seu Artigo 6º, a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados são direitos sociais de todos os cidadãos. No que cabe à educação, sendo esta direito de todos e dever do Estado e da família, tem-se como objetivo o desenvolvimento pleno da pessoa, preparando-a para o exercício da cidadania e a sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988). Dentre os objetivos do Plano Nacional de Educação, estabelecido em Lei, está explicitado também a formação para o trabalho.

Direitos, deveres, garantias... A quem cabe a responsabilização pelo cumprimento destes? Nossa atual conjuntura revela a existência de um modelo de produção de mercadorias no qual duas classes estão estabelecidas: a primeira, proprietária dos meios de produção

(capitalistas) e, a segunda, formada por um exército de cidadãos (trabalhadores) que vendem sua força de trabalho como meio de buscar a própria sobrevivência. Nos países dependentes, como é o caso do Brasil, o capital superexplora os trabalhadores, de modo a compensar as transferências de valor para os países industrializados. Esta superexploração, por sua vez, restringe o mercado nacional e o crescimento econômico de longo prazo, pois impossibilita o aumento de uma sociedade de consumo de massas, assim como atua no espaço ocupado pelos gastos públicos em bem-estar social (SCHIMIDT, 2013, p. 11).

Pensando na legitimação da qualidade dos serviços, de modo a perceber a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, o que vemos de fato é uma enorme quantidade de fatores que revelam a inversão do cumprimento daquilo que foi estabelecido em Lei. Salários baixos, aumento da carga horária (excedendo a quantidade de horas extras regulamentadas), condições precárias de trabalho, desvalorização do trabalhador, entre tantos outros elementos, nos mostram o quão longe estamos de alcançar e viver minimamente com os direitos já assegurados. De acordo com Schimidt cria-se

[...] um padrão de uso da Força de Trabalho, ainda que sua efetividade seja precária. Parte significativa da Força de Trabalho no Brasil está fora do mercado formal de trabalho (em torno de 40%). A fiscalização dos direitos é precária, tanto pelos sindicatos como pelos organismos do Estado encarregados de fazer respeitar a regulamentação.

A progressividade tributária, o direito à assistência de saúde e educação de qualidade não são garantidos a todos os brasileiros. (SCHIMIDT, 2013, p. 11-12).

Responsabilizar a falta de fiscalização pelo descumprimento da regulamentação não seria o mais apropriado, tendo em vista que respeitar as leis vigentes, seja no âmbito de direitos ou deveres, independe da presença ou ausência de fiscais para isso. Repercute aqui, a precarização das condições de trabalho no serviço público, responsável pela garantia de direitos. Segundo o autor, 40% da população está fora do mercado formal de trabalho, percebendo-se, portanto, que a grandeza deste problema perpassa a dimensão da fiscalização. Dentre os 40%, encontram-se crianças, adolescentes e jovens explorados pela máquina do capital, trabalhando na informalidade sob péssimas condições, cuja exploração é conceituada como “moderno trabalho escravo” ou “trabalho escravo análogo”, em especial no que refere ao trabalho doméstico, domiciliar, algumas formas de trabalho rural e à exploração sexual e comercial. Ainda, quando não há remuneração em espécie, mas, pretensamente, os benefícios de moradia, alimentação, roupas, equipamentos de proteção individual, entre outros tomam o lugar do valor, na troca por trabalho. Estes sujeitos são alvo de funções que não permitem o

acesso à escola, recebendo quantias irrisórias como pagamento, denegrindo sua imagem, mutilando seus corpos e colocando em risco a saúde e a própria vida.

Por outro lado, devemos levar em conta também que, mesmo que 60% da população esteja formalmente empregada, não significa dizer que esta se encontra em boas condições de trabalho. As precariedades também estão presentes neste universo. Considerando que a idade mínima para a admissão ao trabalho formal é de quatorze anos, na condição de aprendiz, podemos mensurar que parcela destes 60% refere-se a adolescentes e jovens trabalhadores que, mesmo formalmente empregados, não se encontram trabalhando em locais que proporcionam a formação necessária para o mundo do trabalho. São igualmente explorados e desrespeitados pelas mais variadas situações, impossibilitando o aprendizado para uma formação qualificada. Sendo assim, estes poucos exemplos nos revelam que a retirada de direitos é visível aos olhos dos governantes, que não fazem valer o Artigo 227 da Constituição Federal, quando este afirma que

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 1988).

Importa demarcar que o texto legal na medida em que ordena o dever da proteção primeiro à família, depois à sociedade e só por último ao Estado, já não favorece a garantia de direitos, uma vez que os adultos provedores dos sujeitos de direitos são em inúmeras situações sujeitos absolutamente desprovidos de direitos fundamentais: moradia, saneamento, educação, trabalho, saúde... Como vão garantir direitos aos seus filhos se o Estado, recolhedor de impostos para compor o fundo público e assegurar políticas públicas de Estado, não cumpre este papel constitucional.

Todo e qualquer adolescente e jovem contratado no mundo do trabalho formalmente têm garantidos os direitos previdenciários e trabalhistas, além do acesso à escola. A lei estabelece que o estatuto da juventude regule os direitos destes jovens, assim como que o plano nacional da juventude articule as diferentes esferas do poder público para a criação e implementação de políticas públicas que beneficiem os mesmos.

Enquanto instrutora de aprendizagem, ouvi inúmeros relatos de aprendizes que tinham como principais queixas a incompreensão e falta de flexibilidade por parte das empresas e das escolas em que viviam. Segundo eles, o horário de entrada/saída e o deslocamento necessário

entre estes diferentes espaços muitas vezes geravam atrasos. Nem empresa, nem escola estavam dispostas a gerenciar este tempo, sendo que cada local priorizava o seu serviço como mais importante do que o outro. Na condição de aprendiz, o jovem necessita estar frequentando a escola ou estar formado no Ensino Médio. Como grande parcela dos aprendizes ainda não havia finalizado este último, as dificuldades iniciavam neste ponto. Não poderiam abandonar a escola, visto que necessitavam atestar a frequência para continuarem matriculados no Programa de Aprendizagem. Porém, alguns precisavam do emprego para o próprio sustento ou auxílio no sustento da família. Não podendo se desfazer de qualquer uma das ocupações, a qualidade do seu trabalho começava a ficar comprometida, seja como estudante ou jovem trabalhador. Fonseca (2013)³⁰ nos questiona pertinentemente neste contexto de qualidade *versus* quantidade:

A taxa de abandono escolar na juventude – de 18 aos 24 anos – chega a 37,9%, seria outro indício de problemas no movimento da quantidade para a qualidade? Quem sabe devemos qualificar a ideia de taxa de escolarização (o quantitativo) e escolaridade (o qualitativo) na relação acesso/permanência e sucesso na jornada escolar? (FONSECA, 2013, p. 4).

Detenho-me neste aspecto, de modo a procurar refletir sobre a qualidade da educação destinada a este jovem trabalhador. Além das inúmeras dificuldades existentes nas escolas e tão conhecidas e noticiadas pela mídia, o que me intriga é o fato de que a exigência para continuar matriculado no Programa de Aprendizagem diz respeito somente à frequência do aprendiz na escola, independente da qualidade do ensino ou do seu desempenho escolar. Mesmo que reprovado no final do ano letivo, o aprendiz continuará garantindo sua vaga no trabalho ao se matricular e continuar frequentando as aulas na instituição escolar no próximo ano. De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente, no Artigo 63, a formação técnico-profissional deve obedecer aos princípios de garantir o acesso e a frequência obrigatória ao ensino regular, cuja atividade deva ser compatível com o desenvolvimento do adolescente e ser exercida em horário especial. Ainda, no Artigo 67, é proibido o trabalho noturno, perigoso, insalubre ou penoso ao aprendiz, não podendo exercer sua função em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social ou realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola (BRASIL, 1990).

Fonseca aponta outros dados alarmantes que envolvem crianças e adolescentes atualmente. De acordo com a autora, “em pleno século XXI, na faixa de zero a catorze anos,

³⁰ Artigo apresentado para debate no Seminário *Padrão de Reprodução do Capital e a particularidade Latinoamericana*, em 2013/2.

46,2% vivem em habitações sem saneamento; e que 3.674.000 crianças e adolescentes, entre cinco e dezessete anos, são exploradas no trabalho” (FONSECA, 2013, p. 4). Ao referir-se ao trabalho formal, diz que em 2011, 56,0% da população maior de 16 anos está empregada formalmente, o que demonstra uma melhoria na situação, visto que a realidade está envolta na crise do capital, com o desemprego estrutural e a destruição das forças produtivas. Porém, cabe registrar que a falta de dados sobre as condições de trabalho e o sentido da formalidade ocultam diversas outras situações de exploração, precariedade e retirada de direitos.

A informalidade para a população entre 16 e 24 anos atinge 46,5%, segundo o IBGE. População esta que, além de não ter o direito à profissionalização garantido e efetivado, vive à margem dos direitos estabelecidos pela Constituição Federal, e quando os tem, não possuem o mínimo de qualidade. Esta relação com os direitos e as políticas compensatórias é nomeada como inclusão excludente, numa visão de que há uma força de trabalho em situação de sobranje no mercado de trabalho e na esfera de direitos, além da precariedade da escola e da sua formação que colaboram no aumento desta superpopulação (KUENZER, 2005 *apud* FONSECA, 2013, p. 6). A bolsificação da vida mantém este exército de reserva nas mesmas condições permanentemente, pouco ou nada fazendo para transformar esta situação.

Esta transformação independe do progresso econômico. De acordo com Osorio (2012), mesmo em um momento de crise, por exemplo, a queda da taxa de lucro não significa que a massa de mais-valia seja reduzida, mas sim, que haverá uma diminuição de proporção em relação ao capital total. Esta lei tendencial é permeada por mecanismos que favorecem o aumento da taxa de exploração, prolongando a jornada de trabalho, intensificando o mesmo e diminuindo a sua remuneração. Sendo assim, a existência de uma superpopulação relativa excedente favorece a atuação do capital. Osorio (2012) explicita ainda que:

A incorporação da mulher e das crianças e adolescentes ao trabalho tem esse mesmo sentido, uma vez que toda a família passa a “fornecer ao capital uma massa de mais-trabalho maior do que antes”, o que influi também na elevação da taxa de exploração, seja porque se obtém uma mesma massa de trabalho por salários menores, seja porque aumenta a quantia de trabalho disponível. O comércio exterior, quando permite baratear o valor da força de trabalho, também favorece a elevação do grau de exploração. (OSORIO, 2012, p. 65-66).

Neste sentido, cabe-nos a reflexão sobre a atuação do capital em relação à vida da população, pois a existência ou não de crise econômica, política ou social em nada modifica essa condição de superexploração. O avanço do capital, através do aumento da taxa de lucro, não garante o cumprimento dos direitos estabelecidos por Lei. O Estatuto da Criança e do Adolescente reitera que toda criança e adolescente tem direito a proteção integral,

oportunidades e facilidades que lhes beneficiem quanto ao desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade. A família, a comunidade, a sociedade em geral e o poder público são responsáveis pela efetivação destes direitos, protegendo-os contra qualquer forma de “negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais” (BRASIL, 1990).

Ao perceber a criança e o adolescente como pessoas em pleno desenvolvimento, é necessária a flexibilidade no seu processo formativo, preparando para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho de forma educativa e inclusiva. A oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do adolescente trabalhador, é um exemplo da flexibilidade necessária ao processo de formação deste. Ainda, o programa social que atende esse trabalhador deve propiciar condições de capacitação, tendo como base o trabalho educativo, no qual as exigências pedagógicas relacionadas ao desenvolvimento do educando prevaleçam sobre a produtividade.

4.2 A LEI DA APRENDIZAGEM

A Lei da Aprendizagem, Lei nº 10.097/2000³¹, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional (BRASIL, 2000). No âmbito desta, conceitua-se aprendiz o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Este jovem, por sua vez, deve cursar a escola regular (caso ainda não tenha concluído o Ensino Médio) e estar matriculado e frequentando instituição de ensino técnico profissional conveniada com a empresa.

Para ser aprendiz, o jovem deve ter idade de 14 a 24 anos incompletos e estar cursando o ensino fundamental ou o ensino médio, ou ter concluído este último. A comprovação é realizada através do atestado de frequência escolar ou certificado de conclusão do Ensino Médio. Aprendizes que cursam o Supletivo ou a Educação de Jovens e Adultos (EJA) devem comprovar frequência também, não sendo permitido, portanto, a contratação de jovens que

³¹ Para mais informações relacionadas à Lei da Aprendizagem, verificar o Manual de Aprendizagem do MTE, disponível em: <http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf>.

concluem seus estudos realizando apenas os exames nacionais de certificação. A idade máxima prevista, de 24 anos, não se aplica a aprendizes com deficiência. A comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e as competências relacionadas com a profissionalização.

Quanto à jornada de trabalho, a lei estabelece que esta não deva ser superior a seis horas diárias, admitindo-se a jornada de oito horas para os aprendizes que já tiverem completado o Ensino Médio, se nessa jornada forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, com duração máxima de dois anos, anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), pagamento de salário mínimo/hora de acordo com a categoria profissional a qual o aprendiz está vinculado, e possuindo todos os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos. O aprendiz contratado tem direito a 13º salário, assim como todos os benefícios concedidos também aos demais empregados. Quanto às férias, estas devem coincidir com o período de férias escolares, de modo integral, proibindo-se o seu parcelamento.

Em relação aos encargos, as empresas estão sujeitas ao recolhimento de alíquota de 2% (75% inferior à contribuição normal) sobre os valores de remuneração de cada jovem, inclusive sobre gratificações, para depositarem na conta vinculada ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O recolhimento da contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) é obrigatório, sendo o aprendiz segurado-empregado. Além do recolhimento de alíquota menor, outros incentivos fiscais e tributários estimulam as empresas para a contratação de aprendizes. Alguns exemplos: empresas registradas no “Simples”, que optarem por participar do Programa de Aprendizagem, não tem acréscimo na contribuição previdenciária; há dispensa de Aviso Prévio remunerado e isenção de multa rescisória.

4.3 O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E A INSTITUIÇÃO FORMADORA

O Programa de Aprendizagem é realizado através de uma instituição formadora, que media a relação entre empresa contratante e jovem aprendiz, através da aprendizagem teórica. De modo geral, cada Programa de Aprendizagem possui uma estrutura diferenciada dos demais, pelo simples fato de abarcarem diferentes áreas de atuação profissional. Porém, o que é comum a todos os programas, é que estes são voltados para a preparação e inserção de jovens no mundo do trabalho, apoiando-se na Lei nº 10.097/2000, a Lei da Aprendizagem.

Tratando-se do Programa de Aprendizagem referência para este estudo, o mesmo é realizado por uma instituição formadora sem fins lucrativos, de assistência social, de direito privado e autossustentável, cuja missão é desenvolver iniciativas socioeducativas que promovam a integração dos jovens no mundo do trabalho. Ao referir-se ao Programa, apresenta como seu objetivo principal a contribuição para a formação de jovens autônomos, que saibam tomar decisões, intervir de forma positiva na sociedade ou comunidade na qual estão inseridos e que, de modo crítico e sensato saibam fazer novas leituras de mundo. Vale lembrar que a responsabilidade pela inserção não cabe apenas à instituição formadora em si, mas sim, deve ser compartilhada pelo Estado, pela sociedade, pela família e pelos próprios jovens, contribuindo e fortalecendo sua autoestima e sua condição de cidadãos por meio do trabalho.

De acordo com o Art. 62 do ECA (BRASIL, 1990), “considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”, sendo profissionalização do jovem uma etapa do seu processo educativo e, portanto, a razão de ser do trabalho é a formação e não a produção. O Programa de Aprendizagem, ao basear-se na Lei nº 10.097/2000 e em sua regulamentação, o Decreto nº 5.598/2005, propõe legitimar sua intenção e os seus esforços para contribuir com a empregabilidade dos jovens, especialmente os considerados menos privilegiados. Em pormenores, àqueles que são considerados em situação de vulnerabilidade social. De acordo com o Programa, este seria um passo para integrar a sociedade em torno de uma causa comum: a de atender à necessidade dos jovens com suas diferenças individuais e condições específicas, aprendendo a conviver com a diversidade humana sem preconceitos.

4.4 ESTRUTURA CURRICULAR: Princípios Metodológicos e Pedagógicos

Quanto à sua estrutura curricular, o Programa de Aprendizagem se divide em dois módulos. O primeiro módulo, intitulado “Básico”, é comum a formação de todos os aprendizes, podendo durar de seis meses a um ano, dependendo do tempo estabelecido no contrato de trabalho. O segundo módulo, intitulado “Específico”, é voltado para a área de atuação do aprendiz na empresa contratante, diferenciando-se pelo curso ao qual está matriculado, também de acordo com o que está registrado em seu contrato. O período deste módulo é o mesmo que o do primeiro.

4.4.1 Princípios Metodológicos

Os princípios metodológicos utilizados pelo Programa vão ao encontro da Lei nº 10.097/2000, intitulando-se gestão compartilhada e envolvendo vários agentes para sua implementação: o aprendiz, a família, a empresa, a instituição formadora, a escola e os órgãos públicos. Cada um possui um papel fundamental nesse processo, mas que deve ser exercido de forma compartilhada para garantir a qualidade da formação do jovem.

Por exigência da Lei, a formação profissional dos aprendizes deve ocorrer tanto na instituição formadora quanto no ambiente de trabalho. Para isso, é necessário que os educadores e orientadores – aqueles que acompanharão o aprendiz na instituição e na empresa – compartilhem o planejamento e as decisões a serem cumpridas na instituição formadora e na empresa, com acompanhamento permanente do aprendiz, trocando informações sobre seu desenvolvimento e repensando ações para o crescimento deste.

A flexibilidade, necessária ao desenvolvimento do Programa, se traduz na decorrência da aprendizagem em dois ambientes: na empresa e na instituição formadora. Planejado de acordo com este princípio pedagógico, o programa foi estruturado em encontros presenciais que podem ser reorganizados em função de demandas específicas da empresa ou da instituição, não necessitando ser realizados de forma sequencial e/ou linear, uma vez que o currículo é um ciclo. Caso o instrutor de aprendizagem avalie ser mais pertinente antecipar determinado encontro/aula subsequente ao programado, poderá fazê-lo, pelo fato de os princípios que o fundamentam e os conceitos que o estruturam serem recorrentes, reaparecendo em diferentes situações de aprendizagem.

Dentre os conceitos estruturantes do Programa, destacam-se “identidade”, “linguagens” e “trabalho”, articulados com conceitos transversais como protagonismo, ética, diversidade, preconceito, profissionalização, projeto de vida, dentre outros. Referindo-se ao conceito “identidade”, propõe-se a construção desta a partir da relação que se estabelece com o outro. Dessa forma, acredita-se que as identidades juvenis devam ser positivadas nas diferentes situações de aprendizagem desenvolvidas, estimulando a autonomia e o protagonismo do aprendiz. Ao pensar no conceito “linguagens”, são apresentados aos jovens aprendizes conteúdos em linguagens diversificadas, através de textos verbais e não verbais, fazendo uso de diversos gêneros, indo da poesia ou música ao texto jornalístico ou científico, por exemplo. Por fim, em relação ao conceito “trabalho”, o Programa aponta este como a representação atual de um valor social universal, visto como uma atividade cujo significado

pode ser fonte de realização pessoal e/ou social, e por isso deve ser reconhecida e valorizada, desassociada de uma concepção consumista que enxerga no trabalho uma simples fonte de renda.

Considerando algumas das exigências ao ingressar no mundo do trabalho, atribui-se ao jovem a necessidade de saber planejar, organizar seu tempo e elaborar projetos de vida. Valendo-se desse pensamento, o Programa apresenta como um de seus princípios pedagógicos o trabalho com projetos. No Módulo Básico, a realização dos projetos propostos pretende contribuir para que os aprendizes ampliem sua capacidade de se organizar. Assim, há uma orientação sobre as etapas dos projetos, indo desde o planejamento até a apresentação dos mesmos. Deste modo, os aprendizes desenvolvem competências, conhecem melhor o contexto local e criam a possibilidade de propor intervenções concretas para a melhoria do local pesquisado.

4.4.2 Princípios Pedagógicos

O Programa de Aprendizagem tem por meta desenvolver competências e habilidades pertinentes às funções que os aprendizes desenvolvem nas empresas em que atuam. De acordo com a Proposta Pedagógica, o currículo deve promover o desenvolvimento de competências e habilidades que levem os aprendizes a buscar novas soluções para responder a diferentes desafios em sua vida pessoal e profissional, exercendo criticamente a cidadania. Ainda, desenvolver competências e habilidades específicas da ocupação, objetivando o aprimoramento da formação profissional dos mesmos.

Segundo a Proposta Pedagógica do Programa, são consideradas competências os recursos internos de compreensão que cada pessoa possui e que são mobilizados e ampliados pelo processo coletivo de aprendizagem, por meio de situações-problema, gerando autonomia intelectual. Em resumo, o saber interiorizado ou conhecimento construído pelo aprendiz. No que tange às habilidades, é o domínio do conhecimento e sua aplicabilidade prática. Ou seja, o saber-fazer. Como exemplo das principais competências desenvolvidas, podemos citar: trabalhar em equipe, utilizar diferentes linguagens como meio de expressão e sistematizar conhecimentos e informações, entre outras vinculadas aos aspectos comportamentais essenciais para inserção do mundo do trabalho.

A abordagem interdisciplinar é realizada através da articulação de conceitos em diferentes contextos – por meio de várias linguagens e gêneros textuais – cujo objetivo é a compreensão das informações e construção do conhecimento. Em relação à avaliação do jovem, a Proposta Pedagógica propõe que o aprendiz será acompanhado e avaliado durante todo o desenvolvimento do Programa de Aprendizagem, com foco nas competências. Estas serão registradas num caderno metodológico criado para este fim, com indicadores específicos para cada uma delas. A avaliação proposta é formativa e processual.

Além do monitoramento presencial e diário realizado pelos orientadores – na empresa e na instituição educacional, por meio de fichas – virtualmente o aprendiz também poderá ter seu desenvolvimento monitorado e visualizado pela empresa, inclusive, por meio do ambiente virtual do Programa, disponível para instrutores de aprendizagem, empregadores e aprendizes. O acompanhamento do desenvolvimento pessoal de cada aprendiz será registrado da seguinte maneira: N – competência não desenvolvida; P – competência em processo de desenvolvimento; e S – competência desenvolvida.

O aprendiz será acompanhado e avaliado durante todo o desenvolvimento do curso. A avaliação será presencial, individual e contínua, sendo o resultado discutido com o aprendiz, registrado em fichas, apresentado ao gestor na empresa e disponibilizado no Ambiente Virtual do Programa. O acompanhamento de desempenho e frequência escolar é realizado por meio de apresentação de histórico escolar e declaração de frequência, ao final de cada semestre letivo. Em caso de irregularidade, a empresa será comunicada.

O certificado de Aprendizagem Profissional será concedido ao aprendiz que ao final dos Módulos Básico e Específico obtiver, no mínimo, aproveitamento satisfatório do processo de aprendizagem e a frequência mínima de 75%. Este “aproveitamento satisfatório” é mensurado de acordo com as competências e habilidades exigidas no processo de formação do jovem, cabendo ao instrutor avaliar se o mesmo conseguiu ou não desenvolvê-las no decorrer dos encontros teóricos. Ao adolescente que, por qualquer motivo, tiver interrompida sua participação no Programa, será concedida uma “Declaração de Frequência”.

4.5 A EMPRESA CONTRATANTE

Tendo em vista as reflexões sobre responsabilidade social no cotidiano das empresas, a Lei da Aprendizagem possibilita que estas possam atuar no processo de formação dos

jovens e na inserção destes no mundo produtivo. Assim como a instituição formadora, as empresas também passam a desempenhar o papel de educador, orientando os jovens na construção de seus projetos de vida. Diante disso, a responsabilidade das empresas perpassa o cumprimento de leis e pagamento de impostos, buscando contribuir de forma efetiva na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Cumprindo seu papel de gestão compartilhada, a empresa passa a ser um agente transformador, fomentando a formação profissional e cidadã de jovens autônomos, possibilitando a estes realizarem novas leituras de mundo, tomar decisões e intervir de forma positiva na sociedade. É na empresa que os jovens aprendizes cumprirão a maior parte da carga horária da aprendizagem, e na qual poderão não somente iniciar a vida profissional, como também continuar sua trajetória após o término do contrato, ou efetivados mesmo antes da finalização deste. As empresas contratantes atuam em diversos ramos de atividades. Todas as empresas estão vinculadas à instituição formadora, que realiza o papel articulador e jurídico da Aprendizagem.

4.6 JOVENS APRENDIZES, JOVENS TRABALHADORES

Como já citado ao longo desta dissertação, são considerados aprendizes os jovens com idade entre 14 e 24 anos (incompletos), matriculados e frequentando a escola, ou já formados no Ensino Médio. O que é comum a estes jovens é a busca por uma oportunidade no mundo do trabalho através de um Programa de Aprendizagem.

Diferentes são os argumentos destes jovens ao procurar este meio de inserção profissional. Primeiro emprego, experiência profissional, trabalho protegido nos termos da legislação, meio de sustento próprio ou colaboração para o sustento da família, aprendizagem, aperfeiçoamento, construção de uma identidade profissional, entre outros. Enfim, muitas são as respostas dadas por estes jovens quando perguntados pela razão pela qual procuraram o Programa de Aprendizagem. Uma busca que revela e oculta diversos propósitos, sejam eles econômicos, sociais, pessoais, dentre outros.

O trabalho do aprendiz, considerado trabalho protegido, assim o é por ser regido por legislação especial. O acesso à profissionalização é um direito deste sujeito, garantido pela Constituição Federal de 1988. Neste aspecto, Fonseca esclarece

A Constituição define como deveres da família, da sociedade e do Estado a prioridade absoluta no atendimento a crianças e adolescentes nos direitos à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, à saúde e à vida. Defendendo-os de negligências, discriminações, explorações, violências, crueldades e opressões. Instituído uma proteção especial, em acordo com o Art. 7º (Emenda Constitucional nº 20 de 1998) proíbe trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. E garante, ao trabalhador adolescente, acesso à escola. (FONSECA, 2009, p. 65).

Percebemos, nos discursos trazidos pelas políticas sociais, um falso/aparente assistencialismo que visa à garantia destes direitos que, por ora, tem ficado apenas no papel. Os objetivos de erradicar o trabalho infantil e incluir os menos favorecidos, marginalizados ou em situação de vulnerabilidade social em programas que cumpram seu propósito parecem estar cada vez mais distantes de serem efetivados. A exemplo do Programa de Aprendizagem foco deste estudo, a condição de inserção de jovens aprendizes em situação de vulnerabilidade social tão pouco é analisado ou fiscalizado.

Apesar das evidências quanto à correlação entre o trabalho infanto-juvenil e a extrema vulnerabilidade social da juventude envolvida, a sociedade civil enfrenta uma difícil controvérsia no que tange à pertinência da prática da exploração do trabalho de crianças e adolescentes. Como contraponto a opinião corrente de que jovens pobres dedicados a alguma ocupação produtiva ficam longe da marginalidade, sobretudo se aprendem uma profissão. (FONSECA, 2006, p. 80).

A busca pela formação profissional destes jovens expostos à marginalidade oculta diversos acontecimentos. Não havendo avaliação da condição econômica e social dos jovens que integram o Programa, *é possível saber de fato se este tem cumprido seus objetivos?* Perguntamo-nos, então: *Quem são estes jovens que participam do Programa de Aprendizagem? Estão condicionados à vulnerabilidade social? Quais são suas expectativas diante do Programa? Tem este, contribuído para uma formação profissional de qualidade?* [grifo nosso].

Os questionamentos são muitos. Nem todas as perguntas serão respondidas apenas por este estudo. Mas indícios nos apontam que não devemos permitir que tais perguntas deixem de ser realizadas. *Afinal, quem são estes jovens aprendizes?* [grifo nosso].

5 A FORMAÇÃO DE JOVENS PARA O MUNDO DO TRABALHO NA VISÃO DOS APRENDIZES

Ao analisar os questionários³² respondidos pelos jovens aprendizes, procuramos organizar suas respostas em eixos, de acordo com o que foi mais destacado e nos pareceu mais relevante na opinião evidenciada por eles. Deste modo, nossas análises iniciam com os significados dos conceitos “trabalho” e “aprendizagem” atribuídos pelos jovens. Em seguida, refletimos a respeito das suas expectativas para a inserção ao mundo do trabalho mediada pelo Programa de Aprendizagem, até a contratação com a carteira assinada. Procuramos compreender também, suas visões a respeito do mundo do trabalho, desde as dificuldades às exigências encontradas. Por fim, buscamos perceber quais eram suas posições em relação à empresa contratante, ao Programa de Aprendizagem, às juventudes vistas por eles e pela sociedade e as possibilidades e preparação para a efetivação.

5.1 OS CONCEITOS “TRABALHO” E “APRENDIZAGEM” E OS SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS PELOS JOVENS APRENDIZES

“Trabalho” e “Aprendizagem” são conceitos a que são atribuídos diferentes significados e interpretações, conforme o contexto em que estão inseridos. De modo a refletirmos sobre os mesmos relacionados ao nosso objeto de estudo, buscamos por definições que contemplassem o vínculo destas ao mundo do trabalho.

De acordo com o Mini Dicionário Aurélio³³, o conceito “trabalho” pode ser definido como:

1. Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim.
2. Atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.
3. Trabalho remunerado ou assalariado; serviço, emprego.
4. Local onde se exerce esta atividade.
5. Qualquer obra realizada.

³² Optamos por digitar as respostas dos aprendizes tal como escreveram, sem correção na escrita. A numeração utilizada para os aprendizes contribuiu para a organização dos dados, não influenciando na análise destes e, de sob forma alguma, os identificando.

³³ FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 8. ed. Curitiba : Positivo, 2010. CD-ROM.

6. Lida, labuta.
(FERREIRA, 2010, CD-ROM).

A compreensão dos aprendizes em relação ao conceito “Trabalho” teve dois movimentos: primeiro, a elaboração de um texto argumentativo em que se posicionaram a partir da seguinte questão “Trabalho: meio de sobrevivência ou desenvolvimento pessoal?”; e segundo, a opinião formulada sobre o entendimento que possuíam a respeito do conceito “Trabalho” nos questionários respondidos. Na escrita dos textos, os jovens aliaram as duas concepções ao conceito, sendo possível verificar um pequeno predomínio da percepção do trabalho como meio de sobrevivência.

Na sequência, destacamos alguns fragmentos dos textos em que a opinião do trabalho como meio de sobrevivência predominou. Nesta primeira seleção, é possível perceber o quanto os jovens aliaram o trabalho com o capital, sobressaindo a compreensão da sobrevivência aliada ao consumo. Para eles, o trabalho é necessário, pois sem o mesmo, não há remuneração, e sem esta, não há como adquirir o básico para sobreviver, como a alimentação, por exemplo.

Aprendiz 1: Ele (o trabalho) é o nosso meio de sobrevivencia porque precisamos de dinheiro praticamente em tudo hoje em dia roupas, alimentos, água, luz, telefone, lazer, etc. Somos consumidores e hoje em dia esse consumo só tem aumentado, por isso necessitamos de uma estabilidade e de uma renda mensal não somente para sobreviver mas para possuímos uma vida melhor.

Aprendiz 4: Trabalho um meio de sobrevivencia para alguns porque sem o salário, não dá para comprar comida, gás, não dá para pagar contas.

Aprendiz 11: O mundo gira em torno do dinheiro. Para comer, para lazer, para sobreviver. Vemos nos jornais, revistas, telejornais milhares de famílias carentes, precisando de ajuda para sobreviver. Estas implóram por emprego, uma renda que ponha comida em suas mesas. Sem duvida, para qualquer pessoa o trabalho é um meio de sobrevivência.

Aprendiz 14: O trabalho é um “mal” necessário, e isso não se pode negar. Para se viver atualmente é preciso ter dinheiro para tudo. E para se ter dinheiro não há outra maneira que não seja trabalhar. Portanto, trabalho é um meio de sobrevivência. E para muitos não passa disso, é apenas uma obrigação e algo penoso.

De acordo com o Aprendiz 14, o trabalho pode ser visto como um “mal necessário”, uma obrigação e algo penoso, uma vez que gira em torno do capital. As dificuldades encontradas no cotidiano do trabalhador conferem uma ideia de sofrimento aliada às atividades trabalhistas, como as longas jornadas de trabalho, a precariedade do transporte

público a que está sujeitado para a locomoção, o cumprimento de metas e a baixa remuneração. Na sequência, é interessante notar a menção realizada a respeito da escravização do trabalhador, utilizando como exemplo a profissão do professor. Cabe salientar que, muitas vezes, os próprios aprendizes ou jovens trabalhadores, estando ou não contratados formalmente, estão sujeitos a tais condições de trabalho. Alguns desses exemplos foram citados nos textos destes aprendizes:

Aprendiz 6: No mundo capitalista atual, o trabalho nem é mais visto como desenvolvimento pessoal e sim como sobrevivência. Muitos operários trabalham 8 á 10 horas, ou quando não tem que pegar 2 a 3 ônibus por turno para ganhar um salário mínimo.
As empresas se aproveitam da falta de opção ou até de conhecimento do trabalhador e lhe tocam e abusam do trabalhador. Nisso, vários operários ás vezes atravessam a cidade para poder ser “escravizado” e ganhar uma miséria.
Um dos exemplos disso, são os professores que acabam de entrar em greve porque ganham seiscentos reais, ás vezes para trabalhar três turnos. E isso, é um erro porque o professor, para mim, é o principal porque ele que fará a gente adquirir conhecimento, e ser futuros “advogados”, “médicos”, “professores” e etc.

Aprendiz 21: No trabalho as vezes nos deparamos com situações em que devemos tomar decisões importantes, em que aprendemos variadas coisas, temos relacionamento como os colegas e os chefes, temos que trabalhar sob pressão, metas, correr contra o tempo e tudo isso nos ajuda a criar nossa personalidade.

Importante atentar ao vínculo que o Aprendiz 21 faz entre formação de personalidade e situações desfavoráveis à qualidade de vida no ambiente de trabalho. Compreendendo que há um discurso operante sobre globalização mundial, na qual rapidez e agilidade estão incorporadas ao mundo do trabalho produtivo, nos parece que determinadas condições as quais os trabalhadores são sujeitados acabam sendo naturalizadas ao processo e a própria formação deste. Assim, confunde-se ou cria-se uma ideia de que a formação deve passar por este tipo de experiência, fruto do capitalismo, como se não houvesse meios de trabalhar e se constituir enquanto ser humano sem se submeter às exigências do capital.

Alguns aprendizes aludiram a ideia de sobrevivência ao sustento próprio e familiar. Porém, é perceptível tanto na escrita, quanto nas falas que os aprendizes traziam nos encontros de aprendizagem, que a sua remuneração como aprendiz, muitas vezes, era apenas uma forma de auxiliar a família quando havia exigência dos pais para tal, e não se responsabilizar pelo sustento desta.

Aprendiz 9: Muitos jovens começam a querer trabalhar apartir do momento em que eles notam a falta de dinheiro em suas casas, e começam a ajudar seus familiares. Mas muitos deles acabam fazendo serviço clandestino como a prostituição; o tráfico de drogas; o trabalho na lavoura. E isso

acaba impedindo os jovens a ir na escola, e ter uma vida normal como a vida de outros jovens.

Aprendiz 15: Mas também o meio sobrevivência esta no meio do trabalho, por que a gente trabalha para ajudar a família e ter uma vida bem melhor e saudável, ajudar as pessoas que estão precisando e ajudar a si mesma e ser feliz.

Aprendiz 17: [...] de uma certa forma pra mim, é usado os dois tanto para desenvolvimento pessoal e meio de sobrevivencia. Porque tem vezes que meus pais estão no aperto, aí quando eu tenho dinheiro eu ajudo eles. mas com o que recebo quase não dá pra nada.

Aprendiz 22: [...] e também um pouco de sobrevivencia pq eu ajudo minha mãe a compra as coisas, ajudo paga as contas [...]

Ao aliar a concepção de “desenvolvimento pessoal” ao conceito “trabalho”, foi possível verificar o quanto predomina entre os aprendizes a ideia de desenvolvimento para a própria carreira profissional. Mesmo que apontem aprendizados relacionados à convivência, coletividade e superação de atitudes pessoais, percebemos que vinculam o próprio aprimoramento à realização de cursos, experiências e conhecimentos para a função exercida na empresa e tendo a expectativa de serem valorizados no ambiente de trabalho. O crescimento pessoal está associado ao progresso profissional, no qual o trabalho é o meio capaz de proporcionar o reconhecimento necessário para “ser alguém na vida”.

Aprendiz 10: O desenvolvimento pessoal, está diretamente ligado a entrada no mercado de trabalho, através do emprego o indivíduo se socializa e enriquece seu currículo. Além desses benefícios é o meio de sobrevivência mais digno de viver em sociedade.

As pessoas se desenvolvem quanto a si mesmas e para com as a sua volta. Se tornam mais pacientes, coletivas e aprendem a conviver em grandes grupos. Tem experiências diversas tanto interna quanto externamente na empresa lidando com todo tipo de pessoa.

Por consequência são remuneradas por desenvolver as atividades propostas em seu trabalho.

Aprendiz 11: [...] para mim é o desenvolvimento pessoal, porque a gente vai se desenvolver cada vez mais dentro da empresa e também fora, para ser alguém na vida e crescer cada vez mais e ser valorizado.

Aprendiz 18: Mas em outros casos o trabalho se torna uma realização na vida das pessoas. Existem pessoas que não se sentem felizes se sua vida profissional não estiver progredindo. Para mim o trabalho tem que ser também um desenvolvimento pessoal. Eu preciso estar fazendo o que eu gosto para estar feliz e crescer na minha vida profissional. Acho que o dinheiro não é tudo. Não faria trabalho pesado apenas por ganhar mais.

Aprendiz 27: Para mim é um desenvolvimento pessoal porque esta me ajudando a crescer na vida, e a aprender sobre o trabalho. Estou aprendendo a não ter vergonha das pessoas e desenvolvimento [...].

Aprendiz 29: Quando colocado como desenvolvimento pessoal, a pessoa impõe seu trabalho como uma forma adquirir cada vez mais experiência e conhecimento, podendo mostrar sua dedicação e competência e assim, alcançar reconhecimento.

Aprendiz 30: O desenvolvimento pessoal é a gente que desenvolve ele participando de cursos, lendo livros, estudando para ser alguém na vida e ter um bom currículo.

Ao analisarmos as respostas dos jovens aprendizes vinculadas às próprias concepções que possuem em relação ao conceito “Trabalho”, percebemos que a maioria associou suas compreensões à profissionalização, ao desenvolvimento de determinadas atividades ou funções, e ao trabalho como meio de remuneração e sustento financeiro com fins ao sucesso profissional. A profissionalização do trabalhador vista como forma de aquisição de experiências, especialização e capacitação para o trabalho foi evidenciada em diferentes respostas, como as descritas a seguir:

Aprendiz 1: Trabalho um lugar aonde vou me especializar e é uma porta que ta se abrindo para o futuro.

Aprendiz 3: Trabalho é experiência de vida e experiência profissional, trabalho é uma coisa boa que nos faz bem.

Aprendiz 5: Experiência, oportunidade.

Aprendiz 6: Trabalho é pra mim, conhecimento, crescimento, profissão.

Aprendiz 11: Fazer, criar, aprender, reparar.

Aprendiz 13: É um bem para a vida.

Percebemos nestas respostas, que há um entendimento do trabalho como possibilitador e favorecedor de crescimento pessoal e/ou profissional, visando o progresso futuro. Ao pensar no trabalho como princípio educativo, com caráter formativo e desenvolvidor do potencial humano do sujeito, podemos verificar que não há menção até então, das relações com a exploração do trabalho. Sendo assim, os registros dos jovens demonstram uma valorização do trabalho, enxergando este como uma via capaz de proporcionar uma série de conquistas, como aquisição de experiências, responsabilidade, independência, dignidade, entre outros aspectos por eles citados.

Aprendiz 2: É algo que sendo feito corretamente, você se sente digno de estar em uma certa empresa, sendo assim, atingida uma satisfação pessoal por ter subido mais um degrau de seus objetivos.

Aprendiz 8: Seria responsabilidade e comprometimento e experiência.

Aprendiz 9: Trabalho para mim é uma responsabilidade e algo realmente necessário. E também independência. Hoje em dia eu não conseguiria ficar sem trabalhar.

Aprendiz 10: Responsabilidade, assiduidade, ética...

Notamos, nas palavras dos aprendizes, que o trabalho é visto como um meio de aquisição de experiências e oportunidades em busca do crescimento profissional e/ou pessoal dentro de uma determinada empresa e/ou instituição. Ligado a esse entendimento, está a compreensão de que ser trabalhador condiciona o sujeito à responsabilização por algo em que este exerce suas funções. A visão de que o trabalho é necessário para a vida, como uma via na qual é possível ser reconhecido como um ser dotado de dignidade e fonte de prazer pessoal também está presente nos argumentos apresentados. Além disso, muitos aprendizes direcionaram seus entendimentos ao desempenho de determinadas obrigações, cargos, funções ou tarefas no local de trabalho. Há a criação de um vínculo entre trabalho e empresa, na qual se operam atividades rotineiras, que exigem habilidades e competências, como podemos observar nas seguintes respostas:

Aprendiz 7: Contribuição para alguém ou instituição.

Aprendiz 12: Essa palavra tem muitos sentidos, mas para mim ela significa isso que trabalhamos nossa profissão e isso é que sustenta a mim, o que me dá dinheiro que paga minhas contas.

Aprendiz 14: Cumprir metas. Fazer trabalhos ou atividades.

Aprendiz 15: Trabalho é uma atividade que estou exercendo, um caminho que estou trilhando.

Aprendiz 16: Trabalho são várias atividades que você exerce na empresa empregadora.

Aprendiz 17: É exercer uma atividade que me proporcione crescimento profissional.

Aprendiz 18: Trabalho para mim é uma ocupação diária que me proporciona o sustento e pode dar prazer ao trabalhador.

Esta concepção de trabalho evidenciada pelos aprendizes se restringe ao próprio processo produtivo, sem relacionar o saber incorporado ao exercício do trabalho. Exercício este, que exige para eles a aquisição de habilidades e competências e formação de hábitos que atendam às demandas do capital. Para Kuenzer (2001), as relações de produção e educação do trabalhador em uma empresa capitalista são muito mais amplas:

A educação para o trabalho não se esgota no desenvolvimento de habilidades técnicas que tornem o operário capaz de desempenhar sua tarefa no trabalho dividido. Muito mais ampla, ela objetiva a constituição do trabalhador enquanto operário, o que significa a sua habituação ao modo capitalista de produção. (KUENZER, 2001, p. 59).

A estas atividades exercidas por um período regular, os aprendizes alegam atribuir um esforço que será recompensado. Recompensa esta, que se define como um ganho remunerado, do qual provém o sustento próprio e, muitas vezes, de toda a família. Diferentes graus de formação são exigidos de acordo com a função desempenhada no trabalho coletivo, o que faz criar valores diferenciados: “assim, a manufatura hierarquiza as forças de trabalho e estipula uma estrutura salarial diferenciada, segundo a função e a respectiva qualificação.” (KUENZER, 2001, p. 41).

As menções referentes ao esforço e busca pelo crescimento profissional concedem ao “trabalho” a prerrogativa de que só se é útil, como ser humano, por meio do próprio trabalho. A concepção de que “só se é alguém na vida” através do desenvolvimento de uma profissão era uma fala muito presente dos aprendizes, enquanto fui instrutora destes. Aparenta-nos haver aqui, muito mais uma reprodução do discurso do adulto do que uma impressão da função educativa do trabalho.

Aprendiz 19: Trabalho é o que as pessoas fazem para garantir seu sucesso pessoal e profissional.

Aprendiz 20: Dê seu máximo para ser recompensado.

Aprendiz 21: A troca de esforço físico ou mental em desenvolvimento de uma empresa por capital.

Aprendiz 22: Trabalho é uma forma das pessoas terem dependência e poder fazer as suas coisas e ter o seu próprio dinheiro.

Aprendiz 23: É um meio de se virar na vida mostrando que já é gente.

Aprendiz 24: Meio de sustento financeiro.

Aprendiz 25: Esforço, garra.

Aprendiz 26: Crescimento.

Este mesmo apontamento referente a “ser alguém na vida” pode ser visto no estudo de Araújo (2008), com jovens do *Projeto Mundo do Trabalho*, no Rio de Janeiro.

Outro motivo recorrentemente citado é trabalhar para ser alguém na vida. Estar na condição de desempregado representa ser ninguém na visão destes jovens e seus respectivos familiares. Ser alguém implica em receber um salário para manter a subsistência e adquirir respeitabilidade dos demais membros dos distintos segmentos da sociedade, portanto, o trabalho exerce um papel essencial neste processo de reconhecimento, é uma espécie de segundo nascimento, representa um renascimento. Em seus discursos, este processo está atrelado à imagem de uma pessoa independente e confiante. Eles acreditam que quanto mais precocemente ocorrer a inserção no mercado de trabalho maiores serão as chances de se tornarem bem sucedidos, ou seja, o tempo e a experiência em empresas seria, na concepção destes jovens, mais determinantes que uma boa formação acadêmica. Outrossim, existe a possibilidade de se obter a admiração de parentes e vizinhos e tornar-se o orgulho dos pais. (ARAÚJO, 2008, p. 83).

Novamente, os discursos reproduzidos pela sociedade incorporam ao trabalho a função de criar condições para o reconhecimento, valorização, responsabilidade e independência, como se apenas o fato de trabalhar garantisse o sucesso profissional. O trabalho como princípio educativo não é percebido, demonstrando uma constante busca do desenvolvimento pessoal através da produtividade para este trabalho. O aprendiz 21 menciona a troca do esforço físico ou mental, em virtude do desenvolvimento de uma empresa, por capital, indicando a venda da força de trabalho cuja finalidade é o progresso da organização para a qual trabalha. O saber incorporado ao exercício destas funções, que exigem esforço físico ou mental, está cada vez mais vinculado ao capital, denotando diferentes sentidos ao conceito de “aprendizagem”, trazidos na continuidade de nossas análises.

O conceito “aprendizagem” deriva do verbo “aprender” que, segundo o significado mencionado no Mini Dicionário Aurélio, é definido por:

1. Tomar conhecimento de.
 2. Tornar-se capaz de (algo), graças a estudo, observação, experiência, etc.
 3. Tomar conhecimento de algo, retê-lo na memória, graças a estudo, observação, experiência, etc.
- (FERREIRA, 2010, CD-ROM).

Atentando ao contexto de formação para o trabalho, o ECA³⁴ (BRASIL, 1990) considera “aprendizagem”, aos adolescentes e jovens, “a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor”. Dentre as respostas obtidas pelos aprendizes, podemos observar a predominância do entendimento do conceito como o aprendizado relacionado à busca de novos conhecimentos, à vivência de experiências e as oportunidades que surgem ou poderão surgir a partir do que aprenderam.

Aprendiz 8: Significa aprender coisas novas.

Aprendiz 19: Significa procurar conhecimento, quer alcançar meus objetivos, sendo assim, buscando cada vez mais aprender.

Aprendiz 20: Conhecer novas experiências.

Aprendiz 26: Aprendizagem é o ato de querer buscar um objetivo e ir em busca dele.

Aprendiz 33: Significa aprender de uma forma que te dê expectativas futuras. Aprender a fazer, fazendo e adquirindo cada vez mais conhecimento e experiência.

Aprendiz 36: Aprendizagem significa uma oportunidade de conhecer coisas novas e importantes para o futuro.

Aprendiz 41: Tudo aquilo que se aprende, entender algo para aprender e depois expor.

Aprendiz 62: Conhecer coisas novas, entrar em contato com experiências as quais não se tinha passado antes.

Aprendiz 67: Aprendizagem é você sempre continuar, buscar mais conhecimentos e crescimento.

Aprendiz 81: Significa oportunidade de aprender.

Observando as respostas anteriores, percebemos que a definição dada pelo dicionário não difere do entendimento dos aprendizes. As ideias sobre a “aprendizagem” nos pareceram estar mais ligadas às ações individuais dos sujeitos, do que com a interação entre os mesmos, reduzindo o processo educativo às funções de produção de habilidades, desenvolvimento de atitudes e transmissão de conhecimentos, funcionando como geradores de capacidade de trabalho e produção, como já mencionado por Frigotto (1984, p. 40-41) nesta dissertação. Os

³⁴ <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>.

princípios metodológicos e pedagógicos do Programa propõem a construção da “identidade” juvenil a partir das relações estabelecidas entre os jovens, estimulando a autonomia e o protagonismo, além de apontar o trabalho como fonte de realização pessoal e/ou social, desassociando-o da concepção de consumo. Porém, esta visão difere do entendimento dos aprendizes, assim como dos próprios encontros de aprendizagem e das experiências vivenciadas nas empresas relatadas por eles. Uma vez que considerarmos que os mesmos aplicam o significado do conceito a um contexto específico, ou seja, o mundo do trabalho, é perceptível a ideia de que a aprendizagem para eles neste momento está relacionada ao local de formação profissional e empresa em que estão inseridos. Todavia, Saviani (2007) aponta a relação entre trabalho e educação como uma relação de identidade, na qual o homem aprende a produzir sua existência no próprio ato de produção, aprendendo a trabalhar através do próprio exercício do trabalho.

Aprendiz 3: Um começo no mercado de trabalho.

Aprendiz 6: É uma base de ensino para o mercado de trabalho.

Aprendiz 21: Para mim, aprendizagem é ampliar os conhecimentos, com novas experiências e preparação para o mercado de trabalho.

Aprendiz 31: Ter uma base, antes de entrar na empresa.

Aprendiz 33: Um ensinamento, usando a empresa como uma ferramenta de aprendizagem.

Aprendiz 51: Aprender a exercer funções trabalhistas.

Aprendiz 59: Ter contato com o trabalho de forma que seja o aprendiz mais prezado.

Aprendiz 64: Uma grande oportunidade para aprender métodos novos de trabalho, e também uma ampla possibilidade de entrar no mercado de trabalho.

Aprendiz 73: Adaptação.

Aprendiz 94: É uma forma para aprendermos como agir, se comportar, falar, a ser mais responsável e tudo que precisamos para ter sucesso no mercado.

A “aprendizagem” voltada para a adaptação do aprendiz ao mundo do trabalho era, ao mesmo tempo, uma aceitação e uma reclamação, por parte dos jovens. O “mundo” do trabalho

é visto por eles vinculado à lógica do mercado, expondo quase que exclusivamente preocupações relacionadas à empregabilidade. Não percebem a violência moral, psíquica e social à qual estão expostos, contrariando o Artigo 403 da CLT (BRASIL, 1943), que não autoriza o trabalho do menor em condições de prejuízo à sua formação e ao seu desenvolvimento. Enquanto uns acreditavam que se adaptar às empresas era essencial, outros entravam em conflito diante das exigências impostas pelas empresas, principalmente em relação ao visual estético. Adaptação e aquisição de comportamentos já aparecem vinculadas ao conceito de aprendizagem, mas aprofundaremos esta reflexão mais adiante, na análise da questão “O que você pensa sobre os jovens terem de se adequar às normas de uma empresa, tendo que realizar mudanças em seu visual e na sua maneira de vestir?”.

Retomando os conceitos “trabalho” e “aprendizagem”, foi possível perceber que, numa dimensão geral, ambos possuem significações e interpretações positivas por parte dos aprendizes, porém, muito mais no sentido de funcionalidade do que de autonomia. Trabalhar e aprender são tidos como meios de vivenciar novas experiências, levando ao crescimento, ao alcance de novas oportunidades e ao sucesso profissional. Todavia, os obstáculos e dificuldades enfrentadas pelos mesmos não foram registrados na aplicação destas questões iniciais, apesar de eu ter escutado diversas vezes, durante os encontros de aprendizagem, que não estavam satisfeitos com aquilo que aprendiam, pois nem sempre os aprendizados estavam voltados para o que a empresa solicitava nas funções que exerciam. A aprendizagem como formativa para a própria constituição como ser humano sequer era mencionada, porém, os aspectos formativos devem ser incluídos tanto pela escolaridade, quanto pela formação profissional (FONSECA, 2006). De qualquer modo, as análises das questões posteriores trarão algumas nuances a respeito destas inquietações e insatisfações.

5.2 DAS EXPECTATIVAS DOS JOVENS APRENDIZES AO EMPREGO COM A CARTEIRA DE TRABALHO ASSINADA

Meu trabalho como instrutora de aprendizagem se deu nos módulos iniciais do curso (Módulos II e III), ao qual me oportunizou ter contato com os aprendizes logo nos primeiros meses destes no Programa (do 2º ao 6º mês, aproximadamente). Ao passarem para o Módulo II do curso, eram constantes as queixas, por parte dos jovens, de que o Programa não estava atendendo às expectativas deles em relação à formação para o mundo do trabalho em que

estavam inseridos. Incomodada com tantas reclamações, procurei compreender, de fato, quais eram as expectativas que estes tinham antes de entrar no Programa, já que muitos deles me pareciam estar desmotivados e insatisfeitos tão cedo.

As respostas selecionadas inicialmente nos fazem compreender que as expectativas dos jovens, antes de iniciarem o curso, estavam ligadas ao anseio de encontrarem um bom local de trabalho, no qual pudessem adquirir experiências e demonstrar suas habilidades e competências. Quando perguntados sobre “Quais eram suas expectativas antes de entrar no Programa de Aprendizagem?”, alguns responderam da seguinte forma:

Aprendiz 4: De que me chamassem logo, para me dedicar a minha iniciante carreira.

Aprendiz 16: Era de procurar um emprego que ganhasse experiências.

Aprendiz 31: Ganhar experiência e conseguir exercer minhas atividades com competências.

Aprendiz 76: De conseguir entrar em uma empresa grande para mostrar meu trabalho e conseguir experiência para ter depois uma oportunidade melhor na empresa ou em outra.

Aprendiz 93: Entrar em uma boa empresa.

Aprendiz 102: Testar meu desempenho no Programa e Empresa.

Aprendiz 104: Minha expectativas era de ansiedade, estava muito curiosa para conhecer o local de trabalho.

Aprendiz 113: Minhas expectativas eram de trabalhar em algum serviço bom e que a empresa me valorizasse o serviço que presto a eles.

Pareceu-nos evidenciado nestas respostas, que as expectativas dos aprendizes remetem mais ao desejo do emprego, do que com o tempo de aprendizagem. Tempo este que, segundo FONSECA (2006, p. 160) modifica a totalidade do sujeito, remetendo a um movimento entre o ser criança e o ser adulto, cujas transformações corporais, cognitivas, afetivas e o próprio desenvolvimento da sexualidade são permeadas por interferências de diversos fatores produtores deste sujeito histórico e cultural. Além disso, é importante pensar nas relações entre os turnos de estudo que estabelecem o tempo do adolescente ou jovem na escola ou nos ambientes de formação profissional, ambos responsáveis pelos aspectos formativos deste estudante-trabalhador.

Não deixando de mencionar, há também aprendizes que, influenciados por amigos ou familiares, se matricularam no Programa sem ao menos saberem, ou pouco sabendo do que se tratava. A falta de informações sobre o mesmo, em alguns casos, além de mostrar descomprometimento do jovem com o trabalho e o curso, leva também à evasão. Nos questionários, este conhecimento vago sobre o curso ou desconhecimento é mencionado por dois aprendizes:

Aprendiz 39: Entrei de gaiato no navio, nem imaginava como era.

Aprendiz 77: Pensei que parecia uma escola, sei lá.

Araujo (2008), ao analisar o *Projeto Mundo do Trabalho*, no Rio de Janeiro, projeto este elaborado inicialmente para atender a população de rua (voltado a meninos com baixa escolaridade e que trabalhavam na rua) assinala que estes jovens tinham urgência em trabalhar, buscando um emprego do qual pudessem tirar o próprio sustento e alegando que não tinham tempo para a aprendizagem. Com o desenvolvimento do projeto, a preocupação em atender aos jovens que residiam nos bairros mais empobrecidos e em situação de vulnerabilidade continuava. Ao relatar as dinâmicas realizadas entre os profissionais do projeto e os jovens, a pesquisadora descreve que:

O tema mais recorrente nestas ocasiões é o trabalho. As respostas são confusas; às vezes direta e outros não têm a menor idéia do porquê estão participando do curso, ou seja, o trabalho é uma escolha familiar, uma responsabilidade imposta. Este é um aspecto desafiador deste estudo. Ao serem questionados sobre qual seria o principal motivo que os levam a desejar serem inseridos no mercado de trabalho, observa-se uma multiplicidade de razões. Dentre as mais freqüentes, estão o desejo de ajudar na manutenção da casa e a vontade de adquirir bens materiais. Outros alegam que trabalhar é importante para perder o estigma de desocupado, ocioso e vagabundo, porque estudar, a princípio, não oferece ao jovem e sua família algo de concreto, trata-se de um investimento a longo prazo que traz consigo a incerteza de uma mudança/alteração no padrão de vida. As falas relativas à escolarização usualmente são complementadas pelo discurso da aprendizagem de um ofício. Na vida destes jovens e seus familiares o imperativo é a sobrevivência: trata-se da satisfação das necessidades básicas que precisa ser garantida. Por este motivo, toda a ação empreendida precisa alcançar resultados imediatos: renda e trabalho. (ARAUJO, 2008, p. 79).

Diante desse relato, três apontamentos nos parecem relevantes. O primeiro apontamento se refere à influência familiar na inserção ao mundo do trabalho, ora por imposição, ora por necessidade, ou por ambas as situações. Neste caso, a desmotivação ou discordância do jovem em assumir uma vida profissional pode revelar futuros problemas na

sua vida de trabalhador. O segundo apontamento trata do estigma a que os jovens são frequentemente submetidos, sendo rotulados como desocupados e vagabundos. Nosso estudo fará esta abordagem mais adiante, quando refletirmos sobre os mitos relacionados às juventudes. Por fim, o terceiro apontamento e que consideramos mais relevante diz a respeito do desejo dos jovens em trabalhar para manterem a casa e adquirirem bens materiais. Ao pensarmos no estudo de Araujo (2008), podemos diferenciar o *Projeto Mundo do Trabalho* apresentado pela autora e o Programa de Aprendizagem que é o nosso objeto de estudo.

Enquanto o Projeto procura contemplar jovens em situação de vulnerabilidade, em bairros específicos do Rio de Janeiro, podemos mencionar que no Programa de Aprendizagem não ocorre o mesmo, por mais que o discurso a respeito da vulnerabilidade social exista. Ao procurarem o Programa, não há critérios estabelecidos em relação aos bairros onde os aprendizes moram, podendo efetuar a matrícula independente do local de moradia. Por não haver comprovação de renda das famílias no momento da matrícula, excetuando casos em que as próprias empresas exigem, pode-se dizer que qualquer jovem entre 14 e 24 anos pode cursar o Programa. Considerando os diálogos trazidos pelos aprendizes nos encontros de aprendizagem, posso afirmar que nenhum deles era morador de rua. Mesmo que enfrentando dificuldades financeiras, todos possuíam um local de moradia, sendo que a maioria deles, cerca de 90%, morava com familiares. Dos 114 sujeitos pesquisados para este estudo, pode-se afirmar que cerca de 5% se sustentavam pelo próprio trabalho³⁵, sem auxílio de outra pessoa.

Retomando a questão referente às expectativas dos aprendizes em relação ao Programa, há uma grande relevância pelo ganho de experiências, como já citado pelos jovens, que em alguns momentos desconsideram que estes são ganhos constantes ao longo da vida, e não já ou somente no início da carreira, nos primeiros meses trabalhados. Além disso, há também uma ansiedade gerada pela vontade de crescer na empresa, construir carreira, muitas vezes não percebendo que disso dependem muitos outros fatores, como formação técnica ou superior, vagas disponíveis para determinados cargos e tempo de experiência na área. Já nos primeiros meses de curso, é possível ouvir falas relacionadas ao merecimento de salários maiores, pois estão desempenhando muito bem suas funções nas empresas. Por mais que mencionem a construção de uma carreira, pensam na conquista desta em curto prazo, o que causa impaciência na espera pela ascensão profissional. São muitos os planos a serem realizados, e pouca paciência no percurso a ser percorrido para tais objetivos. Algumas de suas colocações quanto a estes fatores:

³⁵ Levantamento realizado e registrado em diário de campo.

Aprendiz 2: Estava muito difícil conseguir ser inserido no mercado de trabalho antes, com o programa grandes oportunidades apareceram.

Aprendiz 12: Eram conquistar um emprego para me manter e comprar as coisas que quero.

Aprendiz 37: Era de conseguir um emprego e me estabelecer futuramente.

Aprendiz 68: Seria de depois da conclusão do programa, estar me inserindo no mercado de trabalho com mais qualificação e experiência para conquistar uma boa vaga de emprego.

Aprendiz 70: Estaria terminando o Ensino Médio, para começar a procurar um serviço que gostasse muito.

Aprendiz 84: Minhas expectativas eram e são conseguir uma efetivação na empresa.

Aprendiz 85: Algumas, mas depois que entrei e comecei a me adaptar, percebi que era muito mais do que pensava.

Aprendiz 92: Eu pensava que ia ser algo mais formal, como um ambiente de trabalho mesmo, e aqui é um lugar onde temos convivência com todos de um jeito mais legal.

Aprendiz 103: Esperava que fosse somente palhaçadas, brincadeiras, sem graça. Mas depois foi totalmente diferente.

Aprendiz 106: Nem uma porque eu sabia mais ou menos o que ia acontecer porque já tinha feito outro curso igual.

As insatisfações diante do Programa de Aprendizagem geravam reclamações frequentes por parte dos aprendizes, pois estes não se viam contemplados em suas expectativas iniciais. Permanecer no curso, muitas vezes, condizia muito mais com a necessidade da remuneração mensal do que a formação profissional disponibilizada, o que acarretava aulas exaustivas e polêmicas, nas quais os encontros de “aprendizagem” se tornavam momentos de desabafo. Tais insatisfações podem ser lidas na sequência:

Aprendiz 6: Aprender algo mais semelhante a área que atuo na empresa, logo no início do programa.

Aprendiz 9: Minhas expectativas eram aprender sobre administração como está em minha carteira de trabalho.

Aprendiz 33: Eram boas, pois gostei mais das aulas práticas. As teóricas são muito cansativas.

Aprendiz 71: Curso com interação empresarial em celulose, como é a minha empresa.

Enquanto a insatisfação acometia alguns aprendizes, havia outros que já se sentiam atendidos nas suas expectativas logo no início do Programa, como é o caso deste aprendiz:

Aprendiz 13: Aprender a crescer, queria assinar a carteira, e aqui foi possível.

A importância que a Carteira de Trabalho assinada pelo empregador tem para os jovens aprendizes é, em grande parte, um dos principais objetivos que estes possuem e que os fazem procurar pelo Programa. Diferentemente do contrato de estágio, na qual não há registro na Carteira de Trabalho, a Lei da Aprendizagem presume a validação do contrato de aprendizagem mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, assim como “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” (BRASIL, 2000).

Sabendo da importância atribuída pelos jovens à carteira de trabalho assinada, foi realizada a seguinte pergunta: “O que significa para você ter a carteira de trabalho assinada pelo empregador?”. São muitas as respostas obtidas, mas cabe observar a validade que dão aos direitos adquiridos e ao reconhecimento que passam a ter como trabalhadores:

Aprendiz 10: Báh! Uma alegria mesmo, meu 1º emprego e com carteira assinada. É bom ter um ótimo currículo.

Aprendiz 15: Significa que eu sou um trabalhador.

Aprendiz 16: Um direito adquirido.

Aprendiz 32: Importante para ter garantidos os meus direitos como trabalhador.

Aprendiz 40: Contribuição para o FGTS e tempo de serviço.

Aprendiz 55: Significa muito porque é o meu primeiro emprego.

Aprendiz 63: Significa conquista porque com a carteira assinada eu tenho todos os meus direitos garantidos.

Aprendiz 65: Significa que meus direitos em quanto trabalhador estão garantidos, e também conta o tempo de experiência.

Aprendiz 73: Um grande começo, nunca imaginei já ter minha carteira assinada com 16 anos, isto é uma vitória.

Aprendiz 81: Garantia dos direitos trabalhistas, contribuição para a aposentadoria.

Aprendiz 88: Muito bom, pois quanto antes eu assinasse melhor.

Aprendiz 92: Significa que quando for me aposentar vai contar esse tempo que fui aprendiz, vai ser mais fácil também para conseguir outro emprego, já vai ter uma base em que área vai trabalhar.

Aprendiz 93: Ótimo, isso mostra que estou trabalhando legalmente, que tenho todos os direitos, que tenho tempo de carteira de trabalho assinada.

Aprendiz 96: Bom, pelo menos os direitos garantidos eu tenho, me trazendo segurança e confiança na minha carreira.

Aprendiz 107: Ter direitos a exigir e deveres a cumprir.

Aprendiz 111: Um comprometimento com a empresa.

Aprendiz 114: Garantir direitos trabalhistas, aposentadoria e alcançar um maior sucesso profissional.

Sabemos por dados que a carteira de trabalho assinada não garante a real efetividade dos direitos previstos na legislação trabalhista. Se assim ocorresse, não haveria tantas queixas por parte dos trabalhadores e processos judiciais por parte dos mesmos. O não cumprimento destes direitos é fato recorrente no mundo do trabalho, o que gera sentimentos de frustração e indignação, muito contrários ao que os jovens buscam no início da carreira. No caso dos aprendizes, há uma idealização por reconhecimento e atribuição de valores que muitas vezes não acontece na prática. A importância dada pela família em relação ao trabalho e a visão de que este é um meio de aquisição de dignidade e utilidade ao trabalhador gera uma série de expectativas que muitas vezes não são contempladas. A esperança de um futuro promissor, por ter a carteira assinada desde cedo, muitas vezes no primeiro emprego, acarreta uma visão idealizada do mundo do trabalho, que vai muito além do esforço e da dedicação individual. De qualquer forma, a menção à carteira assinada como forma de reconhecimento pessoal nos parece de suma importância para estes jovens, como exemplificado a seguir:

Aprendiz 3: Para mim um futuro já com início, pois vai mostrar que já estou aprendendo desde cedo.

Aprendiz 8: É uma porta que se abriu para que posso aprender e melhorar meu conhecimento.

Aprendiz 18: Muito, posso dizer que é o que deixa minha mãe orgulhosa.

Aprendiz 22: Para mim significa dignidade, honestidade e também me sinto útil de alguma forma.

Aprendiz 29: Significa para mim, ser útil, conquistar minha independência e ser uma pessoa digna de respeito.

Aprendiz 31: Significa segurança.

Aprendiz 66: É uma boa maneira de começar a sentir o gosto, querer sempre melhorar e ter a certeza de que cada vez mais a sua empresa é importante.

Aprendiz 74: Significa muitas coisas pois nunca imaginei trabalhar na *multinacional*³⁶ e fazer um curso de administração.

Aprendiz 80: Significa tudo, portas abertas de novos empregos.

Independentemente da carteira de trabalho assinada ser a primeira experiência profissional ou não destes jovens, temos ciência de que assumir uma vida profissional exige uma série de responsabilidades. Considerando que há aprendizes com 14 anos de idade, é necessário refletir sobre essa responsabilização precoce. Afinal, há uma idade definida para sermos considerados em condições de assumir uma vida profissional? Além da idade, que outros fatores influenciam esta decisão?

Sabemos que estas não são questões fáceis de responder, pois exigem uma reflexão muito mais ampla do que estabelecer critérios ou fatores que caracterizem o “ser trabalhador”. Porém, ficamos instigados quanto às argumentações dos aprendizes, quando perguntados “Você sente-se preparado para assumir uma vida profissional? Por quê?”. Dentre as respostas obtidas, percebemos que a maioria dos aprendizes se sente preparada para assumir a condição de trabalhador. Uma considerável parcela dos respondentes relacionou o fato de estar preparado à ideia de ser responsável. Aliás, a responsabilização é um fator marcante nas falas destes, como se a qualidade de ser responsável garantisse também ser um bom profissional, ter oportunidades de crescimento na carreira e ser reconhecido como adulto ou ter maturidade para tal. De modo a contemplar essa reflexão, podemos analisar as seguintes respostas:

Aprendiz 4: Sim pois já estou trabalhando e isso já é assumir uma vida profissional.

³⁶ O nome da empresa foi omitido, de modo a garantir o sigilo ético da pesquisa.

Aprendiz 15: Sim pois estou me adaptando a vida de uma pessoa batalhadora e adulta.

Aprendiz 21: Sim, pois sempre fui muito madura nesta questão.

Aprendiz 43: Sim, porque já assumo responsabilidades grandes.

Aprendiz 49: Sim. Pois eu acredito que sou responsável o suficiente.

Aprendiz 52: Sim, porque já tenho bastante responsabilidade com as coisas da empresa e espero ser uma boa profissional.

Aprendiz 56: Sim. Por que já sou responsável e estou fazendo 2 cursos para ser um grande profissional na vida.

Aprendiz 62: Sim, pois apesar de ser jovem já sou muito responsável.

Aprendiz 65: Sim pois eu sou responsável e iniciativa

Aprendiz 73: Sim. Porque procuro ter minha independência, assim tendo responsabilidade e disciplina.

Aprendiz 76: Sim por que sei lidar com as minhas responsabilidades.

Aprendiz 80: Acho que sim, porque sou bem independente, e não deixo nenhum dos meus pais pagarem as minhas contas, porque se eu trabalho eu devo ter responsabilidade de pagar minhas contas.

Aprendiz 103: Sim. Porque acredito ser responsável.

Vinculada à ideia de responsabilidade está o discurso da busca pela independência. Para os aprendizes, ser independente está diretamente ligado ao aspecto financeiro, não mencionando a liberdade ou autonomia para agir e decidir em diferentes situações. Araujo (2008) aponta em seu estudo esta mesma condição apresentada pelos jovens por ela pesquisados:

Há também aqueles que desejam trabalhar porque vislumbram nesta etapa a possibilidade de tornarem-se independentes. É preciso estar atento para esta afirmativa, porque independência está atrelada à ideia de autonomia, ou seja, não necessariamente o aspecto financeiro é o único fator que se faz presente nesta mudança de atitude. Muitas vezes eles argumentam que quando não trabalhavam havia um controle rígido por parte dos pais. Regras eram estabelecidas, às vezes nem sempre cumpridas, mas o controle existia porque os mesmos eram vistos como jovens imaturos, ociosos e irresponsáveis. Neste caso, o trabalho e não o estudo é o

divisor de águas na vida destes adolescentes, pois só através da aprendizagem de um ofício, da rotina enfadonha, dos horários fixos de uma Organização Empresarial e as responsabilidades a cumprir com o orçamento familiar fazem com que este jovem forçosamente mude de atitude e amadureça prematuramente. Consequentemente, entende-se por independência assumir compromissos perante à comunidade/seus vizinhos, a si mesmo e aos seus familiares. O aspecto financeiro é apenas o resultado da mudança de postura: trata-se aqui da construção de uma imagem – a do jovem trabalhador. (ARAUJO, 2008, p. 81-82).

A busca pelo aperfeiçoamento profissional, através de cursos e estudos, também foram argumentos utilizados pelos aprendizes ao mencionarem se estavam preparados para assumir uma vida profissional.

Aprendiz 31: Sim, pois cada dia que passa estou me preparando mais para o mercado e buscando experiencia, assim me profissionalizando.

Aprendiz 34: Sim, pois já tenho uma boa experiência, cursos...

Aprendiz 41: Sim estou estudando trabalhando em uma grande empresa pretendo crescer muito la e assim ajudar a empresa.

Aprendiz 67: Sim. Pois busco um preparo para ser um bom profissional.

Aprendiz 93: Sim pois estudo me empenho e quando não sei algo vou atrás de informação.

Aprendiz 110: Sim. Eu estou estudando pra isso, mas isso só na pratica para saber o certo.

A idealização do futuro através de sonhos e objetivos também complementaram as respostas. Porém, neste momento, atentamos à superficialidade das mesmas, visto que para muitos jovens, o simples fato de querer trabalhar, ter sonhos e objetivos a conquistar e estar disposto a aprender corresponde a se sentir preparado para assumir uma vida profissional no entendimento deles.

Aprendiz 7: Sim, por que faz parte da vida nós precisamos disso, uma vida profissional.

Aprendiz 14: Sim, porque é o que eu quero e se por um acaso não der certo tentarei novamente.

Aprendiz 20: Sim, porque sempre tive um pensamento muito convicto sobre isso.

Aprendiz 39: Sim, porque já estou bem preparado para todos os problemas que vir da vida

Aprendiz 44: Sim, pois tenho uma certa lista de sonhos e para conquistá-los tenho que ter uma vida profissional.

Aprendiz 46: Sim, quero começar a trabalhar e deixar a casa da minha mãe e ter minha própria vida.

Aprendiz 70: Sim, pois me sinto preparado e disposto

Aprendiz 88: Sim. Por que basta levar a sério que você alcança o seu objetivo

Aprendiz 91: Sim por que eu tenho capacidade de assumir uma vida profissional

Aprendiz 92: Sim, porque é o que eu quero e desejo da minha vida.

Aprendiz 97: Sim, por que sei o que quero dela.

Aprendiz 102: Acredito que sim, pois já tenho muitos objetivos a alcançar.

Aprendiz 105: Sim pois se eu não estiver hoje o que será de mim amanhã.

Aprendiz 109: Sim, pois eu acho que já estou preparado e já estou com uma ótima visão de tudo

Aprendiz 113: Sim. Porque eu estou disposta a aprender muita coisa.

Todavia, alguns aprendizes não demonstraram tamanha convicção ao responder a esta questão. Para eles, estar preparado para assumir uma vida profissional exige maior aprendizado, vivenciar mais experiências e fazer escolhas certas, sendo que ainda não tem uma opinião formada a respeito de qual profissão pretendem se capacitar.

Aprendiz 6: Mais ou menos acho que preciso de um pouco mais de experiência.

Aprendiz 12: Sim e não. Porque: sim, pois sempre tive vontade de trabalhar e agora que consegui, quero seguir nesse caminho aprendendo cada vez mais. e não, porque ainda há muito o que viver e aprender.

Aprendiz 24: Até que sim, mais acho que ainda não é um bom momento, deixar isso mais para frente.

Aprendiz 47: Sim e não, porque só a hora que chega eu vou saber por que agora eu não sei dizer.

Aprendiz 55: Acho que sim, mais não tanto, ainda preciso fazer cursos de web designer e PHP, e faculdade de designer de jogos.

Aprendiz 77: Acho que sim pois sou esforçado e por enquanto estou me saindo bem no meu trabalho.

Aprendiz 83: Acho que não, porque eu ainda não sei o que eu quero e se vou me sentir bem preparada, quando estiver fazendo o que eu realmente gosto, ou quando eu estiver bem experiente.

Por outro lado, houve aprendizes que demonstraram não estar preparados para assumir essa responsabilidade, argumentando de diferentes formas. Além de não saberem a área que pretendem seguir profissionalmente, mencionaram a necessidade de aprenderem ainda mais e que ainda possuem pouca idade para realizar determinadas escolhas.

Aprendiz 13: Não, vou me sentir realmente preparada quando eu for preparada para essa profissão.

Aprendiz 22: Não. Porque não sei ainda o que vou seguir o quero para minha vida que profissão.

Aprendiz 27: Não, pois sei que tenho coisas para aprender ainda, não adianta falar que estão preparado e chegar na hora, ficar reclamando da jornada de trabalho e as dificuldades que vão aparecer ao longo do tempo. Por isso devemos aproveitar o máximo o tempo de aprendizagem, para depois fazer bem feito.

Aprendiz 36: Não não encontrei uma area que goste ainda que sinto prazer em ir trabalha, ainda não

Aprendiz 58: Não porque tenho muito que aprender não digo isso apenas profissionalmente mas em relação à minha vida.

Aprendiz 75: Não, porque sou muito nova mais com o tempo sim.

Aprendiz 85: Não, por que ainda não sei qual profissão seguir.

Aprendiz 106: Ainda não, pois recém estou comendo mais daqui um 6, 7 meses, já esteja bem preparada.

Considerando as problematizações em relação à idade precoce para assumir uma profissão, procuramos refletir a respeito de outra questão a qual os jovens puderam expor suas opiniões: “Você concorda com o pensamento de que é ‘muito cedo’ para o jovem fazer sua escolha profissional?”. Neste caso, não estamos mais contemplando a iniciação ao mundo do trabalho e sim, a escolha de uma profissão. As respostas, de um modo geral, evidenciaram o percurso de uma carreira única. Porém, recorde-me de inúmeras falas dos aprendizes que faziam referência a trabalharem em diferentes profissões ao longo da vida, visto que se

interessam por diversas áreas e pensam até mesmo em realizar diferentes cursos, seja a nível técnico ou superior.

Os aprendizes que concordaram com o pensamento de que são muito jovens para escolherem uma profissão se expressaram da seguinte forma:

Aprendiz 3: Sim, eu por exemplo não escolhi o que vou fazer, e não é preciso ter pressa para escolher sua profissão, você só pode fazer a escolha depois da certeza.

Aprendiz 54: Sim pois so saberemos mesmo o que queremos quando testamos e estamos em fase de teste porisso não sabemos ao certo o que gostamos de fazer realmente

Aprendiz 60: Cada pessoa sabe o que quer da vida e se acha que quer seguir aquela carreira é escolha dele.

Aprendiz 66: Sim, por que a gente quer ser de tudo um pouco.

Aprendiz 72: Sim. Porque não tem idade certa para saber fazer a sua escolha.

Aprendiz 79: Sim, porque a escola não te prepara ela não mostra como as profissões são realmente, por isso que se cria uma ilusão sobre as profissões.

Aprendiz 84: Concordo, porque os jovens precisam adquirir experiências em muitas coisas para ter uma ideia do que querem fazer de suas vidas.

Aprendiz 90: Concordo sim pois não sabemos o que fazer a escolha profissional é muito difícil pois o mercado é muito amplo tem muita diversidade.

Aprendiz 98: Acho que sim, realmente é a fase de mudança e é a época em que descobrimos mais coisas e há muitas dúvidas por isso a tantas duvidas em relação ao que realmente quer trabalhar.

É possível perceber que há várias justificativas que reiteram a visão de que é cedo para determinadas escolhas profissionais. Além da idade precoce, a necessidade de adquirirem maior experiência é evidenciada novamente. Há uma referência ao fato de que não há uma idade certa para isso, pois como outros citaram, é preciso ter certeza das suas escolhas. Para isso, a grande diversidade de profissões gera muitas dúvidas aos jovens, pois há cada vez mais opções surgindo no mundo do trabalho. O que nos chama a atenção nestas respostas, porém, é a menção a escolha profissional estar relacionada à escola, responsabilizando esta por não proporcionar as informações adequadas quanto as diferentes profissões existentes. Neste caso, a escola assumiria a obrigação de formação para o mundo do trabalho, fornecendo aos jovens

estudantes o acesso ao diversificado mundo das profissões, cargos e/ou funções. Na Teoria do Capital Humano, Frigotto (1984) aponta para a formação do trabalhador que atende às demandas do mercado produtivo, dimensionando a educação como principal capital humano, ao passo que esta seja compreendida como produtora da capacidade de trabalho. Desta maneira, o processo educativo, escolar ou não, é reduzido à função de produzir habilidades, desenvolver atitudes e transmitir conhecimentos geradores desta capacidade de trabalho e produção.

Houve quem respondesse de forma mais relativa a esta questão. Consideraram que há outros fatores que influenciam nesta escolha, como experiências, gostos e maturidade. Ademais, mencionou-se que muitas pessoas parecem saber qual profissão seguir desde crianças, decidindo seu futuro profissional com convicção, enquanto outros demonstram inúmeras dificuldades neste âmbito. Cabe salientar, que as dificuldades muitas vezes não estão relacionadas somente às dúvidas quanto às preferências e gostos, mas também, ao fato de que nem todos conseguem percorrer o caminho necessário para exercer determinadas profissões, como no caso da Medicina, Odontologia, Arquitetura, Direito, entre outros cursos. O alto custo das mensalidades (quando em instituição de ensino superior privada), materiais específicos e livros, por exemplo, excluem boa parte de sujeitos que, muitas vezes tem certeza de que querem seguir determinada profissão, mas não tem condições de permanecer nos cursos, pois necessitam trabalhar para o próprio sustento e o da família. Na sequência, algumas justificativas:

Aprendiz 5: Isso pode variar de acordo com o jovem.

Aprendiz 8: Depende da pessoa, muitas já sabem desde pequeno o que querem ser, já outros não, esperam mais um pouco para decidir, por isso varia dos jovens se é cedo ou não.

Aprendiz 17: Depende do jovem, mas acho que os jovens não tem muita experiência, os jovens tem pouca vivência para decidir sua profissão. Com mais idade, vamos ter conhecido um pouco mais de cada profissão, porisso de certa forma concordo. Mas existem jovens que tem muita cabeça para decidir.

Aprendiz 45: Ai depente da pessoa por que vai chegar uma hora na sua vida que você vai ter que decidir o que você quer ser.

Aprendiz 71: Depende da mentalidade do jovem, se tiver cabeça boa e firme, pode fazer sua escolha, caso contrário, podesse dizer que é muito cedo.

Aprendiz 76: As vezes sim, as vezes não, tem jovens que são determinados e tem só uma opinião e

pronto, e tem outros que sempre mudam de ideia.

Aprendiz 81: Acho que depende, pois tem jovens que já sabem o que querem desde pequenos e há outros que demoram mais tempo para terem a certeza do que querem.

Aprendiz 86: Vai de cada jovem, mas eu acredito que quanto mais cedo mais temos chances profissionais apesar de se cansativo.

Aprendiz 89: Pode até ser muito cedo mas já temos que pensar no que iremos ser, se o que queremos nos agrada a fazer.

Aprendiz 100: Não penso em cedo ou tarde, pois uma decisão dessas que irá definir seu futuro profissional e pessoal é importante e precisa ser tomada quando se tem convicção.

Aprendiz 104: Em partes, pois alguns já sabem o que querem desde pequenos, mas ao crescerem eles mudam suas opiniões e tem uns que da noite pro dia se decidem.

No entanto, a maioria dos respondentes opinou que não é cedo para realizarem suas escolhas profissionais. Aliado ao pensamento de que muitos já sabem o que seguir desde crianças está a ideia de que, em caso de arrependimento por determinadas escolhas, enquanto ainda forem jovens é possível que sejam realizadas novas tentativas e mudanças nas áreas, cursos e profissões antes tidas como preferências. Os “tempos” de vida e de formação profissional parecem estar aliados aqui, cujas mudanças dependeriam somente dos desejos e escolhas dos jovens.

Aprendiz 9: Não, sempre temos que tentar e se por um acaso descobrimos que escolhemos errado, somos jovens para que tentemos novamente.

Aprendiz 16: Não porque hoje o mercado esta muito exigente por isso o jovem tem que ter suas decisoes certas.

Aprendiz 18: Não, desde que o jovem queira realmente, é a escolha dele, porém, ele pode sim se arrepender do curso escolhido, mas nunca é "muito cedo" pra se fazer escolhas, pois pode ser tarde demais. A escolha é a tentativa da certeza.

Aprendiz 42: Não, porque tem gente que sonha em ser de uma profissão desde quando é pequeno e depois continua com o mesmo pensamento. Não tem hora para escolher a profissão.

Aprendiz 44: Não pois quanto mais cedo o joven trabalhar mais cedo vai construir seu futuro.

Aprendiz 47: Não, eu não concordo, porque quanto mais cedo o jovem escolhe sua profissão, mais tempo ele tem para correr atrás do seu objetivo e chegar mais rápido até ele.

Aprendiz 53: Não, tem jovens que já escolhem as suas profissões quando criança, quanto antes souberem o que querem fazer mais preparados vão estar para seguir a profissão.

Aprendiz 58: Não concordo. Porque muitos já sabem a faculdade que querem fazer e acabam realmente seguindo a profissão que escolheu na juventude

Aprendiz 65: Não, pois é principalmente na juventude que o jovem descobre o que gosta, e que influi na escolha profissional

Aprendiz 67: Não, depende do jovem, tem alguns que tem uma ideia já formada sobre o que quer ser!

Aprendiz 98: Não, pois cada um tem seu momento de pensar e escolher a sua profissão, na minha opinião não á idade ou "muito cedo" mas sim o momento e a serteza de que cada um quer.

Aprendiz 99: Não. Apesar das muitas dúvidas da juventude é possível sim o jovem fazer sua escolha profissional.

Aprendiz 102: Não, por que tem jovens que já nascem nato para algumas coisas.

Aprendiz 107: Não, porque não tem hora para começar a trabalhar

Aprendiz 111: Não; acredito que os jovens são inteligentes o bastante para saberem o que querem embora nem sempre obtenham êxito em suas decisões.

Aprendiz 112: Eu acho que mais cedo melhor. Não vamos perder tempo tendo dúvidas mas sem fazer a escolha certa.

Aprendiz 114: Não! Por que mostra que o jovem ta interessado na vida futuramente. E muitas vezes é sempre bom, pois é na juventude que começa tudo.

As dúvidas relacionadas ao futuro profissional, muito comuns desse período, são mencionadas nas respostas dos aprendizes, mas não as colocam como um empecilho no momento da escolha. A ideia de que é possível mudar de profissão a qualquer hora é uma fala constante destes jovens, que consideram a pouca idade como um alento no caso de escolhas equivocadas. Parece-nos haver algo fantasioso nos argumentos dos jovens, como no caso deste aprendiz:

Aprendiz 78: Não acho que seja cedo, mas que esta é uma idade de descobertas e que você pode mudar a sua escolha a qualquer momento

Aprendiz 95: Não. acho que todos crescem sabendo o que quer realizar que chegar o tempo certo

As contradições presentes nas respostas demonstram anseio por liberdade, porém evidenciam dependência ao mesmo tempo, revelando a dialética existente nas situações vivenciadas. Por mais que iniciar uma vida profissional proporcione uma série de responsabilidades, é visível o papel familiar em determinadas escolhas. A jovem a seguir, ao falar de livre arbítrio e escolha própria, como se tivesse liberdade para tal, menciona a liberação dos pais para essa escolha, contradizendo as próprias palavras:

Aprendiz 82: Não, porque cada tem seu livre arbitrio. Ex: esse ano eu noivo em dezembro e ano que vem caso, e essa é uma escolha minha, e meus pais liberaram, e trabalhar também, porque preciso ter meu próprio dinheiro.

Por fim, a ideia de que quanto mais cedo começar a trabalhar, mais garantias haverá de se garantir um futuro promissor. Diferente do que citado pelo aprendiz, podemos observar no Rio Grande do Sul, uma predominância de jovens realizando a função de empacotadores de supermercado, pois é uma mão de obra que não exige formação específica e para qual é oferecida salários baixos. Na opinião deste aprendiz, exercer essa função estaria mais relacionada a não fazer escolhas certas no tempo considerado certo por ele, do que outros fatores que permeiam determinadas funções e/ou cargos.

Aprendiz 87: Não, quanto mais cedo melhor, porque o tempo corre e se você não escolher desde cedo o que quer ser, no futuro você pode estar ensacolando coisas num mercado

De um modo geral, podemos perceber uma série de contradições nas respostas dos jovens aprendizes. Ao mesmo tempo em que atribuem ser responsáveis e capazes de assumir uma vida profissional, ainda dependem do apoio familiar para garantirem o próprio sustento. Além disso, há uma ilusão relacionada às escolhas que fazem e as mudanças a serem realizadas em qualquer momento, principalmente enquanto jovens. Neste sentido, acreditam que o caminho profissional a percorrerem depende somente das próprias escolhas, não considerando toda a estrutura incorporada ao mundo do trabalho, e que reflete direta ou indiretamente em suas decisões, mesmo que estejam alienados a respeito disso.

5.3 O MUNDO DO TRABALHO NA VISÃO DOS JOVENS APRENDIZES

O mundo do trabalho foi visto de diferentes maneiras pelos jovens aprendizes. Ao responderem à questão “Como você vê o mercado de trabalho para os jovens na atualidade?”, dois tipos de respostas prevaleceram: um mundo de oportunidades para uns e um mundo de exigências para outros.

Ao analisarmos as respostas, é possível perceber que a maioria dos aprendizes tem uma visão positiva do mundo do trabalho, disponibilizando vagas e oportunizando o aprendizado e o crescimento profissional. Há uma valorização evidente e predominante dos Programas de Aprendizagem e dos estágios, nos quais os jovens reconhecem a importância destes para a inserção deles ao mundo do trabalho. Dentre as respostas que evidenciam a existência de muitas oportunidades para os jovens, cujos programas como o de aprendizagem e o de estágio facilitam a entrada destes ao ambiente profissional, podemos destacar:

Aprendiz 7: Eu acho, eu vejo como uma coisa boa para nos jovens, porque com o trabalho nos aprendemos, e abrimos nossas mentes para outras coisas para o que queremos fazer futuramente.

Aprendiz 40: Muitas portas abertas para todos só falta escolher a melhor para o jovem escolher.

Aprendiz 41: Depende do jeito que tu quiser ingressar, através de uma programa como ... não fica tão difícil ingressar no mercado, mas se for por si só é difícil.

Aprendiz 49: A porta esta aberta basta entrar e agarrar a oportunidade.

Aprendiz 55: Um mercado bom que quase sempre tem oportunidade. É só o jovem ir atrás do que quer.

Aprendiz 61: Hoje em dia o mercado de trabalho esta abrindo muito, hoje em dia os jovens estão tendo muitas oportunidades de trabalho.

Aprendiz 64: Com muitas oportunidades de empregos, tanto que as empresas estão abrindo vagas para aprendizes.

Aprendiz 67: Acho que tá dando bastante oportunidade com facilidade bastante escolha também.

Aprendiz 78: eu vejo o mercado de trabalho ajudando os jovens dando emprego para eles, porque trabalhando tira os jovens de muita coisa.

A menção que o Aprendiz 78 faz ao dizer que o mercado de trabalho ajuda os jovens, pois “*trabalhando tira os jovens de muita coisa*” [grifo nosso], nos leva a refletir sobre os riscos a que estão expostos. De acordo com a Constituição Federal, é dever da família, da sociedade e do Estado “colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão” (BRASIL, 1988). Deste modo, é possível mensurar que os jovens percebem o mundo do trabalho como uma forma de evitarem ou se sentirem menos expostos à exploração sexual, ao tráfico, à violência, entre outras situações que causam danos à integridade física e moral dos mesmos.

Ao se referirem à qualificação para o trabalho, é perceptível nos registros dos aprendizes a ideia de uma formação voltada para as exigências empresariais e não para a formação humana destes. Segundo o ECA (BRASIL, 1990), “entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo”. Porém, notamos que há uma inversão no entendimento desta formação, fazendo com que os jovens tenham que se capacitar/especializar para atender as demandas do ambiente profissional, prevalecendo o aspecto produtivo, ao invés do desenvolvimento pessoal e social do educando. Pareceu-nos existir também, a compreensão de desenvolvimento pessoal como qualificação profissional, exigindo-se a realização de cursos, contrariando o crescimento cognitivo e o desenvolvimento do potencial humano. O ECA (BRASIL, 1990) reitera que o programa social que tem por base o trabalho educativo deverá assegurar condições de capacitação para o exercício da atividade, respeitando as peculiaridades do adolescente em desenvolvimento e promovendo uma capacitação profissional adequada ao mesmo.

Aprendiz 8: O melhor possível, cada vez mais as empresas buscam jovens para melhor desempenho da empresa.

Aprendiz 69: Bom, porque cada vez mais as empresas estão procurando mais jovens para poder preparar eles conforme a empresa.

Aprendiz 79: Bem amplo, há várias oportunidades para os jovens se especializarem, tanto em trabalhos quanto em cursos.

Aprendiz 86: Favorável, pois existem muitas empresas que investem muito nos jovens, pensando no futuro.

Alguns aprendizes apontaram que, apesar das oportunidades existentes, os próprios jovens não as valorizam, não as aproveitando para o crescimento na carreira profissional, ou

exigindo condições a que não estariam ainda aptos a requerer, visto que estão iniciando no mundo do trabalho. Mesmo tendo ciência de que há critérios a serem atendidos, dependendo da função exercida e que muitos jovens demandam direitos, mesmo não cumprindo com os próprios deveres, observamos novamente que estes aprendizes se colocam numa condição de que eles devem se adequar e atender às demandas do ambiente profissional para poderem receber ou exigir seus direitos. De certa maneira, nos pareceu que os direitos trabalhistas seriam uma recompensa aos deveres e exigências efetivados, e não algo inerente ao próprio ser humano.

Aprendiz 58: Acho que está mais aberto mas infelizmente os jovens não estão aproveitando eles querem começar por cima.

Aprendiz 83: Vejo uma feira de oportunidades embora nem sempre há jovens capazes e sedentos de agarrá-las.

Aprendiz 97: Vejo que a muitas oportunidades e poucos jovens sabem aproveitar.

O reconhecimento dado ao Programa de Aprendizagem mais uma vez é salientado pelos jovens. Para isso, comparam as oportunidades que possuem, através da existência de programas de inserção profissional, com as condições “do passado” ou de “antigamente”, citadas por eles. A que passado se referem? Não nos fica claro qual o período histórico que estão aludindo, assim como quem são os jovens por eles mencionados. Fica evidente, porém, que enxergam o mundo do trabalho em que estão inseridos como promissor e mais vantajoso do que as vivências experienciadas por outros sujeitos nos períodos anteriores.

Aprendiz 10: Hoje, existe muitas oportunidades de emprego para os jovens, com os programas como por exemplo...

Aprendiz 15: Antigamente não tinham oportunidades como estas de empregos; hoje já é mais visto em diversos tipos de empresas.

Aprendiz 26: Na atualidade o mercado de trabalho está abrindo mais portas para os jovens por de fato ser um mundo mais tecnológico e os jovens serem mais atendidos a essa tecnologia.

Aprendiz 36: Acho que o mercado de trabalho tem dado varias oportunidade aos jovens, o jovem aprendiz é um exemplo.

Aprendiz 46: Hoje em dia o mercado de trabalho esta mais amplo para os jovens, tem mais oportunidades como jovem aprendiz e estagios, mas ainda tem muitos lugares que não contratam

jovens sem experiências.

Aprendiz 73: Muito bom, com várias oportunidades, e oportunidades que muitas não tiveram no passado.

Aprendiz 80: Hoje em dia esta muito diferente, porque acredito que há muitas oportunidades para os jovens, antigamente era o contrário.

Aprendiz 101: Atualmente, o mercado de trabalho oferece vários meios de inserção como estágios, ...

Chamou-nos a atenção a escrita deste aprendiz:

Aprendiz 18: Antigamente não se tinha tantas oportunidades. Atualmente o mercado está muito abrangente com estágios vinculados com a escola para *garantir [grifo nosso]* que este jovem estude, etc...

Ao relacionar o trabalho e a escola, o aprendiz menciona que a vinculação entre estes dois segmentos “garante” que o jovem trabalhador e estudante continue se dedicando aos estudos. Nossa reflexão, porém, questiona quais garantias são estas. No caso da Lei da Aprendizagem, é exigido que o aprendiz frequente a instituição escolar, mas não faz referência ao desempenho deste no seu processo de aprendizagem. Mesmo que haja reprovação deste no final do ano letivo, ele continuará frequentando o Programa de Aprendizagem, desde que comprove frequência escolar mínima de 75%. Quais garantias de formação são dadas a este jovem aprendiz? De que adianta frequentar a escola, se não há aproveitamento escolar?

Este é um dos pontos que considero crucial no desenvolvimento desta pesquisa. Que tipo de formação é esta que não valoriza o aprendiz? Durante minha atuação como instrutora, ficava muito incomodada com a postura que determinadas instituições escolares e empresas apresentavam. Muitos aprendizes estudavam em um município e trabalhavam em outro, o que acarretava em um deslocamento que exigia muito tempo e diferentes meios de transporte (ônibus, trem e/ou barco). A incompatibilidade de horários entre escola e empresa ocasionava atrasos por parte dos aprendizes, pois em muitos casos, a diferença entre o horário de saída de um local e o de entrada em outro não era superior à uma hora. Mesmo cientes de que o deslocamento não era possível em um curto período de tempo, ambas as instituições não cediam a uma margem de tolerância, prejudicando o aprendiz (trabalhador e estudante) e julgando-o como irresponsável, em diversas ocasiões. Além do atraso, deixavam de fazer uma refeição entre os turnos de trabalho e escola ou vice-versa, ou ainda, se alimentavam durante o

próprio deslocamento, dentro dos meios de transporte que utilizavam, sem condições adequadas para tal. As pesquisas de Araujo (2008) e Sales (2010) indicam situações semelhantes a estas, como podemos verificar a seguir:

Durante o treinamento muitos adolescentes saem da escola e vão direto para o local onde acontece o curso. Nem sempre eles conseguem passar em casa para almoçar. Às vezes devido à distância, outras porque precisam preparar a comida o que acarretaria em atrasos; ou ocorre o inverso, quer dizer, saem de casa antes do almoço, seguem para o curso e depois para a escola. Como a finalidade do Projeto é prepará-los desde o primeiro dia para encarar a rotina laboral; atrasos, vestimenta/asseio e postura são itens reforçados em todas as oficinas. Conseqüentemente, o lanche oferecido pela Associação – que é insuficiente considerando que nesta fase da vida a alimentação é essencial para um crescimento saudável – para a maioria é o único alimento que os sustenta até retornarem ao lar por volta das 22h. (ARAUJO, 2008, p. 90).

[...] observa-se que o menor tempo gasto pelo jovem, por dia, no seu trajeto de ida e volta entre casa, trabalho e escola, é de vinte minutos e a média é de duas horas e dez minutos. Contudo, esse tempo pode chegar até quatro horas e meia, o que representa uma sobrecarga, considerando que o aprendiz ainda passa um turno na empresa e outro na escola. Se esse dispêndio de tempo for adicionado ao período de permanência na escola e na empresa, chega-se a um total superior a doze horas diárias. (SALES, 2010, p. 94).

Uma minoria de aprendizes se manifestou lamentando as exigências do mundo do trabalho. Na visão destes, há uma grande exigência por parte das empresas de que demonstrem atitudes de adultos, com maior maturidade. Ainda, demandam experiência daqueles que apenas estão dando o primeiro passo no meio profissional. Mesmo dispostos a aprender, há queixas referentes à falta de atenção e reconhecimento por parte destas instituições, contrariando os objetivos propostos pela Lei da Aprendizagem. Estas visões podem ser observadas nos seguintes registros:

Aprendiz 2: Eles querem que nós tenhamos postura de adultos, mas na verdade somos jovens.

Aprendiz 22: Com muita pressão, pois maioria dos mercados de trabalho exigem o máximo dos jovens querendo que os jovens se tornem adultos antes do tempo.

Aprendiz 29: Para mim o jovem devia ter mais oportunidades e mais atenção nas empresas.

Aprendiz 33: A cada dia novas portas se abrem, mas o mercado de trabalho exige jovens com experiência, mas como isso é possível se ninguém se propõe a dar esse tipo de assistência.

Aprendiz 74: Creio que está complicado, pois são poucas as empresas que dão chance a pessoas sem experiência.

Outra reclamação constante na fala dos aprendizes correspondia às adequações necessárias para que atendessem às exigências do mundo do trabalho. Do corte de cabelo à postura, muito se exigia destes jovens para que cumprissem com o esperado pelas empresas. A resposta deste aprendiz faz menção a isso:

Aprendiz 12: Hoje o mercado espera um jovem com mais conhecimento e com muita personalidade para se adequar ao mercado de trabalho.

Considerando esse posicionamento tão presente nos encontros de aprendizagem, propus a seguinte pergunta num dos questionários: “O que você pensa sobre os jovens terem de se adequar às normas de uma empresa, tendo que realizar mudanças em seu visual e na sua maneira de vestir?”. Cabe salientar que cada empresa diferia nas exigências em relação aos jovens, o que causava incômodo em uns, e pouca ou nenhuma diferença para outros. Àqueles que se sentiam importunados com as determinações das empresas, podemos verificar diversos, porém poucos apontamentos:

Aprendiz 3: Acho muito errado e já aconteceu comigo e acabo eu fazendo acordo pra se demitido

Aprendiz 49: Isso é totalmente ridículo o sistema inpo e você nos obedece ou morre de fome

Aprendiz 54: Acho que é muito errado, pois o símbolo da juventude é a liberdade, tanto de expressão como à vida.

Aprendiz 67: Acho que não é legal, mas se a politica é assim tem que tentar se adaptar ou escolher outra empresa.

Aprendiz 94: Sou contrário mas é preciso para manter um padrão

Aprendiz 101: Acho que tá errado, esse preconceito que as pessoas tem com o estilo dos jovens... Claro que não acho certo chegar com roupas que mostre até a alma neah...

Aprendiz 107: Eu acho isso ruim, porque muitas vezes os jovens são obrigados, mas muitas vezes eles não aceitam a mudança e com isso pode ocorrer algum tipo de advertência ou desligamento.

Nestes casos, é perceptível que determinadas exigências são impostas, cabendo ao trabalhador se adequar as normas, ou abrir mão do emprego. Muitos relatos que ouvi deles mostravam a insatisfação em terem que utilizar roupas que escondiam as tatuagens e a não possibilidade de utilizarem piercings e alargadores de orelha. Estes dois últimos exemplos, geralmente estavam relacionados às empresas do gênero alimentício e da área da saúde, cujas

regras condiziam muito mais com questões de higiene do que estéticas. No caso dos aprendizes do sexo masculino, o feitio diário da barba e a manutenção do corte de cabelo também causavam reclamações constantes. Kuenzer (2001) menciona que há uma preocupação apenas com a manutenção do equilíbrio psicofísico do trabalhador, de modo que não este não se revolte e venha a prejudicar o progresso do processo produtivo. Dito isso, reitera:

Dadas as características do novo tipo de trabalho, determinou-se a necessidade de uma nova concepção de mundo que fornecesse ao trabalhador uma justificativa para sua própria e crescente alienação, e ao mesmo tempo, suprisse as necessidades do capital com um homem cujos comportamentos e atitudes fossem compatíveis com os imperativos do novo sistema produtivo.

E neste sentido que a hegemonia, além de expressar uma reforma econômica, assume as feições de uma reforma intelectual e moral, que se dá ao mesmo tempo pela força e pelo consenso. Justifica-se, desta forma, o controle da fábrica à vida pessoal do trabalhador, regulando seu lazer, seus costumes, sua prática sexual, suas condições físicas e psíquicas, que deverão ser compatíveis com as exigências de racionalização do processo produtivo. (KUENZER, 2001, p. 52).

O vestuário pouco foi mencionado pelos aprendizes nas respostas e até mesmo nos encontros de aprendizagem. Todavia, algumas colocações pontuais destes geravam um debate entre aquilo que era exigido, e o que era proporcionado pelas empresas para que determinadas regras fossem cumpridas. Recordo-me das inquietações das aprendizes do sexo feminino, de uma empresa que ordenava que utilizassem batom e esmalte da mesma cor pela qual esta empresa era reconhecida, não podendo utilizar as cores das concorrentes. Ainda, estas jovens precisavam utilizar maquiagem e o mesmo penteado diariamente. Suas reclamações eram atribuídas, sobretudo, ao fato de que a empresa estipulava a marca da maquiagem a ser utilizada, mas não fornecia esse produto às trabalhadoras. Em outros casos, os uniformes utilizados pelos aprendizes tinham um desconto percentual na folha de pagamento destes.

Diferentemente das constantes queixas que ouvi enquanto instrutora, pude perceber que, ao responderem aos questionários, a maioria dos jovens considerou aceitável e necessária a adequação às normas das empresas. Em suas escritas, há um consentimento pela padronização estética e de vestuário, além de que é uma escolha fazer parte de determinada instituição, cabendo ao funcionário decidir se concorda ou não em se adequar para assumir a vaga de emprego. Todavia, reitero que a seleção para as vagas de aprendiz são realizadas pelo Programa de Aprendizagem vinculado à empresa contratante. Neste caso, quem contrata os aprendizes define uma série de critérios e repassa ao Programa, condicionando o perfil a ser selecionado. O aprendiz é direcionado para a vaga em que seu perfil se encaixa com as exigências da empresa, não conhecendo de antemão, regras que serão apresentadas somente

depois de contratados, gerando insatisfação. Como já citado, a maioria dos aprendizes concordou com a adequação às normas e à padronização, sendo possível percebê-las na sequência:

Aprendiz 7: Acho que se o jovem resolve ter responsabilidades, ele tem que abrir mão de algumas coisas

Aprendiz 5: A empresa tem suas normas e devem ser cumpridas.

Aprendiz 12: Importantes. Assim certos limites serão impostos.

Aprendiz 25: Amadurecimento saber que em uma empresa tu tem que se adequar da maneira correta

Aprendiz 33: Muito bom, por que assim aprendemos que para sermos aceitos também temos que mudar e aceitar.

Aprendiz 34: Acho que as empresas tem o direito de cobrar que os seus funcionários vistam-se padrão.

Aprendiz 35: Eu penso que se for para acrescentar na vida do jovem e no bom andamento da empresa não tem nenhum problema.

Aprendiz 37: Acho certo pois é um lugar sério e tem que ser sério.

Aprendiz 42: Acho o certo, pois a empresa deve ser padronizada.

Aprendiz 48: Acho bom porque tem que mostrar uma boa aparência não ficar todo maloqueiro

Aprendiz 62: Acho bom até por que ajuda mais os jovens a ser bem ageitado

Aprendiz 64: Se o jovem quer ser empregado pela a empresa tem que entrar no ritmo dela em geral.

Aprendiz 76: São normas da empresa então enquanto o jovem estiver em seu local de trabalho terá de se adequar afinal ele é um funcionário.

Aprendiz 83: Certo, pois os jovens/funcionários tem de se adequar a empresa.

Aprendiz 84: Eu penso que hoje se você que ser alguém, é preciso respeitar a ética e as normas da empresa, se não você sai fora.

Aprendiz 87: Pois é uma forma do código de ética na sociedade trabalhista e um único modo de ser e saber que um perfil legal.

Aprendiz 88: Se for preciso (como foi pra mim) eu teria que me adaptar

Aprendiz 89: Experiencias diferentes e algo novo, já vão se acostumando pro futuro.

Aprendiz 96: Acho que é uma questão de educação, até porque quando você faz parte de uma empresa, você se torna a imagem desta. Caso não queira mudar de estilo, o jovem pode procurar alguma coisa que tem mais a ver com ser estilo.

Aprendiz 99: É uma forma de agregar novos valores para si, e ter experiências novas.

Aprendiz 111: Pra todos terem um padrão, por isso é bom sempre se vestir bem.

As palavras destes aprendizes apresentam conformismo com a imposição de regras. Para eles, parece ser natural a existência de regras e o cumprimento destas, sem maiores reflexões quanto à necessidade das mesmas:

Aprendiz 22: Normal, pois uma empresa "formal" não vai deixar ninguém ir trabalhar com outro estilo de roupa.

Aprendiz 46: Bom, porque é sempre legal conhecer gente nova, e se vestir diferente, normas, são normas.

Aprendiz 55: Toda empresa aplica regras, se tu quer fazer parte desta empresa tem que entrar nessas regras.

Aprendiz 105: Temos que respeitar, são coisas da vida, precisamos de trabalho, tudo na vida tem regra então é apenas mais uma.

O Materialismo Histórico-Dialético nos possibilita ampliar esta visão de mundo, compreendendo a nossa realidade social através da desmistificação de conceitos e práticas sociais que aparentam estarem naturalizadas. De acordo com Marx (2008a, p. 47), “não é a consciência dos homens que determina o seu ser; ao contrário, é o seu ser social que determina sua consciência”. Deste modo, é necessário sair do mundo das aparências e do senso comum e questionar as razões que nos levam a determinadas condições. Considerando ainda essa naturalização, novamente outro fator é atribuído ao sucesso profissional: a responsabilidade. Neste caso, se adequar às normas é parte integrante do indivíduo que é considerado responsável.

Aprendiz 112: Ai que ta suas responsabilidades, quem é mesmo responsavel consegue se adequar

facil.

Outra naturalização é evidenciada por este aprendiz que compreende a mudança como algo relativo, cabendo ao próprio indivíduo optar por esta. No seu entendimento, a adequação às normas e escolhas realizadas fica a critério do próprio trabalhador, como se não houvesse outros fatores que interfiram nestas. Deste modo, é importante fazer menção a respeito do trabalho alienado, visto que os proletários estão submersos num processo de alienação, sem perceberem que não possuem controle do processo produtivo, do produto do próprio trabalho, assim como da consciência de trabalhador.

Aprendiz 106: Depende da mudança e se vale a pena.

A mudança de personalidade é evidenciada em certas respostas, porém, não há uma definição do conceito de personalidade por parte deles. Ao lembrar os debates em sala de aula, nos quais estes se referiam à personalidade como aqueles que se vestiam diferentemente dos demais, utilizando tatuagens, piercings e penteados considerados exóticos, me aventuro a considerar personalidade os diferentes estilos e modos estéticos utilizados pela maioria destes jovens, e não o caráter ou moralidade atribuído a cada indivíduo, como assim é descrito por diferentes dicionários e citado por apenas um aprendiz.

Aprendiz 58: Acho que é necessário muitas vezes des de que não mude sua personalidade (carater)

Aprendiz 70: Eu penso que isso é natural se adaptar no mundo é uma regra. Só que não acho certo o preconceito com tatuagens.

Aprendiz 79: Por uma lado acho certo mudar a maneira de se vestir mas mudar de sua personalidade nunca.

Aprendiz 81: Se é o que os jovens queres ok tem que se adequar, mas não temos que fazer mudanças visuais se não quisermos, tem pessoas qu sabem ser flexíveis e aceitam numa boa e tem pessoas que não.

Aprendiz 104: Acredito que, aos poucos, o preconceito com o estilo de cada um, va se dissipar

Quando questionados sobre “Quais são as maiores dificuldades que você percebe na inserção do jovem no mercado de trabalho?”, alguns aprendizes retomaram a adequação às normas como uma das dificuldades encontradas. Além disso, pontuam a incompreensão do

seu estilo visual de modo preconceituoso por parte das empresas. As formas de expressão também parecem não ser aceitas nos locais de trabalho.

Aprendiz 73: A maioria das vezes, é o preconceito contra o estilo do jovem, se ele tem um pircing, se ele é tatuado e etc. Isso é a principal dificuldade.

Aprendiz 84: Acho que é na adaptação ao estilo da empresa.

Aprendiz 90: Na aparência, pois tem jovens com tatuagens e piercings que não são aceitos em algumas empresas.

Aprendiz 95: Por motivos meio insignificantes (modo de se vestir).

Aprendiz 99: O preconceito em geral; por exemplo por pircing, tatuagens, homossexualismo exposto, de vez em quando por ser negro, cabelos extremamente modernos.

Aprendiz 100: Temos que ter postura e personalidade para encarar um mercado super concorrido e nos adequar para ele.

Aprendiz 108: Por muitos motivos, de falar, de agir, de muitos, falta de experiencia,

Aprendiz 111: Por motivos banais (modo de se vestir não deixam nós nos espreçar).

Diferentes dificuldades foram apontadas pelos aprendizes na sua inserção no mundo do trabalho: a falta de maturidade e posturas adequadas, a escassez de vagas, a falta de informação sobre onde procurar por uma oportunidade e a preparação para a entrevista de emprego. As inúmeras exigências demandadas pelo mundo do trabalho se defrontam com a falta de comprometimento e desinteresse de alguns, ocasionando as futuras evasões e desligamentos do Programa de Aprendizagem. O desejo de serem reconhecidos e tratados como iguais aos demais funcionários, também são queixas presentes no início da carreira profissional. Estas diversas dificuldades podem ser vistas a partir das opiniões dos respondentes:

Aprendiz 7: Acho que o comportamento, os jovens quando decidem trabalhar tem que ter um pouco de maturidade, ao menos para saber como se comportar numa entrevista, sendo mais adulto do que criança.

Aprendiz 18: Muitas vezes é a preguiça ou a falta de oportunidade que faz os jovens não começar a trabalhar.

Aprendiz 23: Ezigir muito dos jovens

Aprendiz 26: Eu acho que as vagas, teriam que ter mais vagas para jovens desde cedo.

Aprendiz 44: Os jovens são muito preguiçosos.

Aprendiz 45: Em questão da idade e seus hábitos.

Aprendiz 47: A falta de comunicação, o jovem de hoje em dia não tem força de vontade, nem sabe se comunicar muitas vezes.

Aprendiz 51: Acho que as vezes a timidez por não saber muito o que falar numa 1ª entrevista, mais depois vai acostumando.

Aprendiz 68: Acho que o jovem tem mais dificuldades na inserção na área de mercado, e porque não sabe muito bem aonde procurar.

Aprendiz 75: Não saber onde encontrar vaga de emprego, não tem preparação para a entrevista.

Aprendiz 76: Eles são muitas vezes tratados como abaixo dos outros e isso indigna qualquer jovem porque eles querem se sentir iguais aos maiores eles querem se sentir adultos.

Aprendiz 81: Por serem jovens nós na minha opinião não somos muito valorizados no mercado de trabalho.

Aprendiz 87: A maioria dos jovens são irresponsáveis, não são pontuais e etc.

Aprendiz 89: A preparação para entrevista de emprego.

Aprendiz 93: É a dificuldade do jovem de achar o local para poder se candidatar ao emprego.

Ao mencionarem as dificuldades para encontrar uma colocação no mercado e a falta de experiência e preparo para uma entrevista de emprego, consideramos fundamental refletir sobre o processo de seleção estipulado pelas empresas. De acordo com Kuenzer (2001), a seleção é um importante mecanismo utilizado na busca de garantir um corpo coletivo de trabalho que seja capaz de “vestir a camisa da empresa”, produzindo e reproduzindo os padrões da mesma. Desde o momento da contratação, o que se procura no candidato é um perfil que se adeque o mais rápido possível às normas estabelecidas. Para a autora

A eficiência do projeto pedagógico desenvolvido é determinada, em grande parte, pela eficiência do processo de seleção. É por meio dele que se escolherão os que,

independentemente de suas qualificações anteriores, sejam potencialmente educáveis.

Desta forma, o mercado interno de trabalho desempenha importante papel emulativo, estimulando o pessoal ao esforço individual e à constante qualificação, ao mesmo tempo que justifica, pela meritocracia, as diferenças de cargo e salário. (KUENZER, 2001, p. 71-72).

Retomando alguns casos de evasão do Programa de Aprendizagem que tive conhecimento, pude perceber que estes ocorriam geralmente por desinteresse do jovem em trabalhar. A própria família exigia que este se inscrevesse no Programa, todavia, sem saber de fato do que se tratava. Sem muitas informações a respeito, os jovens compreendiam que era apenas um curso profissionalizante, não se responsabilizando pelo trabalho na empresa. Para que não ficassem no ócio ou expostos à marginalidade, muitas famílias obrigavam que seus filhos participassem do curso, no qual estes mostravam contrariedade e acomodamento, chegando a afirmar que só estavam ali porque a família mandava, mas contra a vontade deles. Duas respostas fazem menção a tais dificuldades:

Aprendiz 97: Trabalhar por vontade própria e jamais pressão da família. Assim o jovem trabalha com o que gosta em um ambiente que ele goste de trabalhar. Assim conseqüentemente será um bom profissional.

Aprendiz 104: A imaturidade e o acomodamento.

Mais uma vez, contrariando o objetivo da Lei da Aprendizagem, um aprendiz menciona a indisponibilidade de um gestor que ensine sua função na empresa. Apesar de esta dificuldade ter aparecido diretamente em apenas uma das respostas, ouvi muitos aprendizes reclamarem de que não havia quem os ensinasse o trabalho prático nas empresas, o que não condiz com o previsto legalmente.

Aprendiz 91: A indisponibilidade das pessoas ensinarem as práticas da empresa.

Além das dificuldades anteriormente relatadas, as mais citadas pelos aprendizes foram a falta de experiência e qualificação pro trabalho. Inúmeros foram os registros que evidenciaram esses apontamentos, e que podemos mensurar na sequência:

Aprendiz 4: Acho que as empresas esperam de mais acham que agente sabe de tudo, que você já tem que saber de algumas coisas.

Aprendiz 9: A inexperiência

Aprendiz 10: Muitos jovens, hoje em dia, estão dando mais atenção aos amigos, aos namoradinhos e ao computador e não dão atenção às suas próprias atualizações, não fazem um curso, e acabam ficando "para trás" perante outros que correm atrás dos objetivos.

Aprendiz 14: A falta de praticidade.

Aprendiz 16: A qualificação e o esforço.

Aprendiz 20: Bom eu acredito que uns por largarem os estudos e outros por não terem experiência em outros serviços.

Aprendiz 28: A falta de qualificação, pois este item é fundamental para conseguir um emprego.

Aprendiz 29: A questão de algumas pessoas acharem que os jovens são incapazes pela falta de experiência.

Aprendiz 33: A qualificação e a oportunidade.

Aprendiz 34: A falta de experiência, a pouca idade.

Aprendiz 39: Preconceitos, falta de experiência, pois nunca atuou naquele emprego.

Aprendiz 42: A falta de capacitação.

Aprendiz 62: A falta de experiência não só profissional mas na vida em si, sua pouca ou falta de maturidade.

Aprendiz 63: Muitos empregadores querem empregados com experiências profissionais.

Aprendiz 69: Os jovens geralmente não tem experiência. Isso acaba dificultando sua entrada no mercado de trabalho e diminuindo suas oportunidades.

Aprendiz 78: São as exigência muitas vezes as empresas exigem de mais pois á muitos jovens sem experiencia e assim acaba dificultando a entrada de um jovem no mercado de trabalho.

Aprendiz 88: A experiência, pois as maiorias das empresas pedem anos de experiência para tal cargo.

Aprendiz 94: As vezes por ser "mais jovens" que os outros, esses mesmos acham que não se tem experiência o suficiente para alcançar o nível deles. Porém isso está mudando, o mercado de trabalho está procurando jovens para crescer com a empresa e adquirir essa experiência junto a eles.

Aprendiz 103: Jovem sem cursos profissionalizantes; moradia; escolaridade baixa, etc...

Como foi possível perceber, é predominante a opinião de que a falta de experiência e capacitação dificultam a inserção dos jovens no mundo do trabalho. As empresas listam uma série de critérios para selecionar candidatos que, muitas vezes, estão procurando por uma primeira oportunidade profissional. Não só a capacitação em cursos profissionalizantes, mas também a baixa escolaridade repercutem como empecilhos na colocação neste meio. De qualquer modo, há referência a mudanças neste cenário. Como descrito pelo Aprendiz 94, há empresas que procuram por jovens sem experiência, para que possam moldá-lo e adequá-lo ao perfil da própria empresa, projetando nele uma carreira a ser desenvolvida dentro da organização. Estas empresas proporcionavam aos aprendizes, capacitação adequada ao cargo ocupado, através de cursos, palestras, momentos de formação no próprio local de trabalho, assim como estímulo ao Ensino Superior, para aqueles que já haviam concluído o Ensino Médio. Exigir experiência de quem está procurando uma oportunidade no mundo do trabalho é mais uma das tantas contradições existentes. A falta de capacitação, por sua vez, está mais vinculada à ausência de condições financeiras por parte do jovem, do que por desinteresse do mesmo.

Por fim, houve aprendizes que afirmaram não existir ou não ter tido dificuldades na inserção ao mundo do trabalho. De modo ingênuo, talvez, atribuíram as dificuldades existentes para muitos como falta de força de vontade destes, pois acreditam que sempre há oportunidades.

Aprendiz 2: Pra quem quer não existe dificuldade. Basta presta atenção no serviço e ter força de vontade.

Aprendiz 55: Nenhuma.

Aprendiz 66: Nenhuma. Pois sempre há uma oportunidade.

Aprendiz 70: Dificuldade nenhuma o problema é se manter no trabalho

Importante fazer referência ao período pós-contratação, na qual o jovem já está inserido no meio, mas surgem as dificuldades de permanência no trabalho, por diferentes motivos que acabam por levar às rescisões de contrato e evasões. Uma vez que há empresas contratantes que não podem efetivar os aprendizes, por maior que seja o esforço destes durante o período da aprendizagem, é necessário se repensar no papel dos Programas de Aprendizagem. Qual o sentido de uma empresa contratar o aprendiz apenas pelo período

estipulado no contrato? Isenção de impostos e atendimento à legislação, somente? Diante dos aprendizes que não poderão ser efetivados, pois as empresas exigem concurso público, estará a empresa e o Programa cumprindo seu papel formativo? Acreditamos que não, visto que as circunstâncias nos apontam exemplos de exploração do trabalho juvenil. Ao cumprir a Lei, contratando o número de aprendizes exigidos, as empresas se isentam de responsabilidades e acabam por desmotivar os jovens contratados, pois estes já sabem que estarão desempregados, tão logo ocorra o encerramento do contrato de aprendizagem. Um futuro condicionado à falta de ocupação, mesmo que haja dedicação e esforço por parte dos jovens.

5.4 FUI CONTRATADO. E AGORA? O JOVEM, A EMPRESA E O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM NA VISÃO DOS APRENDIZES

Diferentes pontos de vista são atribuídos a determinados conceitos pelos aprendizes, como podemos presumir. Suas opiniões referentes à empresa e ao Programa de Aprendizagem, de modo geral, referem-se muito mais às satisfações e insatisfações em relação a estes, do que outros aspectos. Porém, a visão de juventudes que estes possuem, difere muito entre os próprios jovens, e é por este ponto que iniciaremos esta parte da análise.

Uma das questões realizadas propôs a seguinte reflexão: “Qual(is) mito(s) relacionados à juventude você desmitificaria?”. De acordo com o Mini Dicionário Aurélio, o conceito “juventude” apresenta o seguinte significado: “Idade moça; juvenilidade; mocidade.” (FERREIRA, 2010, CD-ROM). Conforme fui conhecendo os aprendizes, me inquietava o descontentamento destes em relação a como eram vistos pelos colegas de trabalho nas empresas em que atuavam, assim como o conceito de juventudes que repercutia na sociedade. Carrano e Sposito (2003) refletem acerca de não existir clareza na delimitação desse conceito:

Tem sido recorrente a importância de se tomar a idéia de juventude em seu plural – juventudes –, em virtude da diversidade de situações existenciais que afetam os sujeitos. No entanto, parte dessa imprecisão parece decorrer da superposição indevida entre fase de vida e sujeitos concretos, aspectos que, por exemplo, para os estudiosos da infância não se superpõem, como afirma Attias-Donfut (1996). Infância e crianças são noções que exprimem estatutos teóricos diferentes, operação ainda não delimitada claramente pelos estudiosos da juventude, pois consideram jovens – sujeitos – e fase de vida – juventude – como categorias semelhantes. Abad (2002) propõe também uma distinção importante entre a condição (modo como uma sociedade constitui e significa esse momento do ciclo de vida) e a situação juvenil que traduz os diferentes percursos que esta condição experimenta (a partir dos mais diversos recortes: classe, gênero e etnia). (CARRANO E SPOSITO, 2003, p. 17).

Esta falta de clareza existente na definição de quem são os jovens acarreta em dificuldades para o poder público diferenciar quais as políticas públicas são voltadas para as juventudes e quais são para a infância e a adolescência, criando desafios quanto a elaboração destas para o atendimento destes sujeitos (OLIVEIRA *et al*, 2006, p. 83).

Eram muitas as indignações referentes a modos de ver os jovens, em que estes se diziam menosprezados, inferiorizados e injustiçados. Em muitas falas, escutei que inventavam mentiras a respeito destes, mas que, como alguns jovens contribuía para que a mentira se tornasse verdade, a má postura ou índole de um jovem era generalizada para todos os demais. Segundo Carrano e Sposito (2003, p. 18), é preciso considerar nas ações que envolvem a juventude, que as ações destinadas aos jovens exprimem parte das representações normativas construídas pela sociedade sobre a idade e estes atores, assim como compreender que há uma interconexão entre a tendência a se tornar uma representação normativa e o próprio impacto das ações políticas. Ainda evidenciado pelos autores:

[...] a conformação das ações e programas públicos não sofre apenas os efeitos de concepções, mas pode, ao contrário, provocar modulações nas imagens dominantes que a sociedade constrói sobre seus sujeitos jovens. Assim, as políticas públicas de juventude não seriam apenas o retrato passivo de formas dominantes de conceber a condição juvenil, mas poderiam agir, ativamente, na produção de novas representações.

As representações normativas, embora focadas nos jovens, não incidem apenas sobre eles, isoladamente. Elas tratam sobretudo de universos relacionais: jovens e mundo adulto, este último marcado pelo poder exercido nas instituições, nas quais as possibilidades de interação, de conflito e de solidariedade também se destacam. É preciso considerar que a disputa em torno das concepções ocorre, ainda hoje, na arena pública, protagonizada pelos vários atores, tanto jovens como adultos, que desenvolvem ações nesse segmento, incluindo nessa diversidade não só a sociedade civil como a própria composição dos aparatos do Estado. No Brasil, ainda se observa a ausência de estudos que reconstituam os modos como foram concebidas as ações públicas destinadas aos jovens no século XX, embora, de modo geral, sejam perceptíveis algumas imagens, reiterando algumas das orientações latino-americanas. (CARRANO E SPOSITO, 2003, p. 18).

Questionando-os a respeito destas opiniões alheias, solicitei que evidenciassem aquilo que consideravam mitos na ideia de juventudes. Cabe salientar, que esta questão foi a que mais apresentou respostas não justificadas, visto que muitos não compreenderam o significado da palavra “mito”, mesmo com explicações a respeito. De modo a não interferir ou influenciar nas respostas, optei por não exemplificar o significado a partir do conceito de juventudes. Dentre as respostas que surgiram, podemos destacar diversas considerações feitas pelos aprendizes. O primeiro mito se refere à ideia de que “a vida do jovem é só festa”:

Aprendiz 4: Que a vida de jovem é só festa: MENTIRA se alguns acham isso são vagabundos pois
--

tudo tem que se pagar e para ter dinheiro tem que trabalhar, para trabalhar tem que estudar.

Aprendiz 7: Jovem só que festa? Não, muitos jovens hoje estão a procura do seu emprego, querem ser independentes.

Aprendiz 9: Vida de jovem é só festa, nós trabalhamos muito também, só aproveitamos a vida melhor.

Aprendiz 12: Que a vida dos jovens são vagabundos, rebeldes, que só fazem festa 24 horas.

Analisando este primeiro ponto, é possível perceber certa indignação por parte dos aprendizes. Afirmar que “só fazem festa”, para eles, nos parece que os caracterizam como sujeitos que não desempenham outros papéis na sociedade, como os de trabalhadores, estudantes, filhos/as ou até mesmo pais (mesmo que em idade precoce). Ao utilizar esses termos, é como se não assumissem outras responsabilidades, fazendo da vida apenas diversão. Não que seja proibido se divertir, mas para os aprendizes invoca a ideia de que não são sérios e responsáveis com outras atividades. Deste modo, podemos refletir sobre o segundo mito por eles evidenciado: “os jovens são irresponsáveis”. Parece-nos aqui, que há elementos que indicam discriminação de classe, mais do que a ideia de mito, pois há uma construção social que tenta, intencionalmente, fragilizar a juventude, homogeneizando-a como *tempo de não-trabalho*, como se o tempo de formação não fosse também trabalho e, também *de faixa etária*, como se a festa-lazer, fosse irresponsabilidade. Gera-se uma controvérsia em relação aos direitos sociais garantidos pela Constituição Federal (BRASIL, 1988), cujo Artigo 6º concede o direito ao lazer a todos os cidadãos, assim como o Artigo 227 reitera que é “dever da família, da sociedade [grifo nosso] e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito [...] ao lazer, à profissionalização, à dignidade, ao respeito, à liberdade [...]”, colocando-os a salvo de toda forma de discriminação e opressão. A maioria dos aprendizes citou este, como o mito mais difundido na sociedade relacionado às juventudes. Segundo eles, ser trabalhador é uma maneira de se mostrar responsável e, na condição de aprendizes, por exemplo, todos são trabalhadores. Incomoda-os o fato da generalização que fazem a respeito de alguns jovens que demonstram atitudes irresponsáveis, em diferentes aspectos. Vamos às respostas:

Aprendiz 16: Todos os jovens são irresponsáveis, pois isso generaliza demais. Alguns são aventureiros e tudo mais, porém há muitos jovens que são extremamente responsáveis.

Aprendiz 21: Mitos como todos os jovens são irresponsáveis não são verdade pois isso depende de

cada um.

Aprendiz 28: Irresponsável, pois muitos dizem que o jovem não pensa no futuro e não quer saber de nada, mas não é bem assim, tem muito jovem que já planeja o futuro.

Aprendiz 30: Nem todos os jovens é irresponsável. Nem todos jovens são imaduros.

Aprendiz 33: Não ter responsabilidade.

Aprendiz 40: Todos os jovens são irresponsáveis eu acho que os jovens são tão responsáveis quanto alguns adultos

Aprendiz 57: Que os jovens são irresponsáveis.

Aprendiz 84: Existe aquele de que jovem não é responsável. Mais não se pode generalizar isto.

Aprendiz 90: De que os jovens não tem responsabilidade pra nada.

Aprendiz 91: Que os jovens não são responsáveis; acho que as pessoas julgam os jovens num todo e isso vai de cada um. Tem jovens muito responsáveis sim.

Aprendiz 99: Nem todo jovem é irresponsável e mal-educado.

Aliada a caracterização de irresponsabilidade, os jovens mencionaram que são vistos como “rebeldes”, e que esta afirmação estaria equivocada. No entendimento deles, a sociedade confunde atos de rebeldia com os de luta por direitos, e que, muitas vezes por buscarem sua liberdade, são chamados de “preguiçosos”, “vagabundos” e “marginais”, o que descaracterizaria esta luta e a condição de trabalhadores, na qual também estão inseridos. Demonstraram em suas respostas querer trabalhar, pois almejam um futuro melhor para suas vidas. O sentido de liberdade, na maioria dos casos, condiz com a liberdade financeira, sendo possível assim, se tornarem independentes do sustento dos pais, podendo assumir uma vida pessoal amparada pelo fruto do próprio trabalho, ao qual se dizem muito dispostos.

Aprendiz 19: Que jovens são vagabundos e rebeldes. Os jovens de hoje querem trabalhar e querem sua liberdade.

Aprendiz 24: Que os jovens não lutam por suas próprias ideias. Tem muitos lutam fazem até protesto.

Aprendiz 39: O mito de que todo jovem tem uma fase rebelde na verdade rebeldia tem mais haver

com personalidade do que juventude.

Aprendiz 43: Que o jovem é preguiçoso, hoje em dia a maioria dos jovens corre atrás, "O jovem é rebelde", isso não é verdade.

Aprendiz 48: "Todo jovem não gosta de trabalhar". Eu acho que pelo contrário todo jovem quer uma liberdade financeira então muitos procuram o 1º emprego bem cedo.

Aprendiz 50: Que jovens são rebeldes e desocupados sem interesse pela vida, na minha opinião isso não é verdade pois ninguém é igual a outra pessoa cada um tem seu modo de pensar e agir

Aprendiz 52: Que os jovens são vagabundos, bom alguns são mas a maioria dos jovens são verdadeiros trabalhadores.

Aprendiz 55: Bom varios mais a mais importante e em que o jovem e maloqueiro vagabundo acho muito errado

Aprendiz 64: Todos dizem que nos somos preguiçosos Sim, alguns são mais outros não

Aprendiz 70: Que todo o jovem é indisciplinado.

Aprendiz 78: Que o jovem é marginal.

Aprendiz 82: A rebeldia é um deles, pois a rebeldia também é um estado de espírito, tanto do jovem quanto do velho.

Aprendiz 93: Que o jovem e preguiçoso e descomprometido.

Aprendiz 96: Eu acho que ser jovem não tem nada a ver com idade, e sim com estado de espírito. E como muitos "velhos" dizem, ser jovem não é ser rebelde, é lutar pelo que se quer.

Aprendiz 97: A falta de empenho, porque dizem que jovem é "vagabundo" mas não é

Aprendiz 102: Que nem todos os jovens são rebeldes, que nem todos os jovens querem só curtir a vida e que nem todos eles não querem saber de estudar as vezes ou nunca.

Podemos perceber que as ideias até agora apresentadas estão vinculadas à condição de trabalhador. Serem caracterizados como irresponsáveis, indisciplinados, vagabundos, preguiçosos, entre outros adjetivos utilizados é a forma que a sociedade encontrou de afirmar que estes sujeitos não estão sendo úteis para a mesma, visto que, como já mencionamos neste estudo, é através do trabalho que se viabiliza a utilidade do homem. Kuenzer (2001), ao se referir a hegemonia imposta pelo capital, ressalta:

Ao mesmo tempo que a racionalização capitalista tem por objetivo a integração da classe operária pela ação dos aparelhos de hegemonia, criando o novo tipo de trabalhador, essa ação hegemônica não separa a fábrica da sociedade. Não há hegemonia na fábrica se não houver hegemonia fora dela; isto significa que a hegemonia na fábrica vem acompanhada de um conjunto crescente de limitações novas e ideológicas ao nível da sociedade, com o objetivo de regular o modo de vida do trabalhador, disciplinando seus instintos. (KUENZER, 2001, p. 52).

Novamente, há menção de que os jovens “não são todos iguais”, característica esta que foi frequentemente apontada como uma generalização inadequada a que foram incluídos injustamente, visto que muitos estudam, trabalham, lutam por melhores condições de vida, não participando do mundo do tráfico, violência e prostituição, por exemplo.

Aprendiz 5: Mas não todos são iguais pois tem uns que gostao de esta bem informado para ter mais possibilid e um chance.

Aprendiz 83: Nem todos são iguais, depende da educação e da criação.

Ainda, a impossibilidade de expor sua opinião e realizar determinada tarefa é tida como uma condição de inferioridade aos demais, como se da idade dependesse estas ações. Eram permanentes as reclamações dos aprendizes referentes a não poderem participar de reuniões ou executar algumas funções, pois eram “apenas aprendizes”, ou muito “novos” para tanto, como se a falta de experiência estivesse relacionada, de certa forma, à incapacidade.

Aprendiz 86: Que os jovens são incapazes.

Aprendiz 87: O de que o jovem não pode dar opinião, pois os jovens, a maioria, tem opinião forte e bem estruturada.

Kuenzer (2001), ao se referir à divisão do trabalho apontando que a atividade intelectual e a atividade material são realizadas por sujeitos diferentes, salienta:

Com essa divisão o operário fica restrito às tarefas de execução, sendo expropriado do saber sobre o trabalho e perdendo a característica que o fazia humano: a possibilidade de pensá-lo, planejá-lo, criá-lo. A ciência, por sua vez, que já existe na consciência dos trabalhadores, passa a ser privilégio das categorias a quem cabe planejar o trabalho, concretizando-se na maquinaria, que atua sobre o operário como uma força que lhe é estranha e o domina.

A classe que detém o poder material em certa sociedade detém também o poder intelectual, uma vez que possui os instrumentos materiais e conceituais para a elaboração do conhecimento; àqueles que são recusados os meios de produção intelectual só resta a submissão. Esse saber, elaborado pela classe dominante e que reflete seus interesses particulares, é apresentado como universal, como o único razoável e verdadeiramente válido. (KUENZER, 2001, p. 47).

Ainda de acordo com a autora, “a ciência desenvolvida pelo capital e a seu serviço é a expropriação do próprio trabalhador” (KUENZER, 2001, p. 47). Enquanto poucos funcionários, com alta qualificação, dominam o saber sobre o trabalho, uma massa de operários, sem qualificação, dominam apenas a sua função, parcial e simplificada no processo produtivo, cuja função é gerar continuamente a mais-valia.

Ao perceber estas constantes queixas, resolvi questioná-los quanto a opinião sobre a empresa em que trabalhavam e o Programa de Aprendizagem, no intuito de compreendê-las melhor. Para isso, foi realizada a seguinte solicitação: “Dê uma nota para: Empresa e Programa de Aprendizagem. Justifique.”. Neste caso, tomamos como importante para a análise a justificativa a que estes aprendizes atribuíram para as diferentes instituições mencionadas. Primeiramente, elencamos a empresa como ponto de partida, ao que os jovens mencionaram como reclamações:

Aprendiz 8: Falta confiança.

Aprendiz 15: Porque eles não pagam Visa-vale para os aprendiz.

Aprendiz 25: Nem tudo é tão perfeito, talvez se tivesse mais consideração com o aprendiz, no sentido de incluir o aprendiz mais nas atividades da empresa.

Aprendiz 26: "Convenhamos" que nem tudo é 100%, sempre tem seus lados negativos.

Aprendiz 37: Às vezes deixa a desejar quando precisa de apoio na loja.

Aprendiz 41: O porquê a minha empresa só o que me incomoda é o fato de não ter trabalho. Pelo menos no meu setor.

Surpreendeu-nos aqui, e veremos na sequência, que a minoria dos jovens registrou queixas sobre a empresa em que trabalhavam, muito diferente das falas trazidas por eles nos encontros de aprendizagem. As reclamações apontadas foram pontuais, fazendo referência aos benefícios (como o vale-refeição, por exemplo) oferecidos por apenas algumas empresas, ou necessidade de auxílio. Nos casos dos aprendizes 25 e 41, as respostas fazem referência à falta de trabalho e/ou atividades a serem realizadas no ambiente de trabalho. Mesmo que muito mencionado durante as aulas, apenas estes aprendizes trouxeram estes dados nos questionários. Recordo-me que, enquanto instrutora, ouvia deles que parecia que algumas empresas só os contratavam para cumprir a legislação, pois de fato não tinham trabalho para

eles desenvolverem, desmotivando-os. Alguns chegaram a afirmar que ficavam durante todo o expediente de trabalho sem fazer nada, ou ainda, apenas reproduzindo cópias de documentos ou contando palitos, alegando não estarem aprendendo nada, e sem exercerem a função registrada no contrato de trabalho. Por outro lado, havia queixas no sentido de que faziam horas extras e eram solicitados a trabalhar nos finais de semana e feriados, o que fugia do contrato estabelecido. Quando argumentavam sobre estas horas além do contratado ou sobre o desvio de função nas empresas, eram vistos como “preguiçosos”, “corpo mole” e outras menções a que eram submetidos pelos colegas de trabalho. De qualquer modo, as omissões dessas reclamações neste momento de registro nos levam a refletir sobre o receio de que, ao responderem os questionários, pensassem estarem sendo avaliados pelas empresas, e sob cautela, escolheram não escrever tais situações. Pareceu-nos haver aqui, um aprendizado para a superexploração da força de trabalho, mediado pela opressão, submissão e pelo silenciamento.

Dentre a maioria das respostas, percebemos que os registros evidenciaram contentamento com a empresa em que trabalhavam, trazendo algumas outras queixas pontuais, mas que não condiziam com as demais empresas. É o que podemos verificar adiante:

Aprendiz 12: Eu adoro trabalhar na minha empresa, mas algumas coisas deveria mudar.

Aprendiz 29: É boa de trabalhar, ganha um bom salário, mas a empresa não ajuda o empregado a se qualificar, exemplo: faculdade, paga sozinho.

Aprendiz 35: Muito boa para trabalhar.

Aprendiz 53: Pois é uma empresa que valoriza os seus colaboradores.

Aprendiz 58: Pra mim tá ótimo e não precisa mudar nada.

Aprendiz 64: Porque a empresa é muito boa e as pessoas mesmo sendo aprendiz as pessoas respeitam muito.

Aprendiz 68: Grande liberdade dentro da empresa; chances de aprender com as experiências e cursos da empresa.

Aprendiz 76: É uma empresa grande e importante. Uma boa empresa mas há coisas as quais eu não concordo e acredito que poderiam melhorar.

Aprendiz 85: Adoro trabalhar lá e me sinto muito bem.

Aprendiz 87: A minha empresa dou nota 8, pois ainda não ter sido efetivada.

Aprendiz 101: 10. Eu dou essa nota porque na empresa que trabalhei, exigi muito comportamento até porque é uma área complicada. Ainda mais com pessoas doentes.

Aprendiz 110: Minha empresa é ótima não tenho o que reclamar.

No caso desse aprendiz, em específico, ele menciona a empresa pela qual é contratado como “muito boa”, mas salienta que exerce sua função em outro ambiente, um supermercado. Havia aprendizes em situações semelhantes a este, que eram contratados por uma empresa, mas seus locais de trabalho eram outros, uma forma de terceirização dos serviços. Sendo assim, alegavam que não tinham colegas fixos de trabalho e muitas vezes, a quem recorrer, pois os gestores dos supermercados não eram os seus “chefes” na verdade, contrariando o sentido da aprendizagem e a gestão compartilhada.

Aprendiz 71: Pelo que eu sei é boa, muito boa, pois não tenho convivência lá e sim em mercado.

Ao tratar das estratégias educativas e a eficácia destas, Kuenzer (2001) reflete sobre a satisfação e as formas de resistência dos operários. Segundo a autora, as empresas se utilizam de diferentes estratégias para ocultar o despotismo do capital sobre o trabalho. As novas formas de organização do trabalho acabam por diminuir os inconvenientes oriundos da excessiva divisão existente (como o enriquecimento da tarefa, rotatividade interna, controle do ritmo de trabalho pelo próprio operário) com as novas habituações a que o trabalhador é submetido (como a política de valorização de recursos humanos, os diversos benefícios, a diluição do controle externo), aparentando a democratização das relações de produção. Ao pensar a respeito dos benefícios oferecidos pelas empresas, como o vale-refeição ou alimentação, tomo como exemplo alguns aprendizes que comentavam que o valor recebido através desse benefício se equiparava ao valor do salário. Dessa forma, sentiam-se satisfeitos com tal auxílio, pois compreendiam a situação como um desdobramento do salário, o que era vantajoso na visão deles. Quanto mais estabelecimentos comerciais aceitavam o pagamento com este, mais beneficiados se sentiam. O início do mês, comumente marcado pelo período de pagamentos, era tido pelos aprendizes como o momento de se sentirem valorizados. Entre os próprios aprendizes, marcavam encontros para se reunirem e usufruir dos “vales”. Poder utilizá-los na praça de alimentação dos shoppings, por exemplo, era considerado o ápice da

valorização. Contraditoriamente, porém, os aprendizes que trabalhavam em empresas com refeitório próprio e faziam suas refeições no local de trabalho, não demonstravam tamanho entusiasmo.

Exploram-se os motivos econômicos mediante altos salários, promoções, recursos psicossociais, criando-se condições para que o operário se sinta valorizado numa empresa que é parte fundamental de sua vida, que resolva todos os seus problemas, onde ele realiza um trabalho importante em condições agradáveis, sem controle e sem pressões, e onde, por acréscimo, é parte de um grupo, tendo muitos amigos. Sua satisfação no trabalho passa a ser um objetivo tenazmente perseguido pela empresa, na medida em que sabe que o operário satisfeito não cria conflitos, e é mais produtivo.

Esta aparência de democracia esconde a velha dominação, só que agora exercida de modo mais sutil, e por isso mesmo, bem mais eficiente.

A subordinação do trabalho ao capital não muda: a extração de mais-valia continua a ser o objetivo principal, o trabalho continua parcelado, o processo de desqualificação não só permanece como se intensifica pelo avanço tecnológico, o controle continua a existir, só que de outro modo. (KUENZER, 2001, p. 166-167).

Estas estratégias utilizadas pelas empresas mascaram a contradição entre capital e trabalho, descaracterizando a fábrica como local de exploração, “mostrando-a como uma grande família feliz” (KUENZER, 2001, p. 167). Toda essa manipulação objetiva a criação de condições favoráveis de exploração do trabalhador, ocultando as contradições e tornando a dominação mais abrangente, sendo que invade a vida do operário de maneira tão subliminar, que ele nem mesmo percebe.

Retomando a mesma questão de classificação da empresa e justificativa desta, nos detemos agora a este questionamento relacionado ao Programa de Aprendizagem, que foi justificado de diferentes formas. Mesmo que com maiores apontamentos queixosos dos que os mostrados na opinião sobre as empresas, a maioria dos aprendizes justificou que o Programa é uma boa oportunidade de inserção no mundo do trabalho e promove momentos significativos de aprendizagem.

Em relação às discordâncias, as principais manifestações relataram problemas de organização do curso, descontentamento com a metodologia e as atividades realizadas e a obediência às normas. No caso da obediência às normas, há uma contradição, visto que se adequar e respeitar as regras na empresa é necessário para os jovens, mas na instituição formadora não, sendo que é esta que disponibiliza a formação. Vale ressaltar que o currículo é organizado a nível nacional, por uma mesma instituição responsável pelo material didático, pouco sendo possível elaborar atividades diferenciadas e, muitas vezes, mais contextualizadas com a realidade dos aprendizes matriculados neste Programa de Aprendizagem em análise. Uma das principais reclamações dos aprendizes era a de que o Programa de Aprendizagem

não ensinava algo relativo às funções que desempenhavam nas empresas. O curso era elaborado por módulos, sendo que os Módulos I, II e III tratavam de conteúdos gerais, para todos os jovens, e só depois desta fase inicial é que estes eram encaminhados para o Módulo Específico, que condizia com a área de atuação de cada um (Administração, Comércio e Varejo, Transações Bancárias, entre outros). Importante ressaltar que os aprendizes, por mais que estivessem matriculados no Módulo Específico de Administração, por exemplo, trabalhavam em diferentes empresas: indústrias, hospitais, empresas aéreas, entre outros. Isso acarretava que, mesmo que exercessem funções administrativas, as atividades eram diferenciadas em cada empresa, e cobravam o Programa de Aprendizagem por não ensinar atividades específicas que exerciam no próprio local de trabalho. Das reclamações:

Aprendiz 4: Não vejo que tudo que aprendemos aqui é produtivo lá na empresa.

Aprendiz 11: Às vezes tem coisas que não tem graça fazer.

Aprendiz 15: Pela falta de organização do curso.

Aprendiz 16: Pois não aprendi muita coisa.

Aprendiz 24: Acho que poderiam ser feitas outras atividades, um pouco fora do mesmo roteiro de sempre, como passeios e etc...

Aprendiz 31: "Convenhamos" que nem tudo é 100%, e nem todas as pessoas são como mostram ser.

Aprendiz 33: Quando cheguei, pensei que seria algo diferente e legal, mas acabou se tornando um pouco chato com a rotina de atividades: ler um texto, fazer grupo debater, etc... Por falta de recurso, não possui sala de vídeo, computador e internet lentos, poucas formas dos instrutores trabalharem.

Aprendiz 69: Há um certo exagero em relação ao atrazo/falta.

Aprendiz 90: 7, pois há muitas normas que não são necessárias.

Apesar dos apontamentos negativos anteriormente citados, a maioria dos jovens salientou que o Programa de Aprendizagem oferece grandes oportunidades para a inserção deles no mundo do trabalho, aprendendo conteúdos relevantes e que contribuirão para o futuro. A troca de experiências me pareceu ser um grande incentivador durante os encontros, pois refletir sobre as diferentes atividades que exerciam e situações que vivenciavam gerava momentos de grande aprendizado. Mesmo que trabalhando em empresas diferentes, muitas

situações eram comuns, e a busca constante por saber quais eram seus direitos e deveres auxiliavam os aprendizes a pensar constantemente sobre a vida deles como trabalhadores. Por mais que reclamassem de algumas regras, concordavam que estas eram necessárias para o bom desempenho do trabalho, salientando a importância da organização e cumprimento de prazos, que gerava uma sensação de segurança no ambiente em que atuavam. Na sequência, algumas contribuições positivas dos jovens em relação ao Programa de Aprendizagem:

Aprendiz 35: Os instrutores são muito bons e o relacionamento com as pessoas aqui também é um ambiente de descontração e eu gosto muito de vir...

Aprendiz 38: Grandes oportunidades.

Aprendiz 43: Gosto mas só acho que o curso de Adm deveria ser mais pratica sobre administração.

Aprendiz 46: Pois os conteúdos que aprendemos nos ensina coisas e lições que se leva para a vida inteira.

Aprendiz 50: Ensina muita coisa.

Aprendiz 57: Aqui é o melhor lugar que eu já conheci para o jovens começarem no mercado de trabalho.

Aprendiz 62: Gosto muito do programa, mesmo as vezes ter alguns trabalhos que eu não gosto.

Aprendiz 75: Pois é muito bom é como sair de um ambiente de trabalho e entrar em outro.

Aprendiz 84: Show de bola. Os temas que nos passam e as atividades propostas.

Aprendiz 89: São grandes oportunidades de crescimento para os jovens.

Aprendiz 93: o programa é uma oportunidade, e foi com essa oportunidade que pude trabalhar no hospital e ter vários conhecimentos nessa área.

Aprendiz 104: As coisas que aprendo é muito bom, o ruim é aturar algumas pessoas.

Depois de contratados e iniciarem as atividades nas empresas contratantes, começava um período de ansiedade, comum a muitos aprendizes: a efetivação. Tão logo eram admitidos, muitos já se sentiam no direito de exigir salários maiores, pois estavam desempenhando bem suas funções, e alegavam que tinham condições de serem efetivados. Diante destas contínuas

falas, foi realizada a seguinte pergunta: “Você se sente preparado para ser efetivado pela sua empresa neste momento? Por quê?”. Dentre as respostas obtidas, não foi surpresa constatar que a maioria deles se sentia sim, preparada para a efetivação. Mesmo que com pouco tempo de experiência, ser efetivado era uma forma de serem reconhecidos pelo trabalho desempenhado. Dos argumentos utilizados, eis alguns exemplos:

Aprendiz 3: Sim, pois já sei muitas coisa, e sou capaz de ser efetivada.

Aprendiz 11: Sim, deve estar preparado para a efetivação e para um desligamento.

Aprendiz 17: Sim, pois acho que sou capaz e competente para cumprir os objetivos propostos.

Aprendiz 22: Sim, porque desde o momento em que aprendo alguma atividade, sempre faço conforme solicitado, e tento sempre fazer no prazo estipulado.

Aprendiz 25: Sim, porque fui interessada e aprendi um pouco de cada setor.

Aprendiz 32: Sim, porquê eu já conheço as rotinas da empresa e ia gostar muito de ganhar esse reconhecimento.

Aprendiz 33: Sim, pois meu colega líder, tem confiança no meu trabalho.

Aprendiz 36: Sim. Porque temos que estar preparados para isto.

Aprendiz 43: Sim, pois acho que no departamento que estou, posso fazer muitas coisas para ajudar as empresas.

Aprendiz 47: Sim, por que sei lhe dar com as atividades da empresa, e além de tudo gosto da empresa.

Aprendiz 51: Sim. Porque estou aprendendo muito tudo os que eles me passam, pois gosto muito do ambiente de trabalho.

Aprendiz 56: Sim, pois já aprendi o que se faz na função exercida.

Aprendiz 60: Faz tempo, mas não sei se é isso que eu quero.

Aprendiz 61: Sim, pois já me sinto preparada para desenvolver e auxiliar a empresa em atividades maiores, as quais não tinha noção quando comecei a trabalhar.

Aprendiz 64: Sim, estou me empenhando bastante e inteirando de todos os processos da empresa.

Aprendiz 65: Sim, totalmente preparada. Já me sinto como se estivesse efetivada. Dou o meu melhor na empresa e com os outros funcionários. É muito bom trabalhar lá.

Aprendiz 99: Sim, porque acho que já posso receber outras funções.

Todavia, havia aqueles que diziam ser necessário aprender muito ainda, pois não estavam preparados para a efetivação. Não apenas a experiência, mas também a falta de qualificação necessária para determinados cargos impediam que os jovens fossem contratados por período indeterminado. Nestes casos, o bom desempenho não era suficiente para garantirem sua colocação na empresa.

Aprendiz 5: No momento não. Pois não estou preparada ao suficiente.

Aprendiz 13: Não, pois tenho que estar cursando faculdade.

Aprendiz 40: Ainda não porque quero adquirir mais um pouco de experiência e me qualificar pro meu setor.

Aprendiz 53: Não, ainda há muito que eu tenho de fazer/aprender.

Aprendiz 70: Ainda não, porque tenho muito que aprende.

Aprendiz 82: Ainda não porque tenho que aprende muita coisa.

Aprendiz 87: Não, pois ainda há coisas a melhorar em meu desenvolvimento.

Existiam também situações diferenciadas na contratação de aprendizes, como nos dois casos que serão apresentados a seguir. Nestas empresas, a efetivação só era possível no caso de aprovação em concurso, pois não havia outra maneira de serem contratados pela instituição. Mesmo que se sentissem ou não preparados para a efetivação, tinham ciência de que como aprendizes não teriam esta oportunidade, diferentemente dos demais aprendizes contratados por outras empresas. Deste modo, vale a reflexão sobre o real objetivo da aprendizagem: que oportunidade é esta que não proporciona meios de desenvolver uma carreira em determinadas empresas? Se a contratação de modo efetivo somente se dá por meio de concurso público, qual a intenção de se contratarem aprendizes? Pode-se alegar quanto ao cumprimento da cota exigida em lei. Porém, terá estímulo este jovem em desempenhar um bom papel durante seu trabalho como aprendiz, sabendo que não terá chance de ser efetivado

pela empresa, a menos que se dedique a estudar para ser aprovado em concurso? O que dizem os aprendizes, nesta situação específica:

Aprendiz 18: Não, por quê ainda não tenho acesso a coisas, atividades mais detalhadas da empresa, o que me faz não dominar todos os assuntos, o que tenho acesso faço bem, mas o que não tenho, não faço nem ideia. De qualquer maneira não posso ser efetivada, pois minha empresa é pública, então só fazendo concurso.

Aprendiz 69: Na empresa que estou, não teria como, porque é só por concursos. Mas se nesse momento eu fosse efetivada, seria uma alegria enorme e uma conquista realizada.

No estudo de Almeida (2011), realizado com aprendizes que participaram de um Programa de Aprendizagem do município de Porto Alegre/RS, os resultados apontaram que após o término do Programa foi mais fácil para estes jovens conseguir uma colocação profissional no mundo do trabalho. Porém, a maioria dos pesquisados afirmou estar trabalhando em áreas não afins com o curso desenvolvido enquanto aprendizes, não desempenhando funções semelhantes ao período da aprendizagem. De qualquer forma, concordam que o Programa contribuiu para que conseguissem o emprego atual, considerando válida a participação e atentando ao fato de que outros jovens também deveriam ter a mesma oportunidade. Outro dado relevante nesta pesquisa indicou que 63% destes jovens estavam inseridos no mundo do trabalho no momento da pesquisa, enquanto 37% não estavam, por diversos motivos.

Importante ressaltar que a participação em um Programa de Aprendizagem não garante que o jovem continuará empregado após o término deste. Considerando os dados apontados na pesquisa de Almeida (2011), pode-se dizer que cerca de 1/3 dos jovens não foram incorporados ao mundo do trabalho. Mesmo que estes salientem a importância do Programa em sua vida profissional, percebe-se que esta política pública não-estatal não dá conta da inserção dos jovens no mundo do trabalho após o término do contrato de aprendizagem.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao apresentar as considerações acerca desta pesquisa, penso ser de suma importância destacar que muitas foram as aprendizagens nestes dois anos como pesquisadora, considerando apenas o período do Curso de Mestrado, visto que minha função como tal iniciou enquanto ainda atuava como instrutora de aprendizagem. Iniciar e finalizar uma pesquisa, se é que finalizar seja possível, nos mostra o quanto somos tocados por esta e que saímos dela diferentemente de como entramos.

A busca pelo papel de mediadora, procurando as aproximações e distanciamentos necessários foi um trabalho árduo e que me desafiou ao longo de todo esse período. Por mais que haja a tentativa da imparcialidade, geramos expectativas diante de alguns fatos que, ora são atendidas, ora nos mostram outros caminhos a trilhar, demonstrando que outras reflexões e resultados são possíveis, podendo ser estes maiores e/ou mais diversos do que sumariamente poderíamos imaginar. Deste modo, atentando ao momento e contexto a que esta pesquisa foi realizada, foi possível formular algumas considerações diante dos objetivos inicialmente propostos, mesmo com as limitações emergentes do campo. Cabe salientar que tais considerações não se colocam como verdadeiras e únicas, mas sim, são aproximações pelas quais nos foi possível refletir acerca do nosso objeto de pesquisa. Dentre as relações estabelecidas, buscamos maior proximidade ao campo de estudo Trabalho, Educação e Formação Humana, no qual constatamos alguns elementos passíveis de reflexão na inserção de jovens ao mundo do trabalho, a partir da formação de aprendizes em Programas de Aprendizagem.

O presente estudo se propôs a discutir a formação de jovens para o mundo do trabalho a partir da inserção destes por intermédio de um Programa de Aprendizagem. De acordo com a Lei nº 10.097/2000, conhecida como a Lei da Aprendizagem, regulamentada e ampliada pelo Decreto Federal nº. 5.598/2005 e instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o Programa busca contribuir com a orientação e a capacitação de jovens aprendizes em sua vida profissional. O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069/90, proíbe qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/96, na qual a proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial. Para este estudo, tomou-se como referência uma instituição formadora situada no município de Porto Alegre, que atende jovens deste

município e da região metropolitana, procurando assim, maior proximidade com a materialidade do fenômeno investigado.

Os fundamentos ontológicos da relação trabalho-educação pressupõem que ambos os conceitos mencionados são atributos do homem, uma vez que a existência humana necessita ser produzida pelo próprio. Aprendendo a produzir sua existência, aprende também a ser homem, cuja construção de identidade é um processo educativo. Segundo Saviani (2007), não é possível viver sem trabalhar, pois o trabalho define a essência humana. O desenvolvimento da produção possibilitou que se vivesse do trabalho alheio, conduzindo à divisão do trabalho. Nossa sociedade está construída sobre o modo de produção capitalista, fundado na divisão de classes das quais podemos destacar, de maneira elementar: a dos proprietários dos meios de produção, que compram a força de trabalho; e a dos não proprietários, que vendem a força de trabalho. Este modo de produção pautado no capital fez com que a relação entre trabalho e educação sofresse nova determinação, cuja constituição em economia de mercado acarretou na produção para atender às demandas do consumo. Portanto, há uma modificação na própria estrutura da sociedade, na qual as relações sociais vão se reorganizando conforme as necessidades do capital. Sendo assim, a mecanização e a industrialização vão exigindo uma cultura intelectual e qualificação para o trabalho ao longo dos tempos, ficando sob responsabilidade da escola viabilizar o acesso a estas.

O mundo do trabalho se ajusta às mudanças do capital, conforme as necessidades deste. As relações de produção passam a seguir regras e o trabalho se individualiza mesmo no coletivo das indústrias. Enquanto o tempo passa a ser valorizado, controlando a fábrica, a produção e os operários, o contrário ocorre com estes últimos. A necessidade de formação de mão de obra demandou a criação de cursos profissionalizantes, iniciados pelas corporações de ofício até chegar aos Programas de Aprendizagem. Cabe salientar que estes Programas são apenas uma das diversas propostas de formação para o trabalho existentes atualmente. Uma vez que o ensino proporcionado pela escola e as exigências do mundo empresarial aparentam estarem desconexos, muitos jovens começam a buscar alternativas de formação para o mundo do trabalho, pois se veem desestimulados pela preparação proporcionada pela escola formal, que não tem dado conta nem mesmo da formação básica.

As escolhas profissionais dos jovens, influenciadas pelo capitalismo, assim como a formação dos trabalhadores atendem às demandas do mercado produtivo. Conforme Frigotto (1984) expõe na Teoria do Capital Humano, a educação é o principal capital humano, pois potencializa o fator trabalho. O processo educativo, seja escolar ou não, se reduz à produção de habilidades, desenvolvimento de atitudes e transmissão de conhecimentos, gerando

capacidade de trabalho e produção. A formação da identidade pessoal dos jovens tem sido pautada pela profissionalização, sofrendo interferências diante da opinião dos pais e pessoas próximas, pelos gostos pessoais, pelo retorno financeiro e pela ascensão proporcionada na carreira. Tornar-se trabalhador contribui na construção desta identidade, cuja venda da força de trabalho dá uma sensação de utilidade a este sujeito. Determinadas escolhas, por vezes, são uma falta de escolha quando observamos que o sustento da família, a baixa renda, o desemprego, a inexperiência e a pouca escolarização não permitem que os desejos pessoais se tornem preferências diante de tal decisão. As situações de vulnerabilidade social condicionam o sujeito a ter escolhas limitadas em diversas áreas, cuja área profissional é uma destas, ficando à margem deste mundo de competitividade. Diante da superexploração dos proprietários da força de trabalho sobre os proletários, percebe-se o processo de alienação a que estes últimos estão sujeitados, não possuindo controle do processo produtivo, do produto do próprio trabalho e menos ainda, das próprias escolhas. Ainda hoje, vigora a visão de uma formação profissional assistencialista e/ou filantrópica, mesmo com as diferenças econômicas, sociais e políticas que atravessam os séculos.

A partir de nossa análise, nos foi possível perceber que no contexto atual, há um cenário de altos índices de desemprego, mesmo para jovens ingressantes no mundo do trabalho, apesar dos discursos do governo brasileiro sobre crescimento e progresso, seja nas áreas sociais ou econômicas. Diversos fatores contribuem para essa situação: falta de experiência, baixa escolaridade, formação técnico-profissional desqualificada, desvalorização do trabalhador, condições precárias e exploração da força de trabalho, grande exigência e pouco estímulo por parte das empresas contratantes, entre outros. A OIT, mesmo tendo o Trabalho Decente como seu principal objetivo, assinalou que há uma crise do emprego juvenil, sendo necessárias ações urgentes que possam promover maior oferta e qualificação aos jovens trabalhadores.

Diante do cenário apresentado, buscamos aproximações entre o nosso objeto de pesquisa e o Método Materialista Histórico-Dialético, analisando o fenômeno dentro do contexto em que está inserido, embasando e contribuindo com a recomposição do concreto pensado (MARX, 2008a). Deste modo, nossa análise procurou dialogar, no que nos foi possível diante do tempo para a pesquisa, com as categorias emergentes do campo e as do campo Trabalho, Educação e Formação Humana. Compreender o fenômeno em seu movimento, apreendendo as partes e retomando-as como totalidade foi de suma importância para a análise do empírico. O movimento de ir da aparência à essência deste fenômeno, a “pseudoconcreticidade” para Kosik (1976), permite que nos afastemos do mundo das

representações comuns, da práxis fetichizada e das formas ideológicas do seu movimento, analisando o fenômeno por outros ângulos, muitas vezes obscuros ou não visíveis. As relações entre história e historicidade possibilitaram observar a temporalidade relacionada aos elementos da conjuntura, associando-os à estrutura. Ainda, a recomposição da totalidade a partir das particularidades, além das relações com as categorias do método dialético propiciaram um tensionamento entre as contradições e semelhanças percebidas no campo, dando visibilidade à ideologia, apontando elementos da luta de classe e garantia de direitos.

Para fundamentar esse tensionamento, realizamos um mapeamento da produção acadêmica referente à Lei da Aprendizagem, procurando estabelecer elementos comuns ou não entre os estudos. Diante do panorama das produções encontradas não nos foi possível analisar todos os trabalhos, pois mais uma vez o tempo foi um empecilho na ampliação desta pesquisa. Porém, aqueles utilizados nos deram suporte para organizar um resgate histórico do mundo do trabalho, principalmente no que se refere ao surgimento das corporações de ofício até chegar aos dias atuais, com a existência dos Programas de Aprendizagem. Além disso, os estudos analisados trouxeram muitos elementos comuns com os dados por nós levantados, contribuindo com a visão da totalidade do fenômeno pesquisado, visto que nosso estudo, mesmo nas suas particularidades, apresenta semelhanças com os demais.

Nosso caminho de investigação nos permitiu conhecer um pouco mais quem eram os jovens vinculados ao Programa de Aprendizagem referência deste estudo. Considerando os 114 aprendizes respondentes dos questionários analisados e a inserção desta pesquisadora em sala de aula como instrutora de aprendizagem, atuando de forma direta com os sujeitos pesquisados, delineamos como perfil dos respondentes: 61 aprendizes eram do sexo feminino, enquanto 53 eram do sexo masculino; cerca de 65% tinham idades entre 14 e 18 anos; cerca de 90% moravam com familiares; e ainda, apenas 5% se sustentavam pelo próprio trabalho, sem auxílio de outra pessoa.

Três foram os objetivos específicos apontados para esta pesquisa: 1) Tensionar a concepção do sujeito atendido no Programa de Aprendizagem, considerando o discurso existente quanto à inserção de jovens com direitos permanentemente violados; 2) Compreender as razões que levam o jovem a procurar o Programa de Aprendizagem e quais são suas expectativas em relação a este; e 3) Analisar o percurso/processo destes jovens no Programa de Aprendizagem, considerando ingressantes, egressantes e concluintes.

O primeiro objetivo apontado nos levou a refletir a respeito de quais eram os direitos a que se referem os discursos existentes e se os sujeitos atendidos pelo Programa de Aprendizagem vivem em situações que remetem à violação destes direitos. Diante disso,

procuramos analisar os documentos que compõem o marco regulatório do trabalho infanto-juvenil, que definem os direitos e a proteção dos jovens trabalhadores: Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei da Aprendizagem, Consolidação das Leis do Trabalho, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e a própria Constituição Federal. Ainda, utilizamos os materiais disponibilizados pela instituição formadora. Valendo-se da Constituição Federal em que se prioriza à criança, ao adolescente e ao jovem “o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária” (BRASIL, 1988), caberia um estudo ainda mais aprofundado para dar conta da seguridade de todos estes direitos, o que não seria possível realizar no curto período da nossa pesquisa.

No entanto, nos detemos a analisar os discursos existentes pela instituição formadora que afirmava atender sujeitos em situação de vulnerabilidade social. Diante das leituras de outros estudos referentes à Lei da Aprendizagem e à inserção de jovens aprendizes ao mundo do trabalho, pode-se perceber que as violações de direitos apresentadas se referiam a sujeitos moradores de bairros periféricos, muitos sem moradia ou moradores de abrigos, sem alimentação, fora do ambiente escolar, marginalizados e expostos ao tráfico e a violência, realidade esta, muito diferente dos sujeitos analisados na presente pesquisa. Embora alguns dos sujeitos pesquisados vivessem em bairros periféricos localizados em Porto Alegre ou na região metropolitana, todos os jovens participantes deste estudo possuíam moradia, alimentação e acesso à escola, mesmo que não tivessem a qualidade desejada. Alguns já haviam participado de cursos técnico-profissionalizantes, assim como outros já estavam inseridos no Ensino Superior, procurando o Programa de Aprendizagem como forma de garantirem um emprego com carteira assinada, o que não é possível na condição de estagiários. Ainda, é preciso ponderar que não há como afirmar que os sujeitos atendidos pelo Programa vivem em situações de violação de direitos, visto que não havia, no período em que foram aplicados os questionários, a verificação socioeconômica dos aprendizes ao serem matriculados na instituição formadora, salvo em situações em que isto era exigido pela empresa contratante. Considerando ainda, que a maioria dos aprendizes relatava que o salário ganho era usado para seus gastos pessoais/consumo próprio, enquanto alguns auxiliavam a família, e muito poucos utilizavam para o próprio sustento, é possível considerar que os jovens atendidos pelo Programa de Aprendizagem referência neste estudo possuíam o mínimo dos direitos atendidos, relativo ao acesso à moradia, alimentação, educação e formação profissional.

O segundo objetivo apontado, referente às razões dos jovens ao procurarem o Programa de Aprendizagem e as expectativas em relação a este, evidenciou diversas respostas mencionadas pelos aprendizes. A garantia de ter a carteira assinada pela empresa, condição esta nem sempre atendida aos jovens trabalhadores que estão iniciando sua carreira profissional, é uma das principais razões que levam os jovens a procurarem o Programa. Além disso, percebem o mesmo como um facilitador na inserção de jovens sem experiência no mundo do trabalho, visto que é a própria instituição formadora que realiza a mediação entre aprendiz e empresa contratante.

Na visão de considerável parcela dos aprendizes, o trabalho é necessário para a sobrevivência. A sobrevivência, por vez, está aliada a capacidade de consumo próprio. Os jovens apontaram também a ideia de sofrimento ao se referirem as atividades trabalhistas, diante da precariedade e dificuldades encontradas. O desenvolvimento pessoal foi relacionado ao progresso na carreira profissional, cujo trabalho é capaz de proporcionar o reconhecimento de “ser alguém na vida”, enfatizando o sentido de ser útil através do trabalho. Este reconhecimento nos pareceu ser uma reprodução dos discursos da sociedade, assim como outros também levantados pelos aprendizes: o trabalho como gerador de dignidade; como provedor de independência; opiniões e percepções dos jovens como rebeldes, vagabundos e irresponsáveis; entre outros. Percepções estas, que inferiorizam os sujeitos e desrespeitam os direitos garantidos pela legislação.

Em relação às diferentes expectativas apontadas pelos jovens, podemos destacar aquelas que foram mais relevantes e/ou mais vezes mencionadas por eles. O desejo de encontrar um bom local de trabalho e a aquisição de experiências nas empresas em que trabalhavam, tornou possível perceber o trabalho como princípio produtivo, ao invés de educativo. A aprendizagem, portanto, está mais vinculada ao saber profissional, reduzindo o processo educativo e contribuindo para a construção das identidades a partir do “tornar-se trabalhador”. Devido a isso, nos pareceu que as insatisfações trazidas pelos jovens estavam mais relacionadas ao saber/aprender para a sua função específica na empresa e à ausência da escola na formação para o trabalho. Aliada ao ganho de experiências, a busca por ascensão profissional e efetivação no cargo também apareceram entre as mais citadas. É perceptível a ansiedade demonstrada pelos aprendizes ao mencionarem seus desejos em relação a mostrar seu próprio trabalho, desempenho e competências, almejando a valorização profissional. Embora evidenciado em outros momentos da pesquisa, grande parte dos jovens relatou estar buscando sua independência a partir da oportunidade de trabalho. Apesar dos diferentes entendimentos que a palavra “liberdade” possa ter, consideramos que, para estes jovens, a

liberdade a que se referiram ao longo do estudo diz respeito à liberdade financeira, desvinculando-se da dependência dos pais e/ou familiares. Visto que a remuneração recebida como aprendiz não dá conta de sustentar a si próprio e/ou a família na maioria dos casos, a liberdade vai ficando mais distante da realidade. Liberdade esta, ganhando maior proximidade com a ideologia.

Possuir a carteira de trabalho assinada pelo empregador é um fator positivo na visão deles, pois no entendimento dos mesmos, assegura os direitos garantidos pela legislação. Além disso, consideram estarem preparados para assumir uma vida profissional, pois se julgam responsáveis para tal e alegam buscar aperfeiçoamento e qualificação. Todavia, Kuenzer salienta:

Contudo, para que isto seja possível, a mera qualificação do trabalhador compreendida como aquisição do conteúdo do trabalho é insuficiente; torna-se imprescindível o desenvolvimento da consciência da classe trabalhadora que lhe permita organizar-se para conquista efetiva desses avanços. (KUENZER, 2001, p. 57).

Em relação ao tempo apropriado para as escolhas profissionais, a maioria considerou que não é cedo para isso, pois acreditam que é possível mudá-las a qualquer momento. Outros, porém, culpam a escola por não formar para o trabalho, atribuindo também outros fatores como influenciadores destas escolhas, como gostos e experiências. A família possui grande capacidade de interferência nas decisões, conforme apontado pelos aprendizes.

O mundo do trabalho foi visto como meio de oportunidades e crescimento profissional para uns, e de exigências para outros. Alguns jovens indicaram que há necessidade de valorização das oportunidades também. De acordo com as situações citadas, percebemos que as escolas e as empresas às quais estes sujeitos estão vinculados não formam parcerias, de modo a dificultar as aprendizagens e o desempenho dos seus estudantes-trabalhadores. A adequação às normas e regras estabelecidas pelas empresas foi apontada como algo natural e necessário para uns e incômoda para outros. Dentre as dificuldades encontradas pelos aprendizes no mundo do trabalho, a adequação às normas novamente apareceram, além da escassez de vagas, falta de informação sobre as oportunidades existentes, pouco preparo para as entrevistas de emprego, inexperiência e ausência de qualificação. Contudo, apontaram ainda que há dificuldades não apenas na inserção ao mundo do trabalho, mas também na permanência neste. A maioria indicou estar contente com a empresa em que trabalha, cujas queixas ficaram relacionadas aos poucos benefícios recebidos destas. Quanto ao Programa de Aprendizagem, os jovens atribuíram a importância deste, facilitando a inserção ao mundo do

trabalho. As queixas em relação a este mencionaram problemas de organização, insatisfação com a metodologia utilizada e as atividades realizadas, assim como a obediência às normas. No que condiz à efetivação, a maioria se sentiu preparada para esse momento, buscando a valorização e o reconhecimento do trabalho exercido nas empresas.

O terceiro objetivo apontado, que procuraria analisar o percurso/processo destes jovens no Programa de Aprendizagem, considerando ingressantes, egressantes e concluintes, não foi realizado, pois a presente pesquisa não deu conta de desenvolver esta abordagem, visto que não houve tempo disponível para acompanhar, observar e analisar com minúcia estes dados.

Numa análise geral, foi possível considerar que o Programa de Aprendizagem possui uma importância fundamental na inserção dos jovens aprendizes pesquisados ao mundo do trabalho. Cabe salientar que o Programa possui limitações, não atendendo às expectativas de muitos jovens em relação à profissionalização e nem sempre oferecendo qualidade em relação aos serviços prestados, conforme a opinião dos mesmos. Mesmo que seja um meio facilitador de entrada do jovem ao ambiente de trabalho, não garante que todos sejam efetivados. É claro que a efetivação depende de muitos outros fatores que, muitas vezes, não dizem respeito à instituição formadora, mas ao desempenho do aprendiz, por exemplo. Porém, há situações em que os aprendizes são contratados por empresas que não possuem a possibilidade de efetivação, o que torna questionável a validação desta política pública. Não havendo possibilidades ou garantias quanto à permanência dos jovens no mundo do trabalho, é possível mencionar que se trata de um meio de exploração de força de trabalho, visto que, por mais que haja dedicação e competência por parte do jovem trabalhador, este não tem chances de continuar em determinadas empresas, sendo substituído por outro aprendiz, quando do fim do seu contrato de aprendizagem, que não pode ser renovado na mesma instituição formadora.

Através deste estudo, apostamos em ações que avancem nos debates e reflexões acerca da inserção e formação de jovens para o mundo do trabalho, estejam estes matriculados ou não em Programas de Aprendizagem. Há que se buscar também, tensionar ainda mais a respeito dos direitos e deveres regulamentados na legislação, mas que diferem da realidade vivenciada por estes sujeitos. De todas as considerações apontadas, temos uma certeza: nossas reflexões não apontam para um esgotamento da pesquisa, mas sim, para novos questionamentos que continuam emergindo do campo e suscitando para a continuidade desta.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Miriam De Souza Leão. **Uma avaliação do programa “Emprego Jovem” do Governo do Estado de Pernambuco (2000-2006): inserção dos jovens no mercado de trabalho.** 2008. 242 f. Tese (Doutorado) - Departamento de Serviço Social, Ufpe, Recife, 2008. Disponível em: <<http://capesdw.capes.gov.br/capesdw/resumo.html?idtese=20081725001019031P3>>. Acesso em: 15 out. 2012.

ALEXANDRE, Agripa Faria. **Metodologia científica e educação.** Florianópolis: Ed. Da UFSC, 2009. 144p.

ALMEIDA, Luciana de Souza. **O desafio dos jovens para ingressar no mercado de trabalho.** 2011. 47 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Curso de Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/36690/000791921.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 15 out. 2012.

ARAÚJO, Erondina Santos de. **Jovens no mundo do trabalho: educação e renda em uma sociedade líquida.** 2008. 123 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, Uerj, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp076060.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2012.

AZEVEDO, José Clóvis de. **Trabalho e educação.** 2012. Disponível em: <<http://www.rs.gov.br/noticias/1/103640/Trabalho-e-educacao,-por-Jose-Clovis-de-Azevedo/3/269/>>. Acesso em: 13 maio 2013.

AZEVEDO, Karen Prates de. **O trabalho infante-juvenil do futebol: Lei x Realidade.** 2011. 76 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/31321/000779911.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 20 out. 2012.

BEGE, Gisele. **Percepções de jovens aprendizes e de seus supervisores sobre competências requeridas na formação para a primeira oportunidade profissional.** 2010. 196 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Psicologia, UFSC, Florianópolis, 2010. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp133712.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho: DECRETO-LEI N.º 5.452**, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 27 ago. 2012.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 maio 2013.

_____. Governo Federal. Portal Brasil (Org.). **Economia: Comércio e serviços – PAS/IBGE**. 2012. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/sobre/economia/setores-da-economia/comercio-e-servicos>>. Acesso em: 13 maio 2013.

_____. Lei N° 8.069 n° 1, de 13 de julho de 1990. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 15 out. 2012.

_____. **Lei da Aprendizagem: Lei N° 10.097**, de 19 de Dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 07 ago. 2012.

_____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional: Lei N° 9.394**, de 20 de Dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 17 abr. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da Aprendizagem: O que é preciso saber para contratar o aprendiz?**. 2009. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_pub_manual_aprendiz_2009.pdf>. Acesso em: 07 ago. 2012.

_____. IBGE. Sala de Imprensa (Org.). **SIS 2012: acesso de jovens pretos e pardos à universidade triplicou em dez anos**. 2012. Disponível em: <<http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2268>>. Acesso em: 28 nov. 2012.

BRASIL ESCOLA. **As corporações de ofício**. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/historiag/as-corporacoes-oficio.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2013

BRASIL ESCOLA. **Idade Média**. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/historiag/idade-media.htm>>. Acesso em: 03 jan. 2013

BUIAR, Janaina Cristina. **Lei do Jovem Aprendiz: a legalização da adultização do adolescente trabalhador**. 2009. 156 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, UTFPr, Curitiba, 2009. Disponível em: <http://files.dirppg.ct.utfpr.edu.br/ppgte/dissertacoes/2009/ppgte_dissertacao_296_2009.pdf>. Acesso em: 11 out. 2012.

CAPES. **Teses e dissertações**. Disponível em: <<http://www.capes.com.br>>. Acesso em 15 out. 2012.

CARRANO, Paulo César Rodrigues; SPOSITO, Marília Pontes. **Juventude e políticas públicas no Brasil**. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 24, p.16-39, dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-24782003000300003&script=sci_arttext>. Acesso em: 14 abr. 2014.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed; Bookman, 2010. 296p.

DAMIANI, Daniel Fortuna. **Estágios profissionais: precarização do trabalho e dominação**. 2009. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/19003/000733742.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 11 out. 2012.

D'ERCOLE, Ronaldo. **Brasileiros usam até 45% da renda para pagar dívidas. Brasil: O Globo**, 2012. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/economia/brasileiros-usam-ate-45-da-renda-para-pagar-dividas-4976695>>. Acesso em: 22 maio 2012.

ENCICLOPEDIA WIKIPEDIA. **Corporações de Ofício**. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Corpora%C3%A7%C3%B5es_de_of%C3%ADcio>. Acesso em: 03 jan. 2013.

EVANGELISTA, Olinda. **Apontamentos para o trabalho com documentos de políticas educacional**. Disponível em: <<http://www.dfe.uem.br/texto.Olinda.PDF>>. Acesso em: 24 jun, 2013.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 8. ed. Curitiba : Positivo, 2010. CD-ROM.

FONSECA, Laura Souza. **Apoio socioeducativo, enraizamento do infante-juvenil?** (con). Cadernos de Educação (UFPEL), v. 32, p. 63-83, 2009.

_____. **Ideário democrático e popular e a (re)produção do sobranter.** 2013. 20 p.

_____. **Trabalho infante-juvenil:** concepções, contradições e práticas. In: 33.^a Reunião Anual da ANPED, 2010, Caxambu, MG. *Educação no Brasil: o balanço de uma década.* Caxambu, MG : ANPED, 2010. p. 1-16.

_____. **Trabalho Infante-juvenil:** concepções, contradições e práticas políticas. Tese (Doutorado). Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal Fluminense, 2006.

FONTES, Virgínia. Imperialismo e Crise. In: ARRUDA SAMPAIO JR., Plínio de (org.). **Capitalismo em crise:** a natureza e dinâmica da crise econômica mundial. 1^a edição São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sudermann, 2009, p. 57-73.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido.** 50 ed. Rev. e atual. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2011. 253p.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva:** Um (re)Exame das Relações entre Educação e Estrutura Econômico-Social Capitalista. São Paulo: Cortez, 1984.

_____. O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional. In: FAZENDA, Ivani (org.) **Metodologia da pesquisa educacional.** São Paulo: Cortez, 1989.

GALLO, Dione Danesi. **A captura do Jovem Aprendiz pelo Programa de Aprendizagem Comercial.** 2008. 102 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, ULBRA, Canoas, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp117233.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2012.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Irlando Antonio Gonçalves. **Pobreza e trabalho infante-juvenil: um diagnóstico econômico e social no Estado do Pará sob a ótica do processo de causação circular de Myrdal.** 2006. 153 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Economia, UNAMA, Belém, 2006. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp064413.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2012.

GRESPLAN, Jorge. Uma teoria para as crises. In: ARRUDA SAMPAIO JR., Plínio de (org.). **Capitalismo em crise:** a natureza e dinâmica da crise econômica mundial. São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sundermann, 2009. P. 29-44.

GURGEL, Rita Diana De Freitas. **A trajetória da escola de aprendizes artífices de natal: república, trabalho e educação.** 2007. 230 f. Tese (Doutorado) - Departamento de Educação, UFRN, Natal, 2007. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp062369.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2012.

JORGE, Arabela Coninck. **O trabalho da criança e do adolescente como causa e efeito dos fatores econômicos e sociais.** 2008. 191 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Direito, PUC/PR, Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp042227.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2012.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto.** São Paulo: Paz e terra, 1976.

KUENZER, Acácia Zeneida. **Educação e trabalho no Brasil: o estado da questão.** Brasília: REDUC/INEP, 1987.

_____. **Pedagogia da Fábrica: As relações de produção e a educação do trabalhador.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001

KUNZE, Nádia Cuiabano. **A Escola de Aprendizes Artífices de Mato Grosso (1909 - 1941).** 2005. 217 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, UFMT, Cuiabá, 2005. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp073222.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2012.

LEONARD, Annie. **The Story of Stuff.** 2008. Disponível em: <http://www.youtube.com/watch?v=3c88_Z0FF4k>. Acesso em: 10 out. 2012.

LÜDKE, Menga e ANDRÉ, Marli E. D. A. Abordagens qualitativas de pesquisa: a pesquisa etnográfica e o estudo de caso. **In: Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

MACHADO, Gisele Terezinha. **Escreveu, não leu, o pau comeu: a Escola de Aprendizes Marinheiro de Santa Catarina (1889-1920).** 2007. 174 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, UFSC, Florianópolis, 2007. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp058899.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2012.

MACIEL, Adriana Perim. **Suporte organizacional, coping e dimensões afetivas do bem-estar subjetivo: um estudo com jovens aprendizes.** 2010. 139 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Psicologia, PUC/Goias, Goiânia, 2010. Disponível em:

<http://tede.biblioteca.ucg.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=760>. Acesso em: 12 out. 2012.

MANDELLI, Maria Teresa. **Correndo atrás de seu projeto de vida:** um estudo com participantes do Programa Jovem Aprendiz. 2011. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Psicologia, UFSC, Florianópolis, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/95446/301943.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 out. 2012.

MARIANI, Geovana Cristina de Almeida. **"Jovens de Projetos":** um Estudo de Caso sobre os jovens do Programa Jovem Aprendiz no Município de Vitória/ES. 2010. 201 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, UFES, Vitória, 2010. Disponível em: <<http://www.ppge.ufes.br/dissertacoes/2010/GEOVANA%20CRISTINA.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2012.

MARTINS, Juliana Aparecida Cruz. **A Educação e a reprodução da classe trabalhadora:** da Pomicultura de Fraiburgo/SC e o Programa de Aprendizagem "Cultivo Da Macieira-Jovem Aprendiz Cotista". 2011. 155 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, UFSC, Florianópolis, 2011. Disponível em: <<http://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/95181/299332.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 18 out. 2012.

MARTINS, Monica De Souza Nunes. **Entre a cruz e o capital:** mestres, aprendizes e corporações de ofícios no Rio de Janeiro (1808-1824). 2007. 239 f. Tese (Doutorado) - Departamento de História, UFRJ, Rio de Janeiro, 2007. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp057043.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2012.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da Economia Política.** 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008a. 288 p.

_____, Karl. **O Capital:** Crítica da economia política - livro I, 2 volumes. 26. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008b.

MATSUZAKI, Hugo Hidemi. **O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política pública na inclusão de jovens no mercado de trabalho.** 2011. 155 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Administração, FEA/USP, São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://capesdw.capes.gov.br/capesdw/resumo.html?idtese=20114733002010085P5>>. Acesso em: 19 out. 2012.

MEDEIROS, Carlota de Oliveira. **O Programa Jovem Aprendiz e suas repercussões no emprego dos jovens: um Estudo de Caso.** 2011. 156 f. Dissertação (Mestrado) - Univali, Itajai, 2011. Disponível em: <<http://siaibib01.univali.br/pdf/Carlota%20de%20Oliveira%20Medeiros.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2012.

MÉSZÁROS, István. **A crise estrutural do capital.** São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. **Para além do capital.** São Paulo: Boitempo, 2002.

MOURA, Leila Silva de. **Juventude e trabalho: O sentido do trabalho para o jovem aprendiz.** 2009. 108 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia, UFG, Goiânia, 2009. Disponível em: <<http://capesdw.capes.gov.br/capesdw/resumo.html?idtese=20091352001016020P8>>. Acesso em: 18 out. 2012.

MÜLLER, Meire Terezinha. **A educação profissionalizante no Brasil – das Corporações de Ofícios à criação do SENAI.** 2009. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/8RevistaRET5.pdf>>. Acesso em: 03 jan. 2013.

NETO, Raul Barreto. **Marujos de primeira viagem: os aprendizes-marinheiros da Bahia (1910-1945).** 2009. 147 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de História, UNEB, Santo Antônio de Jesus, 2009. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp087521.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2012.

OLIVEIRA, Ana Paula de et al. **Políticas públicas de juventude: pão e circo.** In: JAILSON DE SOUZA E SILVA (Org.). Políticas públicas no território das juventudes. Rio de Janeiro: Ufrj, 2006. p. 78-90.

OLIVEIRA, Lygia Maria Portugal de. **Jovens aprendizes: aspectos psicossociais da formação para a vida.** 2010. 97 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, UFPR, Curitiba, 2010. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp135038.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. (ONU). **Organização Internacional do Trabalho: OIT.** Disponível em: <<http://www.onu.org.br/onu-no-brasil/oit/>>. Acesso em: 10 maio 2013.

_____. (ONU). **Organização Internacional do Trabalho: Emprego Juvenil**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/emprego-juvenil>>. Acesso em: 10 maio 2013.

OSORIO, Jaime (Org.). Padrão de reprodução do capital: uma proposta teórica. In: FERREIRA, Carla; LUCE, Mathias; OSORIO, Jaime (Org.). **Padrão de reprodução do capital: contribuições da teoria marxista da dependência**. São Paulo: Boitempo, 2012. Cap. 2. p. 37-86.

PANDINI, Silvia. **A escola de aprendizes artífices do Paraná: viveiro de homens aptos e úteis (1910-1928)**. 2006. 147 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, UFPR, Curitiba, 2006. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp013200.pdf>>. Acesso em: 14 out. 2012.

PERONI, V.; ADRIÃO, T. Mudanças na configuração do Estado e sua influência na política educacional. In: PERONI, V.; BAZZO, V.L.; PEGORARO, L. (Org.). **Dilemas da educação brasileira em tempos de globalização neoliberal: entre o público e o privado**. Porto Alegre: UFRGS, 2006. p. 11-23.

PINASSI, Maria Orlanda. A ideologia da crise e o surto incontrolável da irrazão. In: ARRUDA SAMPAIO JR., Plínio de (org.) **Capitalismo em crise: a natureza e dinâmica da crise econômica mundial**. São Paulo: Editora Instituto José Luís e Rosa Sudermann, 2009. 160 p., 1ª edição.

PINTO, Francisco Roberto. **Programa de Aprendizagem e desenvolvimento de pessoas: fatores que determinam a contratação de Jovens Aprendizes**. 2011. 85 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Administração, UECE, Fortaleza, 2011. Disponível em: <<http://capesdw.capes.gov.br/capesdw/resumo.html?idtese=2011322003010013P0>>. Acesso em: 20 out. 2012.

REUTERS (São Paulo). Exame.com (Ed.). **Crédito brasileiro se conformou com inadimplência alta**. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/economia/noticias/credito-brasileiro-se-conformou-com-inadimplencia-alta>>. Acesso em: 12 mar. 2014.

SACCONI, Luiz Antônio. **Novíssima Gramática Ilustrada Sacconi**. São Paulo: Nova Geração Ltda., 2008. 352 p.

SALES, Paula Elizabeth Nogueira. **Políticas para a capacitação profissional de jovens: estudo sobre as relações entre as atividades teóricas e práticas em um programa de aprendizagem**. 2010. 213 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Educação, PUC/MG, Belo Horizonte, 2010. Disponível em:

<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp123584.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2012.

SALGADO, Alice Langoni. **Comprometimento Organizacional e Locus de Controle em jovens trabalhadores:** uma comparação entre participantes e não participantes de um programa social. 2008. 157 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Psicologia, UFU, Uberlândia, 2008. Disponível em: <<http://capesdw.capes.gov.br/capesdw/resumo.html?idtese=2008132006012021P0>>. Acesso em: 11 out. 2012.

SAVIANI, Dermeval. **História das Ideias Pedagógicas no Brasil.** Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2007.

_____. **O nó do ensino de 2º grau.** Bimestre, São Paulo: MEC/INEP – CENAFOR, n. 1, out. 1986.

SCHIMIDT, Carlos. **Exploração, superexploração, dependência e luta de classes: uma análise com base na visão de distribuição de Marx.** Rebelo: Revista Brasileira de Estudos Latino-americanos. 2013. Disponível em: <<http://rebelo.edugraf.ufsc.br/index.php/pc/article/viewFile/130/249>>. Acesso em: 12 dez. 2013.

SERPELLONE, Rodrigo. **Jovens encontram mais chances para o primeiro emprego.** Portal PUC Rio Digital. Disponível em: <<http://puc-riodigital.com.puc-rio.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?inford=17913&sid=149>>. Acesso em: 12 maio 2013.

SGARBI, Luciani Marconi Caetano Martins. **O trabalho do jovem aprendiz:** uma promessa institucional truncada? 2010. 218 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia, Uniara, Araraquara, 2010. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp143384.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2012.

SHIROMA, E. O.; CAMPOS, R. F.; GARCIA, R. M. C. **Decifrar textos para compreender a política:** subsídios teórico-metodológicos para análise de documentos. Perspectiva, Florianópolis, v. 23, n. 02, p. 427-446, jul./dez. 2005. Disponível em: <<http://www.ced.ufsc.br/nucleos/nup/perspectiva.html>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

SILVA, Juceli da. **Construção da identidade dos jovens aprendizes :** uma nova condição operária? 2011a. 208 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Administração, UFRGS, Porto Alegre, 2011. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/31951>>. Acesso em: 20 out. 2012.

SILVA, Maria Norma Rebouças da. **Programa de aprendizagem profissional: a percepção do ambiente pelos adolescentes.** 2008. 94 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Psicologia, Unifor, Fortaleza, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp128155.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2012.

SILVA, Roselani Maria Sodré da. **A Política Nacional de Juventude e o desafio de promover a participação:** Um estudo sobre o Programa Jovem Aprendiz do SENAC Pelotas. 2011b. 123 f. Dissertação (Mestrado) - UCPel, Pelotas, 2011. Disponível em: <http://biblioteca.ucpel.tche.br/tesesimplificado/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=290>. Acesso em: 15 out. 2012.

TEIXEIRA, Angela Patrícia Gonçalves. **A cultura brasileira na erradicação do trabalho infante-juvenil:** entrevistas com auditores fiscais e crianças trabalhadoras. 2007. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Administração, FNH, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp058416.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2012.

TORTATO, Cintia De Souza Batista. **Escola na fábrica - Educação do trabalhador em ambiente de produção industrial.** 2008. 129 f. Dissertação (Mestrado) - UTFPr, Curitiba, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp104905.pdf>>. Acesso em: 19 out. 2012.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais.** São Paulo: Atlas, 1987.

ANEXOS

ANEXO A – COMPILAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Brasília, 5 de outubro de 1988.

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010).

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

CAPÍTULO III

DA EDUCAÇÃO, DA CULTURA E DO DESPORTO

Seção I

DA EDUCAÇÃO

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

- I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
- III - pluralismo de idéias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;

Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de:

- I - educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009) (Vide Emenda Constitucional nº 59, de 2009)
 - II - progressiva universalização do ensino médio gratuito; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 14, de 1996)
 - III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;
 - V - acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um;
 - VI - oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do educando;
 - VII - atendimento ao educando, em todas as etapas da educação básica, por meio de programas suplementares de material didático-escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009)
- § 1º - O acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo.
- § 2º - O não-oferecimento do ensino obrigatório pelo Poder Público, ou sua oferta irregular, importa responsabilidade da autoridade competente.

§ 3º - Compete ao Poder Público recensear os educandos no ensino fundamental, fazer-lhes a chamada e zelar, junto aos pais ou responsáveis, pela frequência à escola.

§ 5º A educação básica pública atenderá prioritariamente ao ensino regular. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

Art. 212. A União aplicará, anualmente, nunca menos de dezoito, e os Estados, o Distrito Federal e os Municípios vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino.

§ 3º A distribuição dos recursos públicos assegurará prioridade ao atendimento das necessidades do ensino obrigatório, no que se refere a universalização, garantia de padrão de qualidade e equidade, nos termos do plano nacional de educação. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009)

Art. 214. A lei estabelecerá o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas que conduzam a: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009)

I - erradicação do analfabetismo;

II - universalização do atendimento escolar;

III - melhoria da qualidade do ensino;

IV - formação para o trabalho;

V - promoção humanística, científica e tecnológica do País.

VI - estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do produto interno bruto. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 59, de 2009)

CAPÍTULO VII

DA FAMÍLIA, DA CRIANÇA, DO ADOLESCENTE E DO IDOSO

Da Família, da Criança, do Adolescente, do Jovem e do Idoso

(Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

Art. 226. A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

I - aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil;

II - criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

§ 2º - A lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

§ 3º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola; (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

IV - garantia de pleno e formal conhecimento da atribuição de ato infracional, igualdade na relação processual e defesa técnica por profissional habilitado, segundo dispuser a legislação tutelar específica;

§ 7º - No atendimento dos direitos da criança e do adolescente levar-se-á em consideração o disposto no art. 204.

§ 8º A lei estabelecerá: (Incluído Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

I - o estatuto da juventude, destinado a regular os direitos dos jovens; (Incluído Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

II - o plano nacional de juventude, de duração decenal, visando à articulação das várias esferas do poder público para a execução de políticas públicas. (Incluído Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010)

Art. 228. São penalmente inimputáveis os menores de dezoito anos, sujeitos às normas da legislação especial.

ANEXO B – Compilação do Estatuto da Criança e do Adolescente

Lei nº 8.069 de 1990

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a proteção integral à criança e ao adolescente.

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Parágrafo único. Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade.

Art. 4º 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.

Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende:

- a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- b) precedência de atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública;
- c) preferência na formulação e na execução das políticas sociais públicas;
- d) destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude.

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Art. 6º Na interpretação desta Lei levar-se-ão em conta os fins sociais a que ela se dirige, as exigências do bem comum, os direitos e deveres individuais e coletivos, e a condição peculiar da criança e do adolescente como pessoas em desenvolvimento.

Capítulo IV

Do Direito à Educação, à Cultura, ao Esporte e ao Lazer

Art. 53. A criança e o adolescente têm direito à educação, visando ao pleno desenvolvimento de sua pessoa, preparo para o exercício da cidadania e qualificação para o trabalho, assegurando-se-lhes:

- I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II - direito de ser respeitado por seus educadores;
- III - direito de contestar critérios avaliativos, podendo recorrer às instâncias escolares superiores;
- IV - direito de organização e participação em entidades estudantis;
- V - acesso à escola pública e gratuita próxima de sua residência.

Parágrafo único. É direito dos pais ou responsáveis ter ciência do processo pedagógico, bem como participar da definição das propostas educacionais.

Art. 54. É dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente:

- I - ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ele não tiveram acesso na idade própria;
- II - progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade ao ensino médio;
- III - atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;
- IV - atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade;
- V - acesso aos níveis mais elevados do ensino, da pesquisa e da criação artística, segundo a capacidade de cada um;
- VI - oferta de ensino noturno regular, adequado às condições do adolescente trabalhador;
- VII - atendimento no ensino fundamental, através de programas suplementares de material didático-escolar, transporte, alimentação e assistência à saúde.

§ 1º O acesso ao ensino obrigatório e gratuito é direito público subjetivo.

§ 2º O não oferecimento do ensino obrigatório pelo poder público ou sua oferta irregular importa responsabilidade da autoridade competente.

§ 3º Compete ao poder público recensear os educandos no ensino fundamental, fazer-lhes a chamada e zelar, junto aos pais ou responsável, pela frequência à escola.

Art. 55. Os pais ou responsável têm a obrigação de matricular seus filhos ou pupilos na rede regular de ensino.

Art. 56. Os dirigentes de estabelecimentos de ensino fundamental comunicarão ao Conselho Tutelar os casos de:

I - maus-tratos envolvendo seus alunos;

II - reiteração de faltas injustificadas e de evasão escolar, esgotados os recursos escolares;

III - elevados níveis de repetência.

Art. 57. O poder público estimulará pesquisas, experiências e novas propostas relativas a calendário, seriação, currículo, metodologia, didática e avaliação, com vistas à inserção de crianças e adolescentes excluídos do ensino fundamental obrigatório.

Art. 58. No processo educacional respeitar-se-ão os valores culturais, artísticos e históricos próprios do contexto social da criança e do adolescente, garantindo-se a estes a liberdade da criação e o acesso às fontes de cultura.

Art. 59. Os municípios, com apoio dos estados e da União, estimularão e facilitarão a destinação de recursos e espaços para programações culturais, esportivas e de lazer voltadas para a infância e a juventude.

Capítulo V

Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz. (Vide Constituição Federal)

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.

Art. 64. Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem.

Art. 65. Ao adolescente aprendiz, maior de quatorze anos, são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários.

Art. 66. Ao adolescente portador de deficiência é assegurado trabalho protegido.

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

- I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
- II - perigoso, insalubre ou penoso;
- III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
- IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 68. O programa social que tenha por base o trabalho educativo, sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem fins lucrativos, deverá assegurar ao adolescente que dele participe condições de capacitação para o exercício de atividade regular remunerada.

§ 1º Entende-se por trabalho educativo a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal e social do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo.

§ 2º A remuneração que o adolescente recebe pelo trabalho efetuado ou a participação na venda dos produtos de seu trabalho não desfigura o caráter educativo.

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:

I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

ANEXO C – Compilação da Lei da Aprendizagem

Lei nº 10.097 de 2000

Mensagem de veto

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

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

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

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

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

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

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o

ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (AC)

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

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

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

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

§ 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)

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)

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)

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)

§ 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.

ANEXO D – Compilação da Consolidação das Leis do Trabalho

Decreto-Lei nº 5.452 de 1943

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

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. 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 frequência à escola. (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 êsse 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 empresas 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, e 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 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 - 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, Indústria 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 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. (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. (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. (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

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) (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) (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) (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) (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) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

V - atestado de vacinação; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (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) (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) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Parágrafo único. Os documentos exigidos por êste artigo serão fornecidos gratuitamente. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

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 emprêsa ou dos sindicatos de classe, devidamente autorizados pela autoridade competente em matéria de Segurança de Higiene do Trabalho, e, na falta dêstes, 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. (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. (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. (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. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

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) (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) (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

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) (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. (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. (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 distância 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. 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 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. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 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 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 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 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)

§ 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)

§ 2o Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Incluído pela Lei nº 12.594, de 2012) (Vide)

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. 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.

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)

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)

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 das disposições deste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quantos forem os menores empregados em desacôrdo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dôbro. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 435 - Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a emprêsa 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)

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.

ANEXO E – Compilação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

Lei nº 9.394 de 1996

Seção IV-A

Da Educação Profissional Técnica de Nível Médio (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 36-A. Sem prejuízo do disposto na Seção IV deste Capítulo, o ensino médio, atendida a formação geral do educando, poderá prepará-lo para o exercício de profissões técnicas. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Parágrafo único. A preparação geral para o trabalho e, facultativamente, a habilitação profissional poderão ser desenvolvidas nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 36-B. A educação profissional técnica de nível médio será desenvolvida nas seguintes formas: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I - articulada com o ensino médio; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II - subsequente, em cursos destinados a quem já tenha concluído o ensino médio. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Parágrafo único. A educação profissional técnica de nível médio deverá observar: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I - os objetivos e definições contidos nas diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II - as normas complementares dos respectivos sistemas de ensino; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

III - as exigências de cada instituição de ensino, nos termos de seu projeto pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 36-C. A educação profissional técnica de nível médio articulada, prevista no inciso I do **caput** do art. 36-B desta Lei, será desenvolvida de forma: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I - integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, efetuando-se matrícula única para cada aluno; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II - concomitante, oferecida a quem ingresse no ensino médio ou já o esteja cursando, efetuando-se matrículas distintas para cada curso, e podendo ocorrer: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

a) na mesma instituição de ensino, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

b) em instituições de ensino distintas, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

c) em instituições de ensino distintas, mediante convênios de intercomplementaridade, visando ao planejamento e ao desenvolvimento de projeto pedagógico unificado. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 36-D. Os diplomas de cursos de educação profissional técnica de nível médio, quando registrados, terão validade nacional e habilitarão ao prosseguimento de estudos na educação superior. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Parágrafo único. Os cursos de educação profissional técnica de nível médio, nas formas articulada concomitante e subsequente, quando estruturados e organizados em etapas com terminalidade, possibilitarão a obtenção de certificados de qualificação para o trabalho após a conclusão, com aproveitamento, de cada etapa que caracterize uma qualificação para o trabalho. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Seção V

Da Educação de Jovens e Adultos

Art. 37. A educação de jovens e adultos será destinada àqueles que não tiveram acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental e médio na idade própria.

§ 1º Os sistemas de ensino assegurarão gratuitamente aos jovens e aos adultos, que não puderam efetuar os estudos na idade regular, oportunidades educacionais apropriadas, consideradas as características do alunado, seus interesses, condições de vida e de trabalho, mediante cursos e exames.

§ 2º O Poder Público viabilizará e estimulará o acesso e a permanência do trabalhador na escola, mediante ações integradas e complementares entre si.

§ 3º A educação de jovens e adultos deverá articular-se, preferencialmente, com a educação profissional, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 38. Os sistemas de ensino manterão cursos e exames supletivos, que compreenderão a base nacional comum do currículo, habilitando ao prosseguimento de estudos em caráter regular.

§ 1º Os exames a que se refere este artigo realizar-se-ão:

I - no nível de conclusão do ensino fundamental, para os maiores de quinze anos;

II - no nível de conclusão do ensino médio, para os maiores de dezoito anos.

§ 2º Os conhecimentos e habilidades adquiridos pelos educandos por meios informais serão aferidos e reconhecidos mediante exames.

CAPÍTULO III

DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Da Educação Profissional e Tecnológica (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos: (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

II – de educação profissional técnica de nível médio; (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

§ 3º Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne a objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes

curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação. (Incluído pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 40. A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho. (Regulamento)

Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional e tecnológica, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

Art. 42. As instituições de educação profissional e tecnológica, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade. (Redação dada pela Lei nº 11.741, de 2008)

ANEXO F – Compilação do Manual da Aprendizagem do Ministério do Trabalho e Emprego

Perguntas e Respostas

1) O que é aprendizagem?

Segundo definição do ECA (art. 62), a aprendizagem é a formação técnico profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem.

2) O que é o contrato de aprendizagem?

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

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

3) O que é o programa de aprendizagem?

É o programa técnico-profissional que prevê a execução de atividades teóricas e práticas, sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, com especificação do público-alvo, dos conteúdos programáticos a serem ministrados, período de duração, carga horária teórica e prática, mecanismos de acompanhamento, avaliação e certificação do aprendiz, observando os parâmetros estabelecidos na Portaria MTE nº 615, de 13 de dezembro de 2007.

São consideradas atividades teóricas aquelas desenvolvidas na entidade formadora, sob orientação desta. As atividades práticas são aquelas desenvolvidas na empresa ou na entidade

formadora, conforme o caso (ver questões 12 e 20). A entidade formadora deverá fornecer à empresa o respectivo plano de curso e orientá-la para que ela possa compatibilizar o desenvolvimento da prática à teoria ministrada.

4) Quem pode ser aprendiz?

Aprendiz é o adolescente ou jovem entre 14 e 24 anos que esteja matriculado e freqüentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrito em programa de aprendizagem (art. 428, caput e § 1º, da CLT). Caso o aprendiz seja pessoa com deficiência, não haverá limite máximo de idade para a contratação (art. 428, § 5º, da CLT). Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º do art. 428 da CLT, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental (art. 428, § 7º, da CLT). Caso não tenha concluído o ensino fundamental, aquela exigência deverá ser atendida, ou seja, a contratação só será válida com a freqüência do aprendiz à escola. Em observância aos princípios contidos no art. 227 da Constituição Federal (CF/88) e no ECA, é assegurada aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos prioridade na contratação para o exercício da função de aprendiz, salvo quando:

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

II – a lei exigir, para o desempenho das atividades práticas, licença ou autorização vedada para pessoa com idade inferior a 18 anos; e

III – a natureza das atividades práticas for incompatível com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes (art. 11, incisos I, II e III, do Decreto nº 5.598/05). Nas atividades elencadas nos itens acima, deverão ser admitidos, obrigatoriamente, jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) e pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

5) Como deve ser feita a seleção do aprendiz?

Desde que observados o princípio constitucional da igualdade e a vedação a qualquer tipo de discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais, o empregador dispõe de total liberdade para selecionar o aprendiz, observados os dispositivos legais pertinentes à aprendizagem e a prioridade conferida aos adolescentes na faixa etária entre 14 e 18 anos, além das diretrizes próprias e as especificidades de cada programa de aprendizagem profissional.

6) Quais são os estabelecimentos obrigados a contratar aprendizes?

Os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 7 (sete) empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT).

É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as que fazem parte do Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições, denominado “SIMPLES” (art. 11 da Lei nº 9.841/97), bem como pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº 5.598/05). Nesses casos, o percentual máximo estabelecido no art. 429 da CLT deverá ser observado.

Quanto às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a educação profissional (art. 14, I e II, do Decreto nº. 5.598/05), estão dispensadas do cumprimento da cota apenas aquelas que ministram cursos de aprendizagem, uma vez que estas podem contratar os aprendizes no lugar da empresa, nos termos do art. 430, II, c/c art. 431, também da CLT, não se submetendo inclusive ao limite fixado no caput do art. 429 (§ 1º A, do art. 429).

Os contratos de aprendizagem ainda em curso, quando as empresas forem reclassificadas pela Receita Federal para EPP e ME, deverão ser concluídos na forma prevista no contrato e no programa.

7) As empresas públicas e sociedades de economia mista também estão obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, podendo-se optar pela contratação direta, hipótese em que deverão fazê-lo por processo seletivo divulgado por meio de edital ou, indiretamente, por meio das ESFL (art. 16 do Decreto nº 5.598/05).

8) Na vigência do contrato de aprendizagem, a empresa pode alterar a modalidade desse contrato para prazo indeterminado?

Não, pois o contrato de aprendizagem é de natureza especial, cujo objetivo principal é a formação profissional do aprendiz. Quando o contrato de aprendizagem chegar ao seu termo final, o adolescente/jovem poderá ser contratado por prazo indeterminado.

9) O curso, ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT e SESCOOP), gera algum ônus financeiro para as empresas?

Não, pois as empresas participantes do que se convencionou chamar “Sistema S” já contribuem compulsoriamente para o seu financiamento, por meio do recolhimento da alíquota de 1%, incidente sobre a folha de pagamento de salários dos seus empregados. Nesse caso, a empresa arcará apenas com os custos trabalhistas e previdenciários do contrato de aprendizagem.

10) E na hipótese de o curso de aprendizagem ser ministrado pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL)?

A empresa firmará contrato com a ESFL, no qual deverá estar previsto, dentre outros itens, eventuais ônus financeiros decorrentes do curso oferecido.

11) A empresa que tem vários estabelecimentos pode concentrar a realização das atividades práticas em um único local?

Sim, desde que os estabelecimentos estejam localizados em um mesmo município (art. 23, § 3º, do Decreto nº 5.598/05). É importante lembrar que a lei faculta a concentração em um mesmo estabelecimento apenas das atividades práticas, devendo a formalização do registro do aprendiz ser efetuada pelo estabelecimento que esteja obrigado a cumprir a cota (CLT, art. 429).

12) As atividades práticas podem ser realizadas exclusivamente na instituição qualificadora?

Não, uma vez que isso frustraria uma das funções da aprendizagem, que é colocar o aprendiz em contato com o ambiente de trabalho. A permissão contida no art. 23 do Decreto nº 5.598/05 se refere às empresas que desenvolvem atividades insalubres, perigosas ou penosas (ver questão 20), cujas atividades práticas do curso de aprendizagem devem ocorrer em ambiente simulado, evitando-se que o aprendiz esteja submetido àqueles riscos.

13) Qual é a cota de aprendizes a serem contratados?

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

14) Quais as funções que não devem ser consideradas para efeito de cálculo da cota de aprendizes?

São excluídas da base de cálculo da cota de aprendizagem as seguintes funções: – as funções que exijam formação de nível técnico ou superior e os cargos de direção, de gerência ou de confiança (art. 10, § 1º, do Decreto nº 5.598/05); – os empregados em regime de trabalho temporário, instituído pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1973 (art. 12, do Decreto nº 5.598/05); – os aprendizes já contratados.

15) Como ficam os contratos de aprendizagem quando há redução no quadro de pessoal da empresa?

Os aprendizes não podem ser demitidos em razão da redução do quadro de pessoal, pois os contratos de aprendizagem em vigor se vinculam ao número de empregados existente no momento do cálculo da cota. Portanto, a redução do quadro de pessoal só gerará efeitos no futuro. Ademais, as hipóteses de dispensa são aquelas expressamente previstas no art. 433 da CLT, que não contemplam essa situação. Portanto, os contratos de aprendizagem firmados devem ser mantidos até o seu termo final.

16) A quem compete fiscalizar o cumprimento das cotas de aprendizes?

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

17) A quem compete fiscalizar os programas de aprendizagem desenvolvidos pelas ESFL?

Cabe aos Conselhos Tutelares promover a fiscalização dos programas desenvolvidos pelas ESFL, para os aprendizes menores de 18 anos, verificando, dentre outros aspectos, a adequação das instalações físicas e as condições gerais em que se desenvolve a aprendizagem, a regularidade quanto à constituição da entidade e, principalmente, a observância das proibições previstas no ECA e os requisitos elencados no art. 3º, caput e incisos I a VII, da Resolução nº 74, de 13 de setembro de 2001, do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA).

18) Quais as penalidades previstas e/ou providências cabíveis em caso de descumprimento da legislação de aprendizagem?

São penalidades e/ou providências cabíveis:

- lavratura de auto(s) de infração e conseqüente imposição de multa(s) administrativa(s), no âmbito do MTE (art. 434 da CLT), garantido o direito de ampla defesa e contraditório;
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público do Trabalho (MPT), para as providências legais cabíveis
- formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou ajuizamento de ação civil pública;
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual/Promotoria da Infância e da Juventude para as providências legais cabíveis;
- nulidade do contrato de aprendizagem, com conseqüente caracterização da relação de emprego com aquele empregador, na forma de contrato de prazo indeterminado, ainda que a contratação tenha sido feita por meio de ESFL (art. 15 do Decreto nº 5.598/05);
- encaminhamento de relatórios ao Ministério Público Estadual ou Federal, para as providências legais cabíveis, caso sejam constatados indícios de infração penal.

19) Quem fica responsável por acompanhar o aprendiz no exercício das atividades práticas dentro do estabelecimento?

A empresa deve designar formalmente um monitor, ouvida a entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O monitor ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, buscando garantir sempre uma formação que possa de fato contribuir para o seu desenvolvimento integral e a consonância com os conteúdos estabelecidos no curso em que foi matriculado, de acordo com o programa de aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

20) As empresas que possuem ambientes e/ou funções perigosas, insalubres ou penosas são obrigadas a contratar aprendizes?

Sim, essas empresas devem preencher a cota por meio da contratação de jovens na faixa etária entre 18 e 24 anos (art. 11, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05) ou pessoas com deficiência, a partir dos 18 anos, sendo-lhes garantida a percepção do adicional respectivo relativamente às horas de atividades práticas. Excepcionalmente, é permitida a contratação de aprendizes na faixa de 14 a 18 anos nesses ambientes, desde que não incida uma das hipóteses do art. 11 do Decreto nº 5.598/05 (ver questão nº 4) e mediante adoção das seguintes medidas:

- 1) obter parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde do trabalho, que ateste a ausência de risco que possa comprometer a saúde e a segurança do adolescente, a ser depositado na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades (Decreto nº 6.481/08, art. 2º, § 1º, II); e/ou
- 2) optar pela execução das atividades práticas dos adolescentes nas instalações da própria entidade encarregada da formação técnico-profissional, em ambiente protegido (art. 23 do Decreto nº 5.598/05).

21) O que é o Cadastro Nacional de Aprendizagem?

O Cadastro Nacional de Aprendizagem, previsto no art. 32 do Decreto nº 5.598/05, disponível no sítio eletrônico do MTE (www.mte.gov.br), é um banco de dados nacional com informações sobre as entidades de formação técnico-profissional e dos cursos de aprendizagem que disponibilizam. As entidades que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional devem se inscrever no referido cadastro, incluindo seus cursos para análise e validação pela Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), na forma prevista na Portaria MTE nº 615/07. É facultada a inscrição no cadastro aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e às Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas. A consulta ao cadastro é de acesso livre, via internet, devendo a empresa observar se o curso no qual irá matricular o aprendiz está devidamente validado.

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

São qualificadas para ministrar cursos de aprendizagem as seguintes instituições, que deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados (arts. 429 e 430 da CLT).

a) Os Serviços Nacionais de Aprendizagem:

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

b) Caso os Serviços Nacionais de Aprendizagem não ofereçam cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida pelas seguintes entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, cabendo à inspeção do trabalho verificar a insuficiência de cursos ou vagas (art. 13, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05):

1. as Escolas Técnicas de Educação, inclusive as agrotécnicas;
2. as Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, com registro no CMDCA. As instituições e os cursos por elas oferecidos e validados pelo MTE podem ser encontrados no Cadastro Nacional de Aprendizagem (ver questão 21).

23) As ESFL que não têm registro no CMDCA também podem ministrar cursos de aprendizagem?

Conforme estabelece o art. 91 do ECA e o art. 2º da Resolução CONANDA nº 74/01, as entidades sem fins lucrativos de assistência ao adolescente e à educação profissional só podem funcionar após o registro no CMDCA. Assim, a falta do registro no CMDCA impossibilita à ESFL ministrar cursos de aprendizagem destinados a adolescentes com idade entre 14 e 18 anos.

24) Quais são os pré-requisitos básicos para que as ESFL possam obter o registro no CMDCA?

Além de requisitos específicos que podem ser exigidos pelos CMDCA, as ESFL devem cumprir os pré-requisitos básicos previstos no art. 91, parágrafo único, do ECA:

- oferecer instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança;
- apresentar plano de trabalho compatível com os princípios do ECA;
- estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem;
- ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional.

25) Onde devem ser inscritos os programas de aprendizagem das ESFL?

Em relação aos cursos de aprendizagem destinados aos adolescentes entre 14 e 18 anos, os programas devem ser inscritos nos CMDCA onde a entidade houver sido registrada (art. 2º da Resolução CONANDA nº 74/01) e também entregues nas unidades do MTE, juntamente com

o recibo de inclusão no Cadastro Nacional de Aprendizagem. Os cursos destinados à faixa etária de 18 a 24 anos (o limite de 24 anos não se aplica aos aprendizes com deficiência) devem ser incluídos no Cadastro Nacional de Aprendizagem e terem os seus programas entregues apenas nas unidades do MTE.

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

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

27) É possível inserir, a qualquer tempo, aprendiz com o curso de aprendizagem em andamento?

O curso de aprendizagem deve ser elaborado com conteúdo e atividades em grau de complexidade progressiva, obedecendo itinerários de conteúdo prefixado, com previsibilidade de começo e fim, não sendo possível a inserção de aprendizes a qualquer tempo, sem prejuízo do conteúdo programático. No entanto, se o curso for organizado em módulos, de forma que sejam independentes entre si, a inserção poderá ser no início de cada módulo, desde que essa possibilidade esteja prevista no programa do curso. A certificação, nesse caso, deverá ser por módulo. É importante ressaltar que os contratos de aprendizagem serão firmados, sempre, pela duração dos cursos e não dos módulos.

28) A formação teórica da aprendizagem pode ser realizada antes da formalização do contrato de aprendizagem pela empresa?

Não, pois o programa de aprendizagem profissional é composto de teoria e prática, que devem ser ministradas concomitantemente dentro do contrato de aprendizagem. Além disso, conforme dispõe o art. 428 da CLT, a formação técnico-profissional metódica do aprendiz deve ser assegurada pelo empregador. Portanto, cursos realizados anteriormente ao contrato de aprendizagem não podem ser computados na parte teórica do programa. Da mesma forma, o contrário também não é possível, ou seja, a parte prática do programa não pode ser iniciada antes do início do curso de aprendizagem.

29) Quais são as formas de contratação de aprendizes?

A contratação de aprendizes deve ser efetivada diretamente pela empresa onde se realizará a aprendizagem. É facultada a contratação pelas ESFL que ministram o curso de aprendizagem,

na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem ou as Escolas Técnicas de Educação não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos (arts. 430 e 431 da CLT).

30) Quem é responsável pela matrícula do aprendiz no curso de aprendizagem?

A responsabilidade da matrícula é sempre do empregador (art. 429 da CLT).

31) Como formalizar a contratação do aprendiz?

A contratação do aprendiz deve ser formalizada por meio da anotação em CTPS e no livro de registro/ficha ou sistema eletrônico de registro de empregado. No campo função deve ser aposta a palavra “aprendiz” seguida da função constante no programa de aprendizagem com correspondência na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO). Em anotações gerais, deve ser especificada a data de início e término do contrato de aprendizagem (art. 29 da CLT).

32) O que é arco ocupacional e como formalizar o contrato, caso seja utilizado?

Arco ocupacional “é entendido como um conjunto de ocupações relacionadas, dotadas de base técnica comum, que podem abranger as esferas da produção, da circulação de bens e da prestação de serviços, garantindo uma formação mais ampla e aumentando as possibilidades de inserção ocupacional do trabalhador (assalariamento, auto-emprego e economia solidária)”.³⁷ A utilização do arco ocupacional deve ser bastante criteriosa. Assim, cabe à entidade de formação profissional que optar pela utilização dessa metodologia cuidar para que, na elaboração do conteúdo programático, as atividades teóricas e práticas contemplem todas as funções do arco escolhido. À empresa, por sua vez, cumpre observar se possui condições de proporcionar ao aprendiz as atividades práticas de todas as funções do arco. Se isso não for possível, deve optar por um curso que abranja apenas uma ocupação.

Na formalização do contrato, o aprendiz pode ser registrado em qualquer uma das funções que integram o arco ocupacional, devendo constar no contrato de aprendizagem e na CTPS (anotações gerais) a informação de que o contrato será desenvolvido na modalidade de arco ocupacional, especificando o arco, suas funções e respectivos códigos na CBO. Caso alguma das funções do arco tenha condição mais favorável para o aprendiz, fixada em convenção ou acordo coletivo, essa deverá ser a função registrada. Deverão ser observadas também, tanto pelas entidades formadoras quanto pelas empresas, as proibições de trabalho do menor de 18

³⁷ <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/certifica_minuta.pdf>

anos nas atividades descritas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (LISTA TIP). Caso alguma das atividades seja proibida ao aprendiz menor de 18 anos, o curso não poderá ser ministrado com utilização de arco ocupacional, ressalvadas as hipóteses contempladas no art. 2º, § 1º, incisos I e II, do Decreto nº 6.481/08 (ver questão 20).

33) O que deve constar necessariamente no contrato de aprendizagem?

Devem constar no contrato de aprendizagem as seguintes informações básicas:

- qualificação da empresa contratante;
- qualificação do aprendiz;
- identificação da entidade que ministra o curso;
- designação da função e curso no qual o aprendiz estiver matriculado (ver questão nº 32 sobre o arco ocupacional);
- salário ou remuneração mensal (ou salário-hora);
- jornada diária e semanal, com indicação dos tempos dedicados às atividades teóricas e práticas;
- termo inicial e final do contrato de aprendizagem, que deve coincidir com o início e término do curso de aprendizagem, previsto no respectivo programa;
- assinatura do aprendiz e do responsável legal da empresa (art. 428 da CLT). O aprendiz na faixa etária entre 14 e 16 anos é considerado absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil, nos termos do art. 3º do Código Civil (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), devendo o contrato ser assinado pelo seu responsável legal.

34) O aprendiz adolescente, entre 14 e 18 anos, pode desempenhar atividades pertinentes à aprendizagem a mais de um empregador?

Sim, desde que os programas de aprendizagem possuam conteúdos distintos e que as horas de atividade prática e teórica de cada programa sejam somadas (art. 414 da CLT e art. 21, caput, do Decreto nº 5.598/05), para efeito da observância da jornada máxima diária (art. 432 da CLT), em respeito aos direitos assegurados pelo ECA, principalmente em relação à garantia da frequência à escola regular e à observância da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 21, § 1º, do Decreto nº 5.598/05, e arts. 67, inciso IV, e 69, inciso I, do ECA).

35) O empregador pode formalizar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior, mesmo quando o prazo do primeiro contrato for inferior a dois anos?

Não, pois a finalidade primordial do contrato de aprendizagem estaria sendo frustrada, ao se admitir a permanência do aprendiz na empresa após o término do contrato anterior, por meio de um novo contrato de mesma natureza, ainda que com conteúdo distinto, em vez de capacitá-lo a ingressar no mercado de trabalho. Ademais, o art. 452 da CLT considera de prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro do prazo de seis meses, a outro contrato de prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços ou da realização de certos acontecimentos.

36) O contrato de aprendizagem pode ser prorrogado?

Não, porque o contrato de aprendizagem, embora pertencente ao gênero dos contratos de prazo determinado, é de natureza especial. A duração do contrato está vinculada à duração do curso de aprendizagem, cujo conteúdo é organizado em grau de complexidade progressiva, conforme previsão em programa previamente elaborado pela entidade formadora e validado no Cadastro Nacional de Aprendizagem, o que é incompatível com a prorrogação.

37) O jovem que tenha firmado contrato de emprego pode ser contratado como aprendiz?

Na mesma empresa, não.

38) Qual deve ser o salário do aprendiz?

A lei garante ao aprendiz o direito ao salário mínimo-hora, observando-se, caso exista, o piso estadual. No entanto, o contrato de aprendizagem, a convenção ou o acordo coletivo da categoria poderá garantir ao aprendiz salário maior que o mínimo (art. 428, § 2º, da CLT e art. 17, parágrafo único do Decreto nº 5.598/05). Além das horas destinadas às atividades práticas, deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados.

39) Como é calculado o salário do aprendiz?

No cálculo do salário do aprendiz, deve-se considerar o total das horas trabalhadas, computadas as referentes às atividades teóricas, e também o repouso semanal remunerado e feriados, não contemplados no valor unitário do salário-hora, nos termos da fórmula seguinte:

$$\text{Salário Mensal} = \frac{\text{Salário-hora} \times \text{horas trabalhadas semanais} \times \text{semanas do mês} \times 7}{6}$$

Observação: O número de semanas varia de acordo com o número de dias do mês.

Número de dias do mês	Número de semanas do mês
31	4,4285
30	4,2857
29	4,1428
28	4

40) Quais descontos podem ser feitos no salário do aprendiz?

Aplica-se ao aprendiz a regra do art. 462 da CLT, ou seja, é vedado efetuar qualquer desconto no salário, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de convenção ou acordo coletivo que lhes seja aplicável.

41) Qual é a alíquota do FGTS do aprendiz?

A alíquota do FGTS é de 2%, devendo ser recolhida pelo Código nº 7 da Caixa Econômica Federal (art. 24, parágrafo único, do Decreto nº 5.598/05).

42) Deve ser recolhida a contribuição sindical prevista no art. 579 da CLT referente aos aprendizes?

O aprendiz também integra a categoria na qual está sendo formado, não obstante só faça jus aos direitos da respectiva convenção/acordo coletivo se houver previsão expressa nesse sentido. Assim, a empresa deve recolher a contribuição sindical em relação a todo aprendiz, pois o chamado “imposto sindical” é devido por todos os empregados da categoria.

43) A falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário?

Sim, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (art. 131 da CLT) ou autorizadas pelo empregador, inclusive com reflexos no recebimento do repouso semanal remunerado e nos eventuais feriados da semana.

44) Qual é a jornada de trabalho permitida para o aprendiz?

A jornada de trabalho legalmente permitida é de: – 6 horas diárias, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades

teóricas e práticas, cuja proporção deverá estar prevista no contrato (art. 432, caput, da CLT); – 8 horas diárias, no máximo, para os que concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (art. 432, § 1º, da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato. Não é, portanto, possível uma jornada diária de 8 horas somente com atividades práticas. Em qualquer caso, a compensação e a prorrogação da jornada são proibidas (art. 432, caput, da CLT). Na fixação da jornada do aprendiz adolescente, na faixa dos 14 aos 18 anos, a entidade qualificada em formação profissional metódica deve também observar os demais direitos assegurados pelo ECA (art. 21, § 1º, do Decreto nº 5.598/05).

45) É permitido o trabalho do aprendiz aos domingos e feriados?

Sim, desde que a empresa possua autorização para trabalhar nesses dias e seja garantido ao aprendiz o repouso, que deve abranger as atividades práticas e teóricas, em outro dia da semana. Ressalte-se que o art. 432 da CLT veda ao aprendiz a prorrogação e compensação de jornada.

46) O aprendiz com idade inferior a 18 anos pode trabalhar em horário noturno?

Não, uma vez que a legislação proíbe ao menor de 18 anos o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22h de um dia e às 5h do dia seguinte (art. 404 da CLT), para o trabalho urbano. Já para o trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária (art. 7º da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973). Quanto ao aprendiz com idade superior a 18 anos, não há vedação legal ao trabalho noturno, sendo-lhe assegurado o pagamento do adicional respectivo.

47) O aprendiz tem direito ao vale-transporte?

Sim, é assegurado o vale-transporte para o deslocamento residência-empresa e vice-versa ou residência-instituição formadora e vice-versa (art. 27 do Decreto nº 5.598/05). Caso, no mesmo dia, o aprendiz tenha que se deslocar para empresa e para instituição formadora, devem ser fornecidos vales-transporte suficientes para todo o percurso.

48) Ao aprendiz são assegurados integralmente as vantagens e/ou benefícios concedidos aos demais empregados da empresa constantes dos acordos ou convenções coletivas?

Apenas quando houver previsão expressa nas convenções ou acordos coletivos (art. 26 do Decreto nº 5.598/05). Outra hipótese é a concessão dos benefícios e vantagens por liberalidade do empregador.

49) O aprendiz tem direito ao seguro-desemprego?

Aos aprendizes são assegurados os direitos trabalhistas e previdenciários (art. 65 do ECA). Assim, caso o contrato seja rescindido antecipadamente em razão da cessação da atividade empresarial, falecimento do empregador constituído em empresa individual e falência da empresa, terá direito ao seguro-desemprego, desde que sejam preenchidos também os seguintes requisitos legais:

I – ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos a cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data da dispensa;

II – ter sido empregado de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada ou ter exercido atividade legalmente reconhecida como autônoma, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

III – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV – não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e a de sua família.

50) Durante as folgas das atividades teóricas, pode o aprendiz cumprir jornada integral na empresa?

Sim, desde que a referida hipótese esteja expressamente prevista no programa de aprendizagem e que não seja ultrapassada a jornada prevista no art. 432, caput e § 1º, da CLT, que é de 6 ou 8 horas, conforme o caso (ver questão 44).

51) As férias do aprendiz com idade inferior a 18 anos deverão sempre coincidir com as férias escolares?

Sim (art. 136, § 2º, da CLT).

52) Aplica-se ao aprendiz o art. 130 da CLT?

Sim.

53) Como proceder em caso de concessão de férias coletivas?

Mesmo nessa hipótese, o aprendiz com idade inferior a 18 anos não perde o direito de ter as suas férias coincidadas com as da escola regular, devendo gozar as férias coletivas a título de licença remunerada.

54) A rescisão do contrato de trabalho do aprendiz deve ser assistida (homologada)?

Sim, desde que os contratos tenham duração superior a um ano (art. 477, § 1º, da CLT). Caso seja menor de 18 anos, a quitação das verbas rescisórias pelo aprendiz deverá ser assistida pelo seu representante legal (art. 439 da CLT). Se legalmente emancipado, nos termos do Código Civil, poderá ele próprio dar quitação dos valores pagos.

55) Quem presta a assistência aos aprendizes na rescisão contratual?

A assistência (homologação) pode ser prestada pelos sindicatos profissionais ou pelas unidades do MTE. São subsidiariamente competentes o Ministério Público, o Defensor Público ou o Juiz de Paz, na ausência ou impedimento dos citados acima (art. 5º, incisos I e II, e § 2º da Instrução Normativa SRT nº 03, de 21 de junho de 2002).

56) Quais as hipóteses de extinção do contrato de aprendizagem?

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

I – término do seu prazo de duração;

II – quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;

III – ou, antecipadamente, nos seguintes casos:

a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;

b) falta disciplinar grave (art. 482 da CLT);

c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;

d) a pedido do aprendiz.

57) Quem pode atestar o desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz?

O desempenho insuficiente ou a inadaptação do aprendiz referentes às atividades do programa de aprendizagem será caracterizado em laudo de avaliação elaborado pela instituição de aprendizagem (art. 29, I, Decreto nº 5.598/05).

58) Além daquelas previstas no art. 433 da CLT, há outras hipóteses de rescisão antecipada do contrato do aprendiz?

Sim, o aprendiz poderá ter o seu contrato de trabalho rescindido antecipadamente no encerramento das atividades da empresa, morte do empregador constituído em empresa individual e falência, hipóteses em que terá direito, além das verbas rescisórias devidas, à indenização do art. 479 da CLT.

59) Quais são os direitos e as verbas rescisórias devidas ao aprendiz no término do contrato?

		VERBAS RESCISÓRIAS									
Causas da Rescisão		Saldo de Salário	Aviso-Prévio	13º Salário		Férias + 1/3		FGTS		Indenização do art. 479 CLT	Indenização do art. 480 CLT
				Integral	Proporcional	Integral	Proporcional	Saque	Multa		
Rescisão o a térmo	Término do contrato	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Implemento da idade	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
	Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
Rescisão Antecipada	Falta disciplinar grave (art. 482 CLT)	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Ausência injustificada à escola que implica perda do ano letivo	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	A pedido do aprendiz	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Fechamento da empresa (falência, encerramento das atividades ou morte do empregador)	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO

60) Qual o prazo legal para efetuar a rescisão contratual?

O empregador deve efetuar o pagamento das verbas rescisórias do aprendiz até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato ou até o décimo dia, contado da data da notificação da

demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento (art. 11, incisos I e II, da IN nº 03/02 SRT/MTE).

61) Quais as implicações da continuidade do aprendiz na empresa após o término do contrato?

O contrato passa a vigorar como contrato de prazo indeterminado, com todos os direitos dele decorrentes.

62) Ao contratar um aprendiz com deficiência, a empresa está cumprindo as duas cotas?

Não, pois são duas exigências legais visando proteger direitos distintos, que não se sobrepõem: o direito à aprendizagem profissional, em relação aos aprendizes, e o direito ao vínculo de emprego por tempo indeterminado, em relação às pessoas com deficiência.

63) As funções preenchidas pelos aprendizes contratados devem ser computadas para efeito da base de cálculo da cota de pessoas com deficiência?

Não, porque o contrato de aprendizagem é de natureza especial, de prazo determinado, cujo objetivo é a formação profissional do adolescente ou jovem, razão pela qual não deve ser incluído no cálculo da cota de pessoas com deficiência.

64) As hipóteses de estabilidade provisória decorrentes de acidente de trabalho e de gravidez são aplicáveis ao contrato de aprendizagem?

As hipóteses de estabilidade provisória acidentária e a decorrente de gravidez não são aplicáveis aos contratos de aprendizagem, pois se trata de contrato com prazo prefixado para o respectivo término. Entretanto, cabe ao empregador recolher o FGTS do aprendiz durante o período de afastamento (art. 28 do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990), computando-se este período, desde que não seja superior a seis meses, para fins de aquisição do direito às férias anuais (art. 133, IV, da CLT).

65) Como fica o contrato do aprendiz selecionado pelo serviço militar?

O afastamento do aprendiz em virtude das exigências do serviço militar não constitui causa para rescisão do contrato, podendo as partes acordar se o respectivo tempo de afastamento será computado na contagem do prazo restante para o término do contrato do aprendiz (art. 472, caput e § 2º, da CLT), cabendo à empresa recolher o FGTS durante o período de afastamento (art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90). Transcorrido o período de afastamento sem

atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado. Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para seu término.

66) Como fica o contrato de aprendizagem em casos de afastamento em razão de licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença?

Esses afastamentos também não constituem, por si só, causa para rescisão do contrato, produzindo os mesmos efeitos que nos contratos de prazo determinado.

Além disso, durante o período de afastamento em razão da licença-maternidade e acidente de trabalho, deverá ser recolhido o FGTS do aprendiz. Durante o afastamento, o aprendiz não poderá freqüentar a formação teórica, já que essa formação também faz parte do contrato de aprendizagem, sendo as horas teóricas consideradas efetivamente trabalhadas. Transcorrido o período de afastamento sem atingir o termo final do contrato e não sendo possível ao aprendiz concluir a formação prevista no programa de aprendizagem, o contrato deverá ser rescindido sem justa causa e poderá ser-lhe concedido um certificado de participação ou, se for o caso, um certificado de conclusão de bloco ou módulo cursado. Caso o termo final do contrato ocorra durante o período de afastamento e não tenha sido feita a opção do art. 472, § 2º, da CLT, o contrato deverá ser rescindido normalmente na data predeterminada para o seu término.

67) A contratação, dispensa ou rescisão do contrato do aprendiz devem ser informadas no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)?

Sim, como empregado contratado sob o regime da CLT, qualquer movimentação referente ao aprendiz deve ser informada por meio do CAGED (art. 1º, § 1º, da Lei nº 4.923, de 23 de dezembro de 1965). É importante que se utilize a mesma função constante no contrato, no programa de aprendizagem, O que é na CTPS e na declaração de matrícula, devendo-se observar a CBO. Caso não seja possível localizar na CBO a função idêntica à descrita nos documentos acima, deve-se utilizar a nomenclatura da função mais assemelhada.

68) O aprendiz deve ser incluído na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)?

Sim, devendo-se informar no campo referente ao vínculo empregatício o Código nº 55, conforme instruções contidas no Manual de Informação da RAIS, disponível no endereço eletrônico do MTE (art. 3º, X, da Portaria MTE nº 500, de 22 de dezembro de 2005).

69) É possível haver curso de aprendizagem a distância?

Sim, a Portaria MTE nº. 615/2007, artigo 4º §§ 7º e 8º possibilita a educação a distancia “em locais onde o número de aprendizes não justificar a formação de uma turma presencial ou que não seja possível a sua implantação imediata em razão de inexistência de estrutura educacional adequada para a aprendizagem.” Os cursos devem estar adequados aos referenciais descritos no anexo II da Portaria.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

CARTA PARA OBTENÇÃO DO CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

..... de de 20.....

Prezado(a)

Senhor(a).....

Eu, **Carina Pfaffenseller**, professora e estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação da UFRGS, portadora do CPF: 007.097.130-70, RG: 1091985331, estabelecida na Rua Lobo da Costa, nº 247/ apto 203, na cidade de Porto Alegre, estado do Rio Grande do Sul, CEP: 90050-110, cujo telefone de contato é (51) 92955326, vou desenvolver uma pesquisa cujo título é **A FORMAÇÃO DE JOVENS PARA O MERCADO DE TRABALHO A PARTIR DA LEI DA APRENDIZAGEM**.

Este estudo tem como objetivo principal: Investigar a maneira pela qual os jovens são inseridos no mercado de trabalho amparados pela Lei da Aprendizagem (Lei 10.097 de 2000). Necessito que o Sr.(a) permita a execução desta pesquisa na instituição

....., porém a sua participação deve ser voluntária, ou seja, de sua livre escolha.

Solicito ainda, permissão para que eu possa tomar como empírico os questionários realizados com os jovens aprendizes no período em que exerci a função de instrutora de aprendizagem nesta instituição. E, caso necessário, seja possível realizar nova coleta de dados mediante articulação de grupo focal, fazendo uso de registro fotográfico e gravações em áudio e vídeo.

O material coletado será guardado em arquivo particular, ao qual somente o pesquisador terá acesso. Importa salientar que em absoluto haverá qualquer identificação dos sujeitos pesquisados.

Informo que o Sr.(a) tem a garantia de acesso, em qualquer etapa do estudo, sobre qualquer esclarecimento de eventuais dúvidas. Também é garantida a liberdade da retirada do seu consentimento a qualquer momento para deixar de participar do estudo.

Não existirão despesas ou compensações pessoais para a instituição ou os (as) participantes em qualquer fase do estudo. Também não haverá compensação financeira relacionada à participação na pesquisa. Se existir qualquer despesa adicional, ela será absorvida pelo orçamento da pesquisa.

Eu me comprometo a utilizar os dados coletados somente para a pesquisa e os resultados serão veiculados através de artigos científicos em revistas especializadas e/ou em encontros científicos e congressos. Também assumo o compromisso de apresentar à instituição os resultados obtidos na pesquisa, assim como às pessoas que participarem desta.

Anexo está o consentimento livre e esclarecido para ser assinado caso não tenha restado qualquer dúvida a respeito dos propósitos da pesquisa e da sua participação na mesma.

Carina Pfaffenseller – PPGEDU/UFRGS
Mestranda

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro que é da minha livre e espontânea vontade, o que segue:

1. Ficaram claros para mim quais são os propósitos do estudo e de que tenho a garantia de esclarecimentos permanentes sobre os mesmos.
2. Ficou claro, também, que tenho a garantia do acesso aos resultados e de esclarecer minhas dúvidas a qualquer tempo, durante e após a realização da pesquisa.
3. Concordo voluntariamente em participar deste estudo e poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem penalidades ou perda de qualquer benefício que eu possa ter adquirido.

Data: ____/____/____

Assinatura do responsável pela Instituição

Instituição/Política Social:

CNPJ:

Endereço:

Telefone/s para contato:

Nome do responsável pela Instituição:

RG: CPF:

Data: ____/____/____

Carina Pfaffenseller – PPGEDU/UFRGS
Mestranda

APÊNDICE B - Questionário 1: Aprendiz

- 1) Há quanto tempo estás no Programa de Aprendizagem?
- 2) Qual é a sua empresa contratante?
- 3) Na sua opinião, o que significa “aprendizagem”?
- 4) Quais eram suas expectativas antes de entrar no Programa de Aprendizagem?
- 5) Como é para você estar inserido num Programa de Aprendizagem? Por quê?
- 6) Este tem importância para você? Por quê?
- 7) O que significa para você ter a carteira de trabalho assinada pelo empregador?
- 8) Este é o seu primeiro emprego? Se não, quais outras experiências profissionais tivestes?
- 9) Conceitue a palavra “trabalho”:
- 10) Qual a importância do trabalho na sua vida?
- 11) Você estuda? Qual série/ano ou curso?
- 12) Como é para você, trabalhar e estudar ao mesmo tempo?
- 13) Você acredita que a oportunidade que tens atualmente será importante no seu futuro?
Por quê?
- 14) Como sua família vê o seu trabalho?
- 15) Como a sua família vê o programa de aprendizagem?
- 16) Você já indicou o Programa de Aprendizagem para alguém? Por qual motivo?
- 17) Você se sente preparado para ser efetivado pela sua empresa neste momento? Por quê?
- 18) O que mais lhe marcou/ aprendeu no programa de aprendizagem até o momento?
- 19) Numa escala de 0 a 10, como você classifica/ justifique:
 - sua empresa
 - o Programa de Aprendizagem
- 20) Sua inserção no Programa “X” se deu por indicação da empresa ou procuraste a instituição formadora? Há quanto tempo estavas à procura desta oportunidade de trabalho?

APÊNDICE C - Questionário 2: Protagonismo Juvenil

- 1) O que é ser jovem para você?
- 2) Como você caracteriza a juventude brasileira?
- 3) Como você vê o mercado de trabalho para os jovens na atualidade?
- 4) Você concorda com o pensamento de que é “muito cedo” para o jovem fazer sua escolha profissional?
- 5) Quais são as maiores dificuldades que você percebe na inserção do jovem no mercado de trabalho?
- 6) Como você caracteriza o jovem rural? Pensa que este tem as mesmas possibilidades de acesso à profissionalização que os jovens urbanos?
- 7) Que comparações você faz entre o jovem rural e o jovem urbano?
- 8) Qual(is) mito(s) relacionados à juventude você desmistificaria?
- 9) Você concorda com a expressão “Ser jovem é um estado de espírito”? Por quê?
- 10) O que você tem a dizer sobre o jovem e sua relação com o lazer?
- 11) Você concorda com a opinião de que os jovens atuais não “ligam” para os estudos? Por quê?
- 12) O que você pensa dos jovens e a inserção na política? Acredita que cargos políticos devem ser ocupados por pessoas mais experientes?
- 13) Você acredita na afirmação de que o jovem não possui experiência? Por quê?
- 14) O que você pensa a respeito do jovem e os relacionamentos afetivos?
- 15) Você acredita que a religião faça parte da vida dos jovens? De que maneira?
- 16) Como os jovens enxergam sua relação com a família?
- 17) Você pertence a uma tribo? Qual e por quê?
- 18) Você acredita que a jovialidade é representada por quais características? Vestuário, físico, mental, modo de falar, de agir?
- 19) Como a juventude atual vê o futuro?
- 20) Quais são as maiores diferenças que você encontra entre sua juventude e a de seus pais?
- 21) O que você pensa sobre os jovens terem de se adequar às normas de uma empresa, tendo que realizar mudanças em seu visual e na maneira de vestir?
- 22) Você acredita que o jovem está preparado para tomar determinadas decisões? Exemplifique.
- 23) O que você pensa a respeito das organizações juvenis? Acredita que elas possuam poder de mudança ou são simplesmente movimentos de rebeldia?

- 24) O que você pensa sobre o jovem e suas amizades?
- 25) Por que muitos idosos dizem estar “curtindo a jovialidade na terceira idade”? Na sua opinião, isso é possível?
- 26) Você sente-se preparado para assumir uma vida profissional? Por quê?

APÊNDICE D - Questionário 3: Trabalho e trabalhadores

- 1- Qual a diferença de trabalho e emprego?
- 2- Em sua opinião o avanço tecnológico na informática está reduzindo as vagas de trabalho?
Por quê?
- 3- Como você vê a substituição da máquina pelo homem na realização de algumas tarefas?
- 4- O que significa a empresa terceirizar um serviço?
- 5- Que competências e habilidades são úteis para os trabalhadores? Exemplifique.

APÊNDICE E – Proposta de texto dissertativo

- Elabore um texto dissertativo respondendo à questão:

Trabalho: Meio de sobrevivência ou desenvolvimento pessoal?

* Texto dissertativo: texto argumentativo onde você expõe sua opinião e defende suas ideias, seguindo a estrutura: introdução, desenvolvimento e conclusão.