

**O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política na inclusão de jovens no mercado de trabalho.**

**GRAZIELLA MARIA COMINI**

USP - Universidade de São Paulo  
gcomini@usp.br

**HUGO HIDEMI MATSUZAKI**

USP - Universidade de São Paulo  
hbm@usp.br

**MARISE REGINA BARBOSA UEMURA**

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA-USP)  
mariseuemura@usp.br

Área Temática: Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho

Título: O desafio da lei do jovem aprendiz: um estudo da aplicação da lei 10.097/00 como política na inclusão de jovens no mercado de trabalho.

## RESUMO

O tema políticas públicas direcionadas para a juventude desperta cada vez mais preocupação nos Governos Federal, Estadual e Municipal. A juventude demanda desejos e direitos que envolvem campos como cultura, lazer, educação e trabalho. Este último merece destaque, pois diversos programas e ações dos três níveis do governo buscam uma forma mais equilibrada de atender à juventude. O foco deste artigo foi a Lei 10.097 de 2000, denominada lei do jovem aprendiz, que trata da inclusão de jovens de 14 a 24 anos no mercado de trabalho, aliada à capacitação e qualificação profissional em escolas do Sistema S ou entidades sem fins lucrativos. Buscou-se estudar os pontos facilitadores e dificultadores da sua execução, bem como avaliar o estágio de colaboração entre os atores que partilham da responsabilidade de sua aplicação. Realizou-se uma pesquisa exploratória de múltiplos casos, com entrevistas semi-estruturadas a empresas contratantes de jovens aprendizes, não contratantes, entidades não executoras da lei e jovens aprendizes. Os resultados mostram que a lei está sendo bem executada pelas empresas, que buscam propiciar aos jovens um aprendizado que os prepare profissionalmente. Os jovens reconhecem na lei uma oportunidade de se inserirem no mercado de trabalho, bem como terem uma preparação teórica profissional.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, jovens, políticas públicas

## ABSTRACT

*The public policies for youth are increasingly attracting more concern in the Federal, State and municipality levels. Youth demands desires and rights that involves fields such as culture, leisure, education and labor. The latter is worthy of special attention, since many programs of the three levels of government seek more balanced way to meet the youth. The focus of this work was Law 10.097 of 2000, known as law of the young apprentice, which deals with the inclusion of 14 to 24 years old youngsters in the labor market, allied with professional training of the System S schools, or nonprofit entities. We sought to study the facilitate and difficult points of the law, and to assess the stage of collaboration between social actors. We conducted an exploratory study of multiple cases in which a survey with semi-structured interview, approached hirer companies of young apprentices, non-hirer, nonprofit organizations that do not execute the law and young apprentices. The results show that the law is being well executed by companies, which intended to provide learning to the young ones that prepare them professionally. The young apprentices recognize an opportunity to insert themselves into the labor market and obtain a professional theoretical preparation.*

Palavras-chave: *Labor market, youngsters, public policies*

## 1. INTRODUÇÃO

A preocupação em relação ao ingresso e à participação do jovem no mercado de trabalho é tema frequente nas diferentes esferas dos Governos (Federal, Estadual e Municipal) e também no meio acadêmico. Nota-se, nos últimos anos, que a faixa etária jovem<sup>1</sup> da população que busca a primeira oportunidade no mercado de trabalho vem recebendo maior atenção de institutos, agências governamentais de pesquisa e de outras organizações internacionais, em função das dificuldades inerentes a esse período de formação do jovem.

De acordo com Cacciamali (2005), um aspecto importante é a disparidade significativa das taxas de desemprego entre jovens e adultos, já que as taxas dos primeiros pode ser o dobro ou até, em certos anos, chegar a três ou quatro vezes maior que o segundo grupo. Isso leva a uma grande preocupação quanto às possibilidades de ascensão profissional dos jovens de hoje e que são a futura força de trabalho do país. Ao não vislumbrar possibilidades positivas no desenvolvimento profissional, há uma interrupção na trajetória de mobilidade social que causa desânimo acerca de seu próprio futuro (POCHMANN, 2007; REMPEL, 2009).

A participação do menor de idade no mercado de trabalho é objeto de preocupação desde o governo de Getúlio Vargas, na década de 1940. O primeiro conjunto de leis trabalhistas do Brasil, dentre outras contribuições, procurou inserir o jovem menor de idade no contexto do mundo do trabalho. Dando continuidade na reformulação das leis trabalhistas voltadas aos jovens, no ano 2000, o então presidente Fernando Henrique Cardoso outorgou a Lei 10.097 que buscou atualizar os artigos da CLT concernentes à contratação de menores de idade. A lei, recebida pelo mercado como Lei do Jovem Aprendiz, contribuiu como uma política pública de inserção do jovem no mercado de trabalho.

A contratação destes jovens pelas empresas é um evento, de certa forma, incomum para suas respectivas áreas de gestão de pessoas. Forma-se um paradoxo, pois diante de tanta concorrência e disputa por mercado, as empresas procuram sempre agregar às equipes profissionais capacitados e de boa formação acadêmica. Com a lei do aprendiz, as empresas se veem forçadas a contratar jovens inexperientes que, na maioria dos casos, ainda não concluíram o ensino médio.

## 2. Problema de pesquisa e objetivo

A fim de analisar a real aplicabilidade da lei conhecida como Lei do Jovem Aprendiz, surge o principal questionamento: será a lei do jovem aprendiz realmente eficaz como política pública de emprego para o jovem? Tal pergunta é feita, pois se pressupõe imaginar que a lei garanta ao jovem não somente o emprego, mas também forneça condições de conclusão dos estudos no ciclo básico e que, de fato, o jovem esteja preparado para a vida como cidadão de direito e cumpridor de seus deveres.

Além das atualizações nos artigos da CLT pertinentes aos trabalhadores jovens, a Lei 10.097 trouxe a expansão em relação aos locais onde o jovem pode ser qualificado profissionalmente. De forma a complementar o já consagrado Sistema S<sup>2</sup>, as entidades sem fins lucrativos (ESFL) também foram autorizadas a conduzir

---

<sup>1</sup> Segundo a classificação da ONU, esta faixa etária vai de 15 a 24 anos.

<sup>2</sup> O Sistema S é compreendido pelas entidades: SENAI, SENAC, SENAR, SESC, SESCOOP, SENAT.

cursos de qualificação. Isto buscou ampliar o acesso das empresas aos jovens capacitados, porém fez com que elas se deparassem com um novo tipo de relacionamento diferente do padrão institucional comercial a que estão acostumadas. Um segundo questionamento é então originado: a lei do aprendiz permite a criação de alianças colaborativas entre empresas e ESFL?

Neste contexto, alguns estudos sobre inserção do jovem no mercado de trabalho e sobre políticas públicas de qualificação profissional de jovens têm mostrado que o campo de pesquisa sobre o tema é amplo e envolve áreas diferentes das ciências sociais. Autores como Josviak e Bley (2009) apresentam trabalhos dentro de um contexto jurídico do menor de idade trabalhador, visto que o tema gera discussões acerca dos artigos da própria lei da aprendizagem e da sua conjugação com a legislação existente na CLT. Já Rempel (2009) discorre desde a origem do processo de aprendizagem, passando pelas históricas corporações de ofício; mostra a diferença entre um aprendiz e um estagiário até ressaltar os pontos principais da Lei 10.097 do ano 2000.

Tratando a aprendizagem atual como política pública de formação moral e social, Pitroluongo (2009) reitera que o trabalho do jovem é difundido como medida de redução de criminalidade, um caminho à profissionalização e como espécie de formação educacional. Tenório (2009) corrobora com o autor ao reforçar que é preciso compreender que a aprendizagem vai além de uma política pública de emprego. É também uma política de educação, visando à formação do jovem, preparando-o para o mercado de trabalho.

Diante deste cenário, o presente artigo busca promover avanços nesta discussão, tendo em vista a ampliação conceitual sobre o jovem no mercado de trabalho, principalmente na condição de aprendiz. Além disso, objetiva-se entender como o Estado, o Mercado e as ESFL interagem no cumprimento da lei.

A pesquisa também se justifica porque poderá ser utilizada como ferramenta de auxílio para temas futuros, correlacionados com a análise de organizações dos três setores, que trabalham conjuntamente em forma de alianças colaborativas no desenvolvimento e aplicação de políticas públicas que visam à construção de uma sociedade mais justa e igualitária de oportunidades.

### **3. REVISÃO DA LITERATURA**

#### **3.1. Perfil da população jovem no Brasil**

O Brasil apresenta dimensões geográficas continentais e possui enorme capacidade de produzir riqueza. Estas características conferem ao país uma posição de destaque no cenário mundial. Segundo dados do IPEA (2011), o PIB brasileiro alcançou no ano de 2010 o patamar de 3,6 bilhões de reais e neste mesmo ano, a população residente ultrapassou a marca de 190 milhões de habitantes.

A compreensão do perfil da população jovem é uma importante parte deste trabalho. Dados da PNAD 2009 mostram uma gradativa redução do percentual de jovens e aumento da população adulta, devido à diminuição da taxa de fecundidade da população. Em 2008 o grupo de 15 a 24 anos representava 17,6% da população total e, em 2009, esse percentual baixou para 17,4%. A população cuja idade vai dos 25 aos 59 anos em 2008 representava 46,5% e em 2009 passou para 47,1%.

No campo educacional, há um descompasso em relação aos anos acumulados de estudo dos jovens e o esperado. Jovens entre 15 e 17 anos, de acordo com o PNAD 2009, apresentaram uma média de 7,3 anos de estudo em 2008 e 7,4 anos em 2009. Jovens entre 15 e 17 anos deveriam estar cursando o ensino médio, tendo

portanto 8 anos ou mais de estudo. Abaixo disso, o jovem deve estar ainda cursando o ensino fundamental, o que mostra o descompasso entre a idade correlacionada ao ano letivo (IBGE, 2010, p.116).

Para o IBGE, a proporção da população que se encontra no nível adequado à sua idade é chamada de taxa de escolarização líquida (IBGE, 2010, p.47). Ao se comparar esta taxa para jovens de 15 a 17 anos, em 1999 32,7% dos jovens desta faixa etária estavam no ensino médio, enquanto uma década depois a taxa avançou para 50,9%. Porém, há diferenças regionais. Em 2009, enquanto 60,5% dos jovens de 15 a 17 anos da região sudeste estavam no ensino médio, na região nordeste a escolaridade líquida era de apenas 39,1%. A falta de correspondência entre a idade e a série adequada evidencia que a população sofre com um sistema educacional deficiente desde o ciclo fundamental. O sistema educacional brasileiro não consegue reter crianças e jovens no ensino fundamental, diminuindo o fluxo de entrada dos jovens no ciclo secundário (CACCIAMALI, 2005, p. 9).

Para o grupo de jovens entre 18 e 24 anos, também se pode observar uma melhora no nível de ensino frequentado. Em 1999 apenas 22,1% dos jovens desta faixa etária estavam cursando nível superior, enquanto em 2009 esse percentual aumentou para 48,1% (IBGE, 2010).

Comprovadamente, maiores níveis de escolaridade garantem melhores oportunidades de inserção qualificada no mercado de trabalho. Portanto é importante verificar se as pessoas economicamente ativas (PEA) têm uma escolaridade de pelo menos 11 anos de estudos completos, equivalente ao ensino médio, nível que atualmente é exigido para praticamente todos os postos de trabalho de nível inicial no mercado formal.

De 1999 a 2009 a proporção da PEA de 18 a 24 anos de idade com até 11 anos de estudo quase dobrou, passando de 21,7% para 40,7%. Por outro lado, para pessoas economicamente ativas com 11 anos ou mais de estudo, os resultados foram mais modestos, passando de 7,9% para 15,2%.

A oferta de educação de boa qualidade e o bom aproveitamento dos jovens na escola possibilitam a este segmento da população o desenvolvimento do chamado capital humano, que favorece inegavelmente o trabalhador em sua empregabilidade futura. Políticas que visem elevar a qualidade do capital humano – como a melhoria nos sistemas educacionais – são vistas como preferidas e mais eficazes para reduzir níveis de pobreza e de desigualdades sociais, assim como para promover o desenvolvimento econômico e ajudar os jovens detentores de menor capital humano a superar as barreiras e dificuldades para obter uma ocupação (IPEA, 2006, p.121; CACCIAMALI, 2005).

Dentro da abordagem deste trabalho sobre a iniciação do jovem ao mercado, a pobreza do conjunto familiar se mostra como fator crítico para que o jovem ingresse prematuramente na procura de trabalho. Dados apresentados na PNAD de 2009 mostram uma dura realidade: 50,5% das famílias brasileiras vivem com até 01 salário mínimo e 75,3% vivem com um rendimento menor de 02 salários mínimos. Diante da baixa renda e com a necessidade de manter condições mínimas de vida, a família permite que o jovem se lance ao mercado de trabalho como forma de aumentar a renda total, provendo assim um sustento econômico financeiro para sobrevivência do seu conjunto (IBGE, 2010, p.244).

### 3.2. Desemprego dos jovens brasileiros

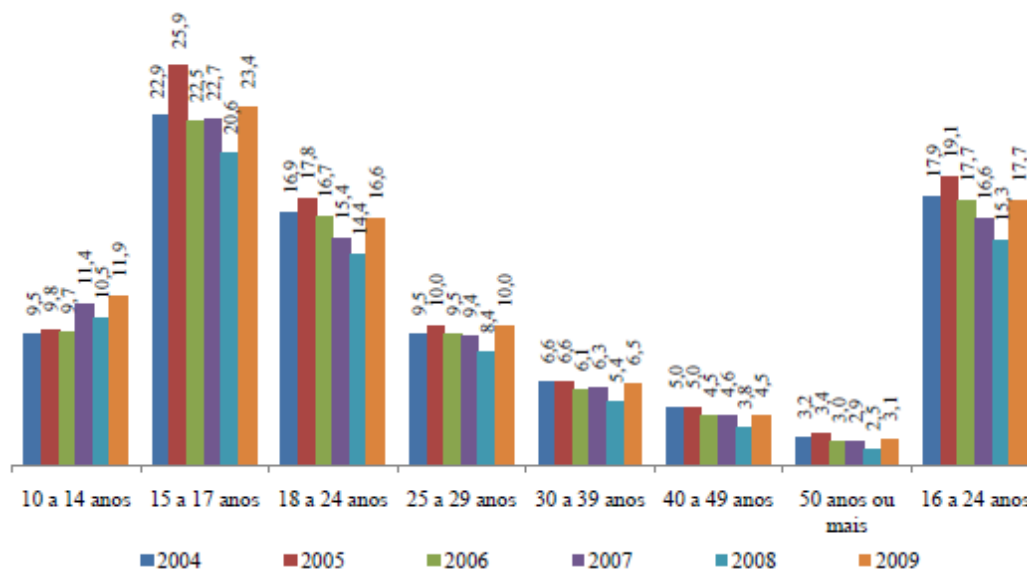
A falta de emprego é vista por muitos como um grave problema social que vem afetando tanto economias desenvolvidas, como em desenvolvimento. Nas últimas décadas, houve uma deterioração do mercado de trabalho em todo o mundo, com o aumento da taxa de desemprego e diminuição da taxa de emprego (KORENMAN e NEUMARK, 1997, *apud* FLORI, 2003, p.1).

Em estudo conjunto realizado pela Cepal, Pnud e Oit (2008, p.60) para o Brasil, abrangendo os anos de 1992 a 2006, a taxa de desemprego entre jovens de 16 a 24 anos subiu de 11,7% para 17,9%, representando uma elevação de 53%.

A evolução do desemprego é o resultado do comportamento das taxas de participação e de ocupação<sup>3</sup> das diferentes faixas etárias na força de trabalho. As duas taxas tendem a aumentar com a idade, sendo que a segunda taxa deve apresentar um ritmo maior de crescimento, caso contrário há um aumento da taxa e desemprego (CACCIAMALI, 2005, p. 17).

A taxa de desocupação é grande entre os jovens, sobretudo na faixa dos 15 aos 17 anos de idade. De 2008 para 2009, observou-se elevação desta estimativa em todas as faixas etárias, como mostra o Gráfico 1. No entanto, chama especial atenção o perfil dos desocupados com uma participação expressiva de jovens de 16 a 24 anos, representando 42,4% do total de jovens desocupados entre 15 e 24 anos (IBGE, 2010, 0.62).

**Gráfico 1 - Taxa de desocupação das pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo os grupos de idade.**



Fonte: IBGE, 2010

Nogueira (2010, p.57) afirma que há um paradoxo vivido pela juventude diante de uma sociedade do capital flexível, que prima pelo desempenho e sucesso individual como formas de representar o modo de ser jovem: ágil, flexível e dinâmico de vida. No entanto, essa mesma sociedade torna o segmento juvenil mais vulnerável

<sup>3</sup> De acordo com o Dieese, a taxa de ocupação é o indicador que expressa a proporção de pessoas com 10 anos ou mais incorporadas ao mercado de trabalho como ocupadas ou desempregadas.

socialmente pela exclusão educacional e pela necessidade antecipada do ingresso no mercado de trabalho, na maioria das vezes, precário e sem qualificação.

Em resposta a esta difícil transição vivenciada pelo jovem, o governo federal criou a Lei 10.097 no ano de 2000, chamada Lei do Jovem Aprendiz, que altera os artigos da CLT destinados à contratação de menores de idade como aprendizes. Uma das medidas adotadas foi permitir a ação integrada entre o Estado e a sociedade civil, isto é, os programas de formação profissional puderam ser ampliados para além dos limites dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Com isso, as ESFL também podem desenvolver curso de qualificação profissional, desde que estejam devidamente registrados no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente do município em que atuam.

### **3.3. Contextualização socioeconômica do mercado brasileiro**

O modelo socioeconômico desenvolvido pelas instituições brasileiras desde o período da Grande Depressão de 1930 é considerado complexo e repleto de características peculiares. A forte atuação do Estado na economia foi fundamental para o processo de desenvolvimento econômico via industrialização, que visava à substituição das importações. Durante esse período, da década de 1930 até a de 1960, as indústrias e empresas estatais se instalaram, sobretudo em serviços públicos, indústria pesada, exportação de recursos naturais e também no setor financeiro (BAER, 1996, p. 254).

A partir da década de 1970, a presença estatal em vários setores da economia começou a causar entraves ao desenvolvimento brasileiro. Nos anos 1980, um baixo crescimento e investimento corroboraram para que esse período fosse chamado de “A década perdida”. Na década seguinte, presenciou-se a liberalização comercial e a reestruturação produtiva do país, com privatizações de grandes empresas estatais e a abertura concorrencial de setores da economia antes dominados pelo poder governamental. As privatizações acentuaram alguns problemas antecedentes a elas, como por exemplo, o desemprego.

Corroboram para a explicação sobre o escasseamento do emprego Cacciamali e Braga (2003, p.470), quando expressam que as políticas macroeconômicas de estabilização e de enfrentamento dos choques econômicos externos vêm intensificando, desde a década de 1990, grandes dificuldades para que a força de trabalho jovem ingresse no mercado de trabalho ou aumente a sua qualificação com o objetivo de conseguir condições melhores para sua colocação profissional.

Com a inserção de novas tecnologias nos parques industriais e dentro das empresas, replanejamentos estratégicos, reengenharia de processos e resultaram em ganho de produtividade e conseqüente substituição de mão de obra. Segundo Blanchard (1999, p.486) esse argumento pode ser classificado como progresso tecnológico que privilegia a qualificação, em que novas máquinas e os novos métodos de produção exigem trabalhadores qualificados, mais flexíveis e com maior índice de escolaridade.

O processo de privatização resultou então em uma diminuição da absorção de mão de obra na indústria, forçando a população economicamente ativa a migrar a sua busca pelo emprego no setor de serviços, como acontece em países industrialmente desenvolvidos. Cacciamali e Braga (2003, p. 471) afirmam que com o racionamento de empregos e a dificuldade de acesso a outras formas de ocupação, exige-se da população economicamente ativa maiores requerimentos de educação formal, como requisito ao acesso a postos de trabalho qualificados.

Desta forma, o grande desafio do Mercado e do Estado desde o período das privatizações é conseguir equalizar a realocação desta mão de obra que ficou desempregada e, conseqüentemente, as gerações seguintes desse mesmo público, que são os filhos desses trabalhadores: os jovens.

### **3.4. Políticas públicas de emprego para os jovens**

Parte integrante da transição pela qual os jovens passam é a preparação para o mercado de trabalho, que deve sempre bucar o equilíbrio entre estudo e a iniciação às primeiras experiências profissionais. De acordo com a Unesco (2004, p.147), deve-se dar maior ênfase na estratégia de focalizar os setores juvenis das camadas sociais mais vulneráveis. Por meio da colaboração de uma ampla gama de instituições de capacitação, tanto públicas quanto privadas, deve-se buscar o desenvolvimento de propostas que resguardem o objetivo da política pública.

A política de emprego é o eixo principal da política pública social, principalmente porque a acumulação de pobreza, resultado da insuficiência de emprego, ocupação e renda, limita a implementação de programas e ações em todas as esferas sociais (CACCIAMALI, 2005, p. 36).

Os programas típicos das políticas ativas de emprego que abrangem os jovens de 15 a 24 anos são a intermediação de mão de obra, capacitação e treinamento, apoio ao desenvolvimento de microempresas e ao trabalho autônomo e criação de empregos transitórios ou temporários.

A intermediação de mão de obra é feita pelo SINE, instituído pelo Decreto nº 76.403, de 08/10/1975, e fundamentado pela Convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Busca colocar e recolocar o trabalhador no mercado de trabalho. Dispõe de informações acerca das exigências dos empregadores ao disponibilizarem suas vagas aos postos de atendimento. As atividades desenvolvidas são a inscrição do trabalhador, a inscrição de vagas e o encaminhamento de candidatos (MTE, 2011).

A capacitação e treinamento envolve as escolas formadas pelo chamado Sistema “S”, criado para atender aos grandes setores econômicos e com forte influência dos empresários, sendo o Senai e o Senac os principais. Promovem cursos que correspondam às modificações que ocorrem no ambiente econômico, capacitando mão de obra adequada principalmente grandes empresas. Além destes, alguns programas governamentais foram criados buscando atingir a população mais carente. O Planfor – Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador teve início em 1995 e buscou trabalhar a questão da qualificação incluindo os jovens dos 15 aos 24 anos. A implementação foi feita por meio de dois mecanismos: a) PEQs – Planos Estaduais de Qualificação, que tinham a gestão dos convênios celebrados pelas Secretarias Estaduais de Trabalho e Comissões Estaduais de Trabalho. b) Parcerias Nacionais e Regionais, abrangendo ações em mais de um estado, implementadas por sindicatos de trabalhadores, federações e confederações patronais, organismos governamentais e não-governamentais. A partir de 1999 o foco foi intensificado sobre a população jovem e outros programas destinados a qualificar esse público e criar mecanismos de transição para o mercado de trabalho foram criados.

Em 2003 foi criado o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego – PNPE, que tinha como objetivo promover a criação de postos de trabalho para os jovens ou então, prepará-los para o mercado por meio de qualificação, ocupações alternativas e inclusão social. Para isso, várias frentes de ações foram desenvolvidas (OIT, 2009, p.73 (PROJOVEM); CUNHA e SILVA, 2006, p.80), apresentadas no Quadro 1.



**Quadro 1- Linhas de ação do PNPE**

<b>Ação</b>	<b>Tipologia</b>	<b>Descrição sintética / Público alvo / Resultados operacionais</b>
Subvenção econômica	Subsídio ao emprego juvenil	Público alvo: jovens de 16 a 24 anos, desempregados, sem experiência no mercado formal e com renda familiar mensal per capita de meio salário mínimo. Operacional: subsídio para contratação de jovens com medidas para evitar a substituição de trabalhadores não subsidiados por jovens subsidiados. Baixa execução no período de 2003 a 2007 quando foi encerrado.
Consórcios Sociais da Juventude e Juventude Cidadã (mais tarde incorporados aos ProJovem)	Qualificação social e profissional	Público alvo: jovens de 16 a 24 anos, desempregados, que não tinham experiência no mercado formal e renda familiar mensal per capita de meio salário mínimo. Com a incorporação ao ProJovem Trabalhador, passa a atender jovens de 18 a 29 anos.
Empreendedorismo	Crédito e qualificação	Criação de linha de crédito específica e especial para jovens, com garantias totalmente cobertas por Fundo de Aval e combinado com qualificação. Medidas de estímulo ao empreendedorismo (qualificação de empreendedores).
Responsabilidade social	Responsabilidade social / Certificação social	Contratação de jovens sem recebimento de subsídios, recebendo apenas certificação de caráter social.

Fonte: OIT, 2009, p. 81.

Outro programa governamental voltado aos jovens foi o Programa Nacional de Inclusão de Jovens – ProJovem, instituído pela Medida Provisória nº 238/05 e posteriormente convertido em Lei nº 11.129/05. As ações visam à elevação do grau de escolaridade e conclusão do ensino fundamental, qualificação profissional, desenvolvimento de ações comunitárias e ao exercício da cidadania. O público alvo abrange jovens de 18 a 24 anos que não tenham concluído o ensino fundamental e sem nenhum vínculo empregatício. Durante o período do curso (12 meses) era pago um auxílio financeiro de R\$100,00 por mês (PROJOVEM, 2011). No ano de 2007, o ProJovem foi reestruturado de forma a abranger mais jovens com baixa escolaridade e com poucas chances de conseguir uma qualificação profissional.

### **3.5. Lei do Jovem Aprendiz**

No ano de 2000 foi sancionada a Lei nº 10.097 pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, em que foram alterados os dispositivos constantes na CLT. A Lei da Aprendizagem buscou equacionar o trabalho de jovens de 14 a 18 anos e modificar alguns pontos importantes da CLT, como por exemplo:

- Limitar o mínimo de idade para 14 anos e não mais 12 anos.
- O contrato de trabalho é de caráter especial, mas pressupõe a anotação em carteira de trabalho, a fim de garantir os direitos trabalhistas e previdenciários.
- Expandir os programas de qualificação profissional de aprendizagem para escolas técnicas e ESFL quando o Sistema S não puder suprir a demanda de vagas.
- Condicionar o contrato de aprendizagem por tempo limitado de até 02 anos.

- Estabelecer como remuneração o salário mínimo hora.
- Duração do trabalho não superior a 6 horas diárias, vendendo-se a prorrogação e a compensação de horas.
- Condicionar o contrato de aprendiz à frequência do menor à escola de ensino regular, caso não tenha concluído o ensino fundamental.
- Promover a redução do recolhimento de FGTS de 8% para 2% como forma de incentivo fiscal às empresas contratantes.

Em 2005, o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva por meio da Lei nº 11.180, de 23 de setembro, e do Decreto nº 5.598 de 1º de dezembro (BRASIL, 2005), colocou parâmetros finais com relação ao trabalho de jovens aprendizes, sendo que o principal foi a expansão da faixa etária máxima de 18 anos para 24 anos.

A aprendizagem é de fato uma política pública pela qual o Estado proporciona um meio de inclusão social dos jovens que, muitas vezes, são provenientes de famílias de baixa renda<sup>4</sup> (classes C e D, correspondendo respectivamente a R\$1.459,00 e R\$680,00 de renda média familiar), e que dificilmente possuem as mesmas oportunidades de classes sociais mais ricas, tanto para obterem uma educação de qualidade, como se inserirem em empregos de posição maior.

A inserção do jovem como aprendiz tem sido acompanhada de perto pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Além de encontros mensais com empresas e instituições que desenvolvem as aulas, o ministério também vem aperfeiçoando seu portal na internet com informações pertinentes à contratação do jovem, cadastramento de ESFL, sugestões de conteúdos didáticos e legislação (MTE, 2011).

### **3.6. Formação de Alianças Colaborativas Intersetoriais**

Segundo Austin (2001), o século XXI será a era das alianças. Serão cada vez mais importantes as relações de cooperação e a alianças estratégicas entre organizações sem fins lucrativos e empresas comerciais, trazendo vantagens para ambos os lados. Para as ESFL podem ocorrer economia de custos, aumento de receitas e desenvolvimento de sinergias. Já para as empresas há um enriquecimento estratégico, melhoria de gerenciamento de recursos humanos, inclusão de um novo aspecto na cultura corporativa e possibilidades de geração de novos negócios.

As alianças colaborativas passam por estágios que vão desde um envolvimento mais simples até um comprometimento estratégico de ambas as organizações. Para essa evolução, Austin (2001, p.34) denominou Continuum da Colaboração. O grau e o modo de interação entre organizações atravessam os seguintes estágios:

- a) Filantrópicos: relacionamento clássico entre doador e donatário, não há envolvimento intenso.
- b) Transacional: organizações realizam trocas de recursos por meio de atividades específicas, tais como marketing ligado à causa, patrocínio de eventos, licenciamento e acordos de serviço remunerado.
- c) Integrativo: organizações começam a experimentar uma ação mais coletiva, as missões e o pessoal envolvido interagem melhor.

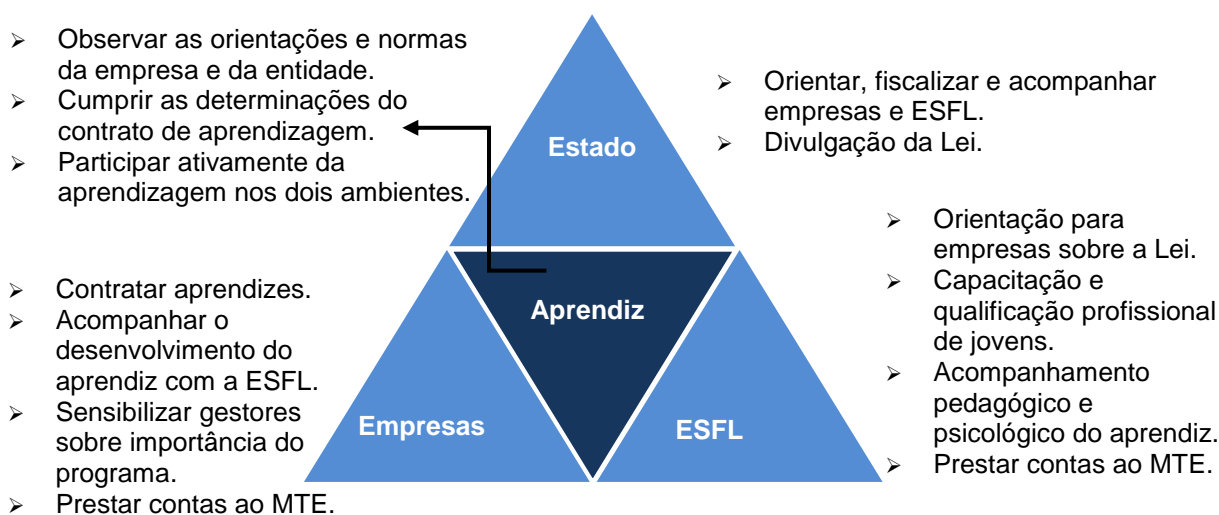
A formação de alianças colaborativas intersetoriais realizadas entre Estado, Mercado e Terceiro Setor surgem como forma eficaz para enfrentamento de problemas que atingem a sociedade. Dentro da problemática do desemprego de jovens, as alianças entre os três setores podem promover a melhor execução de

---

<sup>4</sup> As classes sociais para este trabalho estão definidas conforme Critério de Classificação Econômica Brasil da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP, 2013).

uma política pública – a inclusão social de jovens no mercado de trabalho – que está prevista na Lei 10.097/00, já citada e conhecida como Lei do Jovem Aprendiz. A Figura 1 mostra o inter-relacionamento entre os três setores na forma de alianças. As responsabilidades e atribuições de cada ator envolvido no desenvolvimento da lei expostas de maneira sucinta.

**Figura 1 - Atributos e Responsabilidade dos atores e do aprendiz**



Fonte: elaborado pelos autores

Conforme Fischer (2002, p.33) as políticas neoliberais trouxeram grandes avanços para a sociedade e ao mesmo tempo desigualdades que ficam mais complexas a cada dia. A visão integradora que as alianças colaborativas proporcionam aos três atores envolvidos evidencia que, para solucionar os diversos problemas enfrentados pela sociedade, um setor isolado não consegue obter resultados que amparem todas as necessidades da população.

O papel desempenhado pelas organizações não governamentais dentro das alianças ganhou importância, especialmente no caso da inclusão de jovens como aprendizes, pois com a Lei 10.097, as organizações não governamentais também adquiriram o direito de fornecerem cursos de qualificação para jovens. E uma vez tendo uma atuação “não ligada diretamente ao Estado”, essas instituições são dotadas de mais flexibilidade e de metodologias de trabalho próprias que, por muitas vezes, são mais eficientes no trato de questões sociais do que entidades públicas ou privadas.

#### **4. Metodologia**

Apesar da legislação sobre o emprego de menores de idade ser antiga, como mostrado na introdução deste artigo, somente no início do século XXI o Estado buscou atualizar juridicamente as normas legais sobre a contratação do jovem, sendo, portanto um campo de pesquisa relativamente novo e que envolve questões de grande preocupação da sociedade: emprego, diminuição da pobreza e geração de oportunidades para a juventude.

O processo recente de transformação institucional que envolve os três setores sociais – Estado, empresas e ESFL – coloca algumas dúvidas que estimularam a

realização de uma pesquisa de caráter exploratório e qualitativo, recomendada quando se pretende aumentar o conhecimento acerca do fenômeno que se deseja investigar.

Segundo Malhotra (2001, p.105,106), a pesquisa exploratória é usada em casos nos quais é necessário definir o problema com maior precisão, identificar cursos relevantes de ação ou obter dados adicionais antes que se possa desenvolver uma abordagem, explorar um problema ou uma situação.

Foi usada a técnica de estudo de casos múltiplos para investigação do nível de envolvimento que as empresas empregadoras e a entidade formadora dos jovens apresentam dentro da aliança instituída. Segundo Yin (1990, p.23), esta técnica se mostra mais eficiente por dois principais fatores: “Investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real e os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”.

Para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas com as empresas e jovens envolvidos com a aprendizagem. Uma das vantagens das entrevistas é a sua maior flexibilidade na captação das respostas, pois além do entrevistador observar o *que* diz o entrevistado, ele também tem condição de saber *como* o diz (SELLTIZ, 1975).

Foram entrevistadas 05 (cinco) empresas empregadoras de jovens aprendizes, localizadas em regiões distintas da Região Metropolitana de São Paulo, com o ponto em comum de possuir um contato com a mesma ESFL do município de Carapicuíba, o Centro de Inclusão Digital e Aprendizagem Profissional – CIDAP, que desenvolve a capacitação e qualificação profissional dos jovens aprendizes que são contratados por elas. Em contrapartida, foram entrevistadas 05 (cinco) instituições privadas, sendo empresas e/ou ESFL que não adotam a lei do jovem aprendiz e tentou-se buscar os motivos pelos quais ainda não adotaram a lei.

Além disso, foram entrevistados também 05 (cinco) jovens aprendizes, a fim de se levantar informações sobre o nível socioeconômico; percepção sobre a oportunidade de serem aprendizes e de passarem pela qualificação promovida pela entidade formadora; e se a lei é suficiente para contemplar suas necessidades.

## **5. Análise de Resultados**

### **Entrevistas com empresas que contratam jovens aprendizes**

#### **5.1. Total Química**

A empresa Total Química, mais conhecida no mercado como Sanol, está localizada no município de Embu e atua desde 1992 desenvolvendo produtos de desinfecção e limpeza.

Dentro de sua cultura organizacional, a empresa apresenta ações bem definidas de Responsabilidade Social e mantém programas permanentes sobre incentivo à educação, integração e apoio às comunidades locais. A contratação de jovens aprendizes iniciou-se em 2006, por meio de uma entidade chamada CIDAP, localizada em Carapicuíba. O relacionamento com a ESFL envolve ações em conjunto, de ambas as partes, parceria que caminha para um modelo integrativo, segundo Austin (2001, p.47), citado no item 2.6. A empresa considera a contratação dos aprendizes importante não apenas para cumprir uma exigência legal, mas também aproveita a aliança estabelecida com a CIDAP para capacitar e qualificar

futuros funcionários, mantendo uma imagem de colaboradora das comunidades dos bairros do entorno.

## **5.2. Petropasy**

Fundada em 1984, a empresa com sede em Barueri desenvolve poliuretano destinado à indústria do petróleo.

A empresa apresenta ainda não apresenta dentro de sua cultura organizacional ações bem definidas de Responsabilidade Social. A contratação de jovens aprendizes teve início em 2006 com alunos do Senai Jandira, porém havia um descompasso entre o curso técnico oferecido pela instituição e a realidade da empresa. A parceria foi interrompida e a empresa buscou outra entidade, direcionada para funções administrativas de suporte, o que trouxe melhores resultados em sua avaliação, devido à maior flexibilidade no aprendizado demonstrada pelos jovens.

## **5.3. Ericsson Gestão e Serviços – EGC**

Localizada na região norte do município de São Paulo, a empresa faz parte do grupo Ericsson do Brasil e foi criada em 2004 para atender ao mercado de manutenção e operação de planta terceirizada de redes de telecomunicações.

A contratação de jovens aprendizes teve início a partir de um programa de responsabilidade social implementado pela matriz, chamado “Jovem Parceiro”. Os jovens de uma entidade participam de cursos ministrados pela empresa e depois vivenciam no dia a dia da organização os temas que aprenderam em sala de aula. A empresa nunca buscou instituições do Sistema S, pois não há vagas suficientes para matricular aprendizes e não há ofertas de cursos que supram suas necessidades. Desta forma, a empresa buscou parcerias com ESFL e avalia positivamente os cursos de qualificação oferecidos pela entidade.

## **5.4. Tenneco**

Com sede em *Illinois*, Estados Unidos, é fabricante de equipamentos originais e reposição de sistemas de suspensão e exaustão. A unidade que participou deste estudo fica na região de Cotia e produz os amortecedores Monroe.

A empresa considera a contratação de jovens aprendizes mais do que uma ação de responsabilidade social, por promover a inclusão social e a melhora de sua empregabilidade. O processo teve início em 2003 por meio de uma parceria com o Senai, mas como a instituição não conseguia atender à demanda de vagas, a empresa buscou a CIDAP, ESFL localizada em Carapicuíba. Para os jovens do Senai, a empresa tem um planejamento de retenção como funcionário efetivo ao final do contrato, buscando aproveitar toda a capacitação que ele teve.

## **5.5. Warner Bros South Inc**

Localizada no município de Barueri, região de Alphaville, a empresa pertence ao grupo Time Warner, que possui negócios em mídia, entretenimento em redes de televisão, filmes e publicidade.

A empresa nunca tinha buscado informações sobre a contratação de jovens aprendizes, até que em 2007 foi fiscalizada pelo MTE. A entidade CIDAP, localizada

em Carapicuíba, foi escolhida como parceira, atendendo aos requisitos da organização, como principalmente ter um programa de qualificação profissional estruturado didaticamente e atuar em uma região realmente carente de oportunidades. Os jovens foram alocados em diversas atividades de apoio, mas a empresa acha importante que eles sejam tratados como os outros funcionários, facilitando sua inclusão profissional e social. Há um planejamento para o desenvolvimento dos jovens na empresa envolvendo rodízio entre as áreas, o que teve resultados positivos, permitindo o aprendizado de diferentes tarefas e a descoberta daquelas com as quais possuem maior afinidade.

**Quadro 2 - Resumo das entrevistas das empresas contratantes**

<b>Pontos principais das entrevistas</b>	<b>TotalQuímica</b>	<b>Petropasy</b>	<b>EGS</b>	<b>Tenneco</b>	<b>WarnerBros</b>
Conhecimento da Lei 10.097	Há	Há	Há	Há	Há
Percepção sobre a postura do MTE	Instrutiva	Nunca fiscalizada	Ambíguo	Nunca fiscalizada	Instrutiva
Percepção sobre o estágio da aliança com a ESFL capacitadora	Integrativo	Filantrópico/ Transacional	Transacional	Integrativo	Transacional
Preocupação no desenvolvimento do jovem na empresa	Não, mas pretende estruturar	Não, mas pretende estruturar	Não, mas pretende estruturar	Não, mas pretende estruturar	Sim
Percepção sobre postura dos gestores em relação ao aprendiz	Início: atrito Hoje: aceitação	Cobranças às vezes exagerada	Cobrança às vezes exagerada	Boa aceitação	Boa aceitação
Intenção de efetivação	Sim	Sim	Sim	Não sabe ainda	Sim
Aspectos facilitadores	Aumento da idade	1º emprego	Diversificação de entidades	Não citou	Expansão da idade
Aspectos dificultadores	Carga horária reduzida	Não considera espaço físico disponível	Subjetividade da lei	Encontrar jovens preparados	Salário mínimo para maiores de idade

Fonte: elaborado pelos autores.

### **Entrevistas com jovens aprendizes**

A idade dos jovens variou entre 15 e 19 anos e todos são pertencentes à classe C (renda familiar média de R\$962,00 a R\$1.459,00). Entre as razões que motivaram os jovens a trabalhar estão, principalmente:

- Adquirir autossuficiência financeira.
- Contribuição para o orçamento familiar.
- Adquirir experiência profissional antes mesmo de terminar os estudos obrigatórios.
- Incentivo de familiares que já participaram de programas de qualificação profissional.

Os pontos positivos de serem jovens aprendizes mais citados foram:

- Possibilidade de efetivação em uma empresa bem estruturada.

- Experiência comprovada em carteira de trabalho.
  - Oportunidade de realizar um curso de qualificação reconhecido pelo MET.
- Em contrapartida, os pontos negativos de ser um jovem aprendiz mais citados:
- O salário é considerado baixo (todos recebem o salário mínimo federal).
  - Não recebem todos os benefícios que os demais funcionários efetivos.
  - Quantidade de tarefas e cobrança iguais à de outros funcionários

Os jovens reconhecem que a lei é uma grande oportunidade de inserção deles em empresas com registro em carteira de trabalho, pois acreditam que se não houvesse a lei, dificilmente conseguiriam se admitidos com tão pouca idade.

### **Entrevistas com empresas e entidades que não aplicam a Lei 10.097**

Das empresas entrevistadas, a principal razão de não contratarem jovens aprendizes é o desconhecimento em relação ao número mínimo de funcionários que a empresa deve ter para a necessidade do cumprimento da lei. As três afirmaram que foram fiscalizadas pelo MTE e então devidamente instruídas para iniciarem o processo de contratação.

As entidades entrevistadas foram questionadas sobre os motivos pelos quais não desenvolvem cursos de aprendizagem para jovens, uma vez que já possuem experiência e atuação na assistência social voltada a esse público. Em ambos os casos, as instituições não tinham conhecimento da lei do jovem aprendiz e também não tinham intenção em executá-la, pois o trabalho estava mais voltado à educação e não à capacitação profissional.

## **6. Conclusões e considerações finais**

A intenção deste trabalho foi contribuir para o entendimento sobre os facilitadores e dificultadores na implementação da lei do jovem aprendiz. Também foi objeto do estudo a avaliação das alianças formadas entre os três setores (Estado, mercado e terceiro setor) e se estaria ocorrendo um fortalecimento no relacionamento com a aplicação da lei.

Verificou-se que a contratação de jovens aprendizes pelas empresas envolve, principalmente, uma relação de parceria com uma ESFL, responsável pela qualificação profissional dos jovens, apoio psicológico e pedagógico e prestação de contas ao MTE. Embora inicialmente tenha havido cautela por parte das empresas, o processo foi bem assimilado pelas suas respectivas áreas de recursos humanos. Porém, um dos principais desafios enfrentados foi a dificuldade dos gestores em lidar com os aprendizes, exigindo produtividade como se fossem funcionários efetivos, não levando em consideração o fato de não terem experiência profissional e pouca vivência. Os principais motivos de não retenção do jovem foram: desistência do jovem por achar que a empresa não está devidamente comprometida com o programa ou não recomendação do gestor para efetivação.

As empresas contratantes consideram a legislação fácil de ser compreendida e avaliam como positiva a postura do MTE, com sua influência para o cumprimento da lei.

A parceria com a ESFL é bem avaliada pelas empresas, uma vez que a instituição faz a qualificação profissional do jovem e o prepara para assumir maiores responsabilidades, podendo ser efetivado no final do período. Esse investimento social é visto pela empresa como uma vantagem competitiva, pois tem condições de treinar e formar um profissional.

Sob a ótica do jovem aprendiz, todos ressaltaram a importância da oportunidade de terem o primeiro emprego em uma empresa que dificilmente contrataria pessoas sem experiência. Avaliaram também a relevância do curso de capacitação ao qual tiveram acesso, reforçando sua utilidade para o momento atual e também para o futuro.

A análise das alianças estabelecidas entre entidade de capacitação e as empresas contratantes mostrou-se relevante e produtiva. Pelo Continuum da Colaboração de Austin (2001), pode-se dizer que estão mais próximas do estágio “Integrativo”, denotando o fato de que as empresas conseguiram assimilar e compartilhar os valores e objetivos da entidade foco deste estudo, e esta vem conseguindo manter um mesmo entendimento sobre os valores das corporações parceiras.

Percebe-se, portanto, que a Lei 10.097 é um instrumento que propicia a inserção do jovem na empresa e oferece capacitação teórica profissional. Uma remodelagem na atuação da fiscalização do MTE tem favorecido a ampliação da contratação de jovens pelas empresas. O levantamento realizado permite aferir que a lei está sendo executada, contudo a sensibilização dos gestores das empresas ainda é um fator crítico.

Dentre as limitações deste estudo estão, principalmente, a restrição de dados secundários, tanto da literatura existente sobre o tema, quanto também do MTE, uma vez que os dados são recentes e ainda escassos. Sugere-se que estudos futuros ampliem a discussão sobre políticas públicas voltadas aos jovens, bem como o levantamento de amostras significativas de jovens aprendizes e de empresas empregadoras.

## REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE PESQUISA - ABEP. Disponível em: <<http://www.abep.org/new/criterioBrasil.aspx>>. Acesso em: 20 julho 2014.
- AUSTIN, J. **Parcerias**: Fundamentos e benefícios para o terceiro setor. São Paulo: Futura, 2001.
- BAER, W. **Economia Brasileira**. São Paulo: Nobel, 1996.
- BLANCHARD, O. **Macroeconomia**. 2. Tiragem. ed. Rio de Janeiro : Campus, 1999.
- CACCIAMALI, M. C. **Mercado de Trabajo Juvenil**: Argentina, Brasil e Mexico. Genebra: OIT, 2005.
- CACCIAMALI, M. C.; BRAGA, T. A armadilha social destinada aos jovens: mercado de trabalho insuficiente, oferta educacional restrita e de baixa qualidade e ações públicas incipientes. In: CACCIAMALI, M. C.; CHAHAD, J. P. Z. **Mercado de trabalho no Brasil**: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais do trabalho. São Paulo: LTr, 2003.
- CEPAL, PNUD, OIT. Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente. [S.l.]. 2008.
- CUNHA, G. C.; SILVA, A. A. D. A Política Nacional de Trabalho para a Juventude em sua Primeira Infância: notas para uma avaliação preliminar sobre o Programa Primeiro Emprego (2003-2007). **Revista de Políticas Públicas e Gestão Governamental**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 79 a 103, jul/dez 2006.
- FISCHER, R. M. **Os desafios na parceria entre órgãos públicos e organizações da sociedade civil na implementação de políticas públicas**: um estudo de caso. Seminários em Administração - SEMEAD 3. São Paulo: Fea/Usp CD-ROM. 1998.



FISCHER, R. M. **O desafio da colaboração:** práticas de responsabilidade social entre empresas e terceiro setor. São Paulo: Gente, 2002.

FLORI, P. M. **Desemprego de jovens: um estudo sobre a dinâmica do mercado de trabalho juvenil brasileiro.** Departamento de Economia - FEAUSP. São Paulo. 2003.

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

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/portal/>>. Acesso em: Janeiro 2011.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA. **Brasil: o estado de uma nação.** Brasília. 2006.

JOSVIK, M.; BLEY, R. B. **Ser aprendiz! Aprendizagem profissional e políticas públicas:** aspectos jurídicos, teóricos e práticos. São Paulo: LTr, 2009.

KORENMAN, S.; NEUMARK, D. **Cohort crowding and youth labor markets:** a cross national analysis. [S.I.]: NBER Working Paper, v. 6031, 1997.

MALHORTA, N. **Pesquisa de Marketing:** uma orientação aplicada. 3ª Edição. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: Janeiro 2011.

NOGUEIRA, A. J. F. M. A hora e a vez da juventude? **Revista Educação e Psicologia**, São Paulo, n. 4, p. 56-63, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente e juventude no Brasil.** Brasília. 2009.

PITROLUONGO, S. L. **Jus Navegandi.** São Paulo: [s.n.], 2009. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/13695/o-trabalho-do-menor-e-sua-formacao-profissional>>. Acesso em: 10 outubro 2009.

POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego:** a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro. 2ª edição. ed. São Paulo: Publiser Brasil, 2007.

PROJOVEM. Programa Nacional de Inclusão de Jovens. Disponível em: <<http://www.projovemurbano.gov.br/>>. Acesso em: Julho 2011.

REMPEL, D. I. **Aprendizagem profissional e a lei do menor aprendiz.** [S.I.]: [s.n.], 2009. Disponível em: <<http://www.artigonal.com/direito-artigos/aprendizagem-profissional-e-a-lei-do-menor-aprendiz-1405676.html>>. Acesso em: 17 abril 2009.

SELLTIZ, C. **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais.** São Paulo: EPU, 1975.

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de Pesquisa em relações sociais.** São Paulo: EPU, 1975.

TENÓRIO, C. **A política pública direcionada ao aprendiz.** São Paulo: Jus Navegandi, 2009. Disponível em: <<http://jus.uol.com.br/revista/texto/12984/a-politica-publica-direcionada-ao-aprendiz>>. Acesso em: 17 junho 2009.

UNITED NATIONS EDUCATION, SCIENTIF AND CULTURAL ORGANIZATIONAL. **Políticas públicas de/ para /com/as juventudes.** UNESCO. Brasília. 2004.

YIN, R. **Case Study Research: design and methods.** USA: SAGE Publications, 1990.

ZYLBERSTAJN, H. *et al* **Menores e jovens no mercado de trabalho: por que entram tão cedo? O que aconteceu com suas carreiras?** Relatório Final: Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas. São Paulo. 1984.