

UMA ANÁLISE DO PROGRAMA JOVEM APRENDIZ ENQUANTO POLÍTICA PÚBLICA PARA INSERÇÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO, 2006 – 2019.

Maria Fernanda Duarte Varela do Amaral¹

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar o Programa Jovem Aprendiz enquanto Política Pública voltada a inserção de jovens no mercado de trabalho, tendo como recorte temporal de 2006 até 2019 visando não englobar na análise o impacto da pandemia da COVID-19. Para tal, foi realizado um estudo sobre a evolução da relação de trabalho e juventude ao longo da história até culminar na Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000 popularmente conhecida como Lei da Aprendizagem. Adicionalmente, foi feito um levantamento e análise de dados populacionais e sobre o mercado de trabalho visando traçar o perfil do jovem elegível ao programa bem como interpretar as condições que esse jovem encontra ao tentar iniciar sua vida profissional no mercado de trabalho formal. Por fim, há uma análise da aprendizagem sob a perspectiva das empresas e dos jovens visando identificar eventuais oportunidades de melhoria bem como dissertar sobre o impacto do programa.

Palavras-chave

Lei Nº 10.097/2000. Jovem Aprendiz. Lei da Aprendizagem. Inserção de Jovens no mercado de trabalho.

AN ANALYSIS OF THE YOUNG APPRENTICES PROGRAM AS A PUBLIC POLICY FOR THE INSERTION OF YOUNG PEOPLE INTO THE LABOR MARKET, 2006 – 2019.

ABSTRACT

This paper aims to analyze the Young Apprentice Program as a Public Policy aimed at the insertion of young people in the labor market, having as a time frame from 2006 to 2019 in order not to encompass in the analysis the impact of the COVID-19 pandemic. A study is made on the evolution of the relationship of work and youth throughout history. A descriptive analysis of Law 10,097, of December 19, 2000, popularly known as the Learning Law, is made. In addition, a survey and analysis of population data and the labor market is made in order to trace the profile of the young person eligible for the program as well as to interpret the conditions that this young person encounters when trying to start his professional life in the formal labor market. Finally, there is an analysis of learning from the perspective of companies and young people in order to identify possible opportunities for improvement as well as to discuss the impact of the program.

Keywords

Law No. 10.097/2000. Young Apprentice. Law of Learning. Insertion of young people in the labor market.

Submetido em: 21/05/2024 – Aprovado em: 24/06/2024 – Publicado em: 25/06/2024

¹ Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal Fluminense – UFF, Rio de Janeiro. mariafernandadva@gmail.com



INTRODUÇÃO

Políticas públicas podem ser definidas como a efetivação da representação legal das ações de um governo perante a sociedade, nesse sentido, referem-se a um conjunto de medidas legais oferecidas à sociedade, nas quais são desenvolvidos programas, são medidas e programas criados pelos governos dedicados a garantir o bem-estar da população.

O Programa Jovem Aprendiz, amparado através da Lei 10.097, de 19 de dezembro de 2000 regulamentada apenas cinco anos depois, por meio do Decreto Nº 5.598, datado de 1º de Dezembro de 2005, é uma iniciativa do Governo Federal que visa, sobretudo, estimular as empresas e órgãos públicos a contratar jovens e adolescentes com o desígnio de oferecer capacitação profissional a estes além de estabelecer regimentos e normas para formar os jovens, assegurar direitos trabalhistas, combatendo assim o trabalho escravo e a exploração de menores como se observou no período de revolução industrial no país e no mundo. Além do aspecto da proteção às condições de trabalho dos jovens, a relação entre o sistema educacional e o mercado de trabalho vem ocupando cada vez mais atenção por um notável motivo: O nível de desemprego e subutilização de força de trabalho entre os jovens é demasiadamente alto.

O PJA trata-se de uma modalidade de contrato de trabalho, regularizado por escrito e com prazo e duração máxima definidos, com todas as garantias trabalhistas previstas para o trabalhador CLT. A empresa empregadora se compromete a garantir ao jovem uma formação técnico profissional, através de atividades teóricas e práticas, desenvolvidas dentro do ambiente de trabalho e nas instituições formadoras, cabendo ao jovem o compromisso de participar de tais atividades para garantir sua permanência no Programa.

Dessa forma, o jovem tem a oportunidade de inserir-se no mercado de trabalho, de maneira formal com condições e direitos trabalhistas garantidos, sem renunciar a sua formação acadêmica. Dada a existência de grandes barreiras de entrada do jovem ao mercado formal de trabalho, a Lei da Aprendizagem traz consigo, por meio de texto previsto na CLT, a obrigatoriedade das empresas de médio e grande porte contratarem um número de aprendizes equivalente a no mínimo 5% e máximo 15% de seus funcionários cujas funções exijam formação profissional.

O número de aprendizes desde o início do programa vem assumindo uma trajetória de aumento. No entanto, o levantamento de dados evidencia que no final de 2019 apenas cerca de 3% dos jovens elegíveis (indivíduos de 14 a 24 anos dentro da força de trabalho) foram impactados pelo programa, o número de contratos ativos no ano foi de 476.003 que apesar de relevante, mostra-se tímido dado o potencial.

Apesar da existência, prevista em lei, da contratação de aprendizes pelas empresas que se enquadram nos requisitos, nem sempre elas são cumpridas. De acordo com FAVERO, Marcela B: REIS, Tamara A.M (2022), “a lei da aprendizagem nem sempre é cumprida pelas organizações, algumas preferem pagar multa a cumprir a cota, e outras não dão chance para que aprendizes possam desenvolver-se adequadamente”.

O objetivo da presente pesquisa é analisar o Programa Jovem Aprendiz, durante o recorte temporal de 2006 até 2019 visando não considerar os impactos da pandemia da COVID-19 na análise, enquanto política voltada para inserção de jovens no mercado de trabalho. Além disso, serão analisadas características da aprendizagem que eventualmente podem influenciar na capilaridade do modelo de trabalho.

O primeiro capítulo é destinado a resgatar a relação entre juventude e trabalho afim de capturar a importância e a origem da aprendizagem como forma de proteção ao jovem trabalhador contra abusos vividos anteriormente ao longo da história até o momento em que a Lei da Aprendizagem é criada no Brasil. O segundo capítulo por sua vez tem o objetivo de dissecar o texto da Lei que ampara o modelo de aprendizagem no Brasil, definindo suas características gerais, perfil do aprendiz, modelo de contrato, jornada do jovem trabalhador e empresas elegíveis.

O terceiro capítulo traz consigo um caráter quantitativo onde será traçado o perfil do jovem brasileiro elegível ao Programa Jovem Aprendiz. Nele, é definido recorte e a metodologia da pesquisa, é feito um levantamento das fontes de dados utilizadas bem como a análise e contextualização destes.

Tendo entendido o cerne da problemática da inserção de jovens no mercado de trabalho, definido o que é aprendizagem, seu funcionamento, aplicabilidade e analisado o perfil da juventude, que demanda oportunidades no mercado de trabalho, porém não encontra oferta suficiente por parte das empresas para garantir o direito constitucional à profissionalização; o capítulo 4 é destinado a dissertar sobre o Programa Jovem Aprendiz pela perspectiva do jovem e das empresas, sobretudo analisar seus impactos enquanto política para inserção de jovens no mercado de trabalho e identificar possíveis características que podem estar afetando a capilaridade no mesmo na sociedade.

1. A RELAÇÃO ENTRE JUVENTUDE E TRABALHO AO LONGO DO TEMPO.

1.1 O TRABALHO INFANTIL NO MUNDO.

Antes de entrar no cerne do Programa Jovem Aprendiz e sua análise enquanto política pública voltada para inclusão do jovem no mercado de trabalho, é necessário entender a origem da relação entre trabalho e juventude bem como as motivações do governo para tratar o tema como problemática.

O trabalho infantil esteve presente, ao redor do mundo, desde o início da civilização. É importante considerar que, conforme será abordado ao longo do presente texto, trabalho infantil é diferente de trabalho na juventude. No entanto, para contextualização e construção de uma linha temporal histórica iremos enquadrar ambos na mesma categoria, no passado a expectativa de vida era menor, consequentemente a ideia que a sociedade tem de criança e juventude é diferente da que existia no passado assim como a percepção do trabalho na formação do indivíduo.

De acordo com VIANNA (1997), o Código Hamurabi, documento com data que ultrapassa mais de dois mil anos antes de Cristo, já demonstrava a preocupação acerca a proteção às crianças e adolescentes, estes trabalhavam sob o papel de aprendizes. Nas dinastias XII a XX, no Egito, todos os cidadãos tinham o papel de trabalhar, não haviam maiores distinções com relação a idade. Roma e Grécia antiga, em períodos onde a escravidão era lícita, os filhos dos escravos, assim como seus pais, eram de posse dos senhores, nesse sentido, também trabalhando sem qualquer remuneração. Em Roma, em um contexto de homens livres, os menores trabalhavam como aprendizes, sendo ensinados desde cedo, muitas vezes, por sua própria família para que, ao emancipar-se, pudessem dar continuidade no ofício familiar.

É possível identificar duas grandes motivações do trabalho infanto-juvenil ao longo do tempo, a exploração da mão de obra barata e a preocupação com o preparo do indivíduo para o mercado de trabalho, sendo a segunda mais restrita aos mais abastados.

Durante a Idade média, com o surgimento das corporações de ofício, responsáveis pela produção e comercialização dos bens produzidos, havia uma hierarquia entre mestres-artesãos, oficiais e aprendizes. O aprendiz ficava totalmente à disposição de seu mestre, comumente era necessário pagar ao Mestre ou até mesmo ao senhor feudal para que o menor pudesse aprender o ofício. A preocupação com o preparo para o mercado de trabalho era notável uma vez que poderia representar a possibilidade de ascensão social da família ou em caso de famílias burguesas, a continuação do ofício ao longo das gerações.

No século XVIII houve diversas mudanças socioeconômicas na sociedade e, consequentemente no trabalho infanto-juvenil. A estrutura de ofício de produção manual em pequenas e médias oficinas envolvendo, muitas vezes, ofícios familiares deu espaço à fábricas à vapor.

Agora a questão de aprender uma atividade que exige conhecimento técnico, considerando até mesmo pontos como vocação e estrutura familiar não era mais tão relevante. As atividades feitas manualmente, de maneira artesanal, deram espaço à operação de máquinas. O foco agora não estava na técnica e sim na produtividade das fábricas e, com isso, mulheres e crianças foram expostas à jornadas que podiam ultrapassar as 16 horas diárias.

Não havia grande preocupação com qualificação e a possibilidade de ascensão social ficava cada vez mais distante.

Jovens e crianças não se inseriam mais no mercado visando o preparo para exercer determinada função, nesse momento, a sede por produtividade não encontrava mão de obra suficiente, forçando uma introdução dos recursos disponíveis sem preparo técnico para operar o maquinário, crianças e mulheres. É válido ressaltar que estar inserido no mercado de trabalho não significava retorno financeiro igualitário, crianças com 5 ou 6 anos eram submetidas a ambientes insalubres e jornadas de trabalho que poderiam chegar a representar $\frac{3}{4}$ de um dia ou, colocando na concepção atual, 3 dias úteis de trabalho em apenas um dia. “Sua debilidade física era garantia de docilidade, recebendo apenas entre $\frac{1}{3}$ e $\frac{1}{6}$ do pagamento dispensado a um homem adulto e, muitas vezes, recebiam apenas alojamento e alimentação” (ARRUDA, 1994, p. 69).

O período da Revolução Industrial representou inegáveis avanços em diversos campos, estes, porém acompanhados da negligência de condições dignas de trabalho e saúde. No aspecto social, mais especificamente no âmbito de condições de trabalho no geral, mas com ênfase no trabalho infantil, trata-se de um período trevoso.

Karl Marx, em sua obra *O Capital*, afirma, “O operário não produz pra si, mas para o Capital”. Os trabalhadores não eram capazes de produzir inteiramente o bem-produtivo pois só faziam parte de uma etapa do processo produtivo, operando máquinas por muito tempo em troca de muito pouco. Dado que as atividades exercidas eram mecânicas, sem grandes barreiras de entrada, não havia o incentivo à educação, ele aplica-se para saúde. Em um pensamento capitalista, a utilização da mão de obra infantil era lida como uma forma de reduzir custos de forma eficiente, sem comprometer a produção, aumentando a competitividade frente aos concorrentes.

1.2 O INÍCIO DA INTERVENÇÃO ESTATAL.

Dada a situação insustentável envolvendo doenças causadas pela insalubridade do ambiente e os diversos acidentes de trabalho, a pauta da preservação dos menores entrou em evidência, tendo alguns países tomado a dianteira.

Na Inglaterra ocorreu a restrição da carga horária dos menores sendo 12 horas o limite para menores de 16 anos, proibição desses no trabalho noturno e proibição total do trabalho para menores de 9 anos (Moral and Health Act – ou Peel’s Act, 1802, Robert Peel), esse foi o primeiro ato legislativo voltado para proteção do trabalho infanto-juvenil.

Ainda na Inglaterra a Lei de Althorp distinguiu criança de adolescente estabelecendo diferentes limites de carga horária e impôs escolaridade obrigatória, esse foi um passo de suma importância para começar a estabelecer-se a condicionalidade do trabalho do menor à permanência nos estudos.

Na França entre 1813 e 1841 foi se iniciando as medidas de proteção aos menores sendo estes proibidos ao trabalho em minas, domingos e feriados e menores de 9 anos também não poderiam ser empregados. A carga horária máxima de trabalho foi definida em 8 horas para menores de 12 anos e 12 horas para menores de 16.

Segundo Minharro (2003) Alemanha, Bélgica, Áustria, Suíça e Rússia, entre 1855 e 1891, foram se adequando ao novo padrão de trabalho infantil e juvenil, criando legislações que vedavam o trabalho do menor das 20h30 às 5h30 impondo que os menores deveriam ter tempo suficiente, para que frequentassem a escola.

Nos Estados Unidos, a partir do século XX foram criadas algumas leis para combater o trabalho infantil, porém essas não foram estritamente seguidas tanto pelos empregadores quanto pelos próprios pais dos menores que acabavam cedendo à necessidade do complemento da renda familiar. Em 1933 o Congresso aprovou uma lei fixando em 16 anos a idade mínima para trabalhar formalmente, no entanto, a mesma acabou sendo declarada como inconstitucional em 1935. Após tentativas do país em proteger os menores, atualmente há duas principais regras no solo norte americano com relação ao trabalho do menor: não é permitido o trabalho de menores de 16 anos de idade e menores não podem ser submetidos a trabalho perigoso. Essas regras valem para as zonas consideradas urbanas.

1.3 A QUESTÃO DO TRABALHO INFANTO-JUVENIL NO BRASIL.

Desde seu período mais embrionário, o Brasil contou com o trabalho infantil. Contando com um passado escravocrata, os filhos de escravos deixavam de ser considerados crianças por volta dos 7 anos, já iniciando sua vida nas jornadas de trabalho extensas não remuneradas.

É por demais conhecido que, para a Igreja, a idade de razão de todo cristão jovem situa-se aos 7 anos de idade, idade de consciência e de responsabilidade. Para a Igreja, aos sete anos a criança adquire foro de adulto: de ingênuo torna-se alma de confissão. Por sua vez, na sua parte de direito civil, o Código Filipino, mantido em vigor durante todo o século XIX, fixava a maioria aos 12 anos para as meninas, e aos 14 anos para os meninos. Finalmente, a lei do Ventre Livre de 1871, ao colocar em poder e sob a autoridade dos senhores os filhos de escravos nascidos ingênuos, obriga a estes criá-los e tratá-los até a idade de oito anos completos (FALEIROS, 1995, p. 78).

Outros autores como Florentino (2002) indicavam que a realidade era ainda mais alarmante. Os filhos dos escravos eram inseridos em um contexto de trabalho ainda mais cedo, por volta dos 4 anos, inicialmente observando seus pais e realizando serviços da casa grande para que aos 7 anos já fossem capazes de exercer a função sem a necessidade de supervisão. Aos 14 anos já assumiam exatamente as mesmas atividades de escravos adultos, consequentemente valendo o mesmo no mercado, o acesso à educação lhes era proibido.

Um ponto interessante é que mesmo a mão de obra infantil sendo utilizada ela não era o alvo principal dos capitalistas, não havia um mercado próprio para tal, o foco eram suas mães. Na visão do capitalista, apesar de trabalharem desde muito novas, as crianças não valeriam um investimento específico em si devido à alta taxa de mortalidade infantil, o lucro não compensaria o investimento.

Em 1888, com a abolição da escravidão no país, começaram a surgir de fato as primeiras medidas que visavam à proteção dos menores. Um exemplo foi o decreto 1313 de 1891 que buscava estabelecer providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal.

Art. 2º Não serão admittidas ao trabalho effectivo nas fabricas crianças de um e outro sexo menores de 12 annos, salvo, a título de aprendizado, nas fabricas de tecidos as que se acharem comprehendidas entre aquella idade e a de oito annos completos.

Art. 4º Os menores do sexo feminino de 12 a 15 annos e os do sexo masculino de 12 a 14 só poderão trabalhar no maximo sete horas por dia, não consecutivas, de modo que nunca exceda de quatro horas o trabalho contínuo, e os do sexo masculino de 14 a 15 annos até nove horas, nas mesmas condições.

Art. 10. Aos menores não poderá ser commettida qualquer operação que, dada sua inexperiencia, os exponha a risco de vida, taes como: a limpeza e direcção de machinas em movimento, o trabalho ao lado de volantes, rodas, engrenagens, correias em acção, em summa, qualquer trabalho que exija da parte delles esforço excessivo.

Art. 11. Não poderão os menores ser empregados em deposito de carvão vegetal ou animal, em quaesquer manipulações directas sobre fumo, petroleo, benzina, acidos corrosivos, preparados de chumbo, sulphureto de carbono, phosphoros, nitro-glycerina, algodão-polvora, fulminatos, polvora e outros misteres prejudiciaes, a juizo do inspector.

Apesar desde primeiro decreto expor pontos importantes e ter funcionado como ponto de partida no país, mesmo décadas após sua edição, nunca se regulamentou. Após este, muitos outros surgiram, porém nenhum efetivamente utilizado.

No Decreto 16.300 de 1923 foi aprovado o Regulamento Nacional da Saúde Pública onde foi proibido o trabalho do menor de 18 anos durante período maior que 6 horas, a cada 24 horas.

Em 1927 o Decreto nº 17.943 -A foi aprovado e com isso criou-se o Código de Menores onde o trabalho de menores de doze anos foi proibido bem como o trabalho noturno para menores de 18 anos, além de condicionar o trabalho de menores de 14 anos ao recebimento de instrução primária. Apesar do forte avanço em seu texto, o Código criado não entrou em vigor por 2 anos, o mesmo foi suspenso por conta de um Habeas Corpus sob o pretexto de que o Código confrontava o Direito da família em decidir o que é melhor para seus próprios filhos (GRUNSPUN, 2000).

Em 1932 sob o Governo de Getúlio Vargas foi criado o Decreto nº 22.042, em seu texto foram estabelecidas as condições de trabalho de menores, menores de 14 anos eram proibidos de trabalhar na indústria e menores de 16 nas minas.

Sob influência da Constituição Mexicana de 1917, surge a nova Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil em 1934. Tal promulgação foi de extrema importância para as condições de trabalho dos menores, tratando de temas de ordem econômica e social, havendo notável proteção ao trabalho infantil. O artigo 121 do documento previa a criação de uma lei que estabeleceria condições de trabalho na cidade e campo promovendo a proteção do trabalhador e dos interesses econômicos do país. Além disso, proibiu qualquer trabalho para os menores de 14 anos; de trabalho noturno para os menores de 16 anos; e de trabalho em indústrias insalubres para menores de 18 anos, entre outros.

Antes da conhecida Constituição Federal de 1988, o Decreto nº 17.943-A foi revogado pela Lei nº 6.697 de 1979 a qual estipulou que a proteção do trabalho do menor teria legislação específica, o que viria a ser a Consolidação das Leis do Trabalho, cujo Capítulo IV fora totalmente dedicado à proteção do trabalho do menor.

Em 1990 a Lei nº 8.060 institui o Estatuto da Criança e do Adolescente contanto com um capítulo focado na profissionalização e proteção os jovens no mercado de trabalho. O ECA impõe que a profissionalização do adolescente deve respeitar tanto seu desenvolvimento enquanto indivíduo quanto garantir a capacitação profissional adequada.

Finalmente, tem-se a Constituição de 1988 que trouxe a proteção ao trabalho infanto-juvenil e a proibição de discriminações deles no mercado de trabalho.

Seu texto foi atualizado pela Emenda Constitucional nº20, de 1998, que passou a proibir o menor de 18 anos de trabalhar em condições prejudiciais e o menor de 16 anos de exercer qualquer tipo de trabalho, exceto se for aprendiz, com a idade mínima de 14 anos.

Em 2000 foi editada a Lei nº10.097, mais conhecida como Lei da Aprendizagem ou Lei do Jovem Aprendiz.

2. A LEI N° 10.097.

Em 2000 o, até então, presidente Fernando Henrique Cardoso sancionou a Lei nº 10.097, que alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Foram alterados os artigos: 402; 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da CLT. O Programa Jovem Aprendiz, amparado pela Lei da Aprendizagem (Lei n.º 10.097 de 19 de dezembro de 2000), é uma política pública federal que objetiva estimular a inserção de jovens no mercado de trabalho.

A fim de erradicar os abusos cometidos no período da Revolução Industrial, a norma determinou a proibição do exercício de ofício juvenil em locais que possam prejudicar sua formação, saúde, integridade, moral e desenvolvimento, o exercício da aprendizagem também não pode, de forma alguma, afetar à manutenção dos estudos. O programa visa incentivar a inserção do jovem no mercado de trabalho bem como a formação profissional continuada e capacitada.

O menor trabalhador passa a ser considerado aquele de 14 a 18 anos, sendo a atividade com vínculo empregatício abaixo dessa idade considerada ilegal sendo, inclusive, caracterizada como trabalho escravo. No intervalo entre 14 e 16 anos o menor somente pode trabalhar na condição de aprendiz, tendo todos os seus direitos trabalhistas assegurados, além disso, a manutenção da escolaridade por meio da comprovação de matrícula em unidade escolar reconhecida pelo MEC também é condicional para permanência do vínculo de trabalho.

Em 2005 a Lei nº 11.180 extinguiu o antigo limite de 18 anos do programa passando a ser de 24 anos, excluindo-se os deficientes, que não tem limite de idade para participação. A Lei da Aprendizagem foi regulamentada em 2005 pelo Decreto nº 5.598, onde há a delimitação do aprendiz como contrato de aprendizagem, formação tecno-profissional, entidades envolvidas, obrigatoriedade de contratação dos aprendizes por empresas de pequeno e médio porte, categorias de contratos, direitos e obrigações dos participantes entre outros.

Apesar de o foco do presente trabalho estar no Programa Jovem Aprendiz, é importante mencionar a Lei nº 11.788 de 2008 que estendeu a exigência do aprendiz para aqueles que estivessem cursando ou mesmo já concluído o ensino médio e não mais somente o fundamental, dessa forma, incentivando a permanência dos jovens nos estudos.

Além disso, também se desobrigou o prazo máximo do contrato em lugares onde a oferta do ensino médio seja inexistente, desde que o aprendiz tenha finalizado o ensino fundamental ou estejam cursando.

Um fato importante e que de certa forma colaborou para a Lei da Aprendizagem ser bem recebida, em um aspecto mais jurídico e financeiro, é que além do impacto socioeconômico relevante em um público que, conforme será evidenciado ao longo do trabalho, tem posição delicada no mercado de trabalho, o PJA não gera impacto ou despesa no orçamento da União, os salários são pagos pelos empregadores. O programa prevê o recolhimento do FGTS, porém em percentual substancialmente reduzido, o que assim como a contribuição previdenciária, gera receita para o Estado.

Pode-se considerar a aprendizagem como um Programa Ativo de Mercado de Trabalho (PAMT) voltado para jovens e operado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (TEM) uma vez que as empresas obtêm subsídios via folha de pagamentos quando contratam e treinam os jovens.

2.1 QUEM É O APRENDIZ.

A Constituição Federal em seu 227º artigo garante o direito à profissionalização ao jovem e adolescente, sendo um dever também do Estado. Tratando-se de um direito constitucional inquire-se que deve ser acessível a todos que sejam elegíveis de acordo com os requisitos.

A LEI Nº 12.852, DE 5 DE AGOSTO DE 2013, que Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o SistNema Nacional de Juventude – SINAJUVE, enquadra o jovem em até 29 anos.

§ 1º Para os efeitos desta Lei, são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade (BRASIL 2013).

No entanto, o Decreto nº 9.595 de 2018 dá a definição sobre o aprendiz em seu 44º artigo.

Art. 44. Para fins do disposto neste Capítulo, considera-se aprendiz a pessoa maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos, inscrita em programa de aprendizagem, que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do disposto no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Redação dada pelo Decreto nº 11.479, de 2023)

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput não se aplica a aprendizes com deficiência. (Redação dada pelo Decreto nº 11.479, de 2023)

O Decreto Nº 11.061/2022 trouxe, recentemente, importantes alterações no âmbito do contrato de aprendizagem, dentre elas, as principais: a extensão do prazo da vigência contratual e da limitação de idade máxima.

A idade do aprendiz sofreu alteração, reconhece-se aprendiz como aquele que tenha de 14 anos a 24 anos, ou seja, o novo texto da Lei retira as nomenclaturas “maior de” e “menor de”, concedendo um maior período de janela para a contratação dos aprendizes. Uma nova exceção à regra da idade também foi criada de forma que permite que o aprendiz inscrito em programas de aprendizagem profissional cujas atividades exercidas sejam vedadas a menores de 21 anos de idade, poderá ter até 29 anos de idade.

Há também uma importante mudança no tempo de duração do contrato de aprendizagem. No Decreto, se estabelece que o contrato não pode ser superior a três anos sendo previstas algumas exceções, por exemplo, no caso de portadores de deficiência, hipótese em que não há limite máximo de prazo; nos casos de aprendizes contratados com idade entre 14 e 15 anos de idade incompletos, hipótese em que poderá ter seu contrato firmado pelo prazo de até 4 anos.

Nesse mesmo documento também foram dispostas mudanças nas regras do enquadramento das empresas nas cotas de contratação dos aprendizes. No entanto, dado o recorte temporal da pesquisa, serão respeitadas as regras e definições vigentes no período analisado.

Dessa forma, podemos definir o perfil do Jovem Aprendiz como indivíduo que tenha entre 14 e 24 anos de idade e seja matriculado em uma instituição de ensino. No caso de pessoas portadoras de deficiência, não há limite de idade para contratação.

Caso o aprendiz viva em uma região onde não há oferta do Ensino Médio, ele não será impedido de aderir ao programa, a contratação poderá ocorrer desde que ele tenha, pelo menos, finalizado o ensino fundamental (artigo nº428, CLT).

Há indicações legais de alguns critérios de prioridade na contratação como ocorre no caso de adolescentes de 14 a 18 anos desde que a atividade exercida seja permitida para tal faixa etária. Podem ter aprendizes em atividades incompatíveis com o estágio físico, psicológico e moral e menores de idade e, para esses casos, o programa será restrito para jovens de 18 a 24 anos, ou pessoas com deficiência a partir dos 18 anos.

Há alguns indícios do critério de priorização das vagas, sendo eles, além da pauta abordada acima, os fatores socioambientais.

Há textos indicativos onde se recomenda que as instituições priorizem jovens em situação de vulnerabilidade, indivíduos com deficiência, beneficiários em programas de transferência de renda, estudantes de escola pública entre outros pois entende-se que além destes enfrentarem barreiras mais altas para entrada no mercado de trabalho, há uma maior necessidade da renda extra no círculo familiar para a composição de renda.

O Centro de Integração Em presa Escola – CIEE em seu relatório de pesquisa de mercado do Programa Aprendiz Legal de dezembro de 2019 entrevistou uma amostra de 510 jovens participantes do programa e destes, 82% declararam que a renda obtida a partir do PJA ajuda a compor a renda familiar.

Apesar do mencionado, formalmente, não existem pré-requisitos ou distinções entre os candidatos elegíveis que sejam relevantes durante a seleção dos jovens para ingresso no programa. O Ministério Público do Trabalho tem um projeto voltado especificamente para causa jovem, o Conexão Aprendiz, onde expõe que na ausência / insuficiência de vagas, busca priorizar a inserção dos jovens cuja situação social seja mais vulnerável, os informativos do próprio programa Aprendiz Legal reforçam o compromisso de incluir a todos, com o mínimo de distinção, sempre que possível.

2.2 DIREITOS DO JOVEM APRENDIZ.

- Jornada de trabalho reduzida
- Vale-transporte
- Salário-mínimo-hora
- Férias que coincidam com o recesso escolar no caso de aprendizes menores de idade

I - as férias do aprendiz com idade inferior a dezoito anos devem coincidir, obrigatoriamente, com um dos períodos de férias escolares, sendo vedado o parcelamento, em conformidade com o disposto no § 2º do art. 136 e § 2º do art. 134 da CLT.

II - as férias do aprendiz com idade igual ou superior a dezoito anos devem coincidir, preferencialmente, com as férias escolares, em conformidade com o art. 25 do Decreto nº 5.598, de 2005.

- 13º salário
- Recolhimento de FGTS (em alíquota reduzida, 2%).

Art. 14. A alíquota do depósito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS nos contratos de aprendizagem é de dois por cento da remuneração paga ou devida ao aprendiz conforme previsto no art. 15 da Lei Nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

- Formação técnico-profissional
- Em caso de afastamento para serviço militar obrigatório, o saldo do FGTS deve continuar sendo depositado pela empresa

2.2.1 CONTRATO

A CLT dispõe algumas características sobre o contrato do aprendiz, em seu 428º artigo, define o tema.

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)

O contrato somente é válido mediante a assinatura, por parte do empregador, na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do jovem na escola, para aqueles que não tenham concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. O aprendiz tem garantido o salário-mínimo-hora podendo receber mais, porém nunca menos.

O contrato não poderá ter duração superior a 2 anos, com exceção dos casos em que o aprendiz é portador de deficiência.

A formação técnico-profissional mencionada se caracteriza por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas em ambiente de trabalho, conforme definido em artigo específico na CLT. O programa de aprendizagem deve ser desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, quais sejam: entes do Sistema Nacional de Aprendizagem; escolas técnicas de educação; e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, devidamente inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem e registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente CMDCA, quando atender a menores de dezoito anos.

2.2.2. A extinção do contrato

O contrato de aprendizagem pode ser extinto dadas algumas condições, dentre elas as principais são:

- Seu termo final;
- Quando o aprendiz completa 24 anos, salvo portadores de deficiência;
- Desempenho insuficiente ou inadaptação que deve ser comprovado através de laudo de avaliação elaborado pela entidade executora da aprendizagem;
- Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, comprovada por meio de declaração do estabelecimento de ensino;
- Pedido do aprendiz;
- Fechamento da empresa em virtude de falência, encerramento das atividades da empresa e morte do empregador constituído em empresa individual.

Em caso de redução do quadro de pessoal da empresa, ainda que em razão de dificuldades financeiras ou de conjuntura econômica desfavorável, mesmo assim, não é autorizada a rescisão antecipada dos contratos de aprendizagem em curso, que devem ser cumpridos até o seu termo final.

2.2.3. A jornada.

O jovem deve trabalhar entre 4 e 6 horas por dia, sua carga de trabalho semanal deve estar entre 30 e 40 horas, sendo um dia da semana, obrigatoriamente, destinado ao curso, parte teórica da aprendizagem. Aprendizes não devem fazer horas extras, compensação ou banco de horas nem atividades que se enquadrem como trabalho noturno. Ao ser contratado, o jovem deve receber uma atenção diferenciada do departamento de Recursos Humanos do empregador, que deve focar na formação do jovem como profissional.

2.3. AS EMPRESAS ELEGÍVEIS.

Empresas de médio e grande porte, independentemente de sua atividade econômica, desde que possam fornecer a formação profissional e tenham pelo menos 7 funcionários, são obrigadas a contratar aprendizes, conforme a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho nº 97 de 2012, precisando, os aprendizes, compor entre 5 e 15% do quadro de funcionários do estabelecimento, sendo 5% o limite mínimo e 15% o limite máximo, estando sujeito à multa caso não preencha a cota mínima de aprendizes. Empresas públicas e mistas também entram no escopo da obrigatoriedade.

Seção I - Da Obrigatoriedade de Contratação de Aprendizes

Art. 2º Conforme determina o art. 429 da CLT, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar e matricular aprendizes nos cursos de aprendizagem, no percentual mínimo de cinco e máximo de quinze por cento das funções que exijam formação profissional.

§1º Na conformação numérica de aplicação do percentual, ficam obrigados a contratar aprendizes os estabelecimentos que tenham pelo menos sete empregados contratados nas funções que demandam formação profissional, nos termos do art. 10 do Decreto n. 5.598, de 2005, devendo ser respeitado o limite máximo de quinze por cento previsto no art. 429 da CLT (Brasil, 2012).

Microempresas e Empresas de Pequeno Porte e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional podem ter aprendizes em seu pessoal, no entanto, não há obrigatoriedade para tal, caso optem pela contratação dos jovens, não há limite mínimo, contudo, o teto de 15% do quadro de funcionários deve ser obedecido. Isso vale inclusive para àquelas empresas que fazem parte do Simples Nacional.

O porte das empresas é uma métrica utilizada para mensurar o tamanho de um empreendimento. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) relaciona, em suas pesquisas, o porte das empresas conforme seu número de funcionários os dividindo em 4 faixas de pessoal: 0 a 9 pessoas, 10 a 49 pessoas, 50 a 249 pessoas e 250 pessoas ou mais. No entanto, o método mais comum é elencar os portes através da receita bruta, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 - Classificação do porte das empresas por faturamento

Classificação	Receita Operacional Bruta
Microempresa	Menor ou igual a R\$360 mil
Pequena Empresa	Maior que R\$360 mil e menor ou igual a R\$4,8 milhões
Média Empresa	Maior que R\$4,8 milhões e menor ou igual a R\$300 milhões
Grande Empresa	Maior que R\$300 milhões

Fonte:] BNDES. Elaboração própria.

O cálculo da cota de aprendizes é feito com base nas funções que demandam formação profissional de acordo com a CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, na conta não se considera cargos que necessitem formação superior ou técnica, funções caracterizadas como cargos de direção, gerência ou confiança, contratos temporários e aprendizes já contratados.

O programa, apesar de mandatário, traz algumas vantagens para as firmas, dentre elas, a contribuição normal reduzida do FGTS, que é apenas 2%, o não-acrécimo na contribuição previdenciária em empresas optantes do Simples Nacional, dispensa do aviso prévio e isenção de multa rescisória.

Para garantir o cumprimento da cota, o Estado tem a função de fiscalizar as empresas, para acompanhar os dispositivos dos contratos de aprendizagem e fiscalização da aprendizagem profissional e das entidades qualificadoras.

Caso as empresas não atendam às cotas exigidas, serão sujeitas a penalidade como a lavratura de auto de infração e imposição de multa administrativa, nos termos do Art. 434, da CLT.

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 desacordo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vezes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que esse total poderá ser elevado ao dobro.

Além disso, também está entre as possíveis penalidades formalização de termo de ajuste de conduta, instauração de inquérito administrativo, ajuizamento de ação civil pública, nulidade do contrato de aprendizagem (caracterização de relação de emprego), e até mesmo providências no âmbito penal, caso sejam constatados indícios de ilícito penal.

Apenas para exemplificação, em 2019, a consultoria Herkenhoff & Prates foi contratada pela Fundação Roberto Marinho em parceria com o CIEE para elaborar um estudo que, dentre os pontos estudados, tratava o monitoramento do Programa Aprendiz Legal (modelo de aprendizagem). A pesquisa concluiu que caso as empresas elegíveis à contratação obrigatória de aprendizes seguissem as cotas impostas, a estimativa de aprendizes contratados seria de aproximadamente 916 mil a 3 milhões, número muito distante dos pouco mais de 476 mil contratos de aprendizagem ativos em dezembro de 2019.

3. METODOLOGIA

O objetivo do presente capítulo é fazer uma breve análise do perfil do jovem de 14 a 24 anos no país frente ao mercado de trabalho. Para tal serão utilizadas bases de dados do IBGE (PNAD), do Sebrae, e do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS). Os dados da RAIS foram consolidados no boletim de aprendizagem. Com isso, será possível traçar um perfil deste público com relação à escolarização, absorção pelo mercado de trabalho, adesão ao programa de aprendizagem e barreiras à entrada para o início da vida profissional desses jovens.

3.1. Recorte da pesquisa.

O presente trabalho irá limitar-se na análise dos dados até o ano de 2019. Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia, fenômeno que trouxe consigo transformações econômico-sociais de grande magnitude a qual ainda não é possível saber-se todos os efeitos a médio e longo prazo.

No mercado de trabalho, houve um impacto profundo, afetando principalmente trabalhadores com menor proteção social e baixa escolaridade. Os primeiros impactos da crise de saúde no que se refere a mercado de trabalho notaram-se a partir de março de 2020, foi o início de um período de abrupta queda nas ocupações em todo o país. O nível da população ocupada, de acordo com o IBGE, caiu dos 55,1% em que se encontrava ao final de 2019, para 46,8% no trimestre (junho e agosto de 2020). Pela primeira vez na série histórica, mais da metade das pessoas em idade ativa não estava trabalhando mais de uma hora por semana. Além do impacto social com alto índice de mortalidade, aumento da desigualdade, impactos na educação, a pandemia do COVID-19 trouxe consequências desastrosas também ao mercado de trabalho. Para termos comparativos, na última crise econômica no Brasil, compreendida entre o final de 2014 e o início de 2017, a população ocupada acumulou uma queda de 3%, em 2020 (apenas o primeiro ano da pandemia) registou-se na PNAD Contínua uma retração de 13% dos postos do trabalho no país.

A saída dos brasileiros não se limitou apenas à grande parte das empresas terem que pausar suas atividades por conta das restrições impostas principalmente ao comércio e prestação de serviços. Existiram 3 principais fatores que colaboraram para tal comportamento no início da pandemia.

Principalmente no início do estado de emergência o distanciamento social instaurou-se e suas medidas foram impostas não só pelo medo da população de uma doença desconhecida, altamente contagiosa e fatal, como também pelo governo, consequentemente houve impactos no transporte público e ao funcionamento de estabelecimentos.

Durante o período também houve a queda da atividade econômica o que desestimula o desempregado a buscar uma oportunidade pela falta de perspectiva. Também devemos considerar que no Brasil durante essa época houve efeitos positivos de renda devido ao Auxílio Emergencial (CARVALHO, 2020) de forma que uma parcela da população preferiu trabalhar menos horas ou adiar sua busca por emprego dado o recebimento de renda via benefício do governo. Pode-se concluir, portanto, que o PJA também foi afetado com uma queda acentuada no estoque em resposta ao período pandêmico.

Gráfico 1 - Aprendizizes com contrato ativo em 31/12



Fonte: RAIS/MTE. Elaboração própria.

Dessa forma, entende-se que seria necessária uma pesquisa apenas focada no comportamento do Programa Jovem Aprendiz durante a pandemia e posterior a pandemia para ser possível identificar mudanças no tipo de atividades exercidas pelos aprendizes, se as empresas estão de fato aderindo ao programa e seguindo as cotas de contratação impostas pelo governo entre outros fatores.

O presente projeto se fundamenta em pesquisa de natureza quantitativa. Será realizada uma pesquisa documental, coletando dados sobre o conceito de política pública com foco nos jovens, sobre o Programa Jovem Aprendiz, sobre a população brasileira aos longos dos anos desde a criação do PJA até 2019, excluindo-se o período da pandemia do COVID-19 em diante. Serão utilizados dados das fontes indicadas no tópico específico e por diversos autores que tratam dos temas mercado de trabalho, ingresso de jovens no mercado de trabalho, como os ciclos econômicos afetam o mercado de trabalho dentre outros que serão devidamente indicados durante citações e bibliografia. O caráter quantitativo se dará na análise descritiva dos dados coletados.

A análise será feita através da utilização do software Excel para organização da informação em quadros e tabelas que permitam inferir resultados percentuais e absolutos sobre população por faixa etária, escolaridade, desemprego, contratos ativos, dentre outros.

3.2. Fontes dos dados.

A PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) é uma pesquisa domiciliar de abrangência nacional que tinha o propósito de coletar dados que refletissem a situação socioeconômica da população, sua periodicidade era anual e existia desde 1967. Sua última edição foi em 2016, fornecendo as informações de 2015. Consoante a isso, o IBGE desenvolveu a PNAD Contínua, parte de um projeto de reformulação nas pesquisas domiciliares feitas pelo instituto, tem como objetivo gerar indicadores capazes de acompanhar as flutuações de curto prazo e a evolução, a médio e longo prazo, da força de trabalho e outras informações necessárias para o estudo e desenvolvimento socioeconômico do País (IBGE, 2015).

A PNAD Contínua, assim como sua antecessora, tem abrangência nacional, no entanto, sua periodicidade é trimestral e, com isso, reflete o dinamismo do mercado de trabalho.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) trata-se de um relatório fornecido ao Ministério do Trabalho por todo estabelecimento sediado no país, instituído pelo Decreto 76.900, de 23/12/1975. Tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no país, para identificação dos trabalhadores com direito ao recebimento do Abono Salarial. Outras funções são o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais.

O Boletim da Aprendizagem, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, consolida os dados quantitativo de aprendizes no país, a fim de acompanhar e dar transparência ao desenvolvimento da ação.

O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) é uma entidade privada de serviço social, sem fins lucrativos, criada em 5 de julho de 1972, seu foco é a capacitação e promoção do desenvolvimento econômico e competitividade de micro e pequenas empresas, estimulando o empreendedorismo no país. O DataSebrae é uma plataforma on-line e gratuita criada para apoiar e auxiliar empreendedores, empresas e políticas públicas. Nessa ferramenta, é possível encontrar informações importantes sobre indicadores econômicos e sociais.

4 ANÁLISE DE DADOS

Conforme o jovem vai se aproximando a fase adulta há diversos desafios e responsabilidades, dentre eles, a inserção no mercado de trabalho caracteriza-se como uma das principais. Ao iniciar sua vida profissional o jovem começa a prover e/ou contribuir para seu sustento ou, muitas vezes, para o de sua família.

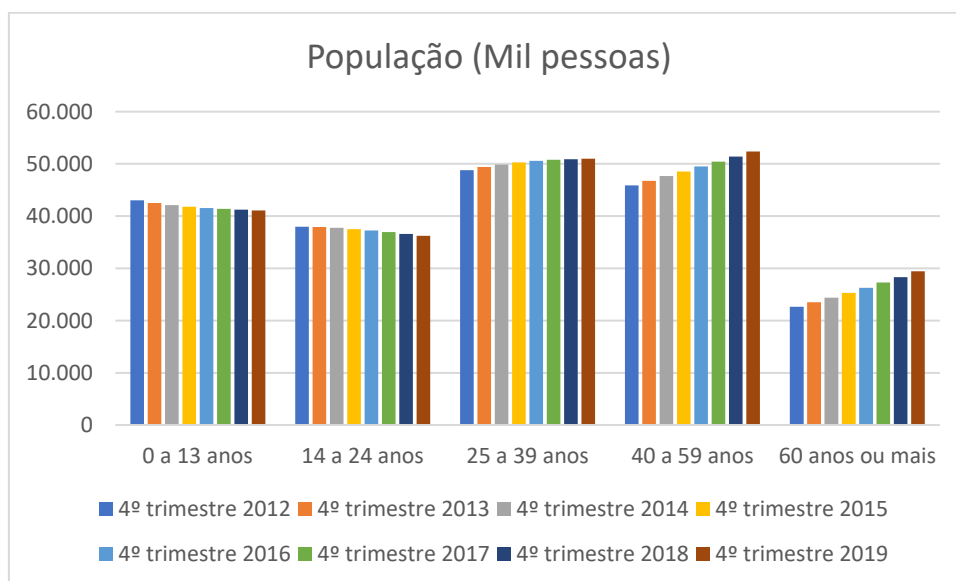
Além do aspecto do salário, esse jovem passa a ter seus direitos trabalhistas como FGTS e contribuições previdenciárias além de estar dando os primeiros passos que podem vir a moldar sua trajetória profissional no médio longo prazo.

Pensando de forma intuitiva, pode parecer um pouco contraditório que os jovens tenham tamanha dificuldade para inserir-se no mercado de trabalho uma vez que se trata de indivíduos novos, no caso específico dos aprendizes, cursando programas de educação específicos para exercerem suas funções, contando com diversos treinamentos e capacitações. Não seria incomum pensar, em uma análise rápida e superficial, que na visão da empresa, os jovens seriam uma ótima escolha para compor seus quadros de funcionários, principalmente considerando a dificuldade de profissionais mais maduros de manter-se no mercado de trabalho, especificamente em cargos juniores e intermediários.

No entanto, ao longo da análise iremos identificar que o empregador tende a dar preferência a experiência em suas contratações, principalmente em momentos de incerteza na economia, consequentemente, o jovem, muitas vezes em busca de sua primeira oportunidade, depara-se com uma taxa de desemprego significativamente maior em sua faixa etária e com uma maior sensibilidade aos ciclos econômicos, resultando em grandes barreiras de entrada para a primeira experiência resultando inclusive na inserção desses em atividades informais. Um fator que também será analisado é o quanto o texto da lei que ampara e regulamenta o programa de aprendizagem colabora para as empresas contratarem os aprendizes e, posteriormente, os converterem em funcionários regulares.

De acordo com os dados da PNAD contínua elaborada pelo IBGE, no quarto trimestre de 2019, havia cerca de 36,2 milhões de jovens entre 14 e 24 anos de idade no Brasil (cerca de 18,09% da população brasileira), faixa etária que vem seguindo uma trajetória de queda ao longo dos anos, porém ainda sim se mantendo como parcela relevante da sociedade. Em contrapartida, de acordo com dados do Boletim de Aprendizagem elaborado pelo Ministério da Economia do Brasil, em 31/12 de 2019 havia cerca de 476.003 contratos de Jovem Aprendiz ativos no país, sendo assim, 1,3% dos jovens elegíveis foi impactado pelo programa, quando consideramos apenas a parcela ocupada da população, esse número sobe para cerca de 3% o que apesar de um pouco maior, ainda é razoavelmente baixo. Mesmo que o número de contratos de aprendizagem ativos no país venha crescendo ao longo dos anos, o mesmo assume uma trajetória de crescimento relativamente lenta.

Gráfico 2 - População

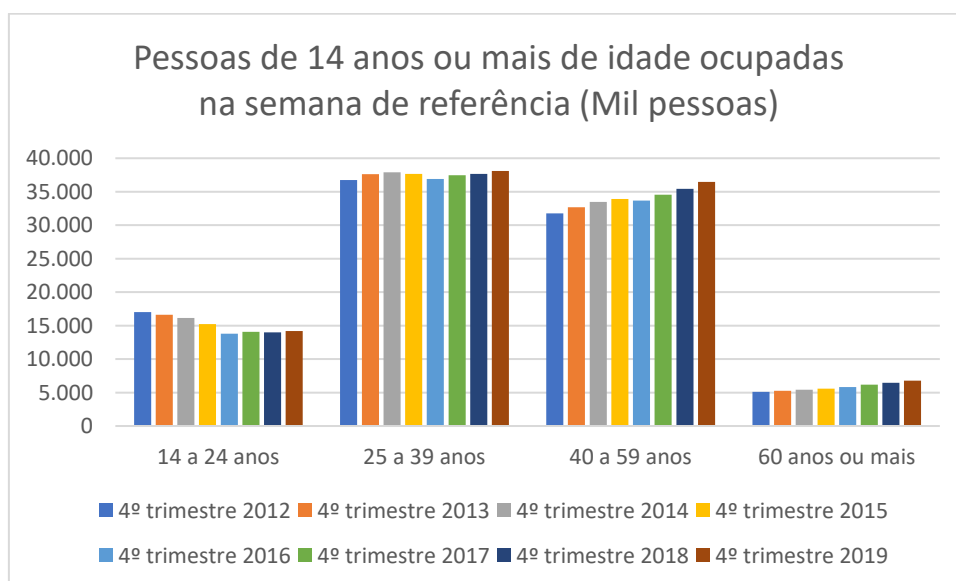


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

Ao longo da presente pesquisa foi mencionada a situação frágil e difícil do jovem em sua busca para oportunidade profissional. Antes da análise do Programa de Aprendizagem, é necessário entender a real situação dos jovens de maneira estatística.

No quarto trimestre de 2019, os jovens elegíveis ao programa jovem aprendiz (14 a 24 anos) constituíram apenas 14,86% da população ocupada no país, trajetória decrescente ao longo dos últimos anos. População ocupada é aquela que está atualmente empregada e exercendo uma atividade remunerada. Essas pessoas estão trabalhando em empregos formais ou informais, por conta própria ou como assalariadas. Elas estão comprometidas com uma ocupação remunerada, seja em tempo integral ou parcial.

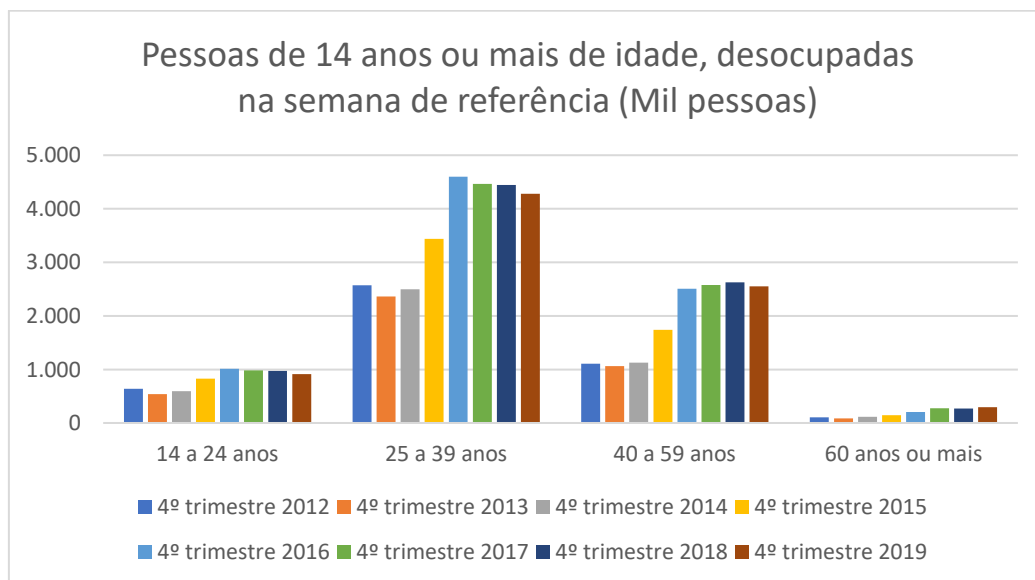
Gráfico 3 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência.



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

Em contrapartida, no mesmo período, os jovens representavam cerca de 11,4% das pessoas desocupadas no país, conforme gráfico abaixo.

Gráfico 4 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência

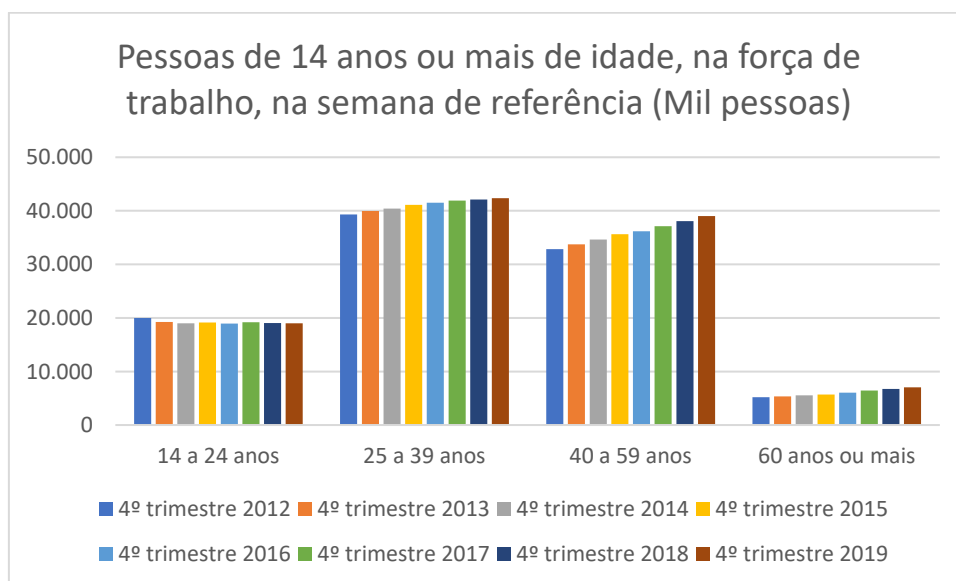


Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

Pessoas desocupadas, também conhecidas como desempregadas, são pessoas que fazem parte da força de trabalho, ou seja, estão disponíveis para trabalhar e procurando ativamente por emprego, mas atualmente não possuem um emprego remunerado. Para serem consideradas desocupadas, essas pessoas devem estar desempregadas, dispostas a trabalhar, ter tomado medidas específicas para procurar emprego e estarem disponíveis para iniciar o trabalho. É possível notar que cerca de 11,4% da população desocupada no país eram jovens elegíveis ao PJA, nesse sentido, fica clara a não aderência de uma parcela relevante dos jovens no programa.

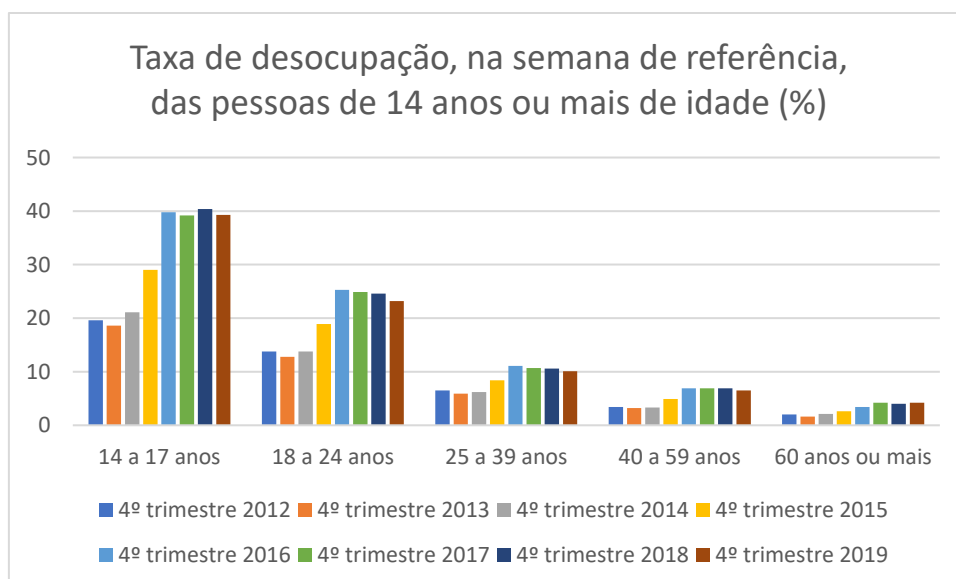
Esses jovens representam cerca de 17,7% da força de trabalho do país, ou seja, conjunto de pessoas ocupadas e desocupadas, todas as pessoas que estão atualmente empregadas ou desempregadas, mas procurando ativamente por emprego.

Gráfico 5 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho, na semana de referência



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

Gráfico 6 – Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria

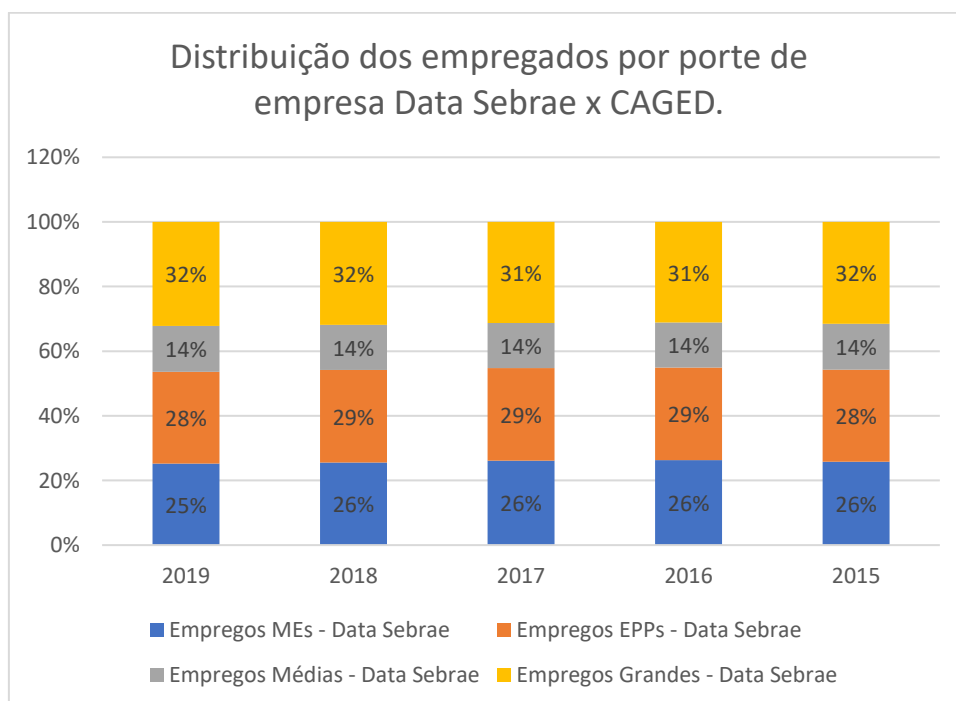
Os jovens contam com um percentual significativamente mais alto de desocupação, ou seja, ao estado de estar desempregado, onde uma pessoa está sem trabalho remunerado, mas está ativamente procurando emprego e disponível para começar a trabalhar. Nesse sentido, fica clara a demanda por oportunidade dos jovens. Esta lacuna do mercado de trabalho poderia ser reduzida caso o PJA fosse aderido por um número maior de empresas de grande e médio porte, obrigadas por lei a contratarem aprendizes, para seguir a cota que vai de 5 a 15% de seu quadro de funcionários.

Uma possível justificativa e oportunidade para o, relativamente baixo, escalonamento do Programa Jovem Aprendiz seria a falta de incentivos para as micro e pequenas empresas aderirem ao programa. As ME em 2019 representaram mais de 8,3 milhões de empregos somando uma massa salarial que ultrapassou os 13,9 bilhões de reais, as EPP por sua vez representaram mais de 9,4 milhões de empregados atingindo quase 20 bilhões de reais em massa salarial.

Em pesquisa realizada pelo Sebrae em 2019 utilizando os dados do CAGED, foi possível identificar que as Microempresas, conforme consulta no DataSebrae, representaram cerca de 25% dos empregos privados no mercado de trabalho brasileiro. Ao somarmos as EPP na conta temos mais da metade dos empregos privados do país.

Conforme exposto anteriormente, independente do porte, qualquer empresa pode contratar aprendizes. No entanto, a não obrigatoriedade revela um grande espaço potencial de vagas.

Gráfico 7 – Distribuição dos empregados por porte de empresa Data Sebrae x CAGED



Fonte: DataSebrae e CAGED. Elaboração própria.

A premissa para classificação do porte das companhias foi feita com base no número de funcionários e CNAEs uma vez que não é possível extrair essa informação de forma direta através do banco de dados do CAGED aplicando-se os critérios estabelecidos na Lei Geral das micro e pequenas empresas. Os dados se referem especificamente à esfera privada, excluindo-se o setor público.

Tabela 2 - Classificação do porte das empresas por número de funcionários

Porte	Extrativa mineral; Indústria de Transformação e Construção	Agropecuária; SIUP; Comércio e Serviços
Microempresa	até 19 empregados	até 9 empregados
Pequena Empresa	de 20 a 99 empregados	de 10 a 49 empregados
Média Empresa	de 100 a 499 empregados	de 50 a 99 empregados
Grande Empresa	500 empregados ou mais	100 empregados ou mais

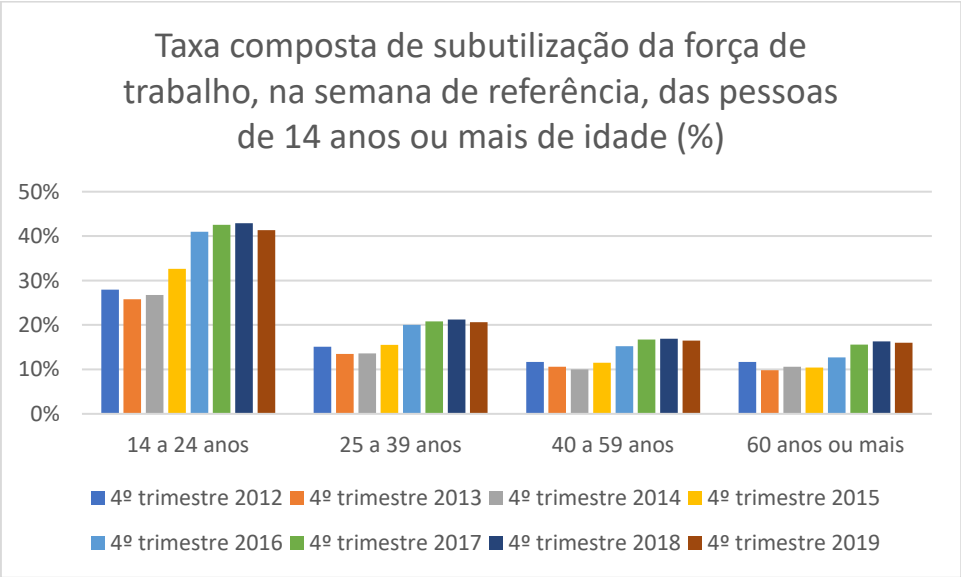
Fonte: Sebrae e CAGED. Elaboração própria.

Mesmo que na amostra estudada já estejam sendo computados aprendizes, para exemplificar o potencial de elegibilidade, em uma breve análise superficial e extrapolada, de acordo com os dados da RAIS, em 2018 as empresas de 1 a 4 funcionários (necessariamente não elegíveis ao PJA por terem menos de 7 funcionários, podendo contratar aprendizes voluntariamente, com exceção dos MEIs) representaram 746.602 empregados de 16 a 24 anos, nesse mesmo período o Portal do Investidor, em conjunto a Receita Federal realizou um estudo acerca dos 10 anos do MEI, nele consta que em dezembro de 2018 haviam aproximadamente 7,73 milhões de MEIs no país, destes, aproximadamente 5% ou 386.930 tinham de 18 a 24 anos, em paralelo a RAIS evidencia que no mesmo período 180.630 aprendizes dessa faixa etária foram contratados sendo apenas 662 em empresas de 1 a 4 funcionários.

Nesse sentido, mesmo extrapolando os dados e não considerando o setor público, prevendo eventuais distorções, se considerarmos o número de empregados da faixa etária e deduzirmos os MEIs estimados (essa modalidade é proibida de contratar aprendizes) e os aprendizes com contrato ativo (em empresas de 1 a 4 funcionários), teríamos ainda sim cerca de 359 mil vagas elegíveis ao PJA em Microempresas, isso levando em consideração apenas o intervalo de 18 a 24 anos, excluindo-se o restante do público elegível. Nesse mesmo ano registrou-se 431.806 aprendizes com vínculo ativo.

A questão da demanda por oportunidade de trabalho entre os jovens também pode ser evidenciada ao analisar as taxas de subutilização da força de trabalho, medida mais abrangente que engloba várias formas de subutilização do potencial de trabalho. Inclui pessoas desocupadas, subocupadas (pessoas que trabalham menos horas do que gostariam) e pessoas que desistiram de procurar emprego, mas ainda estão disponíveis e gostariam de trabalhar se uma oportunidade surgisse. Nesse indicador os jovens continuam assumindo percentuais maiores do que o resto da população em geral.

Gráfico 8 – Taxa composta de subutilização da força de trabalho, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

A seguir, trataremos de algumas das informações contidas e selecionadas na base de dados da RAIS (Tipo de Admissão, Grau de Instrução, Tipo de Vínculo Empregatício, Horas Semanais, Ocupação) dos anos 2006 e 2019, no que se refere aos trabalhadores contemplados no Programa Jovem Aprendiz. O acesso à base de dados estatísticos da RAIS foi feito pela ferramenta de acesso online disponibilizada à sociedade civil através do Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério da Economia.

Desde 2006, ano posterior à criação da regulamentação da lei da aprendizagem, até 2019, recorte da presente pesquisa, é possível ver claramente o crescimento do estoque de aprendizes.

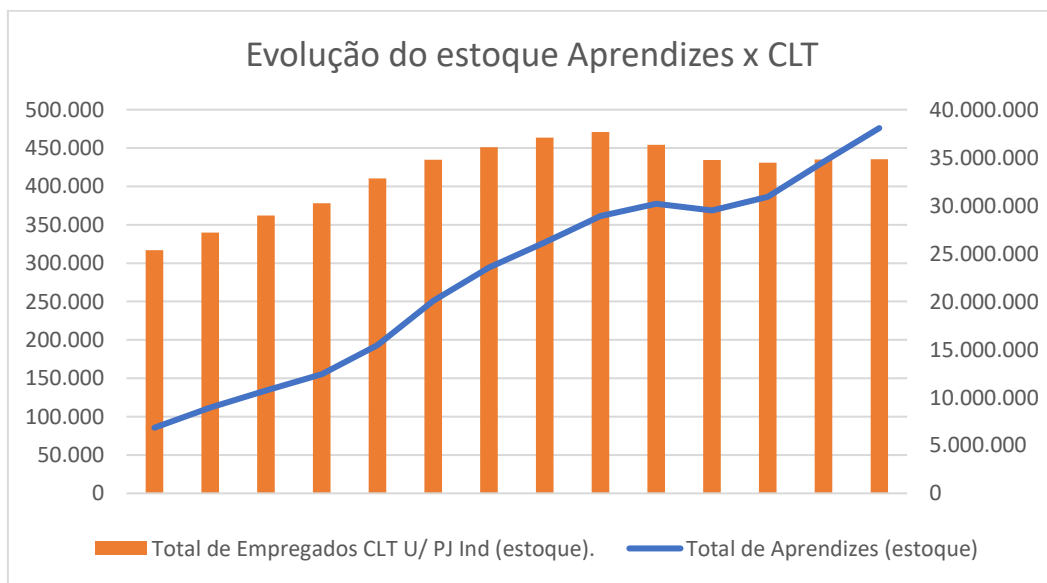
Tabela 3 - Evolução anual do estoque de aprendizes e funcionários de Pessoas Jurídicas Urbanas com contrato de trabalho de prazo indeterminado

Ano	Total de Aprendizizes (esto- que)	Total de Empregados CLT U/ PJ Ind (es- toque).	(%)
2006	85.525	25.351.363	0,34%
2007	111.644	27.177.409	0,41%
2008	133.973	28.979.337	0,46%
2009	155.163	30.248.692	0,51%
2010	192.959	32.829.966	0,59%
2011	250.904	34.787.810	0,72%
2012	294.221	36.091.994	0,82%
2013	327.054	37.097.883	0,88%
2014	361.290	37.664.059	0,96%

2015	377.414	36.331.840	1,04%
2016	368.818	34.754.797	1,06%
2017	386.338	34.466.333	1,12%
2018	431.806	34.816.674	1,24%
2019	476.003	34.832.160	1,37%

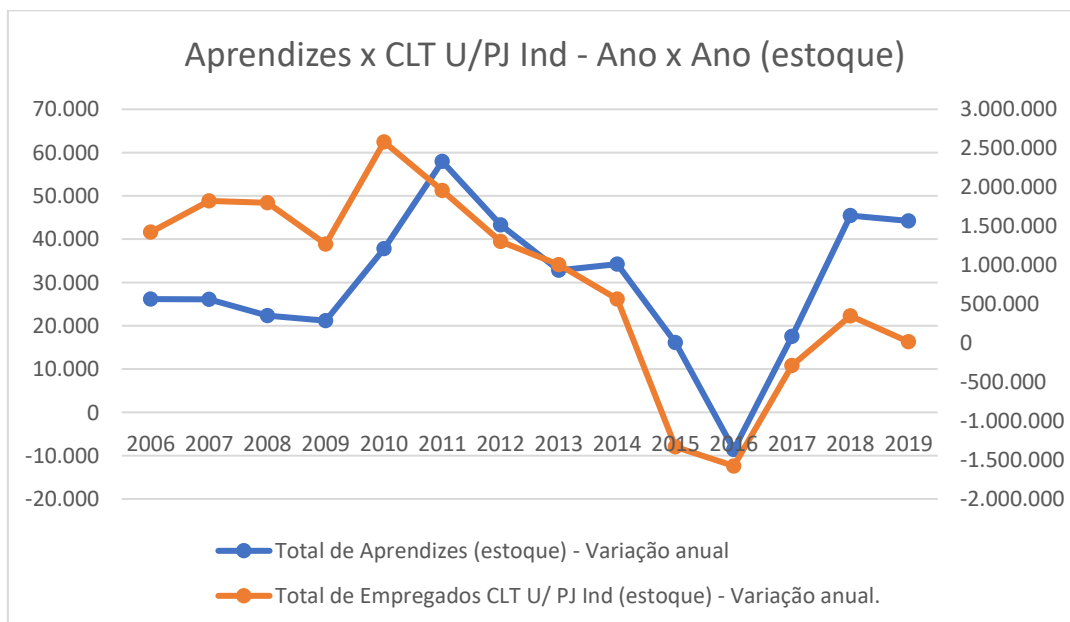
Fonte: RAIS. Elaboração própria.

Gráfico 9 – Evolução do estoque Aprendizes x CLT



Fonte: RAIS, elaboração própria

Gráfico 10 – Aprendizes x CLT U/PJ Ind - Ano x Ano

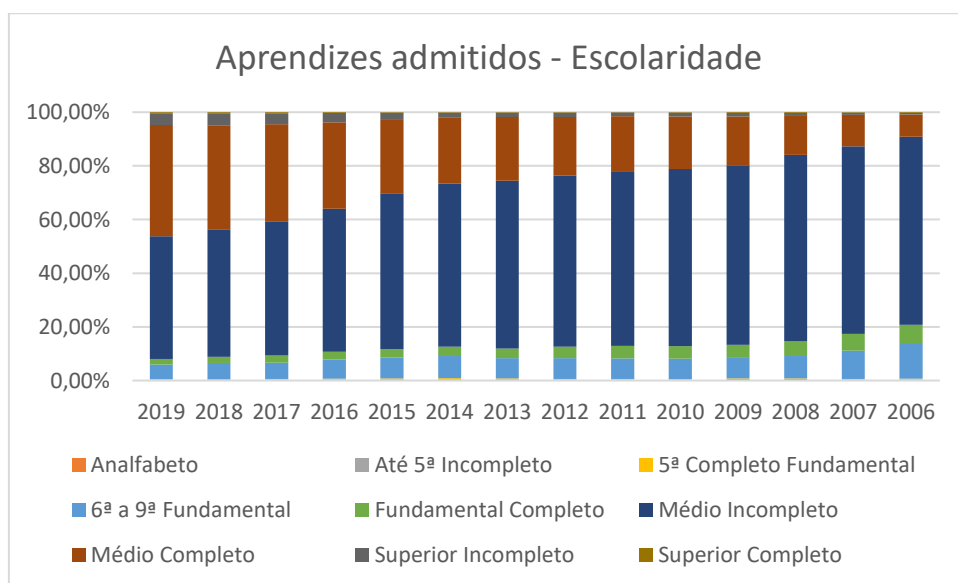


Fonte: RAIS, elaboração própria

Apesar da evolução anual do estoque dos contratos aprendizagem ser maior do que o de empregados CLT urbanos em Pessoas Jurídicas, com contrato indeterminado, no geral, o valor nominal ainda é muito baixo, é possível ver uma trajetória de crescimento, porém a mesma não parece responder à demanda dos jovens por trabalho o que evidencia a tímida oferta de oportunidades por parte das empresas.

No que se refere à escolaridade dos aprendizes, é possível notar que desde 2006 até 2019 há predominância dos indivíduos com ensino médio completo ou incompleto sendo possível identificar um leve aumento dos concluintes e dos estudantes de ensino superior, o que indica um leve aumento de grau de instrução dos jovens.

Gráfico 11 – *Aprendizes admitidos – Escolaridade*



Fonte: RAIS, elaboração própria

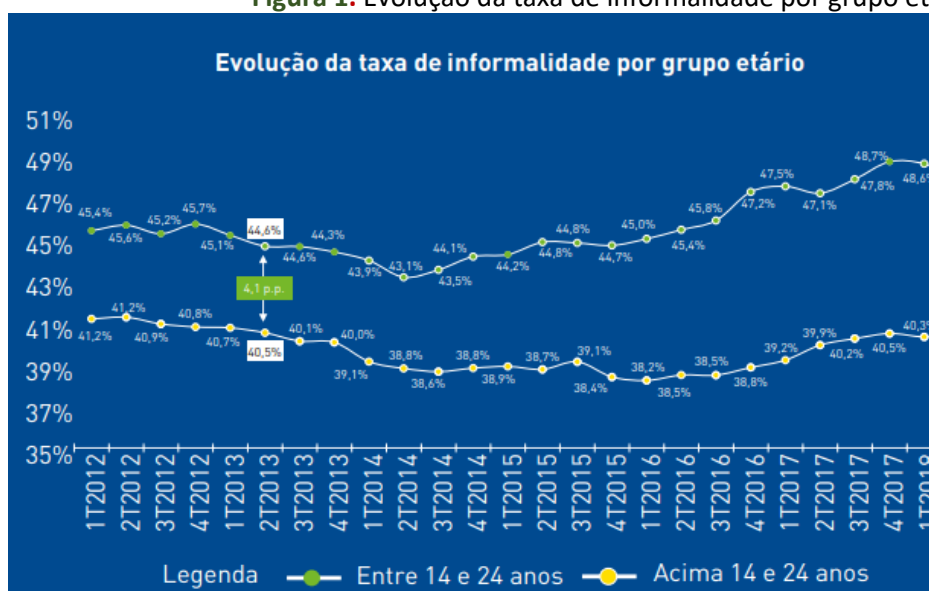
5 DISCUSSÃO

Considerando os dados expostos ao longo do texto, é possível identificar que a Lei da Aprendizagem tem impactos relevantes na vida profissional de muitos jovens e seus ciclos familiares. No entanto, sua abrangência ainda não atende toda a demanda ou pelo menos a maior parte do público elegível ao programa. Em um mundo perfeito, considerando o direito constitucional dos brasileiros à profissionalização, todo indivíduo que se enquadrasse nos requisitos do PJA, teria a oportunidade de inserir-se no mercado de trabalho. Dado que essa não é uma realidade é possível apontar o impacto do programa na sociedade encontrado pela literatura, bem como sinalizar alguns desafios enfrentados pela política que influenciam em sua capilaridade.

5.1 Experiência e informalidade

Em 2019 a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas, comumente conhecida como FIPE, desenvolveu uma pesquisa sobre o mercado de trabalho dos aprendizes, encomendada pelo CIEE. Seu título é “Benefícios Econômicos e Sociais da Aprendizagem”. Dentre os diversos pontos abrangidos pela pesquisa temos a informalidade. Foi feito um levantamento dos dados da PNAD Contínua trimestral onde fica clara a importância do PJA na inserção de jovens no mercado de trabalho tendo em vista que muitos jovens acabam recorrendo a trabalhos informais pela falta de oportunidade ou como forma de adquirir experiência para então tentar inserir-se no mercado formal. De acordo com dados na PNAD Contínua, no primeiro, trimestre de 2018, os jovens de 14 a 24 anos contavam com uma taxa de informalidade (percentual de ocupados sem carteira, não remunerados, por conta própria e empregadores que não contribuem para a previdência) de 47,9% enquanto para aqueles com idade acima de 24 anos o número reduzia-se para 40,4%.

Figura 1. Evolução da taxa de informalidade por grupo etário

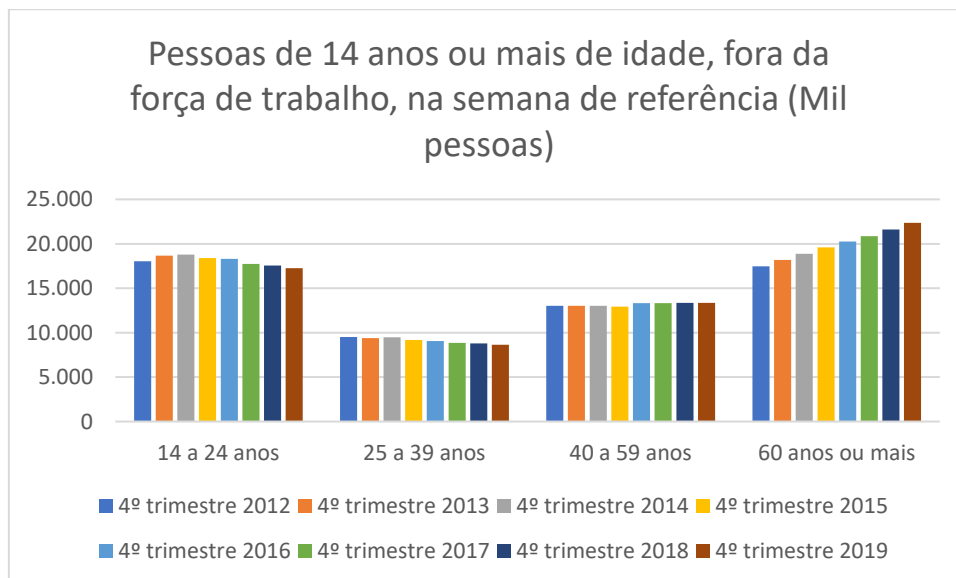


Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD contínua Trimestral (IBGE) – Ref. 2º. Trimestre de 2018. Elaboração: FIPE, pesquisa encomendada pelo CIEE.

Por conta da falta de experiência profissional, formação escolar incompleta e outros problemas envolvidos na inserção do jovem no mundo de trabalho, as ocupações reservadas a esse grupo estão, com muita frequência, localizadas no setor informal da economia (CIEE 2019).

A informalidade, medo de não conseguir inserir-se no mercado de trabalho, falta de experiência no currículo, insegurança com relação à idade e falta de conhecimento prévio do ambiente de trabalho são fatores importantes para taxa de jovens fora da força de trabalho ser maior que as demais faixas etárias, excluindo os idosos que, em grande parte dos casos, não procuram oportunidades por estarem aposentados.

Gráfico 12 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, fora da força de trabalho, na semana de referência



Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral. Elaboração própria.

A informalidade diz respeito não a um dado estático ao longo dos anos, tal indicador tem influência na trajetória profissional dos indivíduos. Por exemplo, Cruces, Ham e Viollaz (2012) indicam que as condições enfrentadas pelos jovens trabalhadores não se limitam necessariamente apenas ao desemprego. O texto traz o exemplo de que a maioria dos jovens inicia sua carreira no mercado de trabalho informal como forma de um treinamento ou tentativa de adquirir experiência (HEMMER e MANNEL, 1989).

Esses empregos tendem a ter salários mais baixos e são isentos de regulamentações trabalhistas quando comparado ao setor formal (MALONEY, 2004). Por exemplo, a CLT garante ao trabalhador benefícios como FGTS, contribuições previdenciárias, vale-transporte, férias remuneradas entre outros. O estudo mostra que ao longo dos anos o jovem que inicia sua trajetória profissional em postos informais tem um crescimento salarial menor, principalmente nos primeiros anos após a experiência informal, e, tendem a apresentar uma maior dependência do Estado.

Ainda se tem o agravante que em períodos de crise ou recessão econômica ocorre a redução da oferta de vagas por parte das empresas e que acaba influenciando no aumento de jovens em situação informal. Dada a oferta mais baixa de emprego e a maior demanda, muitas vezes o candidato já com maior nível de instrução e/ou com experiência prévia aceita cargos mais juniores e salários mais baixos devido ao alto grau de incerteza. Em paralelo, o empregador, com a retração dos headcounts disponíveis, tem para a mesma vaga de entrada candidatos experientes e qualificados e jovens buscando iniciar sua carreira, com isso, ele tende a preferir pela experiência o que indiretamente prejudica o jovem que por sua vez acaba por recorrer ao setor informal para ter alguma fonte de renda e adquirir experiência.

5.2 Avaliação das empresas sobre o programa.

O Programa Jovem Aprendiz tem amparo legislativo pela Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, a conhecida Lei da Aprendizagem, Decreto nº 5.598 de 2000, Lei nº 11.180 de 2005 entre outros. Conforme o tempo foi passando diversos ajustes na própria legislação foram feitos ao longo do tempo visando melhorar a aderência da aprendizagem.

Na pesquisa previamente citada elaborada pela FIPE foi feita uma entrevista via questionário onde obtiveram 1.139 respostas completas de diversos setores da economia e partes do país. A pesquisa traz a avaliação pela perspectiva das empresas.

Dentre os pontos avaliados relacionaram o baixo nível percentual de atendimentos das empresas na cota obrigatória de contratação de aprendizes a 3 principais fatores:

Os benefícios fiscais concedidos às empresas não são considerados suficientemente vantajosos para incentivar a contratação de aprendizes para cumprir-se as cotas impostas.

As empresas consideraram em suas respostas a legislação que rege o modelo trabalhista genérica, não existindo cuidado em um enquadramento específico tendo em vista diferentes setores, atividades, tamanho, fatores esses que influenciam na capacidade da empresa de arcar com a contratação e capacitação dos aprendizes. Além disso, quanto mais genérico é o texto de uma Lei, mais desafiador é para empresa o entendimento e a interpretação da mesma.

Formas de tornar o aprendiz mais produtivo e atraente às empresas, por exemplo, reduzir a carga horária da parte teórica do programa (45% das respostas) ou deixar de torná-lo obrigatório às empresas (27,9% das respostas).

Na pesquisa em questão 46,8% das empresas que responderam a não possuem aprendizes em seu quadro de funcionários e, das que tem aprendizes contratados, 80,2 tem apenas 1 aprendiz, sendo 51,7% das empresas pequenas, com até 9 funcionários.

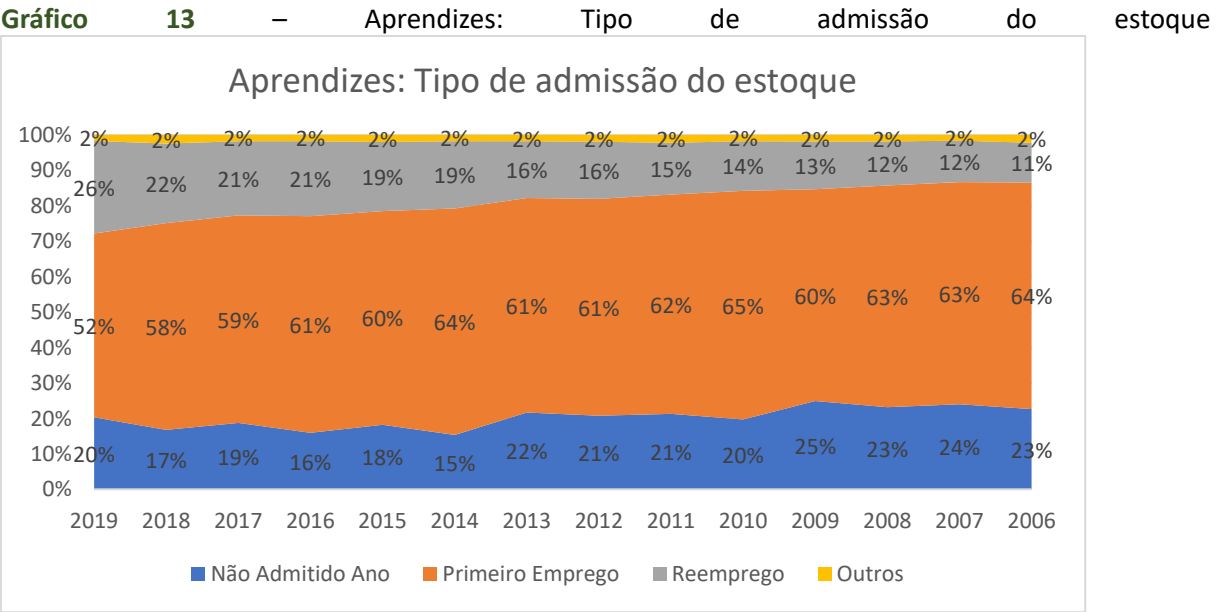
Na avaliação da importância dos aprendizes para os objetivos e resultados da empresa, apesar da esmagadora maioria os caracterizar como importantes, muito importantes ou fundamentais, 11,5% das respostas os classificaram como sem importância ou pouco importantes.

Ao avaliarem problemas e dificuldades com os aprendizes, 24,3% das respostas apontaram que a dificuldade com a realização das atividades técnicas é frequente, muito frequente ou sempre presente.

Na análise da carga teórica obrigatória ser muito elevada esse número sobe para 29,2%. Ao serem questionadas sobre a probabilidade de contratação dos aprendizes após o período de contrato, 20,9% das empresas responderam como improvável ou baixa.

De acordo com relatório do IPEA (2016), há 2 fatores chaves, de interpretação das empresas, que podem vir a desestimular a aderência do programa por parte das empresas ou até mesmo a não contratação desses jovens após o fim do contrato de aprendizagem. Tais fatores foram pensados ao contestar-se o fato de o aprendiz já estar na empresa, cada parte já conhece uma a outra e algum investimento no trabalhador já foi feito. Nesse sentido, o mais comum seria a empresa efetivar esse aprendiz como seu empregado, porém, os resultados do estudo mostraram que há uma permanência relativamente baixa do aprendiz na empresa na qual fez o programa.

Ao analisar os dados do estoque de aprendizes disponibilizado pela RAIS isso fica visível. Analisando a constituição do estoque de aprendizes, mesmo ao longo dos anos, nota-se que uma grande parte do estoque é constituída de aprendizes que estão em seu primeiro emprego. Uma maior permanência dos jovens no programa, de forma superficial, resultaria em um número maior de jovens não admitidos no ano corrente.



Fonte: RAIS. Elaboração própria.

São listadas 2 principais restrições. A primeira se volta para legislação que rege os contratos de aprendizagem. Há a cota de aprendizes que deve ficar entre 5 e 15% do total de trabalhadores da empresa, excluindo-se os aprendizes. O relatório traz que a lei estabelece que frações de unidade no cálculo dessa percentagem devem gerar a contratação de um novo aprendiz, ou seja, se uma empresa X contratar um percentual de aprendizes no limite inferior previsto do intervalo da cota (5%), ela necessariamente vai ter que contratar um novo aprendiz para manter-se enquadrada caso converta um aprendiz em funcionário regular. Nesse sentido essa efetivação pode ser interpretada por algumas empresas como mero aumento de custos visto que ela teria a opção de apenas contratar outro aprendiz ao chegar o final do contrato vigente.

O segundo ponto trazido pela pesquisa é a restrição à efetivação dos aprendizes ser relacionada às características próprias da atividade da empresa. Por exemplo, se em sua atividade a empresa X necessariamente requerer profissionais com um grau específico de qualificação ou simplesmente não haver a demanda por mão de obra tipicamente encontrada na faixa etária dos aprendizes, dessa forma, a aprendizagem seria vista apenas como uma mera questão de cumprir cotas.

Como formas de lidar com os pontos citados os autores trazem algumas eventuais medidas para atuar no grau de substituição entre aprendizes e funcionários regulares como, por exemplo, melhoria da qualidade dos cursos de qualificação, capilarizar e diversificar a oferta desses cursos, seja pela disponibilização em modelo EAD ou pela possibilidade de os próprios funcionários da empresa poderem disponibilizar os treinamentos. É importante levar em consideração que a parte teórica do programa é custeada pela empresa, nesse sentido, além da otimização do tempo, as propostas para otimização da parte teórica da formação do aprendiz também podem representar um potencial aumento de escala e otimização da produtividade e do custo dos aprendizes para com a empresa.

Em ambas as pesquisas citadas, mesmo com diferentes autores e elaboradas em diferentes anos é possível traçar semelhança da análise da aprendizagem por parte das empresas. A elevada e custosa carga teórica é questionada com relação ao retorno trazido em termos de capacitação e produtividade e a necessidade de mais incentivos às empresas para o cumprimento das cotas estabelecidas por lei ficam evidentes como foco das companhias entrevistadas.

5.3 Avaliação dos Jovens sobre o programa.

Em 2019 o CIEE divulgou um relatório sobre os efeitos do Programa Aprendiz Legal onde foram realizadas 510 entrevistas com jovens participantes de diversas partes do país entre os meses de agosto e setembro de 2019.

No relatório 82% dos jovens responderam que, com seu salário de aprendiz, ajudam a compor a renda familiar. Na região Norte esse número sobe para 90%. 89% dos jovens apresentaram melhoria no orçamento familiar. Conforme previamente citado, o modelo de aprendizagem acaba, muitas vezes, impactando jovens com certa fragilidade socioeconômica. Dessa forma, o PJA muitas vezes pode se tornar a condição para que o jovem que precisa ajudar sua família na composição de renda permaneça nos estudos. Nesse sentido, a aprendizagem assume um papel vital não só na inserção do jovem no mercado de trabalho mas como também como um poderoso mecanismo público onde o mercado, em grande maioria privado, atua como formador de política para o combate à evasão escolar.

Um ponto interessante sobre a amostra é que apesar de 95% dos jovens afirmarem que as discussões realizadas nas capacitações estimulam outras leituras e pesquisas, quando questionados se já haviam feito os cursos e programas EAD disponibilizados, 68% responderam que não.

93% dos aprendizes acham que o programa facilita a efetivação de contrato de trabalho, a minoria que respondeu não apontou como justificativas que o programa era apenas para cumprir cotas, são poucas pessoas que conseguem ser efetivadas, o conteúdo não é específico para área que trabalha e que depende muita da empresa onde se trabalha.

97% dos jovens entrevistados pelo CIEE afirmaram que o certificado do programa de aprendizagem pode facilitar a permanência no mundo do trabalho, mesmo que seja em outra empresa. O mesmo percentual também afirma que se sente mais preparado para o mercado de trabalho com a participação. De fato, sob a perspectiva do empregador, o jovem com experiência de trabalho tem um diferencial quando comparado a aquele que nunca teve contato com o mercado de trabalho.

A aprendizagem tem dois objetivos essenciais: promover a inserção do adolescente no mercado de trabalho e qualificar a mão-de-obra, a qual poderá, posteriormente, ser aproveitada pela Empresa. Um está imbricado no outro, vez que só se há dentro no mercado de trabalho profissional qualificado ou, com outras palavras: no atual mercado competitivo, a empresa só contrata o empregado qualificado (NETO, 2009, p. 67).

Ao serem questionados se alguma informação da capacitação teórica já os auxiliou em algum desafio nas empresas, 48% responderam que não mesmo que 95% tenham respondido que estavam satisfeitos com o conteúdo das capacitações teóricas.

Um ponto interessante da análise são algumas respostas que alguns jovens, mesmo que uma pequena minoria, trouxeram sobre suas atividades em face da parte teórica do programa. Sobre o conteúdo teórico, 13 jovens afirmaram que o conteúdo não é específico, relevante para área que escolheu, 10 jovens afirmaram que não utilizam o conteúdo no trabalho, 4 jovens apontaram a necessidade de cursos como inglês e informática. Sobre a questão da limitação das atividades que podem ser exercidas pelos aprendizes 2 jovens deram o exemplo de que trabalham em uma lanchonete, mas não podem usar facas e o fogão.

Retomando o estudo elaborado pelo IPEA, o programa de aprendizagem amplifica a contratação por prazo indeterminado de postos formais, reduz a rotatividade e aumenta salários (ainda que partindo de um salário inicial mais baixo). No entanto, o cumprimento das empresas às cotas impostas por lei e a constituição da parte teórica da formação se mostraram pontos que podem ser melhorados tanto na perspectiva das empresas quanto dos próprios jovens.

6. CONCLUSÃO

Diante das informações abordadas ao longo do texto, torna-se clara a importância da Lei da Aprendizagem enquanto Política Pública voltada para inserção de jovens no mercado de trabalho, que acaba contribuindo também no combate à evasão escolar. Trata-se de um dos maiores instrumentos de proteção aos jovens no mercado de trabalho, foi um dos passos iniciais para evidenciar a necessidade de proteção a esses jovens que enfrentam uma maior dificuldade em inserir-se no mercado de trabalho formal. Além disso, garante que as condições de trabalho degradantes praticadas no período de industrialização não se repitam.

No aspecto legislativo, a aprendizagem estabeleceu idades adequadas para iniciar a vida profissional, garantiu remuneração mínima (atrelada ao salário-mínimo), direitos trabalhistas, proibiu que os jovens fossem expostos a trabalhos em ambientes insalubres e inseguros, isso tudo condicionando esse jovem à permanência nos estudos e o oferecendo capacitação técnica e teórica.

Sob uma ótica evidenciada por estudos abordados ao longo da pesquisa, uma parcela relevante dos aprendizes utiliza sua remuneração para compor o orçamento familiar. De acordo com relatório do IPEA de 2016 com base nos dados obtidos no RAIS, o programa amplifica a contratação por prazo indeterminado de postos formais, reduz a rotatividade e aumenta salários (mesmo que partindo de um salário inicial mais baixo nos primeiros anos). Mesmo considerando que, de acordo com o relatório, o programa não pareça elevar a capacidade dos aprendizes de acumular experiência geral ou específica no mercado de trabalho, apontando inclusive a permanência relativamente baixa deles no programa, a simples experiência do jovem como aprendiz já representa um diferencial para a efetivação deste como funcionário regular mesmo que em outra empresa, que não a que ele foi aprendiz. O programa representa a oportunidade de muitos jovens terem possibilidades tanto de qualificação profissional quanto para uma trajetória profissional mais estruturada, dentro do mercado formal de trabalho, sem que eventualmente seja necessário o jovem recorrer ao mercado informal para iniciar sua vida profissional.

A estrutura do Programa Jovem Aprendiz possibilita esse impacto sem gerar, em contrapartida, despesas volumosas no orçamento público (União), os gastos da estrutura do programa são de responsabilidade, em grande parte, das empresas que pagam os salários dos aprendizes de maneira direta, também há o repasse de contribuições sindicais para manutenção das entidades qualificadoras, que oferecem a formação técnico-profissional aos jovens.

Ainda que quase meio milhão de jovens tenham sido impactados pelo PJA em 2019, ao se ver o relativo, um baixo percentual dos jovens elegíveis é atingido atualmente. Tendo em vista os pontos citados pelos jovens e pelas empresas durante os estudos analisados; Caracterizam-se como oportunidades de melhoria a parte teórica da formação dos jovens e a criação de um texto mais específico com relação à cota de contratação de aprendizes de forma que empresas de diferentes setores e atividades tenham mais clareza ao seu enquadramento e possam enxergar, cada vez mais, o aprendiz sob uma perspectiva de formação do indivíduo e não apenas como uma cota a ser batida. Tais pontos se mostram como oportunidade para ampliar o alcance do Programa e atender melhor às necessidades do mercado de trabalho por parte dos empregadores, garantindo e visando uma maior efetividade.

Conclui-se que a política tem grande importância principalmente para aqueles em situação de fragilidade socioeconômica, apesar do aparente baixo alcance relativo do Programa ao longo dos anos isso não significa que o mesmo falhou enquanto política pública para inserção de jovens no mercado de trabalho, apenas significa que o programa apresenta resultados positivos e cumpre seu objetivo, porém necessita de medidas que possam acelerar sua trajetória já crescente de alcance, por exemplo, a reestruturação da parte teórica do Programa Jovem Aprendiz, regras e, conseqüentemente, cotas mais específicas para empresas de acordo com seu tamanho e setor de atuação aliadas a uma fiscalização mais rígidas do cumprimento às cotas impostas.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, Hélio Mário de. O novo contrato de aprendizagem (Lei nº 10.097/2000). *Revista Jurídica*. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/919>. Acesso em 28 jun. 2023.

ARRUDA, José Jobson de Andrade. *A revolução industrial*. 3ª ed. São Paulo: Ática, 1994, p. 69. Disponível em: <http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/view/1602/1516>. Acesso em 27 jun. 2023.

BRASIL. *Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de Maio de 1943*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 27 jun. 2023.

BRASIL. *DECRETO Nº 1.313, DE 17 DE JANEIRO DE 1891*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 27 jun. 2023.

BRASIL. *Decreto Nº. 11.479, de 6 Abril de 2023*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11479.htm#art3. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. *Lei Nº. 12.852, de 5 de agosto de 2013*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

CARVALHO, I. M. M. de. Trabalho infantil no brasil contemporâneo. *Caderno CRH*, 21(54), 2008, pp. 551–569. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792008000300010>. Acesso em 27 jun. 2023

CARVALHO, S. S. de. *Os efeitos da pandemia sobre os rendimentos do trabalho e o impacto do auxílio emergencial: os resultados dos microdados da PNAD Covid-19 de setembro*. Carta de Conjuntura, Rio de Janeiro: IPEA/Dimac, nº. 49, out-dez 2020. Disponível em: bit.ly/46oEhlw. Acesso em: 02 mar. 2023.

CIEE. *Benefícios Econômicos e Sociais da Aprendizagem*. Fipe, 2019. Disponível em: https://cieecdportal.s3.amazonaws.com/media/2019/08/Pesquisa_CIEE_FIPE_Aprendizagem.pdf. Acesso em 20 abr. 2023.

CONEXÃO Aprendiz. Disponível em: <http://www.conexaoaprendiz.org.br/2010/08/17/tiresuas-duvidas/>. Acesso em: 13 mar. de 2023.

CORSEUIL, C. H. L; FOGUEL, M.; TOMELIN, L.F. *Uma Avaliação de Impacto de um Programa de Qualificação Profissional na Empresa sobre a Inserção dos Jovens no Mercado de Trabalho Formal*. Rio de Janeiro: Ipea, 2017.

CORSEUIL, C.H.L; FRANCA, M.P., POLOPONSKY, K. A Inserção Dos Jovens Brasileiros no Mercado de Trabalho num Contexto de Recessão. *Novos estudos CEBRAP*. Sep;39(3), 2020, pp. 501–20. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030003>. Acesso em 12 abr. 2023.

CRUCES, Guillermo; HAM, Andrés; VIOLLAZ, Mariana. *Scarring Effects of Youth Unemployment and Informality: Evidence from Argentina and Brazil*. Mimeo, 2012.

FIGUEIREDO, Erik Alencar. *Custo do Trabalho, Informalidade e Pobreza no Brasil*. Nota da Presidência, nº 13. Brasília: Ipea, 2022.

GUIMARÃES, N.A. APRESENTAÇÃO: OS JOVENS BRASILEIROS E O TRABALHO: Desafios que se atualizam. *Novos estudos CEBRAP*. Sep; 39(3):465–73, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030001>. Acesso em 05 mai. 2023.

GRUNSPUN, Haim. *O trabalho das crianças e dos adolescentes*. São Paulo: LTr, 2000.

HEMMER, H.; MANNEL, C. On the economic analysis of the urban informal sector. *World Development*, 17(10), 1989, pp. 1543-1552.

[INSTRUÇÃO Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho. Sit Nº 97 de 30.07.2012. Disponível em: https://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-97-2012.htm. Acesso em 12 mar. 2023.](https://www.normaslegais.com.br/legislacao/instrucao-normativa-97-2012.htm)

MALONEY, W.F. Informality revisited. *World Development*, 32(7), 2004, pp. 1159-1178.

MARANHÃO, Délio; SÜSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, Lima; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 17ª ed., v. 2. São Paulo: LTr, 1997, p. 974.

MATTEI, L.; HEINEN, V. L. Balanço dos impactos da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho brasileiro em 2020. *Revista Katálysis*, 25(1), 2022, 43–61. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e82492>. Acesso em 20 abr. 2023.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. *A criança e o adolescente no direito do trabalho*. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MINISTÉRIO do Trabalho e Previdência. *RAIS: PNAD CONTINUA*. Decretos e leis citados no trabalho. Boletim da aprendizagem Ministério da Economia. Acesso em 25 fev. 2023. Disponível em: bit.ly/3pi1AmN. Acesso em 25 fev. 2023.

OLESKI, Regina J. Histórico da Aprendizagem. In: JOSVIAK, Mariana; BLEY, Regina. B. (Orgs.) *Ser Aprendiz! Aprendizagem Profissional e Políticas Públicas: aspectos jurídicos, teóricos e práticos*. São Paulo: LTr, 2009.

PROGRAMA Aprendiz Legal. *A visão do jovem sobre o Programa Aprendiz Legal*, 2019. Disponível em: bit.ly/46Ch7yy. Acesso em 20 abr. 2023.

RAIS 2019. Ministério do Trabalho. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais/rais-2019>. Acesso em 28 jun. 2023.

RAIS 2020. Ministério do Trabalho e Emprego. Relatório Anual de Informações Sociais. Disponível em: <http://rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em 28 jun. 2023.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. *Relatório Especial MEI 10 anos*, 2019. Disponível em: https://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2020/09/MEI-10-anos-p-impressao-v3_compressed.pdf. Acesso em 21 mar. 2023.

SOARES, Ozias de Jesus. Juventude e Trabalho: notas e reflexões sobre a formação profissional mediada pelo “Lei do Aprendiz” (Lei 10.097/00). *Trabalho Necessário*, ano 7, nº. 8, 2009.

VELOSO, Fernando. O impacto da pandemia no mercado de trabalho. *Macroeconomia, FGV IBRE*. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-da-pandemia-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em 15 mai. 2023.

APÊNDICES

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1 - Aprendizes com contrato ativo em 31/12: Página 19.
- Gráfico 2 - População 32: Página 22.
- Gráfico 3 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência: Página 23.
- Gráfico 4 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência: Página 23.
- Gráfico 5 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho, na semana de referência: Página 24.
- Gráfico 6 - Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade: Página 25.
- Gráfico 7 - Distribuição dos empregados por parte de empresa Data Sebrae x CAGED: Página 26.
- Gráfico 8 - Taxa composta de subutilização da força de trabalho, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade: Página 27.
- Gráfico 9 - Evolução do estoque Aprendizes x CLT: Página 28.
- Gráfico 10 - Aprendizes x CLT U/PJ Ind - Ano x Ano: Página 29.
- Gráfico 11 - Aprendizes admitidos - Escolaridade: Página 30.
- Gráfico 12 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, fora da força de trabalho, na semana de referência: Página 33.
- Gráfico 13 - Aprendizes: Tipo de admissão do estoque: Página 35.

LISTA DE TABELAS

- Tabela 1 - Classificação do porte das empresas por faturamento: Página 17.
- Tabela 2 - Classificação do porte das empresas por número de funcionários: Página 26.
- Tabela 3 - Evolução anual do estoque de aprendizes e funcionários de Pessoas Jurídicas Urbanas com contrato de trabalho de prazo indeterminado: Página 28.

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 - Evolução da taxa de informalidade por grupo etário: Página 32.

LISTA DE SIGLAS

CIEE	Centro de Integração Empresa-Escola
PJA	Programa Jovem Aprendiz
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ME	Microempresa

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
PAMT	Políticas Ativas do Mercado de Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
SINAJUVE	Sistema Nacional de Juventude
CMDCA	Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
CBO	Classificação Brasileira de Ocupações
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
OMS	Organização Mundial da Saúde
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
EPP	Empresa de Pequeno Porte
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
MEI	Microempreendedor Individual
PDET	Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho
U / PJ Ind	Urbano / Pessoa Jurídica Indeterminado
FIPE	Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas
EAD	Ensino à Distância