



3º Encontro Internacional de Política Social 10º Encontro Nacional de Política Social

**Tema: “Capitalismo contemporâneo: tendências e desafios
da política social”**

Vitória (ES, Brasil), 22 a 25 de junho de 2015

Eixo: Mundo do Trabalho

A inserção do jovem no mercado de trabalho: contribuições e limitações no âmbito do Programa Jovem Aprendiz do SENAC em Sorriso (MT)

Marcia Helena Milesi Retiz¹

Resumo No bojo das transformações contemporâneas do capitalismo, surgem as políticas públicas com foco na inserção dos jovens no mercado de trabalho, destacando-se o Programa Jovem Aprendiz. Assim, o presente estudo propõe uma análise das principais contribuições e limitações do Programa Jovem Aprendiz sob a ótica do próprio programa e de como ele se desenvolve na prática, ou seja, no âmbito empresarial. Desse modo, as questões aqui apresentadas pretendem colaborar para uma reflexão da inserção do jovem no mercado de trabalho materializada pelo Programa Jovem Aprendiz.

Palavras chaves: Trabalho. Políticas públicas. Programa Jovem Aprendiz.

Abstract In the midst of contemporary transformations of capitalism, there are public policies with a focus on integration of young people into the labour market, most notably the young Apprentice Program. Thus, the present study proposes an analysis of the main contributions and limitations of the program young apprentice under the optics of the program itself and how it develops in practice, i.e. in the context of enterprise. Thus, the issues presented here seek to collaborate for a reflection of insertion of the young into the labour market materialized by the Young Apprentice Program.

Keywords: Work. Public policies. Young Apprentice Program.

¹ Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT).

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem como objetivo analisar algumas das principais contribuições e limitações da inserção do jovem no mercado de trabalho em relação ao Programa Jovem Aprendiz implementado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) no município de Sorriso, estado do Mato Grosso (MT) frente ao contexto das transformações contemporâneas do capitalismo. Partindo desse objetivo, torna-se de grande importância considerar, ainda que de modo breve, as particularidades ou peculiaridades que caracterizam este programa no município de Sorriso/MT, tendo como instituição qualificadora o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) bem como a ótica das empresas em relação ao referido programa.

Esse estudo se torna relevante na medida em que poderá servir de subsídio para estudiosos e interessados em conhecer e analisar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, tendo como um cenário ilustrativo o Programa Jovem Aprendiz, enquanto política pública que se configurou em meio às transformações ocorridas no mundo do trabalho, frente a uma realidade que convive com dualidades de ordem social e econômica.

O período a ser considerado neste estudo foi o ano de 2012, justificando-se pelo fato do referido programa ter sido implantado pela primeira vez em 2010 na unidade do SENAC/ Sorriso (MT). Sendo assim, os sujeitos entrevistados foram a Coordenadora do Programa Jovem Aprendiz do SENAC/Sorriso (MT) e dois encarregados pela seleção e contratação dos aprendizes duas empresas do comércio de bens e serviços do município.

Para a realização do estudo recorreu-se a fontes bibliográficas como livros, revistas, resumos, manuais, teses e dissertações que abordam de maneira direta ou indireta o tema. Também utilizou-se a pesquisa documental. Na abordagem aos sujeitos, optou-se pela entrevista com roteiro semiestruturado. Todas as entrevistas foram gravadas com o consentimento dos sujeitos e posteriormente transcritas e analisadas. Para resguardar a identidade dos entrevistados optamos pela seguinte convenção: a Coordenadora do Programa entrevistada foi designada aqui como “C1”, os encarregados pela seleção e contratação dos jovens nas empresas como “R1” e “R2”.

2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE SORRISO/MATO GROSSO

O município de Sorriso está situado na Região Norte do Estado de Mato Grosso, Centro-Oeste brasileiro, a 420 km da Capital, Cuiabá. A economia do município está vinculada diretamente ao agronegócio, destacando-se no cultivo de algodão e milho. No entanto, foi com o cultivo da soja que a cidade ganhou destaque nacional, vindo a ser classificado como o município maior produtor nacional de soja e milho, somando 3% da produção nacional e 17% da produção estadual.

Conforme o censo realizado pelo IBGE, a população do município em 2010 era de 66.521 pessoas residentes. Entretanto a projeção de crescimento populacional para o município entre 2010 a 2013 foi de 15%, segundo o IBGE (2010), o que totalizaria uma população por volta de 75.104 pessoas residentes no município. Dentre o total de residentes, os jovens são uma parcela representativa da população sorrisiense. De acordo com o IBGE (2010), os adolescentes e jovens com idade entre 14 a 24 anos representam em torno de 15% da população do município de Sorriso.

Apesar do agronegócio ser a base da economia do município, não é ele o responsável pelo incremento na geração de emprego, porém, por ser uma atividade meio, é o agronegócio que faz com que o crescimento econômico do município seja elevado. Assim, o comércio de bens e serviços é o maior impulsionador pela geração de empregos no município, justificando-se então a consolidação em 2010 da unidade do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial- SENAC, o qual vem se destacando pelo trabalho realizado com os jovens aprendizes, capacitando-os nessa modalidade para o exercício das atividades nas empresas do ramo comercial e de serviços do município.

3 ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

No âmbito do trabalho no que tange a criança e o adolescente, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) é o instrumento legal e regulamentador dessas questões. Esse estatuto tem como princípio norteador a proteção das crianças e adolescentes da exploração do trabalho infantil, precoce e escravo, ao mesmo tempo em que lhes assegura

o direito à profissionalização.

Assim, para regulamentar o trabalho de adolescentes e jovens, estabeleceu-se, de acordo com o ECA um regime especial de trabalho, com alguns critérios definidos pela idade, tipo de trabalho e frequência na escola regular de ensino. Dessa forma, a única situação aceita pela lei em relação ao trabalho do adolescente anterior aos 16 anos é na condição de aprendiz, sendo autorizado a partir dos 14 anos, conforme está explícito nos art. 403 da CLT e art. 60 da Lei 8.069/90.

Conforme o art. 62 do ECA, a aprendizagem pode ser definida como “a formação técnico profissional ministrada ao adolescente ou jovem segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por meio de um contrato de aprendizagem”, conforme o Manual de Aprendizagem (BRASIL, 2010. p.13).

O Art. 428 da Constituição Federal/88 estabelece que o contrato de aprendizagem, dentre elas:

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 (BRASIL, 1988, p. 1).

O professor Oris de Oliveira (2004), doutor em Direito e autor de várias produções científicas relacionadas à área do trabalho e profissionalização do adolescente também define a aprendizagem como sendo um:

[...] processo educacional alternado (ensino teórico e prático), metódico (operações ordenadas dentro de um programa e que se passa do menos para o mais complexo) efetuado sob a orientação de um responsável (pessoa física ou jurídica) em ambiente adequado (condições objetivas: pessoal, docente, equipamento) (OLIVEIRA, 2004, p. 118).

Assim, a contratação dos jovens aprendizes é regulamentada pela Lei n.º 10.097/00 que toma como base o ECA ao vincular o Capítulo V - Do Direito à Profissionalização e à Proteção no Trabalho, conforme citado:

Art. 69. O adolescente tem direito à profissionalização e à proteção no trabalho, observados os seguintes aspectos, entre outros:
I - respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;
II - capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho (BRASIL, 2000, p. 1).

Por intermédio do Programa Jovem Aprendiz, adolescentes e jovens podem receber cursos de qualificação técnico-profissional em diferentes ofícios nos mais variados setores da economia, seja no setor primário, secundário ou terciário para que se tornem aptos a se inserirem no mercado de trabalho, porém com algumas ressalvas conforme disposto no artigo 63 do ECA:

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:
I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
III - horário especial para o exercício das atividades (BRASIL, 1990, p. 1).

A participação no Programa Jovem Aprendiz está condicionada à idade do adolescente e do jovem (14 a 24 anos) e à frequência, quando menor de idade, no ensino regular, caso este não tenha ainda concluído o Ensino Fundamental. Quanto à remuneração, é estabelecido um salário hora, não sendo permitido pela lei ultrapassar 06 horas diárias de trabalho, com exceção daqueles jovens que já completaram o Ensino Fundamental.

Cabe aos empregadores, bem como aos colaboradores das empresas compreenderem que o aprendiz é uma pessoa em está em desenvolvimento. Sendo assim, é fundamental que seja designado um responsável para fazer o acompanhamento dos aprendizes nas empresas, dando todo o suporte necessário para a realização prática das tarefas incumbidas a ele, bem como fazer com que o rodízio do aprendiz em todos os setores da empresa seja efetivado, contribuindo assim para o desenvolvimento de todas as potencialidades desse jovem.

Segundo a Lei da Aprendizagem, as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a incorporarem uma cota de jovens aprendizes em seu quadro funcional. Essa cota corresponde entre 5% a 15% de aprendizes, calculado sob o número de funcionários efetivos que a empresa possui. Fica, portanto, convencionado que “[...] os estabelecimentos de qualquer natureza, que tenham pelo menos 07 empregados, são obrigados a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (art. 429 da CLT) [...]”, conforme o Manual da Aprendizagem. Brasil (2010, p. 16). Também fica sob responsabilidade das empresas matricularem os aprendizes nos serviços nacionais de aprendizagem, nas escolas técnicas ou, ainda, em entidades sem fins lucrativos voltados à educação profissional.

4 O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ SOB A PERSPECTIVA DO SENAC-SORRISO (MT)

Para entender melhor como funciona a rede SENAC no município de Sorriso (MT) realizou-se uma entrevista com a Coordenadora do Programa Jovem Aprendiz na unidade do município. Abordaram-se vários aspectos considerados relevantes para esse estudo, dentre eles, algumas especificidades do Programa Jovem Aprendiz desenvolvido por essa instituição.

O Programa Jovem Aprendiz faz parte do Programa SENAC de Gratuidade (PSG). Esse programa é financiado através de uma verba que o governo federal repassa ao SENAC. Tal verba é denominada de “compulsória”. Essa compulsória é proveniente do recolhimento que as empresas fazem da guia do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), sendo que 1% do valor recolhido pelo governo federal através do pagamento dessas guias é repassado para o SENAC. Em contrapartida, o SENAC tem que utilizar parte dessa compulsória, cerca de 67%, oferecendo cursos gratuitos à população. Dentre esses cursos enquadra-se o curso de aprendizagem, também denominado Programa Jovem Aprendiz.

A relação que o SENAC mantém com as empresas do setor comercial é bem próxima, uma vez que, segundo a Coordenadora, não há problemas maiores com as empresas que já aderiram ao Programa Jovem Aprendiz e já conhecem o funcionamento, acompanham o prazo de matrícula dos aprendizes nos cursos, que acontece anualmente sempre no mês de outubro.

Entretanto, não são todas as empresas que se enquadram na lei da Aprendizagem, estando então “obrigadas” a contratar adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos para o programa cumprem essa determinação, conforme aponta a Coordenadora do SENAC/Sorriso (MT):

As empresas se eximem até o último instante. Aí elas só vão procurar o SENAC quando são notificadas pelo Ministério do Trabalho. Já na notificação, o Ministério do Trabalho, aí elas não têm outra saída, elas nos procuram para se enquadrar na exigência legal. C1.

Percebe-se que embora a política pública de inserção do jovem no mercado de trabalho, materializada pelo Programa Jovem Aprendiz, no município de Sorriso/MT não

é totalmente efetiva. A ausência de fiscalização contínua que tenha a finalidade de verificar o cumprimento do normativo legal em relação à obrigatoriedade da aplicação da Lei nº 10.097/2000 nas empresas de médio e grande porte que determina a incorporação de jovens aprendizes em seu quadro funcional faz com que essa inserção através do programa, na maioria das vezes, ocorra por obrigação, ou seja, quando as empresas recebem a notificação do Ministério do Trabalho e não por elas entenderem que têm um importante papel social a cumprir.

Outra especificidade que foi encontrada no SENAC/ Sorriso (MT) é que essa unidade limita-se apenas ao atendimento de jovens ingressantes no curso de Aprendizagem com idade entre 14 e 18 anos, enquanto que o enquadramento de jovens para o programa vai desde os 14 aos 24 anos. Segundo o relato da Coordenadora, o SENAC optou por essa delimitação na faixa etária dos aprendizes por entender que os jovens entre 14 a 18 anos constituem um grupo mais homogêneo, composto basicamente por adolescentes e jovens com comportamentos e vivências similares, próprias dessa faixa etária, distintas daquelas que compõem o grupo etário de 18 a 24 anos. Vale ressaltar que essa limitação de idade estipulada pelo SENAC/Sorriso (MT) está em conformidade com o art. 227 da CF/1988 o qual prioriza a contratação de adolescentes entre 14 a 18 anos para a função de aprendiz, exceto no desenvolvimento de atividades insalubres ou perigosas que são vedadas a pessoas com idade inferior a 18 anos e a incompatibilidade da natureza das atividades com o desenvolvimento físico, psicológico e moral dos adolescentes aprendizes.

O curso de aprendizagem do Programa Jovem Aprendiz no SENAC/Sorriso (MT) tem duração de 12 meses com uma carga horária total de 1.140 horas distribuídas em 400 horas aulas teóricas na unidade do SENAC e 740 horas na empresa em que o jovem aprendiz foi contratado. Ainda conforme a Coordenadora do programa, durante o curso de aprendizagem o conhecimento teórico apreendido deve ser desenvolvido concomitantemente com a prática nas empresas. Mas, embora o curso esteja estruturado de forma que possibilite os jovens desenvolverem suas capacidades a fim de atender aos novos padrões e exigências do mercado de trabalho, nem todas as empresas executam as atividades conforme estão previstas no âmbito do programa. Uma das exigências é que os jovens aprendizes façam um rodízio por todos os departamentos na empresa, uma ação necessária para compor de maneira completa o aprendizado. No entanto, na realidade essa exigência nem sempre se efetiva.

As empresas, por sua vez, aderem ao programa apenas para cumprir as determinações legais e com isso não se sentem comprometidas em ter um real envolvimento com as questões relacionadas aos jovens aprendizes durante o exercício das atividades práticas dentro das empresas, o que compromete diretamente o resultado final de todo esse processo. Não é dado aos jovens a oportunidade de desenvolvimento das habilidades e competências de ordem prática nas empresas, a qual ainda deveria estar em consonância simultaneamente à formação teórica recebida durante o curso. Esta foi uma situação relatada não só pela Coordenadora do Programa Jovem Aprendiz do SENAC como também confirmada pelos próprios encarregados da seleção e contratação dos jovens nas empresas.

Em contrapartida, a Portaria 615/2007 define que ao se elaborar os programas e cursos de aprendizagem as entidades devem atentar-se aos princípios norteadores relativos à Formação Inicial e Continuada de Trabalhadores, considerando as principais diretrizes curriculares:

[...] a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades: dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento (art. 7º, Parágrafo Único do Decreto nº 5598 de 1º de dezembro de 2005) dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz (BRASIL, 2007, p. 3).

A intenção das diretrizes curriculares, em especial essa citada, é de que o Programa Jovem Aprendiz possa assegurar uma formação educativa no sentido de promover o desenvolvimento das aptidões físicas e mentais dos jovens aprendizes de modo a integrá-los ao mercado de trabalho e que contribua na formação e exercício da cidadania, conforme reforça o primeiro parágrafo do art. 4º:

§1º As dimensões teórica e prática da formação do aprendiz deverão ser pedagogicamente articuladas entre si, sob a forma de itinerários formativos que possibilitem ao aprendiz o desenvolvimento da sua cidadania, a compreensão das características do mundo do trabalho, dos fundamentos técnico-científicos e das específicas à ocupação (BRASIL, 2007, p. 3).

Apesar da aprendizagem trazer em seu bojo contribuições para os jovens no campo da profissionalização e inserção no mercado de trabalho, na prática nem sempre isso se efetiva, uma vez que o sistema educacional vigente no país, seja ele representado pelo papel da escola regular ou dos institutos e entidades responsáveis pela capacitação,

qualificação dos indivíduos estão instituídos a partir de uma lógica capitalista, que reproduz em seu seio a divisão do trabalho e a exploração da mão-de-obra em prol da acumulação. Essa realidade fica explícita ao se observar que os programas de qualificação profissional disponibilizados estão assentados num modelo baseado nas competências profissionais. A idéia é atender ao sistema e isso significa que os trabalhadores devem adequar-se prioritariamente às necessidades do mercado. A educação passa a ser articulada ao trabalho e desenvolvida a partir da proposta de que o indivíduo tem que se enquadrar nas exigências do mercado. Nesse sentido, dá-se ênfase à educação profissional, que no papel do Programa Jovem Aprendiz, ora firmado no desenvolvimento das habilidades e das competências individuais, surge como alternativa no plano empresarial com o propósito de desenvolver e formar recursos humanos que reúnam todos os requisitos necessários para competir por uma colocação no mercado de trabalho.

5 O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ A PARTIR DA PERSPECTIVA DAS EMPRESAS

O Programa Jovem Aprendiz, enquadrado como um estágio na modalidade da aprendizagem é considerado uma atividade profissional que prepara o jovem para a inserção no mercado de trabalho.

Nesse sentido, procurou-se agora entender o posicionamento e percepção das empresas em relação ao programa no que diz respeito à contribuição que este proporciona para o meio empresarial, além de verificar se o estágio de aprendizagem tem sido desvirtuado de sua função educativa reduzindo-se a uma forma de contratação que contribui ainda mais para a precarização das relações de trabalho na contemporaneidade.

Nesse conjunto de circunstâncias, o primeiro item analisado tratou de entender como as empresas percebem o Programa Jovem Aprendiz, uma vez que a adesão a ele para as empresas de médio e grande porte não é opcional, mas sim obrigatória.

Diante disso, realizou-se uma entrevista com a encarregada pela seleção e contratação dos jovens aprendizes de uma determinada empresa do ramo comercial do município de Sorriso (MT).

De acordo com seu relato, a encarregada afirmou que num primeiro momento a empresa não vê com “bons olhos” o Programa Jovem Aprendiz. Segundo ela:

Uma das desvantagens do programa é que algumas empresas não veem com bons olhos esse programa, aderem simplesmente para cumprir a legislação e aí quando o adolescente ou jovem vão procurar uma vaga de emprego o empresário responde: “quando o Ministério do Trabalho fiscalizar, “eu te ligo”. R1.

Esse depoimento reabre o debate em torno da responsabilidade social, que de acordo com o Manual de Aprendizagem, Brasil (2010, p. 9) este classifica a aprendizagem como uma ação de responsabilidade social empresarial. No entanto, se partirmos da perspectiva de Garay (2001, p. 7) podemos entender que a responsabilidade social é uma “[...] opção de empresários, conscientemente tomada, de investir estrategicamente no campo social”. O Programa Jovem Aprendiz não pode ser considerado uma prática de responsabilidade social das empresas uma vez que ele tem caráter obrigatório e as empresas assim o encaram, conforme o depoimento da entrevistada acima.

Outro ponto divergente com a legislação se concentra no descumprimento da Lei 10.097/2000 de Aprendizagem (art. 23, § 1º, do Decreto nº 5.598/05) em que a empresa não designa formalmente um responsável por fazer o acompanhamento das atividades do aprendiz durante a sua permanência na empresa.

Ao ser entrevistado, o encarregado de outra empresa no município de Sorriso - MT afirmou também que não há interesse por parte de algumas empresas em efetivar os jovens após concluírem o Programa Jovem Aprendiz. Segundo ele, enquanto os gestores não entenderem o verdadeiro propósito do programa e a contribuição que esses jovens podem proporcionar às empresas, a adesão empresarial ao programa continuará sendo apenas uma forma de se adequar a legislação, sem conseguir desenvolver uma consciência social e muito menos de responsabilidade social no âmbito empresarial. Para ele:

Se o gestor não tiver a cabeça aberta ele não incorpora na sua equipe a acolhida do aprendiz. [...] Então quando o aprendiz precisa de alguém para ensinar, para orientar, como que é a norma da empresa, se não tiver alguém para fazer essa acolhida, o aprendiz fica solto, perdido, frustrado e lá no final do programa não vai se ter um bom profissional, porque ele não foi treinado, ensinado. Então o que eu percebo é essa questão, quando a empresa está aberta, ela tem um ótimo profissional depois de um tempo. E, se o propósito é só cumprir a legislação, a empresa relega o aprendiz “num cantinho” e acaba não trabalhando as potencialidades desses adolescentes e jovens. R2.

Ainda, segundo um dos encarregados pela seleção e contratação dos aprendizes, as empresas ao desconsiderarem o potencial de trabalho que os aprendizes possuem, estão

deixando de se beneficiarem com uma mão-de-obra mais barata, desperdiçando também uma grande oportunidade de desenvolver um bom profissional no futuro:

Vai perder, pois o aprendiz é uma mão de obra mais barata e que pode produzir a mesma quantidade de um profissional que não esteja na condição de aprendiz, e pagando menos. R1

Podemos constatar através dessas falas que apesar do Programa Jovem Aprendiz ser um instrumento de inserção do jovem no mercado de trabalho, há uma questão central que o envolve: a precarização do trabalho do aprendiz, uma vez que não é regulamentado pela CLT, mas amparado por uma legislação específica que define o seu caráter, o trabalho do aprendiz está enquadrado na forma legal de contratação de força de trabalho, sem vínculos empregatícios e com alguns direitos reduzidos.

Quando perguntados sobre como acontece o processo seleção e contratação dos aprendizes, obteve-se o seguinte relato:

A primeira questão: a empresa também tem que pensar nela. Ela não pode depender de tempo, de questões salariais, investir no aprendiz e depois de um ano o jovem ter que ir embora e não poder ser aproveitado por causa da idade mínima para efetivação no emprego. Então, eu vejo que as empresas procuram contratar aprendizes a partir dos 15 ou 16 anos. R2

Assim, a idade para contratação do aprendiz passa a ser um dos critérios de seleção e contratação adotados pelas empresas, mas de uma forma deturpada em relação ao que preconiza a legislação, que estabelece a idade mínima de 14 e máxima de 24 anos para a contratação de aprendizes.

As empresas estabelecem por conta própria o critério que melhor se adéque as suas necessidades e não necessariamente a dos adolescentes e jovens, uma vez que para as empresas, a prioridade da vaga é dada aos jovens a partir dos 15 anos. Isso acontece pelo fato de que, os jovens ao concluírem o estágio de aprendizagem poderão ser efetivados no emprego, caso haja interesse da empresa. Nessa mesma situação, se esse mesmo jovem concluir o programa, porém com idade inferior a 16 anos, de acordo com a legislação vigente ele não poderá ser efetivado na empresa por não ter ainda atingido a idade mínima exigida para trabalhar regularmente que é a partir dos 16 anos.

E, para finalizar, houve um consenso durante as entrevistas realizadas com os encarregados pela contratação e seleção dos aprendizes nas empresas quanto a

importância que a empresa considera em relação aos conhecimentos conhecimento prévios ao programa que o candidato deve apresentar ao se candidatar a uma vaga de aprendiz.

Apesar de estarem cientes de que as aulas teóricas no SENAC serão desenvolvidas determinadas habilidades e competências, sob a ótica das empresas, o jovem que já possuir algumas competências prévias ao SENAC, tais como cursos de informática, o domínio ou conhecimento de outro idioma, curso de oratória, dentre outros poderá agregar mais valor ao seu currículo e conseqüentemente este jovem terá maiores a possibilidades de ser selecionado para a vaga de aprendiz na empresa.

Ante esta argumentação apresentada por parte das empresas, fica explícita a heterogeneidade que há nos critérios de contratação dos aprendizes ao compararmos com o aparato legal que regulamenta o estágio de aprendizagem disposto na lei 10.097/2000. Ao mesmo tempo em que o programa preconiza a inclusão social dos jovens, na prática empresarial ele é um instrumento de exclusão dos jovens no mercado de trabalho ao se constatar que os níveis de preparação que os jovens possuem anteriormente ao ingresso no programa é um fator qualificador para a vaga de aprendiz, desqualificando o objetivo central do programa.

Essas constatações deixam ainda mais latentes as desigualdades existentes entre as diferentes realidades dos jovens brasileiros em relação ao acesso e aos níveis educacionais presentes na vida desses jovens.

Quando perguntados sobre quais habilidades e competências que as empresas esperam que o aprendiz desenvolva ao término do estágio de aprendizagem e que contribuiria para efetivá-los no emprego, ficou claramente explícito que se espera que o jovem desenvolva um perfil proativo, ou seja, que ele desenvolva a sua capacidade criativa, propositiva, antecedendo-se com atitudes e sugestões que tragam melhorias e contribuições para a empresa, uma visão de dizer: “Olha, aqui eu vejo que poderia ser feito diferente, fazer assim para o processo melhorar [...]”, segundo “R2”, um dos entrevistados responsáveis pela seleção e contratação dos jovens aprendizes.

Ainda, para as empresas é importante a disponibilidade dos jovens em tempo integral e fundamentalmente possuírem habilidades nos relacionamentos interpessoais. Todas essas características reunidas são os requisitos imprescindíveis que as empresas, segundo os entrevistados, esperam não somente dos jovens aprendizes, mas de todos os profissionais hoje em dia. E concluí dizendo:

Não basta ser aquele profissional assim, por exemplo, aquele que entra no horário, faz seu trabalho, vai embora e não contribui com nada. A empresa busca alguém que faça isso, mas que faça a diferença, com uma sugestão, com uma sugestão de uma melhoria, com uma motivação da equipe e sendo uma pessoa considerada que digamos, lidera a equipe, essas coisas a mais. R2.

Através dessa fala, constatamos que o modelo de educação pautado nas habilidades e competências condiz exatamente com os parâmetros exigidos pelo mercado de trabalho atual, a mesma determinada pela lógica de acumulação capitalista. Os jovens são treinados para adquirirem conhecimentos e desenvolverem habilidades e competências que são condições fundamentais para ingressar no mercado de trabalho. Por esse motivo é que palavras como pró-atividade, relacionamentos, postura em ambientes de trabalho, cooperação, trabalho de equipe são comumente observadas em cursos de aprendizagem.

Em virtude disso, o discurso da empregabilidade, baseado no profissional polivalente, capacitado, qualificado para as novas exigências do mercado de trabalho passa a ser a nova retórica. E, juntas nesse contexto, estão às instituições educacionais que contribuem e promovem essa “transformação” visando atender às exigências do mercado de trabalho. A educação, por sua vez, ao adaptar-se aos desafios impostos pela modernidade, passou a ser vista como a única saída para superar a instabilidade no mercado de trabalho. A competitividade passou a se fazer presente não somente entre os ambientes empresariais como também entre os indivíduos que passaram a ser responsabilizados pelo seu sucesso ou fracasso profissional.

E, para finalizar, questionou-se a respeito da efetivação dos jovens após concluírem o programa. As duas empresas entrevistadas relataram que já efetivaram aprendizes ao término do programa, mas que a efetivação sempre está condicionada a disponibilidade de vaga, além do desempenho dos jovens durante o estágio de aprendizagem.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No bojo das transformações contemporâneas do capitalismo, surgem as políticas públicas com foco na inserção dos jovens no mercado de trabalho, destacando-se o Programa Jovem Aprendiz, que oferece aos jovens com faixa etária entre 14 e 24 uma oportunidade de se inserirem no mercado de trabalho através de cursos de qualificação

técnico-profissional em diferentes ofícios e nos variados setores da economia.

O papel dessas entidades de formação profissional é proporcionar aos jovens aprendizes uma formação técnico-profissional e metódica através do desenvolvimento das competências básicas e necessárias para o ingresso deles no mercado de trabalho de forma capacitada, contribuindo na empregabilidade desses jovens. Quanto à empresa, está sob sua responsabilidade oferecer o ensino profissional no quesito prático, designando um supervisor responsável pelo monitoramento e acompanhamento das atividades dos aprendizes e que possa orientá-los no que for necessário para a eficaz realização das tarefas enquanto eles desenvolvem as atividades laborais na empresa.

Entretanto, através desse estudo verificamos que o Programa Jovem Aprendiz por ser desenvolvido dentro dos parâmetros capitalistas, ele atende as novas ressignificações do trabalho. Respaladas nas propostas de qualificação, o Programa Jovem Aprendiz está estruturado para desenvolver mão-de-obra de trabalhadores deixando-os aptos a atender às exigências do sistema produtivo, onde a retórica do momento é desenvolver nos indivíduos competências laborais abrangentes que passam a definir o perfil do “novo” trabalhador. Assim, embora a Lei 10.097/2000, numa tentativa de desviar o foco puramente laboral do programa de aprendizagem, condicione a contratação de jovens menores de 18 anos mediante a matrícula na escola regular, ainda tem prevalecido a primazia do aspecto produtivo em detrimento do educativo.

É evidente que não podemos aqui negar que o Programa Jovem Aprendiz não cumpra uma função social importante, considerando que dentre os principais objetivos, um deles é promover a inclusão social dos adolescentes e jovens por meio da inserção laboral. No entanto, embora a política pública de inserção do jovem no mercado de trabalho, materializada pelo Programa Jovem Aprendiz, esteja incluindo muitos jovens no mercado, no município de Sorriso (MT) ela não é totalmente efetiva.

A ausência de fiscalização contínua que tenha a finalidade de verificar o cumprimento do normativo legal em relação à obrigatoriedade da aplicação da Lei nº 10.097/2000 nas empresas de médio e grande porte que determina a incorporação de jovens aprendizes em seu quadro funcional faz com que essa inclusão dos jovens através do Programa Jovem Aprendiz, na maioria das vezes, ocorra por obrigação, ou seja, apenas quando as empresas recebem a notificação do Ministério do Trabalho e não por elas entenderem que têm um importante papel social a cumprir.

Para o mercado de trabalho, a abstenção das empresas em cumprir a lei é visto

positivamente, pois enquanto o Estado se omite de desempenhar função de órgão fiscalizador no cumprimento dos dispositivos legais, acaba permitindo que o mercado se auto regule, encontre o seu equilíbrio e estabeleça as relações de trabalho que lhes são mais favoráveis, fortalecendo ainda mais as relações de poder e dominação sob a força de trabalho.

No Programa Jovem Aprendiz especificamente duas questões importantes merecem ser contempladas nessa discussão. A primeira diz respeito a inclusão dos jovens no mercado de trabalho, que não deveria se dar apenas durante o período em que os jovens estejam participando ativamente do programa, mas deveria haver uma preocupação maior principalmente com o depois, ou seja, com a permanência desses jovens no mercado de trabalho após a conclusão do programa.

A outra questão importante, e talvez a mais preocupante, é que apesar de se priorizar a política e o crescimento econômico em detrimento de investimentos em políticas sociais, a economia não está sendo capaz de gerar empregos suficientes para absorver toda a camada da população jovem que demanda por trabalho. Assim, os programas sociais enfrentam dificuldades e problemas próprios que são inerentes ao desenho do sistema capitalista. Sendo assim, esses problemas não devem ser entendidos como limitações no âmbito dos programas e sim como um percalço que deve ser analisado e tratado, uma vez que compromete de maneira muito mais profunda a efetividade dos mesmos e em particular o Programa Jovem Aprendiz que tem como objetivo profissionalizar adolescentes e jovens para que isso se traduza em mais oportunidades inserção social através do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Brasília (DF): 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm>. Acesso em: 6 set. 2012.

BRASIL. **Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Brasília (DF): 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 12 ago. 2014.

BRASIL. **Lei da aprendizagem. Lei no. 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br/casacivil/site/static/le.htm>. Acesso em abr. de 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual da aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. 6. ed. Brasília (DF), 2010.

BRASIL. Ministério da Casa Civil da Presidência da República. **Consolidação das leis do trabalho. Decreto-Lei 5.452 de 1º maio de 1943**. Disponível em: <<https://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 6 set. 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <<https://www.presidencia.gov.br/casacivil/site/static/le.htm>>. Acesso em: 2 abr. 2012.

BRASIL. **Portaria nº 615/2007**. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20071213_615.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2013.

GARAY, A. B. B. S. Programa de voluntariado empresarial: modismo ou elemento estratégico para as organizações. **Revista de Administração**, v. 36, n. 3, p. 6-14, jul./set. 2001.

IBGE. **Censo 2010**. Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br>>. Acesso em: 21 jul. 2013.

OLIVEIRA, Oris de. **Trabalho e profissionalização do jovem**. São Paulo: LTr, 2004.