



ADRIANO PIRES VIEIRA

**O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ DO PATRONATO SÃO LUIZ, EM FORMIGA-
MG: OS DESAFIOS PARA A CONTRATAÇÃO POR PARTE DAS EMPRESAS**

**LAVRAS - MG
2021**

ADRIANO PIRES VIEIRA

**O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ DO PATRONATO SÃO LUIZ, EM FORMIGA-
MG: OS DESAFIOS PARA A CONTRATAÇÃO POR PARTE DAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras (UFLA) para a
obtenção do título de Bacharel em
Administração Pública.

Prof(a). Mestra. Elisa Pereira Murad

Orientadora

Prof.Esp. Leonardo de Souza

Coorientador

LAVRAS - MG2021

ADRIANO PIRES VIEIRA

**O PROGRAMA JOVEM APRENDIZ DO PATRONATO SÃO LUIZ, EM FORMIGA-
MG: OS DESAFIOS PARA A CONTRATAÇÃO POR PARTE DAS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal de Lavras (UFLA) para a
obtenção do título de Bacharel em
Administração Pública.

APROVADA EM: 02/06/2021

Dr.(a): Prof(a). Mestra. Elisa Pereira Murad

Dr.(a) Prof. Esp. Leonardo de Souza

Dr.(a) Prof(a).Mestra. Camila de Assis Silva

Prof(a). Mestra. Elisa Pereira Murad

Orientadora

Prof.Esp. Leonardo de Souza

Coorientador

**LAVRAS - MG
2021**

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo identificar os desafios enfrentados pelas empresas de médio e grande porte para o cumprimento da Lei da Aprendizagem e contratação de aprendizes vinculados ao Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz do município de Formiga-MG. Trata-se de uma política pública do governo federal voltada para o acesso ao primeiro emprego. O problema de pesquisa é: quais os principais desafios que as empresas de médio e grande porte do município de Formiga-MG enfrentam para cumprirem a lei que determina a contratação de jovens aprendizes? O Programa Jovem Aprendiz foi criado para que as empresas formiguenses consigam cumprir a Lei 10.097/2000, que obriga a contratação de jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. Embora a Lei da Aprendizagem obrigue que toda empresa considerada de médio ou grande porte tenha de 5% a 15% de jovens aprendizes entre seus funcionários, não é essa a realidade no município de Formiga-MG. Como metodologia, foram adotados o estudo de caso, de natureza qualitativa; a pesquisa exploratória e a pesquisa bibliográfica. Para se chegar aos resultados, foi aplicado um questionário junto a empresas que integram o programa e, após as análises, constatou-se a necessidade da implantação de um programa continuado e de um melhor aproveitamento dos jovens aprendizes, bem como de um aprimoramento dessa política pública de qualificação profissional. Como principais resultados, constatou-se que não é tão simples para os jovens serem inseridos no mercado de trabalho e tampouco para as empresas contratarem esses profissionais em formação. São muitos os desafios, como fatores financeiros, sociais e pessoais, questões burocráticas, perfil adequado para se adaptar à empresa, obrigatoriedade de cumprir a lei, entre outros. As políticas públicas precisam ser aprimoradas para que sejam de fato efetivas. A legislação brasileira sobre a aprendizagem profissional precisa ser de fato cumprida, mas, em muitos casos, as empresas cumprem apenas para não serem multadas ou punidas. Entretanto, a fiscalização é falha.

Palavras-chave: Lei de Aprendizagem. Jovem Aprendiz. Política pública. Patronato São Luiz. Primeiro emprego.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
1.1.Objetivos	7
1.1.1 Objetivo geral	7
1.1.2 Objetivos específicos	7
1.2 Justificativa	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 Legislação sobre aprendizagem profissional	14
3 METODOLOGIA	21
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	31
APÊNDICE A – Dados coletados	35

1 INTRODUÇÃO

As políticas públicas são essenciais para auxiliarem na garantia de direitos e contribuírem para uma melhor qualidade de vida dos cidadãos. Elas são implementadas em diversas áreas, como na educação, na saúde, no desenvolvimento humano, na assistência social, na geração de emprego e demais setores, nas esferas nacional, estadual e municipal.

Segundo Heringer (2018), não existe, na legislação brasileira, um conceito estabelecido de política pública. O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), para o autor o “mais profícuo no trabalho de avaliação de políticas públicas a serviço do Estado”, conceitua como: “o conjunto de programas ou ações governamentais necessárias e suficientes, integradas e articuladas para a provisão de bens ou serviços à sociedade, dotada de recursos orçamentários ou de recursos oriundos de renúncia de receitas e benefícios de natureza financeira e creditícia” (IPEA, 2018, p. 13).

Uma das políticas públicas adotadas pelo governo federal é a Lei da Aprendizagem, instituída pela Lei 10.097, de 2000, que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e pelo Decreto nº 9.579, de 2018, que revogou o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, o qual regulamentava a contratação de aprendizes. O decreto de 2018 consolida atos normativos que dispõem sobre: “a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente”.

A Lei 10.097/2000 considera menor para efeitos da CLT “o trabalhador de quatorze até dezoito anos” e estabelece que “é proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos” (BRASIL, 2000). O Decreto 9.579/2018 considera “aprendiz a pessoa maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do disposto no art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943”. (BRASIL, 2018).

A partir de tal legislação e para incorporar as políticas públicas, foi criado o Programa Jovem Aprendiz, uma vez que as empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. Essa é uma forma de garantir aos jovens o acesso ao primeiro emprego, para que possam ser inseridos no mercado de trabalho e ter uma melhor qualificação no desenvolvimento do primeiro ofício.

A aprendizagem profissional “é uma política pública de caráter permanente, que reúne a qualificação e a inserção em uma única ação” (MINISTÉRIO DA CIDADANIA, 2016). Conforme as diretrizes estabelecidas pelo governo federal, o contrato formal de trabalho tem o prazo determinado não superior a dois anos e o compromisso de matrícula em programa de aprendizagem. Ainda segundo as informações do Ministério da Cidadania (2016), antigo Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), a prioridade é para adolescentes, jovens para ocupações com riscos de insalubridade e periculosidade. O limite máximo de idade não se aplica a pessoas com deficiência, que podem, nesse caso, acumular o Benefício de Prestação Continuada (BPC)¹.

Entre as instituições qualificadoras estão as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (BRASIL, 2005; MINISTÉRIO DA CIDADANIA, 2016; BRASIL, 2018).

A Associação de Assistência aos Menores de Formiga, cujo nome fantasia é Patronato São Luiz, enquadra-se nessa categoria e está cadastrada no portal do Ministério da Economia (2019), antigo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), juntamente com outros sete programas de aprendizagem em Formiga - MG. Com a nomenclatura Curso de Aprendizagem em Auxiliar Administrativo, oferece capacitação como auxiliar de escritório para a faixa etária de 14 a 24 anos. O curso tem a validade até abril de 2021 (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2019).

O programa é conhecido como Jovem Aprendiz e funciona no Patronato São Luiz desde 2012. De acordo com a coordenadora, Laís Belo Oliveira, cerca de 600 adolescentes e jovens já participaram. O período de duração é de um ano e quatro meses, com a carga horária de quatro horas por dia. Em 2019, 85 aprendizes estavam inscritos no programa da associação, que tem a adesão de cerca de 50 empresas em Formiga-MG. Geralmente, as empresas procuram a entidade quando precisam de um jovem aprendiz. O patronato tem um banco de dados com uma pré-entrevista com os candidatos, por meio de algumas perguntas para o processo de

¹ O Ministério da Cidadania (2016) apresenta um breve histórico da legislação referente à aprendizagem profissional: Lei nº 10.097/2000 – Altera dispositivos da CLT; Decreto nº 5.598/2005 – Regula a contratação de aprendizes e dá outras providências; Portaria MTE nº 615/2007 – Cria o Cadastro, estabelece diretrizes e regula cursos; Portaria MTE nº 983/2008 – Institui o Fórum Nacional de Aprendizagem; Portaria MTE nº 1.535/2009 – Cria Comitê Permanente de Aprendizagem; Portaria MTE nº 723/2012 – Atualiza procedimentos do Cadastro Nacional de Aprendizagem e institui o Catálogo Nacional de Cursos de Aprendizagem – CONAP; Anexo I - CONAP; Anexo II – Referenciais de Aprendizagem à distância e outras leis, tais como Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e Instruções Normativas (IN’s). Acrescenta-se nessa relação o Decreto 9.579/2018.

seleção. Os adolescentes até 17 anos de idade precisam estar matriculados na escola para participarem e atuam no setor administrativo das empresas parceiras.

Sabe-se que as empresas enfrentam dificuldades para cumprirem a legislação, por uma série de fatores, e muitas não atendem ao que é estabelecido. Diante o exposto, o problema de pesquisa é: quais os principais desafios que as empresas de médio e grande porte do município de Formiga-MG enfrentam para cumprirem a lei que determina a contratação de jovens aprendizes?

1.2.Objetivos

1.1.1 Objetivo geral

Identificar os desafios enfrentados pelas empresas de médio e grande porte para o cumprimento da Lei da Aprendizagem e contratação de aprendizes vinculados ao Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz do município de Formiga-MG.

1.1.2 Objetivos específicos

- Elaborar uma fundamentação teórica sobre os conceitos e características de políticas públicas, bem como sobre a legislação existente no país sobre a aprendizagem profissional;
- Contextualizar sobre o Patronato São Luiz e o Programa Jovem Aprendiz;
- Verificar se o mercado de trabalho tem absorvido os jovens aprendizes após a participação deles no programa.

1.2 Justificativa

Este trabalho foi proposto com o intuito de estudar a temática de políticas públicas, na localidade do pesquisador, para fomentar o debate acerca da Lei da Aprendizagem, por meio do Programa Jovem Aprendiz, do Patronato São Luiz, em Formiga- MG. Trata-se de uma organização sem fins lucrativos que presta assistência aos menores e jovens, responsável pelo mais antigo programa de aprendizagem profissional em andamento na cidade, por isso foi o programa escolhido para o estudo. Ressalta-se que existem outros sete projetos no município cadastrados pelo governo federal, pertencentes a diferentes entidades.

A ideia do projeto surgiu por perceber que, embora a Lei da Aprendizagem obrigue que toda empresa considerada de médio ou grande porte tenha de 5% a 15% de jovens aprendizes entre seus funcionários, não é essa a realidade no município de Formiga-MG, onde várias empresas ainda não cumprem essa legislação e muitas só passaram a contratar aprendizes por terem sido acionadas por algum órgão judicial ou fiscalizador.

Embora as empresas adquiram alguns benefícios ao aderirem essa iniciativa, como a isenção das verbas rescisórias ao término do contrato e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de 2%, as empresas ainda enfrentam desafios para cumprirem o que determina a lei. Os aprendizes também encontram algumas dificuldades para participarem do programa e para serem inseridos no mercado de trabalho. Isso despertou o interesse em analisar quais são esses desafios e o que falta para que essa política pública seja efetiva e promova, de fato, a inclusão social e profissional, por meio da formação técnico-profissional ao aprendiz.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresenta uma fundamentação teórica que aborda sobre o Programa Jovem Aprendiz enquanto política pública de inclusão social pelo trabalho, assim, são descritos alguns conceitos e características de políticas públicas para contextualização.

Heringer (2018) desenvolveu um estudo em que questiona a falta de consenso entre os órgãos estatais em relação ao conceito de políticas públicas. Para tanto, por meio de uma revisão da literatura, seguida de uma pesquisa em documentos públicos dos principais órgãos ligados à formulação e fiscalização de tais políticas, buscou definições para esse conceito.

De acordo com Heringer (2018, p. 23), “estabelecer um conceito único, abrangente e preciso para o termo ‘política pública’ é tarefa reconhecida por diversos estudiosos como extremamente complexa. O autor destaca que (1) “o agente primário de construção das políticas públicas é o governo, na qualidade de principal motor da ação estatal”; (2) “o processo de construção de políticas públicas envolve fazer ou deixar de fazer alguma coisa, e essa tomada de decisão cabe aos agentes públicos legitimamente estabelecidos” e (3) “existe uma escolha consciente de um governo ao fazer ou não fazer algo”, isto é, mesmo diante de resultados ou benefícios para a sociedade decorrentes de certas decisões, não se pode chamar de políticas públicas algo que não tenha sido conscientemente buscado (HERINGER, 2018, p. 24).

O autor afirma que “o conceito de política pública está fortemente atrelado à sua relação com o arcabouço normativo que a define” e acrescenta que “a terminologia ‘políticas públicas’ é usualmente tratada como sinônimo de Plano, Programa ou Projeto de governo” (HERINGER, 2018, p. 26). Ainda ressalta que, na ausência de uma definição explícita, alguns documentos de agentes que formulam, implementam e executam políticas públicas apresentam determinados conceitos, mesmo que não estabelecidos oficialmente.

No manual “Orientações para Elaboração do Plano Plurianual 2016-2019” (BRASIL, 2011), do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, o termo políticas públicas aparece, segundo Heringer (2018, p. 28) “como um elemento que compõe o conceito genérico de planos governamentais como sua associação a 3 termos essenciais para a estruturação das leis orçamentárias: Programa, Objetivo e Iniciativa”. O referido manual descreve a criação de Programas Temáticos em que a agenda de governo é organizada pelos temas de políticas públicas, ou seja, elas contribuem para nortear o Plano Plurianual, uma das ferramentas do governo para definir os espaços de atuação do Plano e do Orçamento.

Já o Tribunal de Contas da União, no “Manual de Auditoria Operacional” (TCU, 2010), aponta que políticas e programas devem ser incorporados no escopo das políticas públicas,

embora o órgão não indique uma distinção clara entre políticas e programas de governo. O TCU ressalta que as políticas públicas voltadas para proteção e desenvolvimento social são fundamentais para a construção da equidade. Segundo Heringer (2018), o único órgão que apresentou um conceito mais consolidado foi o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), conforme descrito na introdução deste estudo.

Algumas características são apontadas por Heringer (2018) como essenciais para a formulação de um conceito de políticas públicas, a saber: a indispensável atuação governamental, a intencionalidade expressa, a fundamentação normativa, a aplicação de recursos públicos, os meios para implementação, temporalidade, alcance, objetivos e metas, nível estratégico de decisão e, por fim, a complexidade. Assim, o autor define:

Política pública em resumo tem como características o fato de ser um ato constitutivo, emanado pelo Estado, que indica qual a escolha estratégica de intervenção estatal para a solução de um problema público relevante e determinado, ou para o aproveitamento de oportunidades circunstanciais de melhoria do bem-estar da população (HERINGER, 2018, p 59).

Diante desse contexto, Heringer (2018, p. 61) formulou o seguinte conceito:

Política Pública, à luz dos elementos descritos, pode ser definida como uma escolha estratégica de ações coordenadas, estabelecida pelo Estado perante a sociedade com vistas ao atingimento de objetivos benéficos para a própria sociedade, no todo ou em parte, definida por agentes públicos de alto escalão, fundamentada em normas jurídicas claras, e cujos resultados podem ser aferidos a partir da definição de metas pré-estabelecidas a serem cumpridas num horizonte temporal determinado.

Também em busca de uma definição, Benedito e Menezes (2013, p. 57-58) fundamentam que o conceito de políticas públicas teve origem nos Estados Unidos, a partir de “análises explicativas sobre o funcionamento das instituições estatais, sem, contudo, oferecer um direcionamento sobre quais as ações que o Estado deveria tomar para sanar o problema constatado”. Assim, representa “a concepção holística (sob todos os aspectos) da gestão pública sobre problemas sociais setoriais”.

Benedito e Menezes (2013, p. 61) reforçam a ausência de uma definição ao ressaltarem que não existe, na doutrina sobre esse termo, a formulação de uma Teoria Geral das Políticas Públicas que seja válida para todos os setores. Entretanto, salientam que “existe consenso sobre a existência de etapas a serem cumpridas em cada formulação de Políticas Públicas”. Para os autores, as políticas públicas resultam das decisões tomadas em sede de planejamento econômico, inerentes aos rumos do crescimento do país ou outro ente federado. Ao se falar em planejamento econômico, logo deve-se associar à participação das empresas privadas,

decorrente do modelo constitucional adotado em 1988 que cria o chamado “Capitalismo de Estado”.

Ainda segundo Benedito e Menezes (2013, p. 58-59), “se a atividade empresarial depende do Estado, este pode determinar que as empresas atuem nas resoluções de problemas sociais, incluindo as empresas em suas políticas públicas de inclusão social”. Esse é o caso da Lei da Aprendizagem, “como instrumento de capacitação profissional, geração de renda e emprego, atendendo ao objetivo de diminuição do desemprego e evolução da qualificação através do estágio na empresa” (BENEDITO; MENEZES, 2013, p. 59).

Esses autores concluem que a relação entre Estado e setor privado deve ser considerada da elaboração à execução de políticas públicas, uma vez que há uma participação mútua quanto às políticas de inclusão social que dependem dessa parceria para o alcance dos objetivos. Nesse sentido, a inclusão social abrange ações que busquem incluir indivíduos marginalizados ou com dificuldades de integrar questões sociais da vida cotidiana.

Existem as ações de combate ao desemprego, como programas de capacitação do trabalhador desqualificado. “Estas ações somadas a outras, como as cotas – para portadores de necessidades especiais; mulheres ou; menores aprendizes – formam uma Política Pública de Inclusão Social pelo Trabalho” (BENEDITO; MENEZES, 2013, p. 68). Os autores ainda completam que:

A inclusão social, especialmente pela via do trabalho, depende da inclusão da pessoa na esfera produtiva da empresa. Sua capacitação profissional (treinamento de mão de obra) é voltada para a empresa. As políticas de proteção (portadores de necessidades especiais, mulheres, menores, negros) são feitas no contexto da empresa. (BENEDITO; MENEZES, 2013, p. 73).

Assim, para esses autores, não há inclusão social sem a efetiva participação das empresas, em especial no que diz respeito às políticas públicas voltadas para a geração de emprego e renda, como é o caso do Programa Jovem Aprendiz.

Ribeiro e Macedo (2018) tratam o período de 2005 a 2015 como o ciclo de políticas públicas de juventude no Brasil e partem da compreensão de que política pública é o “Estado em Ação”, por meio de um projeto de governo, com programas e ações voltados especificamente para setores da sociedade.

Costa, Costa e Bezerra (2014, p. 3) destacam que a juventude conquistou seu espaço na agenda nacional a partir da década de 90, até então “não sendo verificadas políticas desenvolvidas especificamente para esta parcela da sociedade”. Com a publicação do Estatuto da Criança e Adolescente (ECA) abriu-se o caminho para esse processo. Os autores fazem um

percurso sobre as políticas e programas criados ao longo dos anos voltados para jovens. Destacam o “Programa Nacional de Aprendizagem, mais conhecido como Programa Jovem Aprendiz, cujas origens datam da década de 40, tendo absorvido significativas mudanças”.

O Programa Jovem Aprendiz é uma iniciativa do governo federal e, por meio dessa política pública, um grande número de empresas tem contratado jovens para instruí-los, juntamente com instituições responsáveis pela aprendizagem (ANDRADE; SANTOS; JESUS, 2016).

Criado pela Lei nº 10.097/2000, implementada no governo do então presidente Fernando Henrique Cardoso, o programa estabelece a obrigatoriedade de empresas de médio e grande porte empregarem e matriculem em cursos de qualificação de 5% a 15% do seu quadro de trabalhadores cujas funções demandem formação profissional (BRASIL, 2000). Borges (2010) salienta que tais cotas são calculadas sobre o total de empregados que demandam formação profissional e os aprendizes devem ser excluídos das funções gerenciais, de nível superior e técnico.

As empresas de qualquer natureza, que tenham pelo menos sete empregados, são obrigadas a contratar aprendizes, de acordo com o percentual exigido por lei (estipulado pelo artigo 429 da CLT) (SOUZA, 2016). Nesse sentido, com exceção das microempresas e empresas de pequeno porte, os demais estabelecimentos encontram-se obrigados a empregarem jovens que estejam inscritos nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (ANDRADE; SANTOS; JESUS, 2016).

Conforme Borges (2010), os jovens beneficiados por essa lei são contratados como aprendizes de ofício, denominação prevista na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho e Emprego, ao mesmo tempo em que são matriculados em cursos de aprendizagem, em instituições qualificadoras reconhecidas, responsáveis pela certificação.

Em 2005, o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, por meio da Lei nº 11.180, de 23 de setembro, e do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro, estabeleceu critérios finais com relação ao trabalho de jovens aprendizes, com destaque para a expansão da faixa etária máxima para o atendimento do programa, que passou de 18 anos para 24 anos (SOUZA, 2016).

Essas especificações foram mantidas pelo Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, assinado pelo ex-presidente Michel Temer. Tal decreto aponta, no capítulo V, “Do direito à profissionalização”, sobre os seguintes aspectos: atividades voluntárias, aprendiz, contrato de aprendizagem, formação técnico-profissional, entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, obrigatoriedade da contratação de aprendiz, espécies de contratação do aprendiz, direitos trabalhistas e obrigações acessórias, remuneração, jornada, atividades

teóricas e práticas, FGTS, férias, instrumentos coletivos de trabalho, vale-transporte, hipóteses de extinção e rescisão de contrato de aprendizagem e certificado de qualificação profissional de aprendizagem.

De acordo com Andrade, Santos e Jesus (2016), a ideia do programa é proporcionar aprendizagem aos indivíduos, além de inseri-los no mercado de trabalho, abrindo caminhos para que eles consigam o primeiro emprego. Ainda segundo os autores, os jovens contratados buscam conciliar trabalho e estudo, conforme exigência das leis trabalhistas. Todo aprendiz contratado deve conciliar a carga horária do trabalho com a carga horária destinada aos estudos, de forma que haja interatividades entre ambas as funções.

A jornada de trabalho não poderá extrapolar seis horas diárias, proibidos os prolongamentos e as compensações da jornada. O limite poderá ser de até oito horas diárias para os principiantes que já tiverem concluído o ensino fundamental, se nelas forem contadas as horas dedicadas à aprendizagem teórica. O curso é de suma importância para o desenvolvimento intelectual dos jovens, já que traz vários benefícios, a exemplo de ensiná-los a ter um comportamento adequado no trabalho. Além disso, os principais direitos do jovem aprendiz são: o salário mínimo, as férias, a rescisão contratual, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) no percentual de 2%, o vale-transporte e o certificado de conclusão do curso de aprendizagem (BRASIL, 2000; BRASIL, 2018; ANDRADE; SANTOS; JESUS, 2016).

Segundo Souza (2016), o programa de aprendizagem é uma conquista de um longo caminho de evoluções e retrocessos de políticas públicas de incentivo ao trabalho e à formação de jovens cidadãos.

De acordo com Andrade, Santos e Jesus (2016), o órgão responsável pela fiscalização é o Ministério Público do Trabalho, que faz isso por meio das Delegacias Regionais, para certificar que as empresas cumpram o seu dever com responsabilidade social, visto que a colaboração das empresas é de suma importância para o desenvolvimento do jovem aprendiz.

A cada dia mais, as empresas têm tomado consciência da importância do seu capital intelectual e têm apostado na formação profissionalizante de seus colaboradores. Paralelamente a esse fato, surge o crescente interesse de conquistar uma carreira profissional cada vez mais jovem. As empresas buscam profissionais com boa qualificação e experiência profissional, em contrapartida, os jovens encontram dificuldades para entrarem no mercado de trabalho, pois ainda não têm a experiência exigida pelas organizações (PEREIRA, 2013).

As instituições voltadas à qualificação profissional tomam medidas que visam contribuir para minimizar o problema, assim, envolvem tanto organizações governamentais como não-

governamentais e criam mecanismos para oportunizar o ingresso do jovem no mercado de trabalho (DIAS; BULGACOV; CAMARGO, 2007).

Do ponto de vista da empresa, a mão de obra qualificada é um fator importante para o atual cenário econômico que está em constante evolução tecnológica. Dessa forma, o programa se torna um mecanismo de apoio aos jovens, assim como para a economia, uma vez que os aprendizes podem desenvolver, em um ambiente formal de trabalho, todo o aprendizado e experiência adquiridos na escola e na instituição fornecedora (SOUZA, 2016).

Ainda de acordo com Souza (2016), outro destaque é o papel da inclusão social que o programa de aprendizagem proporciona aos jovens, visto que muitos dos usuários do programa são provenientes de famílias de baixa renda e que dificilmente têm as mesmas oportunidades de classes sociais mais elevadas, tanto para obterem uma educação de qualidade como se inserirem em empregos de posição maior. Assim, essa política pública promove o jovem ao mercado de trabalho formal, de maneira protegida e ajuda a evitar o caminho das vias secundárias que muitos trilham.

O contrato de aprendizagem é de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima, em regra, de dois anos. O empregador se compromete, nesse contrato, a assegurar ao adolescente/jovem inscrito em programa de aprendizagem, uma formação técnico profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. O aprendiz, por sua vez, se compromete a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (art. 428 da CLT). O programa de aprendizagem é desenvolvido por entidade qualificada para esse fim (BRASIL, 2018; SOUZA, 2016).

Lobo (2011) reforça que os programas de aprendizagem são desenvolvidos de forma autônoma por organizações públicas ou privadas como requisito para atenderem a esse tipo de política pública. A autora desenvolveu um estudo que mostra a visão de gestores de empresas privadas do Distrito Federal sobre o Programa Jovem Aprendiz. Tal estudo embasará as análises propostas por este trabalho, que busca investigar os desafios que as empresas em Formiga – MG enfrentam para a contratação de aprendizes, o que será feito em um capítulo específico.

Com base nos conceitos apresentados, a seguir, serão abordadas as leis brasileiras que dizem respeito à aprendizagem profissional e que ajudam a efetivar essa política pública.

2.1 Legislação sobre aprendizagem profissional

Em uma pesquisa no site LexML Brasil, Rede de Informação Legislativa e Jurídica, pelo termo “Lei da Aprendizagem”, foram encontrados 1.314 itens, desses: Doutrina (46),

Jurisprudência (817), Legislação (333), Outras Manifestações (26), Proposições Legislativas (92). Esses itens são divididos por localidade: Brasil (754), Distrito Federal (270), Estados (54 e Municípios (190). Para este trabalho, serão considerados os principais documentos que regem a aprendizagem profissional, como leis ou decretos federais em vigência e suas alterações.

A Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000, conhecida como Lei da Aprendizagem ou Lei do Aprendiz, altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. As alterações foram nos artigos 402, 403, 428, 429, 430, 431, 432 e 433 da CLT, referentes ao Capítulo IV - Da proteção do trabalho do menor.

“Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos”. Antes, considerava-se menor o trabalhador de doze a dezoito anos.

“Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos”. O parágrafo único desse artigo estabelece: “o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais a sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola”.

Conforme legislações anteriores, era proibido o trabalho ao menor de 14 anos (Decreto-lei 5.452/1943) e, depois, essa idade foi alterada para 12 anos (Decreto-lei 229/1967)². Não se incluía nessa proibição os alunos ou internados nas instituições que ministravam exclusivamente ensino profissional e nas de caráter beneficente ou disciplinar submetidas à fiscalização oficial.

O artigo 428 da CLT estabelecia o seguinte:

Art. 428 - As Instituições de Previdência Social, diretamente, ou com a colaboração dos empregadores, considerando condições e recursos locais, promoverá a criação de colônias climáticas, situadas à beira-mar e na montanha, financiando a permanência dos menores trabalhadores em grupos conforme a idade e condições individuais, durante o período de férias ou quando se torne necessário, oferecendo todas as garantias para o aperfeiçoamento de sua saúde. Da mesma forma será incentivada, nas horas de lazer, a frequência regular aos campos de recreio, estabelecimentos congêneres e obras sociais idôneas, onde possa o menor desenvolver os hábitos de vida coletiva em ambiente saudável para o corpo e para o espírito.

Entretanto, esse artigo foi modificado pela Lei nº 10.097/2000 e, consecutivamente, a redação foi alterada pela Lei nº 11.180, de 2005, que passou a ter o seguinte teor:

² Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm#art403. Acesso em: 7 mai. 2020

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 (BRASIL, 2005).

A redação do referido trecho da Lei 10.097 sofreu alteração pela Lei 11.180 no que diz respeito à idade para assinar o contrato de aprendizagem, que passou de menor de 18 para menor de 24 anos, ou seja, foi ampliada a oportunidade para jovens conseguirem o primeiro emprego. Deve-se considerar que um jovem que saiu do ensino médio e ingressou de imediato no ensino superior e não trabalhava nesse período pode ter um amparo na lei para participar de programas de aprendizagem e, assim, auxiliar para que possa ingressar no mercado de trabalho.

O parágrafo primeiro do artigo 428 da Lei 10.097 ganhou nova redação a partir da Lei nº 11.788, de 2008:

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica (BRASIL, 2008).

A alteração nesse caso foi em relação ao nível de ensino, pois, como a idade limite antes era menor de 18 anos, a condição era “caso não haja concluído o ensino fundamental”. Com a ampliação para menor de 24 anos, mudou-se para “caso não haja concluído o ensino médio”.

O parágrafo segundo, que foi incluído pela Lei nº 10.097/2000, também ganhou uma nova redação pela Lei nº 13.420, de 2017, e passou a ter o seguinte texto: “§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora”. Nesse caso, foi alterada a expressão “ao menor aprendiz” para “ao aprendiz”, uma vez que a idade foi ampliada para 24 anos, o que não se refere apenas a menor de idade.

Já o parágrafo terceiro, incluído pela Lei nº 10.097/2000, estabelece que “o contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos; a Lei nº 11.788/2008 acrescentou a seguinte redação: “exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência”. O parágrafo quarto define que “a formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho, inserido pela mesma lei.

A Lei nº 11.180/2005 acrescentou o parágrafo quinto, o qual define que “a idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência”. A redação do capítulo sexto, também incluído por essa lei, foi alterada pela Lei nº 13.146, de 2015, e passou a ter a seguinte vigência: “para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da

escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. O que mudou nesse caso foi a nomenclatura “portador de deficiência mental” para aprendiz “com deficiência”.

O parágrafo sétimo foi incluído pela Lei nº 11.788/2008 e apresenta o seguinte teor: “nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental”.

A Lei nº 13.146/2015 acrescentou o parágrafo oitavo que estabelece:

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

O artigo 429 teve uma nova redação dada pela Lei nº 10.097/2000 e passou a vigorar com o seguinte texto:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (BRASIL, 2000).

O texto original definia que os estabelecimentos industriais de qualquer natureza eram obrigados a empregar, além de matricular nos cursos mantidos pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) um número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, dos operários, cujos ofícios demandassem formação profissional e, ainda, um número de trabalhadores menores que seria fixado pelo Conselho Nacional do Senai e que não excedesse a 3% do total de empregadores de todas as categorias em serviço em cada estabelecimento. Assim, constata-se uma ampliação no percentual de aprendizes a serem contratados. As empresas que contratam aprendizes têm, entre outras vantagens, a possibilidade de fazer dedução no imposto de renda³.

³ A Lei nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975, que dispõe sobre a dedução do lucro tributável, para fins de imposto sobre a renda das pessoas jurídicas, do dobro das despesas realizadas em projetos de formação profissional, e dá outras providências, define no art. 2º - § 2º que as despesas efetuadas, pelas pessoas jurídicas beneficiárias, com os aprendizes matriculados nos cursos de aprendizagem a que se referem o Art. 429, da Consolidação das Leis do Trabalho, e o Decreto-lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946, poderão também ser consideradas para efeitos de dedução. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1970-1979/L6297.htm. Acesso em: 8 mai. 2020.

O parágrafo primeiro do artigo 429, na alínea A, estabelece: “o limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional (incluído pela Lei nº 10.097/2000). Já a alínea B, conforme redação dada pela Lei nº 13.420/2017, determina o seguinte:

Os estabelecimentos a que se refere o caput poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos (BRASIL, 2017).

De acordo com o parágrafo primeiro, “as frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz (incluído pela Lei nº 10.097/2000). Já o parágrafo segundo, inserido pela Lei nº 12.594/2012, assim define:

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o caput ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais (BRASIL, 2012).

A Lei nº 13.840, de 2019 acrescenta o seguinte:

§ 3º Os estabelecimentos de que trata o caput poderão ofertar vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas - SISNAD nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores locais responsáveis pela prevenção do uso indevido, atenção e reinserção social de usuários e dependentes de drogas (BRASIL, 2019).

Conforme a redação dada pela Lei 10.097/2000, o artigo 430 da CLT estabelece que “na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica”. Essas instituições podem ser: (I) Escolas Técnicas de Educação; (II) entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente e (III) entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Ao atual artigo 430, foram incluídos cinco parágrafos: “1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de

aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados”; “2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional”; “3º O Ministério do Trabalho fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo”; “4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho” e “5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento”.

A redação anterior do artigo 430 era: “terão preferência, em igualdade de condições, para admissão aos lugares de aprendizes de um estabelecimento industrial, em primeiro lugar, os filhos, inclusive os órfãos, e, em segundo lugar, os irmãos dos seus empregados. Com a nova redação, passou a ter mais equidade para os adolescentes e jovens de serem contratados.

O artigo 431 define que “a contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do artigo 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços”. Essa redação foi dada pela Lei nº 13.420/2017. O texto original da CLT estabelecia que os candidatos à admissão como aprendizes, além de terem a idade mínima de quatorze anos, deveriam satisfazer a algumas condições, as quais foram revogadas pela Lei 10.097/2000.

Segundo o parágrafo único do artigo 431, “aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado”.

Conforme o artigo 432, alterado pela Lei 10.097/2000, a duração do trabalho do aprendiz tem o limite de seis horas diárias, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. O parágrafo primeiro permite que essa jornada “poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica”. O texto original do artigo determinava que os aprendizes eram obrigados à frequência ao curso de aprendizagem em que estivessem matriculados, em casos de falta sem justificativa aceitável, poderia ter desconto no salário referente aos dias faltosos ou até a dispensa do aprendiz. Essas questões foram excluídas pela nova redação dada pela referida lei.

Por fim, o artigo 433 especifica que “o contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses”: (I) “desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência

quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades”; (II) “falta disciplinar grave”; (III) “ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo” ou (IV) “a pedido do aprendiz”.

Como foi visto nessa seção, diversas leis e decretos alteraram o que estava disposto na CLT em relação à aprendizagem profissional, sendo a maioria das mudanças feitas pela Lei 10.097/2000. Tais modificações foram benéficas para garantir o direito de adolescentes e jovens de acesso às políticas públicas não apenas referentes à emprego e renda, mas também em outras instâncias que favorecem o seu pleno desenvolvimento.

Como mostrado nesta seção, são várias as leis que regem a política de aprendizagem profissional, mas muitas vezes elas não são colocadas em prática com efetividade para a garantia de direitos e para de fato contribuir com a inserção do jovem no mercado de trabalho.

A seguir, será apresentada a metodologia que norteou o trabalho.

3 METODOLOGIA

Para realizar esta pesquisa, cuja abordagem é qualitativa, foram percorridos os caminhos metodológicos relatados a seguir. Quanto aos procedimentos e com a finalidade de responder o problema de pesquisa, a saber: quais os principais desafios que as empresas de médio e grande porte do município de Formiga-MG enfrentam para cumprirem a lei que determina a contratação de jovens aprendizes?, optou-se por utilizar como método o estudo de caso, em que a consolidação dos dados será intermediada pela aplicação de questionário junto às empresas envolvidas no projeto (APÊNDICE B), que compõem o *corpus* da pesquisa, bem como informações levantadas junto a gestores do programa de aprendizagem.

Segundo Yin (2001), o estudo de caso geralmente é adotado em pesquisas com o intuito de examinar fenômenos contemporâneos quando não se tem a possibilidade de interferir em comportamentos relevantes. Assim, é definido como “uma inquirição empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, quando a fronteira entre o fenômeno e o contexto não é claramente evidente e onde múltiplas fontes de evidência são utilizadas” (YIN, 2001, p. 32).

Quanto aos objetivos, a pesquisa proposta é classificada como exploratória. Conforme Nisbet e Watt⁴ (apud LÜDKE; ANDRÉ, 1986), a pesquisa exploratória é uma fase do estudo de caso que possibilita a especificação das principais questões ou pontos críticos, além de estabelecer os primeiros contatos para o trabalho de campo, assim como localizar as fontes mais adequadas que se tornarão informantes essenciais. No caso deste estudo, as fontes são os gestores do programa de aprendizagem do Patronato São Luiz e os responsáveis pelas empresas que aderiram ao projeto.

Segundo Duarte (2002), os estudos do tipo exploratório lidam com conceitos, percepções ou visões que permitem ampliar definições sobre a situação analisada e, por possibilitarem uma maior familiaridade com o problema, deixa-o mais claro. A pesquisa exploratória facilita para uma melhor identificação com o objeto de estudo e também colabora para a sua contextualização, uma vez que antecede a pesquisa propriamente dita ao possibilitar que se conheça o objeto, no caso o Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz. Nessa fase exploratória, foram identificadas algumas empresas que aderiram ao projeto.

⁴ NISBET, J.; WATT, J. **Case study. Readguide 26:** guides in educational research. University of Nottingham School of Education, 1978.

A pesquisa qualitativa, segundo Bauer, Gaskell e Allum (2002), é uma estratégia independente, que não necessita de conexão com dados da pesquisa quantitativa. Assim, descarta o uso de números e utiliza-se da leitura de interpretações das realidades sociais.

Conforme Gaskell (2002), esse tipo de pesquisa visa apresentar uma amostra do espectro dos diversos pontos de vista e privilegia a interpretação dos dados, não a sua mensuração. A pesquisa qualitativa tem a sua importância por dar sequência ao estudo depois do levantamento que conduz a análise dos dados ou que fundamenta a interpretação deles por meio de observações. Assim, permite uma leitura mais ampla dos dados coletados.

Esse estudo qualitativo também será embasado na análise de conteúdo que, conforme Bardin (1977), é uma técnica de investigação que utiliza-se de uma descrição analítica, de maneira objetiva, sistemática e qualitativa, assim, permite o tratamento das informações que compõem as mensagens.

Também adotou-se neste estudo a pesquisa bibliográfica para fundamentar o estudo, por meio do desenvolvimento do referencial teórico sobre políticas públicas e sobre a Lei de Aprendizagem, bem como legislações e decretos que regem a aprendizagem profissional.

A partir desses caminhos metodológicos, passou-se para a fase da coleta de dados para posterior análise e interpretação dos dados pesquisados (APÊNDICE A). Na etapa de coleta de dados, foi feito primeiramente contato com os gestores do Jovem Aprendiz, no Patronato São Luiz, para levantamento das empresas participantes do programa, para possibilitar o envio do questionário aos representantes das instituições parceiras. Entretanto, devido à inviabilidade de envio da relação das empresas pelos gestores, passou-se para uma busca ativa das empresas que participam do programa.

Esse levantamento para identificar as empresas foi feito em divulgações na rede social digital usada pelo Patronato São Luiz (Facebook) e em notícias divulgadas em portais na cidade. Nessa busca, foram identificadas 10 empresas. Em seguida, foi feito contato por telefone com os setores responsáveis pelo processo de seleção e acompanhamento dos jovens aprendizes. Assim, foi enviado o questionário por e-mail para essas 10 empresas, com prazo de 10 dias. Mas apenas 5 responderam o questionário. Optou-se pela não identificação das empresas. O passo seguinte foi a elaboração do relatório com os resultados da investigação.

Como demonstrado na introdução deste trabalho, o Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz tem a adesão de cerca de 50 empresas em Formiga-MG. Houve uma dificuldade de as empresas responderem o questionário, em algumas das que não retornaram, foi apurado que estão, no momento, sem jovens aprendizes, em função da pandemia de covid-19. Talvez por isso tiveram uma certa resistência. A própria direção do Patronato reconheceu

que não era um bom momento para fazer contato com as empresas e que estava receosa com possíveis rescisões e/ou suspensão dos contratos devido ao atual cenário. As atividades do programa estão suspensas, como as aulas que os aprendizes têm na sede do Patronato São Luiz, para capacitação profissional. Também em função da crise que se instalou em algumas empresas, que tiveram que fechar as portas durante o período de isolamento social, algumas tiveram dificuldades em manter os jovens aprendizes.

Embora seja um número baixo que respondeu o questionário, em relação ao total de empresas, é possível ter uma visão sobre a dinâmica do programa e sua adesão. As empresas que responderam serão identificadas por A, B, C, D e E, de forma a manter o sigilo dos dados. O questionário conta com 10 perguntas, com questões fechadas e abertas.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A Associação de Assistência aos Menores de Formiga - Patronato São Luiz, completou 78 anos de fundação, em outubro de 2020. Trata-se de uma entidade sem fins lucrativos, localizada no município de Formiga, em Minas Gerais, tem como foco o segmento de Associações Benéficas e de Classe em Formiga. A entidade atende na cidade 60 crianças e adolescentes em vulnerabilidade social. As ações desenvolvidas são respaldadas na legislação da Política de Assistência Social, com a oferta da Proteção Social Básica, pelo Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, para crianças e adolescentes. Entre os vários projetos, destaca-se o Programa Jovem Aprendiz, realizado em parceria com empresas para facilitar o primeiro emprego para os jovens da cidade que têm entre 14 e 24 anos, e oferta, juntamente com o emprego, o curso de auxiliar administrativo.

O objetivo principal foi identificar os desafios enfrentados pelas empresas de médio e grande porte para o cumprimento da Lei da Aprendizagem e contratação de aprendizes vinculados ao Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz do município de Formiga-MG. Como objetivos específicos, delineou-se: elaborar uma fundamentação teórica sobre os conceitos e características de políticas públicas, analisar a legislação existente no país sobre a aprendizagem profissional, contextualizar sobre o Patronato São Luiz e o Programa Jovem Aprendiz, identificar as empresas que aderiram ao Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz, descrever como são feitas as contratações dos aprendizes e verificar se o mercado de trabalho tem absorvido os jovens aprendizes após a participação deles no programa.

Quanto à adesão ao Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz, três das cinco empresas responderam que foi voluntária, uma delas admitiu que foi por notificação de algum órgão fiscalizador e uma por outra motivação, no caso, por lei municipal, com a contratação do Patronato São Luiz feita por meio de licitação, que ganhou quem ofertou o menor preço.

Com relação ao número de jovens aprendizes que já passaram pelas empresas e quantos tinham no momento da aplicação do questionário, no total, já passaram pelas cinco empresas 74 aprendizes e estão em atuação 14. Na empresa A já se passaram 8 e atualmente nenhum, na empresa B teve em média 20 aprendizes e atualmente são 2, na empresa C já se passaram 3 jovens e 2 estão atualmente, a empresa D já teve 40 e os aprendizes em atividade atualmente são 9 e na empresa E já se passaram 3 jovens e hoje se encontra 1 jovem em final de contrato.

Quanto aos principais desafios para a adesão ao programa, foram apresentadas várias questões: muitas vezes, a burocracia mais atrapalha do que ajuda (empresa A); encontrar jovens

com perfil que se adapte às necessidades da empresa para treiná-los (empresa B); como foi obrigatório para atender à legislação, o principal desafio foi fazer a seleção dos jovens, definir os critérios, pois foi feita pela empresa, não utilizamos o cadastro do Patronato (empresa C); seleção de aprendiz com perfil adequado para as atividades oferecidas, adequação da Jornada de Trabalho do Aprendiz ao funcionamento da empresa, de maneira a não coincidir com os horários de estudo do Aprendiz, impossibilidade de contratação automática do aprendiz como “empregado” (pois se trata de uma Fundação onde se pode contratar somente por meio de processo seletivo conforme previsto em Estatuto Interno), não coincidência dos recessos entre empresa e patronato, gerando ausências inoportunas (empresa D), por fim, as empresas conscientizarem que elas podem ajudar inúmeros jovens a entrarem no mercado de trabalho (empresa E).

Embora tenham muitos desafios, há algumas vantagens quanto à contratação de aprendizes, as empresas mencionaram os seguintes benefícios: a maioria dos jovens tem bastante vontade de aprender, a empresa pode treinar o aprendiz conforme a sua demanda específica e o custo benefício também é vantajoso (empresa A); ter alguém com jornada reduzida que se possa moldar exatamente às necessidades da empresa no momento (empresa B); a possibilidade de ensinar aos jovens diversas atividades, preparando-os para o mercado de trabalho e concedendo-lhes um diferencial, devido à alta competitividade (empresa C); mão de obra mais barata devido aos benefícios da Lei de Aprendizagem, pagamento de apenas 2% de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço –FGTS, dispensa do aviso prévio remunerado, não precisa pagar a multa rescisória, entrosamento do aprendiz com a cultura da empresa o que pode estimulá-lo ao ingresso no processo seletivo de funcionários (empresa D); mais importante é o papel social da empresa em estar inserindo jovens em seus quadros de colaboradores (empresa E).

No que diz respeito à avaliação do programa, as empresas o veem como positivo. Para a empresa A, torna-se um incentivo ao jovem na busca do seu primeiro emprego, tendo em vista que, em décadas passadas, era necessária uma experiência na área de atuação para que a empresa contratasse esse ou aquele jovem, hoje a empresa tem a facilidade de treinar esse jovem e, em seguida, conforme seu desempenho, pode contratá-lo para que faça parte da equipe. Além disso, o jovem ganha uma remuneração mensal para a realização desse aprendizado na empresa, tornando-se quase um estágio remunerado, o que impulsiona e alavanca a dedicação deles para conseguirem uma vaga como chance futura de uma carteira assinada como funcionário efetivo.

A empresa B apenas classificou como bom. Já a empresa C ressaltou que é muito bom, pois concede oportunidade ao jovem de se preparar para ingressar no mercado de trabalho. Para

a empresa D, o Programa de Aprendizagem é muito bom e funcional. Também avaliou que o mesmo ocorre com a parceria com o Patronato São Luiz. Por fim, a empresa E afirmou que é eficiente para sua finalidade.

Como um dos objetivos do estudo é verificar se o mercado tem absorvido os jovens após a participação deles no programa Jovem Aprendiz, na empresa A houve uma contratação como auxiliar administrativo e o jovem ainda permanece. A empresa justificou que as contratações são efetivadas quando há a necessidade no aumento do quadro de funcionários e o jovem preenche os requisitos necessários para a função, além de competências pessoais e outras habilidades que também são levadas em consideração.

A empresa B também chegou a contratar um jovem aprendiz como auxiliar administrativo, pelo bom desempenho, mas ele não se encontra mais no quadro de funcionários. A empresa C não chegou a contratar, por se tratar de setor público. Para haver contratação, é necessário criar uma vaga por meio de lei. E também estão no início do programa, nenhum jovem completou o prazo final do contrato. Um jovem saiu do programa, pois conseguiu um emprego para trabalhar o dia todo e considerou mais vantajoso.

Na empresa D também não houve contratação, por se tratar de uma Fundação regida por Estatuto Interno em que só é permitida a contratação de empregados por meio de processo seletivo, que ocorre quando há a existência de vagas para determinado cargo. O processo seletivo é aberto para o aprendiz, que pode se candidatar e, se aprovado, poderá ser contratado. A empresa E não fez contratação por falta de necessidade profissional da empresa.

No que diz respeito aos desafios para a contratação e /ou manutenção dos aprendizes que passam pelo programa, são vários. Muitos jovens, infelizmente, não querem começar do zero, querem salários bons, mas não muito esforço para que isso aconteça. Criam fantasias, às vezes, relacionadas ao trabalho que não condiz com a realidade atual do país, município ou empresa na qual se encontra. Muitos desistem porque já estão aptos e querem buscar melhores oportunidades, o que é justificável uma vez que eles já adquiriram experiência naquela função que, às vezes, a empresa não pode contratá-los como funcionários (empresa A).

Outro desafio apontado é encontrar candidatos com posturas mais responsáveis e que realmente querem trabalhar (empresa B). No caso de órgão público, não há previsão de contratação dos jovens (empresa C). O mesmo ocorre em caso de uma Fundação regida por Estatuto Interno, em que a contratação é por meio de processo seletivo (empresa D). Também foi relatado como desafio a necessidade da empresa ao final do contrato (empresa E).

Questionado se o tempo do programa e a capacitação ofertada são suficientes, a empresa A ressaltou que depende da função que o jovem aprendiz vai exercer, das habilidades dele, que

não tem uma resposta única. A empresa B avalia que sim, para as funções que ela necessita. Essa também é a opinião da empresa C, que considera um tempo adequado para o jovem aprender atividades para ingressar no mercado de trabalho posteriormente. A empresa D também afirmou que sim, sem detalhar os motivos, e a empresa E respondeu que o tempo é suficiente para o jovem compreender o funcionamento da empresa onde ele está inserido.

Também foi questionado se a empresa adota algum tipo de avaliação sobre o período de atuação dos aprendizes e, em caso positivo, como é realizada essa avaliação. Na empresa A, geralmente, as avaliações são realizadas pelo setor de Recursos Humanos que responde pelo aprendiz e, logo em seguida, segue para aprovação da diretoria. Na empresa B, é feita avaliação pelo gerente do setor, baseado nas atitudes e realização das atividades propostas. A empresa C ainda não fez avaliação dos jovens. A empresa D faz apenas avaliação não formalizada pelo coordenador imediato. E a empresa E faz avaliação diária, no desempenho do jovem em relação ao que é passado para ele.

Como forma de tentar verificar o que pode ser aperfeiçoado, foi perguntado o que falta para melhorar essa política pública de incentivo à aprendizagem e qualificação profissional. Constatou-se que falta maior adesão das empresas, leis mais abrangentes, em que empresas, qualquer que seja sua quantidade de funcionários, tenham a necessidade da contratação de um aprendiz. O tempo do programa varia conforme a função que o aprendiz vai exercer, pode variar de, no mínimo, seis meses a, no máximo, dois anos (empresa A). A empresa B não respondeu essa pergunta.

Para a empresa C, falta desenvolver mais programas na área educacional, realizar investimentos e conceder incentivos aos jovens participantes. A empresa D não apresentou sugestões e, para a empresa E, falta todas as empresas se conscientizarem do papel importante que elas têm na sociedade.

Ressalta-se que, no caso da empresa C, que é um órgão público, houve um processo de seleção por meio de edital para a contratação de dois jovens aprendizes. Os selecionados passaram por um treinamento feito pela equipe do Patronato São Luiz, em dois módulos, entre setembro e outubro de 2019, com aulas de postura profissional, direito trabalhista, competência profissional, direitos humanos, conduta no local de trabalho, vocação, comunicação e marketing, como trabalhar no pacote off.

No caso das demais empresas, o programa conta com aulas na sede do Patronato São Luiz, uma vez por semana, e os jovens atuam nas empresas em meio período, no contraturno escolar, para aqueles que ainda estudam.

Com as respostas das empresas que responderam os questionários, é possível constatar que, embora tenham algumas dificuldades, o programa Jovem Aprendiz traz várias vantagens, tanto para os participantes, por terem uma capacitação e acesso ao primeiro emprego, e para as empresas, não apenas como forma de ter uma economia contratual, mas de ter mão de obra que pode ser qualificada conforme a demanda de cada empresa e aprendizes que se empenham em aprender e executar as tarefas de forma satisfatória.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o propósito de identificar os desafios enfrentados pelas empresas de médio e grande porte para o cumprimento da Lei da Aprendizagem e contratação de aprendizes vinculados ao Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz do município de Formiga-MG, foram aplicados questionários que revelaram as principais dificuldades para que essa política pública, regida por lei federal, seja garantida como forma de ajudar os jovens aprendizes no ingresso ao mercado de trabalho.

Como toda política pública, a Lei de Aprendizagem garante direitos e resulta em diversos benefícios para a comunidade. Em um mercado tão competitivo e escasso de oportunidades, afinal, ter uma capacitação torna-se mais do que um diferencial, incentiva os jovens na busca pelo primeiro emprego e ajuda a evitar que eles se insiram em um contexto de vulnerabilidade social, além de ajudar as famílias em seu sustento e, para as empresas, também trazem vantagens pela contratação de mão de obra qualificada e com menor custo.

Entretanto, não é tão simples para os jovens serem inseridos nesse mercado e tampouco para as empresas contratarem esses profissionais em formação. Os desafios envolvem fatores financeiros, sociais e pessoais, questões burocráticas, perfil adequado para se adaptar à empresa, obrigatoriedade de cumprir a lei, entre outros.

A fundamentação teórica apresentou conceitos e características de políticas públicas, as quais ainda precisam ser aprimoradas para que sejam de fato efetivas. A legislação existente no país sobre a aprendizagem profissional precisa ser de fato cumprida, mas com mais critério. Em muitos casos, as empresas cumprem apenas para não serem multadas ou punidas de alguma forma, sem se preocupar com o que é determinado e o que pode acarretar como positivo. Ainda assim, a fiscalização é falha e muitos não cumprem as referidas leis.

O Patronato São Luiz tem desenvolvido um trabalho positivo no gerenciamento do Programa Jovem Aprendiz, é grande o número de jovens que se candidatam para participar. O relacionamento com as empresas mostra-se satisfatório e faz com que o programa alcance êxito. Poderia ter mais investimentos para melhorar ainda mais a infraestrutura e ampliar o programa.

Como foi apurado, são cerca de 50 empresas que aderiram ao Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz. A maioria pode ser caracterizada como de médio porte, por isso têm poucos aprendizes em atuação, geralmente tem um ou dois simultaneamente. Houve uma dificuldade em conseguir os dados das empresas, conforme relatado nos resultados e discussões. Por ser uma cidade de pequeno porte, a relação dos dirigentes do programa com os empresários é bem próxima, o que por um lado é positivo, no sentido de angariar novos parceiros, mas por outro

lado pode ser negativo, pois os gestores do Jovem Aprendiz podem ter mais dificuldades para fazer cobranças ou questionar alguns fatores junto aos empresários.

Por exemplo, a não liberação de uma lista com os nomes das empresas foi devido ao receio de algum empresário não gostar de ter sido exposto de alguma forma. Por isso, para o desenvolvimento da pesquisa, foi necessária uma busca exploratória para identificar algumas das empresas parceiras. De 50, foram identificadas 10 e apenas 5 responderam o questionário. Embora tenha sido um número pequeno, foi possível cumprir os objetivos propostos.

Com os questionários respondidos, foi possível descrever como são feitas as contratações dos aprendizes, acredita-se que a maioria segue o mesmo formato, por serem empresas do mesmo porte e com características semelhantes. Além disso, constatou-se que o mercado de trabalho, de modo geral, tem absorvido pouco os jovens aprendizes após a participação deles no programa, grande parte só fica na empresa durante a vigência do contrato como aprendiz.

Mediante essas constatações, propõem-se a implantação de um programa continuado e de um melhor aproveitamento desses jovens, para que sejam, de fato, inseridos no contexto profissional. Isso poderia ser feito por meio de algum incentivo às empresas que os contratarem e também aos aprendizes, também deve ser pensada uma forma de abrir novos postos de trabalho e de aprimorar essa importante política pública de qualificação profissional.

Como sugestões para trabalhos futuros, propõe-se um estudo sobre a perspectiva dos jovens a respeito do Programa Jovem Aprendiz e como tem sido sua inserção no mercado profissional.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Júnio Mendonça de; SANTOS, Karlos Kleiton dos; JESUS, Gustavo Santana de. O Programa Jovem Aprendiz e sua importância para os jovens trabalhadores. **Interfaces Científicas** – Direito, Aracaju, v. 4, n. 2, p. 45-54, fev. 2016. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/index.php/direito/article/view/2742/162>. Acesso em: 20 out. 2019.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Londres: Edições 70, 1977. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro.

BAUER, Martin W., GASKELL, George; ALLUM, Nicholas C. Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento: evitando confusões. In: BAUER, M.W., GASKELL, G. (editores); trad: Guareschi, P. A. **Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ, Vozes, 2002.

BENEDITO, Alessandra; MENEZES, Daniel Francisco Nagao. Políticas públicas de inclusão social: o papel das empresas. **Revista Ética e Filosofia Política**, nº 16, v. 1, jun. 2013. Disponível em: http://www.ufjf.br/eticaefilosofia/files/2009/08/16_1_benedito.pdf. Acesso em: 28 out. 2019.

BORGES, Regina Célia Paulineli. **Jovem-aprendiz: os sentidos do trabalho expressos na primeira experiência profissional**. 2010. (Dissertação). Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/93666/280625.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 out. 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 22 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.180**, de 23 de setembro de 2005. Institui o Projeto Escola de Fábrica, autoriza a concessão de bolsas de permanência a estudantes beneficiários do Programa Universidade para Todos – PROUNI, institui o Programa de Educação Tutorial – PET, altera a Lei nº 5.537, de 21 de novembro de 1968, e a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11180.htm#art18. Acesso em: 8 mai. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.788**, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996;

revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm#art19. Acesso em 8 mai. 2020.

BRASIL. Orientações para elaboração do plano plurianual 2012-2015. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos. Brasília: MP, 2011. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/servicos/central-de-conteudos/publicacoes/orientacoes_elaboracao_ppa_2016_2019.pdf. Acesso em: 22 out. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.594, de 18 de janeiro de 2012. Institui o Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase), regulamenta a execução das medidas socioeducativas destinadas a adolescente que pratique ato infracional; e altera as Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente); 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 5.537, de 21 de novembro de 1968, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, os Decretos-Leis nºs 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12594.htm. Acesso em: 10 mai. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm#art97. Acesso em: 10 mai. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.420, de 13 de março de 2017. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para incentivar a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens em áreas relacionadas à gestão e prática de atividades desportivas e à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, à organização e à promoção de eventos esportivos e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13420.htm#art2. Acesso em: 8 mai. 2020.

BRASIL. Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo federal que dispõem sobre a temática do lactente, da criança e do adolescente e do aprendiz, e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, o Fundo Nacional para a Criança e o Adolescente e os programas federais da criança e do adolescente, e dá outras providências. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126. Acesso em: 28 out. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.840, de 5 de junho de 2019. Altera as Leis nos 11.343, de 23 de agosto de 2006, 7.560, de 19 de dezembro de 1986, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 8.981, de 20 de janeiro de 1995, 8.315, de 23 de dezembro de 1991, 8.706, de 14 de setembro de 1993, 8.069, de 13 de julho de 1990, 9.394, de 20 de dezembro de 1996,

e 9.503, de 23 de setembro de 1997, os Decretos-Lei nos 4.048, de 22 de janeiro de 1942, 8.621, de 10 de janeiro de 1946, e 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o Sistema Nacional de Políticas Públicas sobre Drogas e as condições de atenção aos usuários ou dependentes de drogas e para tratar do financiamento das políticas sobre drogas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13840.htm. Acesso em: 10 mai. 2020.

BRUYNE, Paul de; HERMAN, Jacques; SHOUTHEETE, Marc de. **Dinâmica da pesquisa em ciências sociais**: os polos da prática metodológica. 5. ed. Rio de Janeiro: Francisco Alves, 1991.

COSTA, Silvia Pires Bastos; COSTA, Denise Pires Bastos; BEZERRA, Marcelo Hugo de Medeiros. Avaliação de políticas públicas para juventude: uma análise na percepção dos beneficiários de um projeto de formação de jovens aprendizes. **Gestão Contemporânea**, Vila Velha, v. 4, n. 1, p. 01--20, abr., 2014. Disponível em: <http://revistas.es.estacio.br/index.php/gestaocontemporanea>. Acesso em: 28 out. 2019.

DIAS, Maria Sara de Lima; BULGACOV, Yára L. M.; CAMARGO, Denise de. A vivência do desemprego por jovens aprendizes. **Psicol. Argum.**, Curitiba, v. 25, n. 51, p. 351-360, out./dez. 2007. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/viewFile/20355/19625>. Acesso em: 20 out. 2019.

DUARTE, Márcia Yukiko Matsuuchi. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

GASKELL, George. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M.W., GASKELL, G. (editores); trad: Guareschi, P. A. **Pesquisa qualitativa com texto**: imagem e som: um manual prático. Petrópolis, RJ, Vozes, 2002.

HERINGER, Flávio Roberto de Almeida. Quantas políticas públicas há no Brasil? O problema da imprecisão conceitual para a avaliação de políticas públicas. **Senado Federal**. Instituto Legislativo Brasileiro-ILB, Brasília, 2018. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/555174/ILB2018_HERINGER.pdf?sequence=1. Acesso em: 15 out. 2019.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Presidência da República. Avaliação de políticas públicas: guia prático de análise ex ante. [S.l.]: IPEA, 2018.

LEXML. **Políticas Públicas**. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/busca/search?keyword=lei%20da%20aprendizagem;startDoc=41>. Acesso em: 7 mai. 2020.

LOBO, Teresa Rachel Batista. **O Programa Jovem Aprendiz nas empresas privadas**: a visão de gestores do Distrito Federal sob a ótica da responsabilidade social corporativa. Brasília, 2011. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2707/1/2011_TeresaRachelBatistaLobo.pdf. Acesso em: 28 out.

LÜDKE; Hermengarda Alves; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MINISTÉRIO DA CIDADANIA. Secretaria Especial do Desenvolvimento Social. **Aprendizagem profissional**. Departamento de Política de Empregabilidade. 2016.

Disponível em:

https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Oficina_Socioaprendizagem_Suas/Apresentacao_Ministerio_do_Trabalho_Emprego_1.pdf. Acesso em: 15 out. 2019.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Secretaria de Trabalho. **Cursos validados**. 2019

Disponível em: em:

<http://www.juventudeweb.mte.gov.br/indexPesquisaAprendizagemInternet.asp?TPConsulta=2>. Acesso em: 15 out. 2019.

PEREIRA, Joelma Maria. O aprendiz no mercado de trabalho. **Facider** - Revista Científica, n. 4, p. 91-106, 4 set. 2013. Disponível em:

<http://www.sei-cesucol.edu.br/revista/index.php/facider/article/view/39/91>. Acesso em: 20 out. 2019.

RIBEIRO, Eliane. MACEDO, Severine. Notas sobre políticas públicas de juventude no Brasil: conquistas e desafios. **Rev. Cien. Soc.** vol.31 n°. 42, Montevideo, jun. 2018.

Disponível em:

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S0797-55382018000100107&script=sci_arttext. Acesso em: 28 out. 2019.

SOUZA, Anna Carolina de. **Jovem Aprendiz**: uma análise da política pública e suas consequências no desenvolvimento dos jovens. Florianópolis, 2016. Disponível em:

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/173329/Monografia%20da%20Anna%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 out. 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Manual de Auditoria Operacional**. [S.l.]: TCU, 2010. Disponível em:<

<https://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A14D8D5AA6014D8D8277322DA6>>. Acesso em: 20 out. 2019.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: métodos e técnicas de pesquisa em comunicação. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A – Dados coletados

As empresas que responderam serão identificadas por empresas A, B, C, D e E, de forma a manter o sigilo dos dados. O questionário conta com 10 perguntas, com questões fechadas e abertas. Será relatado a seguir o que foi respondido pelas 5 empresas participantes.

Pergunta 1. A adesão ao Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz foi: as opções são: voluntária, por notificação de algum órgão fiscalizador, por procura de algum aprendiz, por demanda do Patronato São Luiz e outra motivação.

Empresa A: Voluntária.

Empresa B: Por notificação de algum órgão fiscalizador.

Empresa C: Por outra motivação, por lei municipal. A contratação do Patronato São Luiz foi por meio de licitação, que ganhou quem ofertou o menor preço, que no caso, foi o Patronato.

Empresa D: Voluntária.

Empresa E: Voluntária.

Pergunta 2. Quantos jovens aprendizes já passaram, pela empresa e quantos têm atualmente?

Empresa A: Já se passaram 8, atualmente nenhum.

Empresa B: Em média 20 aprendizes e atualmente são 2.

Empresa C: Já passaram 3 jovens e 2 deles atualmente.

Empresa D: Já passaram 40 e os aprendizes em atividade atualmente são 9.

Empresa E: Já passaram 3 jovens e hoje se encontra 1 jovem em final de contrato.

Pergunta 3. Quais os principais desafios para a adesão ao programa?

Empresa A: Muitas vezes a burocracia mais atrapalha do que ajuda.

Empresa B: Encontrar jovens com perfil que se adapte as necessidades da empresa para treiná-los.

Empresa C: No nosso caso, foi obrigatório para atender à legislação e o principal desafio foi fazer a seleção dos jovens, definir os critérios, pois foi feita pela empresa, não utilizamos o cadastro do Patronato.

Empresa D:

- Seleção de aprendiz com perfil adequado para as atividades oferecidas.
- Adequação da Jornada de Trabalho do Aprendiz ao funcionamento da Empresa, de maneira a não coincidir com os horários de estudo do Aprendiz.
- Impossibilidade de contratação automática do Aprendiz como “Empregado” (pois se trata de uma Fundação onde se pode contratar somente através de Processo Seletivo conforme previsto em Estatuto Interno).
- Não coincidência dos recessos entre Empresa e Patronato, gerando ausências inoportunas.

Empresa E: As empresas conscientizarem que elas podem ajudar inúmeros jovens a entrarem no mercado de trabalho.

Pergunta 4. Quais as vantagens identificadas quanto à contratação de aprendizes?

Empresa A: A maioria dos jovens tem bastante vontade de aprender, a empresa pode treinar o aprendiz conforme a sua demanda específica e o custo benefício também é vantajoso.

Empresa B: Ter alguém com jornada reduzida que se possa moldar exatamente as necessidades da empresa no momento.

Empresa C: A possibilidade de ensinar aos jovens diversas atividades, preparando-os para o mercado de trabalho e concedendo-lhes um diferencial, devido à alta competitividade.

Empresa D:

- Mão de obra mais barata devido aos benefícios da Lei de aprendizagem:
 1. Pagamento de apenas 2% de FGTS;
 2. É dispensada do aviso prévio remunerado;
 3. Não precisa pagar a multa rescisória;
- Entrosamento do aprendiz com cultura da empresa o que pode estimular ao ingresso no processo seletivo de funcionários.

Empresa E: Mais importante é o papel social da empresa em estar inserindo jovens em seus quadros de colaboradores.

Pergunta 5. Como avalia o programa?

Empresa A: Um programa que se torna um incentivo ao jovem na busca do seu primeiro emprego tendo em vista que em décadas passadas era necessária uma experiência na área de atuação para que a empresa contratasse esse ou aquele jovem, hoje a empresa tem a facilidade de treinar esse jovem e em seguida conforme seu desempenho contratá-lo para que faça parte da mesma. Além disso, o jovem ganha uma remuneração mensal para a realização desse aprendizado na empresa, se tornando quase um estágio remunerado o que impulsiona e alavanca a dedicação dos mesmos para conseguirem uma vaga como chance futura de uma carteira assinada como funcionário efetivo.

Empresa B: Bom.

Empresa C: O programa é muito bom, pois concede oportunidade ao jovem de se preparar para ingressar no mercado de trabalho.

Empresa D: O Programa de Aprendizagem é muito bom e funcional. O mesmo ocorre com a parceria com o Patronato São Luiz.

Empresa E: O programa é eficiente para sua finalidade.

Pergunta 6. Algum aprendiz foi contratado pela empresa ao encerrar o programa? Sim ou Não.

Se sim, em qual cargo? Ainda permanece na empresa? Por que?

Se não, por que nenhum foi contratado?

Empresa A: Sim. Auxiliar administrativo,

Ainda permanece na empresa? O que justificou a contratação? Sim permanece, as contratações são efetivadas quando há necessidade no aumento do quadro de funcionários e o jovem preenche os requisitos necessários para determinada função, além de competências pessoais e outras habilidades que também são levadas em consideração.

Empresa B: Sim. Auxiliar administrativo

Ainda permanece na empresa? O que justificou a contratação? Não. Bom desempenho

Empresa C: Não.

No setor público, para haver contratação, é necessário criar uma vaga através de lei, não é tão simples. E também ainda estamos no início do programa, nenhum jovem completou o prazo final do contrato. Um jovem saiu do programa pois conseguiu um emprego para trabalhar o dia todo e considerou mais vantajoso.

Empresa D: Não.

Por se tratar de uma Fundação regida por Estatuto Interno onde só é permitida a contratação de empregados por meio de processo seletivo, que ocorre quando há a existência de vagas para determinado cargo. O processo seletivo é aberto para o aprendiz, que pode se candidatar e, se aprovado for, poderá ser contratado.

Empresa E: Não.

Necessidade profissional da empresa.

Pergunta 7. Quais os desafios para a contratação e /ou manutenção dos aprendizes que passam pelo programa?

Empresa A: Muitos jovens infelizmente não querem começar do zero, querem salários bons mas não muito esforço para que isso aconteça. Criam fantasias às vezes relacionadas ao trabalho

que não condiz com a realidade atual do país, município ou empresa na qual se encontra. Muitos desistem, porém, porque já estão aptos e querem buscar melhores oportunidades o que é justificável uma vez que eles já adquiram experiência naquela função que às vezes a empresa onde fazem a contratação como aprendiz não pode contratar como funcionário.

Empresa B: Encontrar candidatos com posturas mais responsáveis e que realmente querem trabalhar.

Empresa C: Por ser órgão público, não há previsão de contratação dos jovens.

Empresa D: Respondido na pergunta anterior.

Por se tratar de uma Fundação regida por Estatuto Interno onde só é permitida a contratação de empregados por meio de processo seletivo, que ocorre quando há a existência de vagas para determinado cargo. O processo seletivo é aberto para o aprendiz, que pode se candidatar e, se aprovado for, poderá ser contratado.

Empresa E: Penso que o principal é a necessidade da empresa ao final do contrato.

Pergunta 8. O tempo do programa e a capacitação ofertada são suficientes? Por que?

Empresa A: Isso depende da função que ele vai exercer, das habilidades dele, enfim. É uma pergunta que não tem uma resposta única.

Empresa B: Sim, para as funções que nossa empresa necessita sim.

Empresa C: Considero que para a empresa são suficientes sim. É um tempo adequado para o jovem aprender atividades para ingressar no mercado de trabalho posteriormente.

Empresa D: Sim.

Empresa E: Sim. O tempo é suficiente para o jovem compreender o funcionamento da empresa onde ele está inserido.

Empresa 9. A empresa adota algum tipo de avaliação sobre o período de atuação dos aprendizes? Se sim, como é realizada essa avaliação?

Empresa A: Geralmente, as avaliações são realizadas pelo setor que responde pelo aprendiz, pelo RH e logo e seguida segue para aprovação da diretoria.

Empresa B: Sim, avaliação pelo gerente do setor baseado nas atitudes e realização das atividades propostas.

Empresa C: Ainda não foi feita avaliação dos jovens.

Empresa D: Apenas avaliação não formalizada pelo coordenador imediato.

Empresa E: A avaliação é feita diária, no desempenho do jovem em relação ao que é passado para o mesmo.

Pergunta 10. O que falta para melhorar essa política pública de incentivo à aprendizagem e qualificação profissional?

Empresa A: Falta maior adesão das empresas, leis mais abrangentes onde empresas também qualquer que seja sua quantidade de funcionários tenha necessidade da contratação de um aprendiz. Tempo do programa ser variado conforme a função que ele vai exercer, podendo variar de no mínimo 6 meses a no máximo 2 anos talvez.

Empresa B: Não respondeu.

Empresa C: Desenvolver mais programas na área educacional, realizar investimentos e conceder incentivos aos jovens participantes.

Empresa D: Sem sugestões.

Empresa E: Conforme respondido anterior falta todas as empresas se conscientizarem do papel importante que elas têm na sociedade.

Observação: No caso da empresa C, houve um processo de seleção para a contratação de dois jovens aprendizes. Os selecionados passaram por um treinamento feito pela equipe do Patronato São Luiz, em dois módulos, entre setembro e outubro de 2019, com aulas de postura profissional, direito trabalhista, competência profissional, direitos humanos, conduta no local de trabalho, vocação, comunicação e marketing, como trabalhar no pacote off.

No caso das demais empresas, o programa segue com aulas na sede do Patronato e atuação dos jovens nas empresas. As aulas estão suspensas devido à pandemia de covid-19 e algumas empresas suspenderam temporariamente a atuação dos aprendizes nesse período de pandemia.

APÊNDICE B – Questionário para empresas

Prezado(s) empresário(s) e/ou gestor(s) da empresa,

O presente questionário faz parte do trabalho de conclusão de curso intitulado “O Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz, em Formiga-MG: os desafios para a contratação por parte das empresas”, desenvolvido no curso de Administração Pública da Universidade Federal de Lavras (UFLA).

Seguem os questionamentos:

1. A adesão ao Programa Jovem Aprendiz do Patronato São Luiz foi:

- Voluntária.
- Por notificação de algum órgão fiscalizador.
- Por procura de algum aprendiz.
- Por demanda do Patronato São Luiz.
- Outra motivação. Qual?:

2. Quantos jovens aprendizes já passaram pela empresa e quantos têm atualmente?

3. Quais os principais desafios para a adesão ao programa? _____

4. Quais as vantagens identificadas quanto à contratação de aprendizes? _____

5. Como avalia o programa? _____

6. Algum aprendiz foi contratado pela empresa ao encerrar o contrato? () Sim () Não

Se sim, em qual cargo? _____

Ainda permanece na empresa? O que justificou a contratação? _____

Se não, por que nenhum foi contratado? _____

7. Quais os desafios para a contratação e /ou manutenção dos aprendizes que passam pelo programa?

8. O tempo do programa e a capacitação ofertada são suficientes? Por que?

9. A empresa adota algum tipo de avaliação sobre o período de atuação dos aprendizes?

Se sim, como é realizada essa avaliação? _____

10. O que falta para melhorar essa política pública de incentivo à aprendizagem e qualificação profissional? _____
