

A FORMAÇÃO DO JOVEM APRENDIZ PARA O MUNDO DO TRABALHO EM ANÁPOLIS/GO

Ester de Oliveira¹
Sandra Elaine Aires de Abreu²

Resumo

A pesquisa tem como o objetivo geral analisar a relação entre trabalho, escola, e o jovem aprendiz, seus objetivos específicos constituem-se em explicar como a legislação brasileira normatiza o trabalho do jovem aprendiz, explicar como ocorre a formação deste jovem para sua inserção no mundo do trabalho, e neste contexto, analisar o que pensam os menores aprendizes sobre a relação entre a escola e o mercado de trabalho. Sua metodologia consiste em uma pesquisa qualitativa desenvolvida por meio da pesquisa bibliográfica e a coleta de dados, complementada com a aplicação de um questionário aos aprendizes matriculados em uma Instituição Formadora na cidade de Anápolis GO. Por meio do levantamento realizado pode-se concluir que a Lei da Aprendizagem fornece aos jovens a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego desenvolvendo competências para o mundo do trabalho.

Palavras-chave: Lei da Aprendizagem. Mundo do trabalho. Jovem aprendiz.

Introdução

O presente estudo analisa a relação entre trabalho, escola e a Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000³, intitulada “Lei Da Aprendizagem”, que regulamenta o trabalho do menor, ainda em período escolar no Brasil.

De acordo com a Lei Nº 9.394 que prescreve as Diretrizes e Bases da Educação de 1996 – Art. 1º e §2º:

Art. 1º A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais.

§ 2º A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social. (BRASIL, 1996, p.1)

¹ Acadêmica graduanda do curso de Pedagogia do Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA). 2019. esterdeoliveira.anps@gmail.com

² Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professora do Centro Universitário de Anápolis (UniEvangélica) e da Universidade Estadual de Goiás (UEG). sandraeaa@yahoo.com.br

³ A lei é conhecida como “Lei da Aprendizagem” ou “Lei do Aprendiz”

Diante disso, a pesquisa tem como o objetivo geral analisar a relação entre trabalho, escola, e o jovem aprendiz. E os objetivos específicos constituem-se em explicar a legislação brasileira que normatiza o trabalho do jovem aprendiz; explicar como ocorre a formação do jovem aprendiz para sua inserção no mundo do trabalho, e analisar o que pensam os jovens aprendizes sobre a relação escola e mercado de trabalho.

O artigo consiste em uma pesquisa qualitativa desenvolvida por meio da pesquisa bibliográfica e a coleta de dados, foi complementada com a aplicação de um questionário aos aprendizes de uma associação civil de direito privado, sem fins lucrativos e de fins não econômicos, reconhecida como entidade de assistência social que, por meio de diversos programas, dentre eles o de aprendizagem, possibilita aos adolescentes e jovens o ingresso ao mundo do trabalho, fornecendo capacitação teórica na cidade de Anápolis - GO.

Em abril de 2019, sete aprendizes de 16 a 17 anos, responderam o questionário para presente pesquisa, os mesmos serão denominados da seguinte forma: “Aprendiz I”; “Aprendiz II”; “Aprendiz III”; “Aprendiz IV”; “Aprendiz V”; “Aprendiz VI” e “Aprendiz VII”. Possibilitando assim, a análise das informações apresentadas pelos estudantes da Educação Básica que foram inseridos no mercado de trabalho por meio da Lei da Aprendizagem, observando suas impressões e experiências durante o programa, e como relacionam o cotidiano escolar com o mundo do trabalho.

Aspectos legais da Lei da Aprendizagem: como a legislação brasileira normatiza o trabalho do jovem aprendiz

É um desafio para o adolescente encontrar a primeira experiência profissional que o permita trabalhar em condições favoráveis ao seu desenvolvimento, e ainda, conciliar neste processo, os estudos.

Vista a demanda social e em virtude da crescente industrialização e necessidade da qualificação de mão de obra, houve a necessidade de gerar emprego para

adolescentes/jovens no Brasil e conseqüentemente, uma série de legislações para normatizar essa modalidade de trabalho.

Na década de 1940 surgem às primeiras regulamentações da Lei da Aprendizagem, permitindo a entrada do adolescente no mercado de trabalho, garantindo acesso à escola e a inclusão no processo de aprendizagem com vistas ao trabalho decente, por meio do Decreto-Lei nº4.481 sancionado em 16 de julho de 1942, determina em seu art.1º que:

Os estabelecimentos industriais de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nas escolas mantidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI), um número de aprendizes equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo, dos operários existentes em cada estabelecimento e cujos ofícios demandem formação profissional (BRASIL, 1942).

No entanto, foi em maio de 1943 que se formalizou a obrigatoriedade da participação dos menores, nos cursos de aprendizagem caracterizando um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado de no máximo dois anos, além do mais, assegurando remuneração do salário mínimo hora e registro na carteira de trabalho, como se pode observar no capítulo IV do Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943, no que diz respeito à proteção do trabalho do menor:

Art. 428 § 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. § 2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. (BRASIL, 1943)

O Decreto-Lei 8.622 de 10 de janeiro de 1946 estabelece propostas direcionadas ao seguimento comercial, ou seja, dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, ressaltando deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores, referindo-se a obrigatoriedade da contratação de aprendizes em estabelecimentos que possuem em seu quadro mais de nove de funcionários. (BRASIL, 1946)

A Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu artigo 7º, XXXIII, proíbe o trabalho dos menores de 18 anos incompletos em local insalubre, perigoso e na jornada

noturna; e qualquer trabalho ao menor de 16 anos incompletos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, um permissivo legal de cunho social-educativo, como uma forma de inserir o adolescente ao mercado de trabalho através do ensinamento de uma profissão técnica. (BRASIL, 1988)

Em seu artigo 227, a Constituição Federal/88, sintetizou todos os princípios protetivos ao adolescente, pois define:

Art. 277. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (BRASIL, 1988)

Ainda, no que concerne ao direito a profissionalização e à proteção no trabalho, em 1990 o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), no capítulo V também prevê, nos seus arts. 60 a 69, o direito à aprendizagem, dando-lhe tratamento alinhado ao princípio da proteção integral à criança e ao adolescente.

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

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, 1990, p. 48)

Enfim, alterando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943, e regulamentando os artigos do Estatuto da Criança e do Adolescente, cria-se a lei nº10.097 sancionada em dezembro de 2000, que segue em vigência até os dias atuais, garantindo ao menor o direito a profissionalização, seus direitos trabalhistas e previdenciários, esta é considerada uma das principais estratégias para erradicação do trabalho infantil e combate à evasão escolar no Brasil.

No ano de 2005 foi regulamentado o Decreto nº 5.598/2005, que motivou a elaboração do Manual da Aprendizagem pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Este “manual” foi criado para especificar a empresa o que é preciso saber para contratar o aprendiz, nele é estabelecido os parâmetros necessários ao fiel cumprimento da

legislação, de forma explicativa e fácil compreensão, tendo sua primeira edição em junho de 2006. O referido Decreto foi revogado e substituído pela Portaria MTB nº 634 de 09 de agosto de 2018.

Este manual efetivamente une os aspectos relacionados ao programa de aprendizagem, especificando os direitos e deveres do empregador e empregado, dentre eles ressalta-se o direito ao salário mínimo-hora, em que deverão ser computadas no salário também as horas destinadas às aulas teóricas, o descanso semanal remunerado e feriados, ademais, a falta ao curso de aprendizagem pode ser descontada do salário, pois as horas dedicadas às atividades teóricas também integram a jornada do aprendiz, podendo ser descontadas as faltas que não forem legalmente justificadas (BRASIL, 2009).

A jornada de trabalho permitida é de no máximo seis horas diárias para aqueles que ainda não concluíram o ensino fundamental, aos que concluíram o mesmo permite-se jornada de até oito horas diárias, prorrogações e compensações de horas são proibidas legalmente. As férias do menor deverão sempre coincidir com o período de férias escolares. (BRASIL, 2009)

Estipula ainda, enquanto dever do empregador conceder-lhes o tempo que for necessário para a frequência às aulas, e nenhuma atividade prática poderá ser desenvolvida no estabelecimento em desacordo com as disposições do programa de aprendizagem. (BRASIL, 2009)

Mesmo com as alterações na Lei de Aprendizagem e a fiscalização do MTE, os índices de pobreza e desemprego entre os jovens brasileiros são alarmantes. (SOUZA, 2015) Diante desse quadro o MTE, juntamente com a sociedade civil organizada e o poder público, aprovaram o Plano Nacional de Aprendizagem Profissional (PNAP)³. O documento estabelece nove ações com o objetivo de ampliar e fortalecer a aprendizagem profissional no Brasil, ele terá vigência de 2018 a 2022, com a meta de alcançar um aumento de 10% anual no número de aprendizes admitidos em todo o

³ As nove ações propostas no PNAP são: aprendizagem na administração pública; aprendizagem para adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade social; atuações legislativas; comunicação; financiamento; ampliação e interiorização da aprendizagem profissional; articulação entre os atores da aprendizagem profissional; monitoramento e avaliação dos dados da aprendizagem e implementar o sistema mais aprendiz.

País, utilizando como cálculo a quantidade de aprendizes admitidos de acordo com os registros do Ministério do Trabalho.

A Lei da Aprendizagem é um direito de jovens e adolescentes, tornando-se uma política pública de enfrentamento ao trabalho infantil, sob essa ótica, oferta à juventude um ambiente educacional associado à oferta de uma qualificação profissional assegurando, de fato, a aproximação da juventude com o mundo do trabalho e geração de renda.

A formação do jovem aprendiz para inserção no mundo do trabalho

É considerado aprendiz o adolescente ou jovem de 14 a 24 anos, que esteja matriculado e frequentando a escola, caso não haja concluído o ensino médio matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT. Segundo o Manual da Aprendizagem:

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois prepara o jovem para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão-de-obra qualificada, cada vez mais necessária em um cenário econômico em permanente evolução tecnológica (BRASIL, 2009, p.11).

As empresas devem possuir uma cota de aprendizagem que varia de 5% a 15%, por estabelecimento, e é calculado sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, este contrato pode ter no máximo dois anos de duração. Vale ressaltar que em relação aos aprendizes com deficiência, não se aplica o limite de 24 anos de idade para sua contratação. (BRASIL, 2009)

Durante o período de contrato o jovem é capacitado na instituição formadora e na empresa, combinando formação teórica e prática. A Lei estipula que a prioridade da capacitação teórica dos aprendizes deve ser atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem ministrados pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de

Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) ou Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP). E, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Aprendizagem e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA). (BRASIL, 2009)

O Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem (CONAP) foi concebido com base nas diretrizes legais da educação profissional e tecnológica e em consonância com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), tendo como principal objetivo orientar as entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, definidas no art. 8º do Decreto 5.598, de 1º de dezembro de 2005, e direcionar a elaboração dos programas de Aprendizagem Profissional. (BRASIL, 2009)

A aprendizagem profissional é dividida em arcos ocupacionais, tratam-se de agrupamentos de ocupações relacionadas, que possuem base técnica próxima e características complementares. Cada um dos Arcos pode abranger as esferas da produção e da circulação (indústria, comércio, prestação de serviços), garantindo assim uma formação mais ampla, de forma a aumentar as possibilidades de inserção ocupacional do/a jovem trabalhador/a.

Nesse sentido, a descrição dos arcos de ocupações para jovens servirá como elemento orientador e facilitador do processo de qualificação dos jovens para inserção no mercado de trabalho, alguns exemplos de Arcos Ocupacionais são: Auxiliar de Alimentação: preparo e serviços; auxiliar de produção industrial; comércio e varejo; logística; ocupações administrativas; práticas bancárias; telemática; telesserviços; turismo, entre outros.

Ainda de acordo com o Manual de Aprendizagem, a formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes. O objetivo é proporcionar ao aprendiz uma formação profissional básica. (BRASIL, 2009)

As Instituições que ministram as Capacitações Teóricas aos aprendizes além de cumprir com os requisitos específicos exigidos pelos CMDCA, devem cumprir os pré-

requisitos básicos previstos no art. 91, parágrafo único, do ECA: Oferecer instalações físicas em condições adequadas de habitabilidade, higiene, salubridade e segurança; apresentar plano de trabalho compatível com os princípios do ECA; estar regularmente constituída para ministrar a aprendizagem; ter em seus quadros pessoas idôneas, com reconhecida habilidade profissional para tratar de assuntos relacionados à aprendizagem profissional. (BRASIL, 1990)

Essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas:

O objetivo principal da utilização dessa metodologia, considerada uma inovação no que diz respeito à formação adequada a quem inicia sua trajetória profissional, consiste nas possibilidades de vivências práticas dos beneficiários em mais de uma ocupação dentro da mesma organização, enriquecidas pela troca de experiências entre os aprendizes contratados por diferentes empresas. (BRASIL, 2009, p.15)

Em contrapartida, o aprendiz deverá ser assíduo e pontual, cumprir as atividades que lhe forem atribuídas com dedicação e respeitar as normas da empresa. O desempenho insuficiente ou a não adaptação as atividades do programa podem gerar a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, e naturalmente o mesmo também poderá ser instinto à pedido do aprendiz. (BRASIL, 2009)

A Lei de Aprendizagem além de proporcionar aos jovens uma experiência profissional, ela reforça vínculos entre a educação e o trabalho, reduzindo a evasão escolar e o índice de desemprego, nesse sentido, desenvolve-se competências para o mundo do trabalho, pois o programa reconhece a importância da escolaridade, estipulando como condição a continuidade na formação escolar, dito que na ausência injustificada na escola que implique perda do ano letivo o contrato de trabalho é reiniciado.

Relativa à supervisão dos programas e das entidades formadoras, que agora ficam sob responsabilidade da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego (SPPE), que deverá basear-se na Classificação Brasileira de Ocupações para verificar se os programas atendem aos objetivos dos ofícios que se propõe a ensinar. Os programas de aprendizagem deverão ser elaborados conforme o Catálogo Nacional dos

Programas de Aprendizagem. Este Catálogo é uma das inovações, sua meta é direcionar a elaboração dos programas de aprendizagem profissional, especificando os requisitos de idade, escolaridade, carga horária dos cursos, complexidade técnica da formação e descrição do ofício. Quem elabora os programas são as entidades formadoras, mas com supervisão, orientação e aprovação da SPPE. (SOUZA, 2015)

Os programas de aprendizagem possuem relevância para o desenvolvimento social e econômico do país, e efetivamente na vida de muitos jovens, pois, além das práticas aprendidas nos ambientes laborais, os jovens adquirem a oportunidade de um convívio social pleno, que favorecem seu desenvolvimento.

O que pensam os jovens aprendizes sobre o programa de aprendizagem e como estabelecem a relação trabalho-escola

O questionário foi aplicado para aprendizes do Arco Administrativo matriculados em uma Entidade Capacitadora Sem Fins Lucrativos, na cidade de Anápolis-GO, com objetivo de verificar o que pensam os jovens aprendizes do programa no qual estão inseridos.

O contrato desses jovens estabelece carga horária de quatro horas diárias destinadas às atividades teóricas e práticas, cuja proporção é prevista no contrato. A turma analisada em questão dispõe de 23 aprendizes matriculados, estes com faixa-etária de 15 à 20 anos, dentre eles, seis concluíram o ensino médio e 17 estão em período escolar.

Dos jovens entrevistados 85% possuem 16 anos e 15% 17 anos, entre eles, também 85% estudam em escola pública cursando o 2º ano do ensino médio, 15% em escola conveniada cursando o 3º ano do ensino médio.

A faixa-etária utilizada na pesquisa é caracterizada como um período de transição para a vida adulta, isto é, um período de tomada de decisões. Segundo Alves (2007, apud Santos; Cunha, 2013), há os que a associa a juventude a problemas, como delinquência, comportamento de risco e marginalidade; e os que a consideram como possibilidade para novo e transformação social. Nesse sentido as mudanças relatadas pelos aprendizes são positivas.

Ainda, vale ressaltar que, esses aprendizes ao responderem o porquê optaram pelo programa de aprendizagem 57% assinalaram a opção referente à possibilidade de ingressar/preparar para o mundo do trabalho, 15% que recorreram ao programa para complementar à renda familiar e 28% informaram as duas opções, além de ingressar/preparar para o mundo do trabalho escolheram o programa para complementar a renda familiar. Entende-se que, esses jovens como trabalhadores assalariados visam à melhora da situação socioeconômica em que se encontram, este aspecto é relevante, pois reforça que a prioridade do programa é o atendimento de jovens em situação de vulnerabilidade social.

É notória a necessidade de a escola preparar os alunos para a vida, pois o contexto atual mudou, e as necessidades do mercado de trabalho também. Com essas mudanças no mercado de trabalho, percebe-se que, o que diferencia o bom profissional não é seu “perfil acadêmico perfeito”, mas sim as competências socioemocionais, “é isso que as empresas mais valorizam atualmente, segundo apontam os especialistas em capital humano. E as escolas têm o desafio de desenvolver essas competências nos alunos” (ALLAN, 2015, p.49). E nesse contexto a legislação brasileira assegura ao jovem o desenvolvimento dessas competências em sua formação inicial, desde a educação infantil, perpassando pelo ensino fundamental e médio, como relata o seguinte trecho da Base Nacional Comum Curricular, orientada pelos princípios éticos, políticos e estéticos traçados pelas Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Básica:

Com a Base, vamos garantir o conjunto de aprendizagens essenciais aos estudantes brasileiros, seu desenvolvimento integral por meio das dez competências gerais para a Educação Básica, apoiando as escolhas necessárias para a concretização dos seus projetos de vida e a continuidade dos estudos. (BRASIL, 2017, p.5)

No entanto, ao questionar os jovens se a escola em que estudam apresenta alguma formação/fornece conhecimentos que o auxilie/prepare para o mundo do trabalho 57% responderam que não e dentre as justificativas dadas pelos mesmos ressalta-se: “estão mais focados em vestibulares”. (APRENDIZ I, 2019); “Por falta de recursos” (APRENDIZ VII, 2019); “A maioria das aulas não forma pessoas, só gera conhecimento que querendo ou não, não vai ajudar muito o ser humano a ser alguém bom.” (APRENDIZ VI, 2019)

Infere-se que a maioria dos jovens acreditam que não recebem formação que os prepare para o mundo do trabalho na educação, contradizendo os objetivos previstos na legislação brasileira, observando assim a indispensabilidade de mais clareza e nesse sentido a valorização das competências.

Os jovens que assinalaram “sim” a esta pergunta correspondem a 43% e apresentaram como justificativa os seguintes argumentos: “porque o ensino é muito bom” (APRENDIZ II, 2019); “Tenho aulas de introdução no mundo do trabalho uma aula por semana” (APRENDIZ IV, 2019) e “Conhecimentos como matemática ajudam em administração, por exemplo, entre outras matérias e áreas de trabalho”. (APRENDIZ V, 2019).

A educação deve levar em consideração todas as potencialidades dos indivíduos, principalmente, observando que estes princípios devem orientar as reformas educacionais e a prática pedagógica em sala de aula e “acima de tudo, inspirar a prática cotidiana de todos os gestores e professores nas escolas”. (ALLAN, 2015, p. 61).

Outro aspecto analisado na aplicação do questionário é se o trabalho do jovem atrapalha sua vida escolar, 71% deles responderam que não e apresentaram justificativas semelhantes, como: “consigo “separar” os dois tranquilamente” (APRENDIZ III, 2019); “Consigo lidar tranquilamente com os dois” (APRENDIZ IV, 2019); “Estudo de manhã e trabalho a tarde então não me atrapalha” (APRENDIZ V, 2019); “Porque eu consigo conciliar os dois, reservando um tempo para focar mais nos estudos” (APRENDIZ VII, 2019).

Os 28% restantes que assinalaram a alternativa sim e justificaram que o trabalho atrapalha porque: “É cansativo e querendo ao não me sobrecarrega a minha vida” (APRENDIZ VI, 2019) e “Pois o tempo disponível é bem menor” (APRENDIZ I, 2019).

A realidade investigada revela mais do que dificuldades de permanência na escola, ela explicita o papel silencioso de uma escola reprodutora das relações do capital. A escola se torna mediadora do mercado de trabalho, imprimindo a concorrência e competição para diminuir custos com a força de trabalho dos jovens. (SANTOS; CUNHA, 2013, p. 138)

Em sequência a análise do questionário aplicado, 100% dos aprendizes afirmaram que houve mudanças em sua vida a partir do ingresso no Programa de

Aprendizagem, e dentre essas mudanças ressaltaram: “amadureci muito, criei mais responsabilidade e tive mais independencia” (APRENDIZ I, 2019); “Mais responsabilidade” (APRENDIZ III, 2019); “responsabilidade” (APRENDIZ IV, 2019); “Tenho dinheiro, responsabilidades e conhecimento, e uma rotina diferente” (APRENDIZ V, 2019); “No terço de convivencia com pessoas, mais maturidade e responsabilidade” (APRENDIZ VI, 2019) e “Exige mais responsabilidade, com prometimento. Lidar com administração do dinheiro e tempo para lazer e estudar” (APRENDIZ VII, 2019).

A respeito da utilização dos conhecimentos adquiridos na Capacitação Teórica fornecida pelo Programa de Aprendizagem 71% informaram que utilizam no trabalho esses conhecimentos como: “No dialogo com o cliente principalmente”, (APRENDIZ I, 2019); “Para aprimorar e evoluir” (APRENDIZ II, 2019); “Colocando em prática quando necessário” (APRENDIZ III, 2019); “Depende do momento uso para agir da melhor forma” (APRENDIZ IV, 2019); e “Para a parte administrativa, planilhas, lidar com pessoas e etc.” (APRENDIZ VII, 2019). Entre eles, 29% afirmaram que não utilizam no trabalho conhecimentos adquiridos na capacitação teórica.

Ademais, foi perguntado aos aprendizes qual a importância do programa de aprendizagem para suas vidas e os mesmos relataram que: “Ele me disponibiliza aprendizado e disponibiliza tempo para fazer outras coisas” (APRENDIZ I, 2019); “Tem uma grande importância pois me proporciona experiência” (APRENDIZ II, 2019); “Me ajudar a ingressar no mundo do trabalho e a crescer profissionalmente”. (APRENDIZ III, 2019); “Crescer cada vez mais no mundo do trabalho e ter conhecimento em algumas áreas”. (APRENDIZ IV, 2019); “É muito importante para garantir conhecimento profissional e experiência” (APRENDIZ V, 2019) “Ele me dispõe um emprego e me ajuda financeiramente, e contribui no meu currículo.” (APRENDIZ VI, 2019) e “Importante para mostrar caminhos que posso seguir e de uma grande oportunidade” (APRENDIZ VII, 2019).

A análise do questionário revelou constantes erros de ortografia nas respostas das questões, uma contradição, uma vez que, as empresas buscam profissionais com o seguinte perfil: possuir domínio da língua portuguesa trabalho em equipe, proatividade, saber ouvir o próximo, flexibilidade, atitude, manter um bom relacionamento com os

colegas de trabalho, incluindo a chefia iniciativa e boa comunicação, tais competências comportamentais são essenciais para o mercado de trabalho, e diferencia um bom profissional, pois, “as empresas buscam o ser integrado” (ESTEVENSON, 2014 apud ALLAN, 2015, p.51).

Nesse sentido, competência pode ser definida como: “Conjunto de conhecimentos, habilidades, comportamentos e aptidões que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades” (CATHO apud ALLAN, 2015, p. 51-52), assim, reforça-se o papel essencial da escola na formação do sujeito, pois falhas em sua formação básica interferem diretamente em sua vida fora da escola, dito isso, há importância de formar alunos para vida.

Considerações finais

A instituição da Aprendizagem no Brasil possui notável contribuição para a história do país, pois nenhum outro programa oferece tantas garantias e proteções aos adolescentes.

Com base no levantamento realizado na presente pesquisa, conclui-se que a Lei da Aprendizagem fornece aos jovens a oportunidade de inclusão social por meio do primeiro emprego, além de desenvolver competências para o mundo do trabalho. Nota-se a forma como os cursos de aprendizagem devem ocorrer, a importância do cumprimento da Lei de Aprendizagem, o tempo do contrato e a vinculação do programa à frequência obrigatória na escola.

Outro aspecto relevante é a formação teórica do aprendiz, que gera oportunidades e desperta o interesse intelectual nos jovens, preparando-os para o mundo do trabalho, cumprindo com os objetivos da aprendizagem “a proposta da aprendizagem, é de formar e lapidar os aprendizes de acordo com as necessidades do mercado, mas em um ritmo adequado, que atinja todas as possibilidades de aprendizagem do jovem.” (SOUZA, 2015, p.5)

Portanto, os jovens têm a oportunidade de inclusão social com o primeiro emprego e de desenvolver competências para o mundo do trabalho, enquanto os empresários têm a oportunidade de contribuir para a formação de futuros profissionais.

Diante disso, ressalta-se o que pensam os jovens aprendizes sobre o programa de aprendizagem, pois, o questionário aplicado revela o quão significativo faz-se o programa em suas vidas, além de esclarecer como se dá a relação entre o trabalho e a escola, bem como, reforça que por meio da lei da aprendizagem o jovem pode se descobrir profissionalmente, desenvolvendo competências para atuar na dimensão mais adequada às suas qualidades e aptidões.

Referências

ALLAN, Luciana. **Escola.com**. Como as novas tecnologias estão transformando a educação na prática; Figurati, Barueri/SP, 2015. Cap. 2

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: fev. 2019

BRASIL. **Decreto Lei nº 4.4048, de 2 de janeiro de 1942**. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários (SENAI). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4048.htm. Acesso em: fev.2019

BRASIL. **Decreto nº 5.598/2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Brasília: Diário oficial da União, 2005.

BRASIL. **Decreto Lei nº 8.622, de 10 de janeiro de 1946**. Dispõe sobre a aprendizagem dos comerciários, estabelece e deveres dos empregadores e dos trabalhadores menores relativamente a essa aprendizagem e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del8621.htm. Acesso em: fev. 2019

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943**. Dispõe sobre a proteção do trabalho do menor. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4048.htm. Acesso em: fev.2019

BRASIL. Lei no 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm#art266. Acesso em: 16 dez. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Lei da Aprendizagem Brasília/DF, 2000.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional:** Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 7. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2012.

BRASIL. **Manual da aprendizagem:** o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. 3. ed. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2009.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria da Educação Básica. **Base nacional comum curricular.** Brasília, DF. Disponível em: <http://basenacionalcomum.mec.gov.br/#/site/inicio>. Acesso em: nov. 2019.

SANTOS, Maria Luana de Medeiros; CUNHA, Marion Machado. Juventude entre a escola e o mercado de trabalho: o suor de meu trabalho é o impedimento de minha formação escolar. **Revista Eventos Pedagógicos**, v.4, n.1, p. 138 - 148, mar. – jul. 2013. Disponível em: <http://sinop.unemat.br/projetos/revista/index.php/eventos/article/view/1171>. Acesso em: out/2018.

SOUZA, J. P. de. (2015). Apontamentos históricos da educação profissional brasileira: a Lei de Aprendizagem nº10.097/2000 e suas influências. **Revista HISTEDBR On-Line**, 15 (63), 45-63. <https://doi.org/10.20396/rho.v15i63.8641171>. Acesso em: fev/2019.