

# APRENDIZADO

*Voltada para a capacitação profissional de adolescentes e jovens, Lei do Jovem Aprendiz concilia com raro equilíbrio os interesses de patrões e empregados. Ainda pouco utilizado pelas empresas, o dispositivo legal é, também, um exercício de cidadania empresarial, com impactos sobre toda a sociedade*

**A**o regulamentar em 2005 a Lei de Aprendizagem 10.097, criada em 2000, o governo brasileiro abriu uma nova perspectiva de trabalho para adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos, um contingente estimado entre 650 mil e 2 milhões de pessoas. Ainda que não atinja este montante, a lei tem

potencial para beneficiar diretamente 880 mil pessoas. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), este é o total de jovens sem emprego no País – ou 50% dos 1,713 milhão de desempregados – no ano passado.

O dado é ainda mais preocupante à luz do perfil desses jovens. De acordo com o Departamento

Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), aproximadamente 90% deles são de famílias com renda per capita inferior a dois salários mínimos.

Uma das raras políticas públicas dirigidas à juventude, a Lei do Jovem Aprendiz, como ficou conhecida, tem enormes impactos socioeconômicos. Estudos indicam que os

rendimentos anuais perdidos com taxas de desemprego excepcionalmente altas entre jovens de 16 a 24 anos estão entre 641 milhões e 1,2 bilhão de reais. “Na medida em que proporciona a aquisição de níveis crescentes de autonomia, de definição dos próprios rumos, de exercício de seus direitos e de sua liberdade, a lei contribui de maneira decisiva para o reconhecimento e a valorização dos direitos humanos e da cidadania, e do desenvolvimento do jovem aprendiz como pessoa”, avalia Ezequiel Nascimento, secretário de Políticas Públicas de Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Para Nascimento, isso significa dar aos jovens contemplados pela lei condições de se tornarem cidadãos conscientes da importância do seu papel na sociedade. “E da necessi-

“Mas o ministério, por intermédio das Superintendências Regionais de Trabalho e Emprego, vem realizando audiências públicas com empregadores de vários setores para divulgar a lei e incentivar o seu cumprimento. Além disso, também temos celebrado Termos de Cooperação Técnica com empresas de grande capilaridade”, informa o secretário, ressaltando que, com a iniciativa, a Lei do Aprendiz começou a ganhar escala. Um levantamento do MTE, divulgado no início de fevereiro, apontou um crescimento de quase 50% no número de jovens contratados como aprendizes por empresas em todo o Brasil. No período de setembro a dezembro de 2007, o aumento foi registrado em todos os Estados, à exceção da Paraíba. Hoje, 167.634 jovens brasileiros trabalham nesse regime.

bom para o empregador, que, além das reduções significativas nos encargos trabalhistas, pode formar os profissionais dentro da sua filosofia; é bom para o jovem, que tem acesso a conhecimentos teóricos e práticos necessários para o bom desempenho da profissão; e para o País, que pode melhorar assim seus indicadores sociais”, declara.

Para Denise, o dispositivo legal atende a duas vertentes: “De um lado, contribui para atenuar os graves problemas decorrentes da desocupação juvenil, cujas consequências todos conhecemos. Aqui vale um parêntese: cerca de 40% dos jovens de 15 a 25 anos das grandes periferias não trabalham nem estudam.” Por outro lado, observa a gerente do CIEE, a lei preenche uma grave lacuna do mercado de trabalho. “Apesar da alta taxa de

# DE MÃO DUPLA

dade da sua efetiva participação no aprimoramento da democracia, na defesa dos direitos civis, políticos e sociais e no exercício da solidariedade para a mudança social”, completa o secretário.

## PAPEL TRANSFORMADOR

Velha conhecida da indústria – a primeira legislação brasileira sobre aprendizagem profissional, que remonta aos anos 1940, era focada neste setor –, a lei atual vem paulatinamente sendo adotada pelas demais áreas da economia, o que explica por que, apesar de tão benéfica, ainda não deslanchou.

Animador, mas ainda distante das expectativas do governo federal. O motivo? Embora a lei seja compulsória para as empresas de grande porte, muitas delas ainda não implementaram programas para jovens aprendizes. Por outro lado, as pequenas e médias, que não são obrigadas a adotar o regime, desconhecem suas vantagens.

Via de mão dupla do ponto de vista das relações do trabalho, contratar um aprendiz é um dos melhores investimentos que uma empresa pode fazer, segundo Denise Salamani, gerente do Aprendiz Legal, programa do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). “É

desemprego, há muitas vagas que não são preenchidas por falta de profissionais qualificados. Se essa situação não for revertida, como as empresas poderão crescer?”

Para ela, a adesão à lei depende da conscientização das organizações empresariais. “Muitas ainda não se deram conta de que a fiscalização trabalhista está agindo com rigor crescente para garantir o cumprimento da lei, e aguardam a autuação para iniciar a contratação de aprendizes”, lamenta Denise, ponderando que o cenário muda quando as organizações percebem os ganhos da Lei do Aprendiz. “Tanto assim que temos sido procurados

por muitas empresas que não têm obrigação de cumprir a lei.”

Suzi Aparecida da Silva, coordenadora do Programa de Aprendizagem do Senac Santa Cecília, em São Paulo, concorda e diz que o modelo da lei é transformador. “Os meninos chegam até nós sem qualquer base. Ao final do programa, saem críticos, formadores de opinião e, principalmente, cientes do que querem do mercado de trabalho. Isso é noção de cidadania. Do lado das empresas, nossa percepção é que se trata sempre de uma experiência altamente positiva. Quem conhece valoriza muito os objetivos e resultados da Jovem Aprendiz”, pontua Suzi.

### O QUE DIZ A LEI

Ao contrário do que podem pensar muitos empresários, implementar um programa de aprendizagem é bastante simples. O secretário de Políticas Públicas de Emprego explica que o aprendiz é admitido pela empresa por contrato especial de trabalho, de no máximo dois anos. “E o jovem deve ser matriculado em instituição qualificada a ministrar um curso de aprendizagem”, ressalta Nascimento, informando que o Ministério do Trabalho criou, no final de dezembro, o Cadastro Nacional de Aprendizagem, que reúne as diretrizes técnicas e toda a programação de cursos oferecida pelas entidades que qualificam profissionalmente adolescentes e jovens.

Autorizadas pelo MTE, essas instituições são responsáveis pelo conteúdo teórico. “De modo geral, têm reconhecida capacidade técnica e pedagógica em educação corporati-

## MAIOR ADEÇÃO À LEI DEPENDE DA CONSCIENTIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS

va. Hoje as principais referências são as instituições do Sistema S, como Senac, Senai e Sesi, e organizações não-governamentais, como o próprio CIEE”, observa Denise.

Empresas de grande porte, de qualquer natureza, são obrigadas a contratar aprendizes. “Para efeito da lei, este porte é definido pelo número de empregados. De modo geral, são organizações com mais de cem funcionários contratados”, informa Suzi, do Senac, lembrando que as cotas de aprendizes são fixadas entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, sobre este total. “É facultativa a contratação de aprendizes pelas micro e pequenas empresas e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional”, completa o secretário.

A carga horária do aprendiz é dividida entre a empresa e a instituição, com duas jornadas diárias: seis horas, no máximo, para os que ainda não concluíram o ensino fundamental; e oito horas para os que completaram o ensino fundamental (cursando ou não o ensino médio). “E, num dia da semana, o aprendiz cumpre a carga na instituição de ensino”, aponta Denise, do CIEE.

Os aprendizes têm direito ao salário mínimo/hora. “Salvo condição mais favorável fixada no

contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho”, avisa Nascimento. Os encargos trabalhistas também são diferenciados. “A alíquota do FGTS do aprendiz é de 2%, contra 8% da contribuição normal; dispensa aviso prévio remunerado; e tem isenção de multa rescisória”, acrescenta Denise.

A contratação pode ser feita diretamente pela empresa, que neste caso se encarrega de inscrever o aprendiz em curso de sua área de atuação, ou selecioná-lo a partir do banco de currículos das instituições de aprendizagem. “No Sistema S nós apenas oferecemos os cursos. Quando o aprendiz chega até nós, já tem o vínculo com a organização empresarial”, avisa Suzi, do Senac.

Já o CIEE, assim como outras instituições similares, admite as duas modalidades. “Temos um banco enorme, com mais de 1,5 milhão de jovens cadastrados. Desse total, com certeza por volta de 500 mil têm o perfil do jovem que se enquadra na lei. Se o CIEE for escolhido para ser a entidade que só dará a formação, ele é contratado pela empresa. Se a empresa nos escolher como o empregador, administramos a contratação para ela”, explica Denise.

### FORMAÇÃO CIDADÃ

Os cursos oferecidos pelas instituições de ensino são divididos em duas grandes áreas: humana e técnica. No caso do Sistema S, os cursos são diferenciados por setor. “Se a empresa é voltada para a indústria, o aprendiz vai para o Sesi; se tem foco em lazer e esporte, ele

vai para o Sesc; e no caso de serviço e varejo, ele é atendido no Senac”, explica Suzi, acrescentando que o curso tem duração de dois anos.

Em todos os casos, ele prepara o aprendiz para o mercado de trabalho. O objetivo é desenvolver competências e, também, difundir noções de cidadania, de relacionamentos interpessoais de trabalho. “Na parte técnica, damos treinamentos sobre aspectos inerentes ao mercado, apresentando ao jovem todas as profissões, o que permite ao aprendiz sair do curso já sabendo que carreira seguir.” A coordenadora informa, ainda, que o curso do Senac oferece, ao longo dos dois anos, cerca de 20 competências. “Mas o nosso plano permite a inclusão de disciplinas extras. Se sentimos que a turma demanda outras competências, temos autonomia para contratá-las. Pode ser expressão corporal, verbal”, demonstra Suzi, informando que as turmas são de 30 alunos.

A maior parte dos cursos de aprendizagem do CIEE acontece por meio do Aprendiz Legal, uma parceria com a Fundação Roberto Marinho, que desenvolveu toda a metodologia e os recursos didáticos do programa. “Temos um módulo básico, que discute questões como ética profissional, cidadania, relacionamento no trabalho. Depois, entramos nas áreas específicas. As mais recentes são telesserviços, práticas bancárias, serviços administrativos e varejo. Ao final de dois anos, o jovem está preparado para lidar com a estrutura corporativa”, assegura Denise, informando que o CIEE oferece, ainda, capacitação em práticas esportivas, com metodologia própria.

Para ela, este modelo de aprendizagem cria, efetivamente, oportunidades para o crescimento profissional. “Esses jovens, muitos em situação de vulnerabilidade social, precisam mais do que aprender um ofício; eles precisam ter acesso ao desenvolvimento intelectual, que está no centro das propostas pedagógicas das instituições envolvidas com o jovem aprendiz.”

No mercado editorial, a opinião é compartilhada por empresas que já atendem à lei. Com uma longa tradição na contratação de jovens aprendizes, a Editora Vozes conta hoje com dez colaboradores sob

**PARA AS EMPRESAS,  
CONTRATAR JOVENS  
APRENDIZES É  
UMA QUESTÃO DE  
RESPONSABILIDADE  
SOCIAL**

esse regime. “Para nós, este é um trabalho que extrapola a questão legal. Nós sempre tivemos esta preocupação social, formando, ao mesmo tempo, a nossa própria mão-de-obra. É uma cultura dentro do grupo e esses jovens são sempre muito bem-vindos”, ressalta Luiz Daister, chefe do Departamento de Recursos Humanos da Vozes.

Ele diz, ainda, que a implementação do programa é bastante simples. “Como atuamos em parceria com o CIEE, toda a estrutura para a execução do programa é deles.

Nosso papel central é abrir as vagas e, claro, nos preparar para lidar com a sua natural inexperiência, o que exige dedicação”, ensina Daister, contando que todos os aprendizes da Vozes, entre 16 e 22 anos, atuam nas áreas administrativa e editorial. “E com certeza todos serão efetivados.”

Para Antonio Bellinello, diretor-superintendente da Editora da Revista dos Tribunais, a aplicação da Lei do Jovem Aprendiz vai muito além da obrigação legal. “Contratar jovens aprendizes é uma questão de responsabilidade social e depende única e exclusivamente da vontade da empresa”, avalia, contando que a RT admite esses jovens desde janeiro de 2005, nas áreas de editoração eletrônica e informática. “Desde então já passaram pela editora cinco jovens, um deles efetivado” conta Bellinello.

Roseli Campos de Carvalho, coordenadora do Departamento de Editoração da RT, classifica como excelente a experiência com os aprendizes. “No início, não tínhamos idéia do desafio que iríamos enfrentar. A evolução começou gradativamente, trabalhamos durante dois anos e neste período os aprendizes demonstraram interesse profissional e comprometimento com o trabalho, individual e em equipe. Foi muito gratificante, para todo o grupo, ter participado desse processo.”

Bellinello diz que a lei só traz vantagens. “É uma lição para os empresários. E a recompensa é a satisfação de contribuir para um futuro melhor para a nossa juventude, o que justifica a continuidade do projeto. Estamos estudando a expansão do programa para outras áreas”, finaliza.