

REDE DE ENSINO DOCTUM - UNIDADE SERRA

CURSO DE DIREITO

O DESAFIO DA LEI DO JOVEM APRENDIZ COMO POLÍTICA PÚBLICA NA INCLUSÃO DE JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO

THE CHALLENGE OF YOUNG LEARNING LAW AS A PUBLIC POLICY IN THE INCLUSION OF YOUNG PEOPLE IN THE LABOR MARKET

Thaís Milesi do Prado¹

Prof. Esp. David Marlon Oliveira Passos²

RESUMO

O presente trabalho tem a finalidade de verificar a inclusão do jovem no mercado de trabalho e as contribuições para a vida profissional e social. Estabelecer o perfil socioeconômico dos jovens inseridos no programa aprendiz. Identificar a efetuação do programa estabelecendo o número de jovens que após o término do programa conseguem se inserir no mercado de trabalho. Verificar as facilidades e dificuldades encontradas na execução da Lei 10.097/2000. Analisar os efeitos na vida do jovem, nos casos em que é dada a oportunidade de se inserir no mercado de trabalho. É inegável que os governos Municipal, Estadual e Federal vêm se preocupando crescentemente em criar políticas públicas que visem o aprimoramento desses jovens e uma primeira oportunidade no mercado de trabalho. A nossa juventude anseia por diversos tipos de direitos, como lazer, cultura, educação e trabalho, e, é esse último direito que pretendo discorrer acerca e mostrar como pensar em políticas públicas para a juventude contribuem para a melhora da sociedade como um todo.

Palavras-chave: Jovem. Inclusão. Mercado de Trabalho. Políticas Públicas. Aprendizagem.

¹ Aluna graduanda em Direito: Thaís Milesi do Prado, thais_milesi@hotmail.com;

² David Marlon Oliveira Passos, dm.passos@hotmail.com;

ABSTRACT

The present work has the purpose of verifying the inclusion of young people in the labor market and contributions to professional and social life. To establish the socioeconomic profile of the young people included in the apprentice program. Identify the implementation of the program by establishing the number of young people who, after completing the program, are able to enter the labor market. To verify the facilities and difficulties encountered in the execution of Law 10.097 / 2000. Analyze the effects on the young person's life, in cases where the opportunity to enter the labor market is given. It is undeniable that the Municipal, State and Federal governments have been increasingly concerned with creating public policies aimed at the improvement of these young people and a first opportunity in the labor market. Our youth long for various types of rights, such as leisure, culture, education and work, and it is this last right that I intend to discuss and show how to think about public policies for youth contribute to the improvement of society as a whole.

Keywords: Young. Inclusion. Job market. Public policy. Learning.

INTRODUÇÃO

Percebe-se que nos últimos anos, há uma preocupação maior do Governo com a inserção dos jovens no mercado de trabalho. Grande parte dos jovens entram despreparados no mercado de trabalho e ao verificarem que não há possibilidades positivas profissionais, se sentem impotentes e inseguros com o seu próprio futuro. O relatório “Políticas Públicas de/para/com juventudes” elaborado pela Unesco (2004, p.16, grifo do autor):

Os jovens têm vontade de participar como sujeitos e almejam ao reconhecimento de suas especificidades e identidades, as quais se singularizam em relação a outras populações. Tal situação requer, portanto, criatividade e inovação no plano de políticas públicas.

Os jovens buscam ainda respostas continuadas às necessidades de atenção integral, daí que propostas de políticas de juventudes devem ultrapassar enfoques setoriais, pontuais, fragmentados, convencionais e avançar para imprimir uma perspectiva geracional-juvenil, enfatizando que a juventude é um tempo de estudar, de se formar cultural e fisicamente, de desenvolver valores éticos e espírito crítico, bem como de ter garantido os meios de subsistência.

Observa-se desse trecho que as ações de políticas públicas individuais não correspondem as expectativas exigidas pelos jovens e que tem que haver uma integração entre os Governos, empresários e entidades sem fins lucrativos para uma efetivação melhor da Lei.

A figura do Aprendiz Legal tem o intuito de apreender valores os quais vão ajudar para a formação de jovens autônomos, que no futuro possam ter iniciativas, tomar decisões e participar da vida em sociedade de forma positiva.

A Lei 10.097/2000 é a Lei da aprendizagem, a qual foi criada pelo Estado, sendo que a mesma esta voltada para a inserção e como preparar o jovem para o futuro no mercado de trabalho.

A Lei da aprendizagem esta fundamentada na Lei 8.069/90 e também no artigo 428 da CLT, sendo que nos mesmos demonstram quais são os deveres, tanto do jovem aprendiz como os da empresa, de acordo com as tarefas praticadas.

Esta Lei é uma forma da sociedade ver o jovem com outros olhos, uma vez que este tem a oportunidade de aprender e ao mesmo tempo beneficiar a empresa com o desempenho de suas atividades.

A LEI DA APRENDIZAGEM Nº. 10.097/2000, AMPLIADA PELO DECRETO Nº 5.598/2005.

O que significa Aprendizagem? Conforme consta do Estatuto da Criança e do Adolescente Lei 8069/90, em seu artigo 62, a aprendizagem é a formação técnica profissional que é ministrada ao jovem segundo as instruções da legislação, através de um contrato de aprendizagem.

O artigo 428 da CLT descreve o que é o contrato de aprendizagem, veja:

"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 quatorze e menor de dezoito 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."

As empresas com mais de 07 (sete) funcionários, são obrigadas a contratar jovens aprendizes, conforme estabelece o artigo 429 da CLT:

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 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Destaca-se que para as Empresas de Pequeno Porte, Microempresas, as denominadas SIMPLES e também as que não têm fins lucrativos a contratação do jovem não é obrigatória e sim facultativa.

Podem ser aprendiz os jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio.

Importante destacar que para os jovens aprendizes com deficiência não se aplica a idade máxima. São consideradas as habilidades e competências que possuem relação com a profissão.

O Contrato de Trabalho de aprendizagem é especial, pois pode ter duração máxima de dois anos, devendo ser pago salário mínimo/hora, a anotação da CTPS e tendo seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos.

Importante destacar que as férias devem ser no mesmo período das férias escolares, tendo direito a 13º salário e demais benefícios dados aos outros empregados.

Quanto à jornada de trabalho, a jornada permitida é de 06(seis) horas diárias para o jovem que ainda esta cursando o ensino médio, podendo chegar a 08 (oito) horas diárias para o jovem que já concluiu o ensino médio, devendo sempre ser computadas aquelas horas que são dedicadas ao conhecimento pratico e teórico.

Destaca-se que é proibida a jornada diária de 08(oito) horas para somente a atividade prática, devendo haver uma proporção entre as duas atividades, a teórica e a prática.

A empresa deve recolher o FGTS do jovem, pelo código nº. 7 da Caixa Econômica Federal, sendo de 2% (dois por cento).

DOS BENEFÍCIOS AOS EMPRESÁRIOS QUE PARTICIPAM DO PROGRAMA

Os empresários que participam do programa também têm benefícios, como vários incentivos fiscais e tributários:

a) Isenção de multa rescisória;

b) Empresas registradas no “Simples”, que optarem por participar do programa de aprendizagem, não tem acréscimo na contribuição previdenciária;

c) Dispensa de Aviso Prévio remunerado;

d) Apenas 2% de FGTS (alíquota 75% inferior à contribuição normal);

DO LOCAL DE TRABALHO DOS MENORES

Os locais de trabalho dos menores aprendizes também são restritos, uma vez que é proibido laborar em local insalubre e/ou perigoso, onde possui atividade de risco. Os menores aprendizes devem laborar em local seguro e que seja adequado ao desenvolvimento físico, psíquico e moral e em horário compatível com a permanência na escola.

Temos alguns entendimentos Jurisprudenciais acerca do tema, veja:

Processo: AIRR 602004420095040026 60200-44.2009.5.04.0026 –
Relator (a): Dora Maria da Costa – Julgamento: 10/08/2011 – Órgão
Julgador: 8ª Turma – Publicação: DEJT 15/08/2011 – AGRAVO DE
INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CONTRATO DE
APRENDIZAGEM. MENOR APRENDIZ. EMPRESAS DE
VIGILÂNCIA. ATIVIDADE DE RISCO. Não obstante o

artigo 429 da CLT disponha que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a contratar menores aprendizes no percentual de cinco a quinze por cento, os demais dispositivos que também tratam da matéria demonstram a preocupação do legislador em compatibilizar a exigência prevista no mencionado artigo da CLT com o local e a atividades que serão desenvolvidas pelo menor aprendiz. É inconteste a importância que foi relegada ao adequado desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz menor de idade na realização das atividades práticas de aprendizagem, ou seja, o aplicador do direito deve nortear-se pelo afastamento do exercício de atividades inadequadas e em locais que coloquem em risco a saúde do menor aprendiz. As empresas de segurança privada, de segurança eletrônica, de cursos de formação e transporte de valores desenvolvem atividades caracterizadas de forma, irrefutável, como de risco e, conseqüentemente, em ambientes impróprios ao convívio de menores aprendizes. Nesse contexto, é certo afirmar que não há permissão para, no caso vertente, impor a contratação de menores aprendizes. Dissenso não configurado. Precedente desta Turma: RR-64600-68.2006.5.10.0017. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Neste caso podemos perceber a impossibilidade de contratação de aprendizes no âmbito da atividade de vigilância, embora a Lei assegure essa contratação. Mas, o então tribunal reconheceu que a atividade em questão põe em risco, devido os ambientes impróprios.

Demonstrando sobre o tema, Gualdo Formiga, diz:

“Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno, mesmo o rural, considerado este o que for executado no período compreendido 6 entre as 22 e as 5 horas, nas atividades urbanas, e entre as 21 e 5 horas, na lavoura, e entre as 20 e as 4 horas, na pecuária”.

Eduardo Gabriel SAAD, refere-se à vedação do trabalho em horário noturno, para o menor:

“Não mais atende às exigências da hora presente, máxime nas grandes cidades. Nestas, é uma temeridade permitir que um menino de 14 anos se desloque de sua residência ao local de trabalho,

expondo-se, no trajeto, à violência que, num crescendo, vem causando geral apreensão. Pelo menos para o trabalho do menor, o trabalho noturno deveria iniciar às 19 horas e não às 22 horas, nas cidades mais populosas do país”

A Constituição Federal veda o labor noturno bem como o perigoso e insalubre para os menores de 18 (dezoito) anos. Com a nova redação do artigo 7º, inciso XXXIII, é permitido ao jovem sendo maior de quatorze anos.

Importante observar que com as mudanças que ocorreram na legislação, ampliou-se a faixa de inclusão de jovens, porém em vários Estados do país ainda é difícil à inclusão dos jovens, diante da falta de vagas no setor produtivo.

E ainda não temos uma fiscalização por parte dos órgãos responsáveis para fiscalizar as empresas para saber se estão cumprindo o determinado pela legislação.

E continua dizendo que a ação fiscal tem peso significativo no cumprimento da lei. “Na maioria dos casos, quem absorve aprendizes o faz com índice mínimo, de 5%”.

DOS BENEFICIOS AO MENOR

O jovem a partir do momento em que é colocado dentro de um setor de determinada empresa para laborar como jovem aprendiz se vê diante de novas possibilidades para o seu futuro, tem a chance de se qualificar e ingressar no mercado de trabalho. Com isso, o jovem não se sente á margem da sociedade, as políticas públicas de inclusão aos jovens são essenciais e contribuem enormemente ara sociedade como um todo.

DIREITOS E DEVERES DO ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Temos vários direitos que protegem as crianças e os adolescentes, sendo a família e o Estado que tem a obrigação de proteger esses direitos.

O artigo 433 da CLT reza as formas de extinção do contrato de aprendizagem, veja:

Art. "433 - O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:"

"I – desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;"

"II – falta disciplinar grave;"

"III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;"

"IV – a pedido do aprendiz".

O MTE já superou no primeiro semestre do ano de 2015 a meta do Plano Plurianual 2012-2015, de inserir no mercado de trabalho 1.220.628 jovens. Até maio, desde 2012, já foram criadas 1.286.007 vagas de aprendizes no mercado de trabalho formal. Somente em 2015 foram inseridos 224.173 jovens aprendizes.

Segundo Giane WANTOWSKY, "a intenção é estimular o aprendiz a levar uma formação profissional continuada, para tal, deve construir seu percurso profissional, garantindo sua atuação no futuro, ampliando perspectivas de inserção e de permanência no mercado de trabalho".

Para José Augusto SERVINO, gerente da empresa Arcellor Mittal Tubarão: "é preciso ir além, tomar conta, identificar quem tem potencial, quem tem talento para a própria organização. Essa é uma forma de se desenvolver um trabalho de sustentabilidade".

SERVINO ao contrário de DENADAI, não concorda que o aprendiz na linha de produção atrapalhe o bom desempenho de qualquer indústria, pois no momento em que se dá uma oportunidade de trabalho a esses menores e aos deficientes, cuida-se para que haja uma menor desigualdade, procurando-se equilibrar pessoas de diferentes condições. Em troca, o empresariado irá se beneficiar, tendo encargos menos onerosos e funcionários jovens que trabalharão com muito mais entusiasmo.

PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS JOVENS APRENDIZES

Geralmente, pertencentes á classe C, são jovens de baixa renda, em que acabam tendo que trabalhar para ajudar no sustento da família, a Lei vem contribuindo para a diminuição do trabalho informal, que gera vários riscos a esses jovens. São advindos de escola pública, com pouca ou nenhuma instrução.

DIFICULDADES ENCONTRADAS NA EXECUÇÃO DA LEI 10.097/2000

O grande problema no programa é a não efetivação dos jovens nas empresas depois que o programa acaba. As empresas não costumam dar uma chance a esses jovens de se desenvolverem além do que já lhes foi dado. Devia haver um incentivo maior do governo na inclusão e permanência dos jovens nas respectivas empresas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente artigo foi analisar as dificuldades e facilidades da Lei 10.097/2000. Podemos perceber que com a entrada do jovem no mercado de trabalho, ambas as partes se beneficiam, pois o jovem se prepara para entrar no mercado de trabalho com condições de no futuro ter como se manter com honestidade e fruto do seu trabalho.

Por outro lado a empresa se beneficia com a mão de obra do jovem, que com a chance que lhe foi dada, procura a cada dia aprimorar-se mais para fazer com que seu trabalho seja reconhecido pelos superiores.

É importante que as empresas não olhem a lei da aprendizagem como uma obrigação que tem que ser cumprida, e sim que vejam como uma forma de beneficiar jovens que não possuem nenhum conhecimento de como é a vida adulta, de como é o trabalho e de tentar ajudar a transformar a nossa realidade social, para que os jovens tenham um futuro digno e honesto.

Destaca-se que o jovem necessita de estudar como também de ingressar no mercado de trabalho para que possam no futuro serem pessoas que saibam respeitar e executar seus direitos e deveres.

O grande problema da Lei é a não efetivação dos jovens nas empresas, que geralmente ocorre pela desistência do jovem por sentir que a empresa não valorizou o programa e pela não recomendação dos jovens.

Da perspectiva dos jovens, eles consideram a Lei uma ótima oportunidade para a entrada no primeiro emprego, pois dificilmente as empresas os contratariam se não fosse pela Lei.

Ao Estado, incumbe o ofício de vigiar, de organizar, de manter a ordem e se necessário condenar os que não cumprem a Lei. Se o Estado não fizer a sua parte, a empresa não contratará o jovem, uma vez que esta só faz o que lhe é imposto por obrigação, e assim a Lei da aprendizagem não terá eficácia e o jovem não terá condições de entrar no mercado de trabalho.

É relevante também, que as pessoas que conduzem o projeto (jovem aprendiz) estejam capacitadas para o bom desenvolvimento do labor e do programa.

É cuidando do nosso presente que poderemos melhorar o futuro, pois a aprendizagem e a proteção ao jovem deve ser uma preferência/prioridade dos nossos governantes.

O Estado deve analisar com cautela os fatos em que acontecem os erros, as imperfeições e punir se necessário for, dando continuidade com o programa da aprendizagem, buscando melhorar e contribuir para o desenvolvimento do jovem aprendiz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FORMIGA, Gualdo. Curso de atividades do departamento pessoal: aplicação racional da legislação do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTR, 1998.

SAAD, Eduardo Gabriel. CLT comentada. 4. ed. São Paulo: LTR, 2004. 12

Decreto Federal nº 5.598/2005

Lei da Aprendizagem nº 10.097/2000

TST, www.tst.gov.br