

PROJETO DE EXTENSÃO INTEGRADO

INCLUSÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO: Jovem Aprendiz, Conceito, direitos, obrigações e deveres.

Adrieli Gonçalves da Silva, Alana Biazoto da Silva, Alice Soares Borges, Amanda Daniely Quadra Franco, Antônio Ulisses Conceição Aguiar, Bruna Roberta de Sousa, Bruno Eduardo de Araújo Ferreira Costa, Bárbara Cristina Fragoso, Cristina Segovia Fernandes, Carlos Eduardo Campos, Daiane Medina Oliveira, Deiziane Silva de Lima Granella, Dhuliana Aparecida da Silva, Eduardo Amorim, Emmilli Louise Cherobin Naves, Estevão Felipe Santos, Erik Maik Souza Santos, Fernanda Tayna Alves da Silva, Francisca Pereira Araújo, Grazielle Ferreira da Silveira, Isabely da Silva de Souza, Jaqueline Pires da Silva dos Santos, João Victor Alves Iaguella, Jonas Matias do Nascimento, Kamila Gabriella Feitosa Cardoso, Katiane Ribeiro Soares, Katiane Ribeiro Soares Costa, Luciano Silva Nascimento Junior, Marlon Henrique Wlodkowski Cangerana, Maíra Fernanda Deparis, Marciana Alves, Maria Eduarda Cabral Lisboa, Maria Eduarda Carvalho Pardim, Maria Lavínia Conceição Araújo, Maria Luiza Mochewitz, Moises da Silva e Silva, Mylena Ribeiro Agustinho, Pâmola Valsoler, Polyanna Granja, Rayane Francieli Araújo de Lima, Roberta Paixão Galvão, Roberto Machado, Steffany Cristiny Ribeiro Dias, Thaís Costa Gonçalves Pessoa, Thiago Almeida da Silva, Vanessa Strege Rufatto, Victor Hugo Ramos André. Yaçana Dauffenbach,

Orientador: Prof.^a Samanta Aparecida Lima dos Santos

**INCLUSÃO DO JOVEM NO MERCADO DE TRABALHO: Jovem Aprendiz,
Conceito, direitos, obrigações e deveres.**

Trabalho apresentado como requisito para obtenção de nota avaliativa na disciplina de Projeto de Extensão Integrado, sob orientação da Prof. Samanta Aparecida Lima dos Santos.

SUMÁRIO

1INTRODUÇÃO.....	4
1.1 Objetivo.....	4
1.2 Justificativa.....	5
2 Metodologia.....	5
3 REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
3.1 O Que É A Iniciativa Jovem Aprendiz E A Relação De Trabalho	6
3.2 Relação Entre Emprego E Escolaridade Dos Jovens	8
3.3 Categoria Do Jovem Aprendiz E Como Ocorre A Contratação Do Jovem Aprendiz	9
2.4 Os Direitos E Obrigações Do Jovem Aprendiz Após A Contratação.....	10
5 RESULTADOS ESPERADOS.....	11
5 CONCLUSÃO.....	11
6 BIBLIOGRAFIA.....	12

1 INTRODUÇÃO

Com o tema de inserção do jovem no mercado de trabalho, informa tempos imemoriais o jovem está inserido no mercado de trabalho e sua mão de obra tem sido explorada nas atividades laborais e apenas conseguindo direitos em tese a partir da Consolidação das Leis Trabalhistas no Brasil. O dinamismo do mercado de trabalho e as leis que visam a proteção social, quanto necessidade de mão de obra tem levado muitas empresas a considerar o Programa Jovem Aprendiz.

Entretanto outras empresas devido ao seu enquadramento social, são obrigadas a contratação dos jovens aprendiz, pois a não contratação dos mesmos levam a multa. Moldando assim os jovens para o mercado e contribuindo socialmente para a vida profissional. Com a intenção de contribuir levando a informação e orientação necessária aos jovens de como ingressar no mercado e contribuir com o futuro dos mesmos, auxiliando no início de suas carreiras. E a melhor forma de interação direta com o público alvo é a palestra que pretende ser realizada em escolas tanto em Guarantã do norte quanto em Peixoto de Azevedo – Mato Grosso.

1.1 Objetivo

O objetivo deste trabalho é analisar e ajudar da melhor forma, o jovem na inserção do mercado de trabalho e expor quais benefícios a contratação deste trás as empresas que os recebem.

A apresentação do projeto IJMT nas escolas Irany, de Guarantã do Norte, e 19 de julho, de Peixoto de Azevedo, tem como principal objetivo não só alcançar e orientar o público alvo que são os jovens, a respeito de seus deveres e direitos no mercado de trabalho do programa aprendizagem, mas também explicar de forma geral a necessidade de informações a respeito, documentos essenciais para contratação, como elaborar seu currículo e por fim, salientar cursos capacitantes e empresas ligadas ao projeto do jovem aprendiz.

2 Metodologia.

A pesquisa tem por objetivo de mostrar por métodos científico para compreender a inserção do jovem no mercado de trabalho, mais precisamente o categorizado jovem

aprendiz, este projeto iniciou-se com pesquisa bibliográfica que é a atividade de localização e consulta de fontes diversas de informação escrita, para coletar dados gerais ou específicos a respeito de determinado tema (CARVALHO, 2007).

A mesma também pode ser classificada como pesquisa qualitativa, que segundo Lakatos e Marconi (2010), esta procura analisar e interpretar aspectos mais profundos descrevendo a complexidade do comportamento humano. Ela também fornece uma análise mais detalhada sobre a investigação, hábitos, atitudes, tendências de comportamento e outros. O surgimento dessa pesquisa se deu quando os antropólogos, que estudavam os indivíduos, tribos e grupos ágrafos perceberam que os dados não podiam ser quantificados e sim interpretados.

De acordo com Leite (2008), a pesquisa descritiva é usada para descrever e explicar determinados fenômenos socioeconômicos, político-administrativos, contábeis e psicossociais, matemático-estatísticos e técnico-linguísticos.

Esta pesquisa ainda pode ser classificada como pesquisa exploratória, que de acordo com Leite (2008, p. 54):

[...] é a pesquisa que explora algo novo, que ainda não é considerado pesquisa científica, mas que serve de base para a mesma. Se baseia no empirismo. Os autores dizem que ela não elabora hipóteses, e que é utilizada quando se tem poucos estudos e conhecimentos científicos sobre o tema. A pesquisa exploratória possui grande valor, pois serve de base a outros tipos de pesquisa com bibliografia escassa.

Além do mais, pode-se afirmar que a pesquisa é exploratória e descritiva. Segundo Michel (2005, p.32). Pode-se considerar uma forma de pesquisa, na medida em busca de uma característica recorrendo a documentos de uma resposta a uma dúvida, uma lacuna de conhecimento.

3 REFERENCIAL TEÓRICO desenvolvimento.

3.1 O que é a iniciativa Jovem Aprendiz e a relação de trabalho.

No Brasil, primeiros relatos sobre aprendizagem estão conectados ao aproveitamento de mão-de-obra, inclusive infantil. Durante muito tempo a classe trabalhadora ficou sem amparo de leis e somente em 1943 de acordo com Fenellon (1984) que houve uma reunião de leis em um documento chamado de Consolidação

das Leis de Trabalho (CLT) com a chegada da mesma o trabalho também dos menores de 18 anos passou a ser regulado.

Neste mesmo período começa uma jornada do governo voltada para os jovens na intenção da profissionalização dos mesmos com criação de instituições de Aprendizagem como: SENAI e o SENAC de acordo com Decreto 31.546/52 que era voltado a regulamentação do contrato de aprendiz e instituir SENAI e SENAC com instituições formadoras da aprendizagem.

Após muitas iniciativas e criações de redes de apoio a aprendizagem, mesmo marcada por pratica de exploração, com a chegada da Constituição Federal de 1988 veio trazendo mudanças no cenário de referência a aprendizagem dos adolescentes. Assim se diferenciando da história em anos que a antecederam, o artigo 7º, parágrafo XXXIII, e o artigo 227, inciso 3º da Constituição Federal de 1988, sendo conhecida como Constituição Cidadã, concediam aos adolescentes a proteção ao trabalho, apresentados assim como cidadãos portadores direitos. O artigo 227 da Constituição diz:

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.

(...)

§3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I- idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado no art.7º XXXIII;

II- garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III- garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola;

(Constituição Federal, 1988, art. 227).

Após dois anos a Constituição Federal, em 1990, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) – Lei 8.069/90 – atribuiu um capítulo especificamente ao Direito a Proteção e Profissionalização no trabalho, fortalecendo ainda mais o que a Constituição Federal de 1988 havia decretado. Entretanto, o objeto aprendizagem não foi limitado apenas as legislações em que fora sancionada até aquele período. Em 2000, o Governo Federal legalizou e sancionou a Lei do Aprendiz – Lei 10.097/00, assim reformulando os regulamentos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que definiam o sistema nacional de aprendizagem, esclarecendo assim todas as obrigações das empresas na contratação e cumprimento das cotas de aprendizagem. Cinco anos

mais tarde, o Decreto-Lei 5.598/05 atualizou o programa de aprendizagem, assim aumentando a faixa etária dos integrantes do programa que era de 14 a 18 anos incompletos, para a faixa etária de 14 a 24 anos, fazendo então a integração do programa para pessoas portadoras de deficiência física ou mental, independente de idade (Decreto-Lei 5.598, 2005).

O programa tem como objetivo possibilitar ao aprendiz a prática de atividades teóricas e práticas, tendo como orientador legal a instituição, devidamente legalizada para a conceder a formação técnica. O conteúdo a ser ministrado, períodos de duração, ou ferramentas de acompanhamento e certificação do aprendiz é de total responsabilidade da instituição formadora, atentando-se dos parâmetros determinados pelo órgão fiscalizador que é o Ministério do trabalho (MTE). Mas é possível ir além da definição já destacada do Estatuto da Criança e Adolescente (ECA), indo buscar por um conceito apresentado no Manual de Aprendizagem do Governo Federal, de 2009. Conforme o programa, a aprendizagem chega a ser definida desta forma:

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 (p. 11).

Sendo assim o objeto de iniciativa governamental visa a inclusão, preparação e a inserção do jovem para o mercado de trabalho, gerando um amadurecimento dos mesmos já que uma vez dentro de uma empresa lidam com tomadas de decisões diárias, já de contrapartida para a empresa qualificação de jovens, para agregar não somente dentro da sua empresa, mas para a construção da vida profissional dos mesmos.

3.2 Relação entre emprego e escolaridade dos Jovens.

Conforme Camarano e seus colaboradores (2004) em 2002 cerca de 20% dos brasileiros era composto por jovens, representando assim 47,7% do total dos empregados em todo o país. De acordo com os pesquisadores, as instituições de ensino como a escola tem uma ligação direta no processo de inserção dos cidadãos no mercado de trabalho, independentemente das transformações sociais e econômicas que ocorre não somente em nossa sociedade, mas em todas. Não somente se obtém a

conquista de cidadania, assim como a valorização do capital humano, pois quando adquirido possibilita que jovens ocupem posições melhores no mercado de trabalho.

Quando observado o caminho escolar dos jovens brasileiros nota-se que, embora altas taxas de desistências ou baixo desenvolvimento acadêmico de vários jovens, houve um crescimento escolar. Entre o período de 1982 e 2002, verifica-se os dados do IBGE citados por Camarano et. al. (2004) que há um crescimento em média de um ano na escolaridade dos jovens que trabalham e estudam.

No que se refere a dimensão socioeconômica Camarano et. al. (2004) alega o seguinte:

o processo de reestruturação econômica e a adoção de novas tecnologias apresentam um novo desafio para os jovens. A nova forma de organização da produção se caracteriza por ser ao mesmo tempo menos dependente de mão-de-obra e demandante de uma maior capacitação e experiência profissional de jovens em busca de sua primeira experiência de emprego. Esses fatores constituem-se em obstáculos à contratação da mão-de-obra jovem, postergando a formação de novos núcleos familiares e aumentando o período de dependência econômica em relação aos pais (p. 27).

Segundo Camarano et. al. (2004) o mercado de trabalho apresenta três fenômenos importantes: a redução da atividade masculina, o crescimento da taxa de mulheres jovens em atividade e a significativa elevação da taxa de desemprego.

O fato do desemprego entre os jovens foi caracterizado por elevados índices, mas se intensificou nas últimas décadas. Deste modo, a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostragem por Domicilio) de 2006, relata que entre os anos de 1995 e 2003 a taxa de desemprego do grupo de jovens de 15 a 19 anos teve o avanço de 13% para 23% e de 20 a 24 anos um pulo de 10% para 16%. Taxa esta que não demonstrou mais elevação, pois os jovens ingressavam mais tarde no mercado de trabalho, especialmente entre os jovens de 15 e 19 anos, que teve a queda na taxa de participação entre os anos de 1995 e 2005 de 57% para 49%, enquanto a o grupo de 20 a 24 anos manteve-se estável, em torno de 76%. Fato que é notado por Camarano e colaboradores (2004) que jovens que obtêm escolaridade mediana possuem notáveis índices de desemprego, pois sua tendência é ser mais seletivos, buscam por mais tempo vagas de empregos e esperam que encontrem possibilidades melhores a escolaridade que possuem. Contrapartida, os jovens com menos escolaridades passam a aceitar mais rapidamente quaisquer proposta de emprego, assim ficando por um menor tempo desempregados. Cardoso Jr. e seus colaboradores (2006) salientam, porém, a

importância de pensar essa preparação levando em conta que: I) a escolaridade continua a ser um critério fundamental para a inserção no mundo do trabalho; e II) as primeiras experiências de trabalho são necessariamente efêmeras e, portanto, o importante é que sejam boas referências para o futuro. (Cardoso Jr. et al., 2006, p.11)

3.3 Categoria do Jovem Aprendiz e como ocorre a contratação do Jovem Aprendiz.

Conforme o artigo 62 do ECA a aprendizagem pode ser compreendida como a “formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e base da legislação de educação em vigor, implementadas conforme um contrato de especial de aprendiz”. O contrato é acordado formalmente, com determinação de prazo para encerramento, com a máxima duração que é de 24 Meses, de acordo com a instituição de formação. Deste modo a empresa a contratar o aprendiz compromete-se a oferecer “[...] uma formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico” - Lei do Aprendiz – 10.097/00

Como contextualizado, pode-se afirmar que o jovem aprendiz é aquele que tem entre 14 a 24 anos, que esteja matriculado e tenha frequência na escola ou que tenha terminado o ensino médio e esteja inscrito em programa de aprendizagem. Na hipótese do aprendiz seja uma pessoa com algum tipo de deficiência, não há limite de idade para contratações.

Entretanto o processo de seleção, fica sob a responsabilidade da empresa cotista, que deve se atentar em estar conforme Manual da Aprendizagem (2009) em relação ao seguinte aspecto:

O empregador tem liberdade para selecionar o aprendiz que irá contratar. Entretanto, práticas discriminatórias são constitucionalmente vedadas. Na hipótese de o empregador solicitar o cumprimento da cota de aprendizagem na modalidade alternativa, a Auditoria-Fiscal do Trabalho deverá indicar o perfil específico do aprendiz a ser contratado.

Sendo assim estabelecimentos de qualquer natureza jurídica, com sete funcionários ou mais tem a obrigação de contratarem os aprendizes, de acordo com o artigo 429 da CLT que em um trecho diz respeito a este quantitativo de pessoas dentro da empresa podendo chega ao máximo de 15% dos trabalhadores existentes na empresa que tenham formação profissional. Únicas exceções existentes são para

microempresas, empresas de pequeno porte (EPPs) e entidades sem fins lucrativos, pois para estas a contratação não é obrigatória.

Assim como qualquer outro funcionário da empresa, o contrato do jovem aprendiz é conduzido pela CLT, a única exceção que tem é no recolhimento do fundo por tempo de serviço – FGTS, da qual a base de cálculos é fixa em dois por cento do valor salarial do jovem aprendiz. A responsabilidade de fiscalização e fazer cumprir as regras do programa de aprendizagem é do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE).

3.4 Os direitos e Obrigações do Jovem Aprendiz após a Contratação.

Com o propósito de proteger os trabalhadores menores de idade nossa legislação vem tendo uma série de mudanças. Em princípio destacam-se decretos como o nº 1.313/1890 que proíbe que crianças trabalhem em trabalhos noturnos e em certos trabalhos insalubres, já o Decreto de nº 16.300/23 vedava o trabalho do menor de 18 anos por mais de seis horas em um dia.

A Constituição de 1988 proíbe que se use a idade como diferencial para o salário, para o exercício de funções e critérios admissionais, reconhecendo também, como direito do jovem aprendiz o vínculo empregatício mantido entre o jovem e o empregador, viabilizando todos os direitos trabalhistas e previdenciário. Assim, torna-se documento obrigatório a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sendo exigido anotar na mesma as informações referentes ao contrato de trabalho. Vianna (2012, p. 50) diz que “[...] a carteira deve ser exigida pelo empregador quando da admissão do candidato, não sendo permitido que este último inicie a prestação de serviços sem a apresentação da respectiva Carteira Profissional”. Destaca-se como os principais direitos do jovem aprendiz o salário-mínimo, as férias, a rescisão contratual, o FGTS no percentual de 2%, o vale-transporte e o certificado de conclusão do curso de aprendizagem.

O jovem aprendiz terá de cumprir as condições advindas do seu contrato de trabalho. De acordo com Oliveira (2011, n. p.), o jovem:

[...] se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação, com observância aos seguintes princípios: garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino fundamental, horário especial para o exercício das atividades e capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho. Assim sendo, percebemos a preocupação entre a formação

concomitante de um profissional e cidadão responsável, isso em uma fase marcante para isso. (OLVEIRA, 2011 [s.p.]).

À vista disso, o aprendiz deverá ser ético, agindo sempre de modo previsto para poder desenvolver suas atividades de modo adequado, fazendo cumprir o previsto nas políticas públicas brasileiras, que é de incluir cada vez mais os jovens no mercado de trabalho. O jovem também deve cumprir com seus deveres escolares e manter um bom rendimento e desempenho escolar, suas obrigações laborais não devem interferir em seu aprendizado.

4 RESULTADOS

Com base na pesquisa realizada, espera-se que o artigo proporcione ao jovem aprendiz uma compreensão mais abrangente dos meios de inserção disponíveis no mercado de trabalho, permitindo-lhes identificar como os gestores podem atuar legalmente na oferta de vagas e no processo de contratação.

Além disso, pretende-se fornecer orientações para aqueles que precisam de oportunidades, mas estão incertos sobre por onde começar ou não possuem experiência profissional. Adicionalmente, o estudo visa compreender os benefícios da inserção do jovem aprendiz no mercado de trabalho, não apenas para eles próprios, mas também para os empregadores. Serão analisadas as deficiências das empresas no momento da contratação e como o jovem aprendiz pode agregar valor e se destacar como um diferencial para as organizações.

5 CONCLUSÃO

Em conclusão, a inclusão dos jovens no mercado de trabalho é um desafio crucial e urgente, a colaboração entre os membros da sociedade é fundamental para que as ações sejam efetivas. Reconhecer a importância de oferecer oportunidades de emprego e desenvolvimento profissional aos jovens é fundamental para promover o crescimento econômico, reduzir a desigualdade e construir um futuro sustentável.

No entanto, há obstáculos significativos a serem superados. É essencial investir em programas de educação e capacitação que preparem os jovens para as demandas do mercado de trabalho, fornecendo-lhes habilidades relevantes e atualizadas. Além disso, é necessário criar um ambiente propício para a contratação de jovens, através de políticas que incentivem as empresas a oferecerem oportunidades de emprego e estágios.

A colaboração entre governos, setor privado, organizações não governamentais e instituições educacionais é fundamental para enfrentar esses desafios. É preciso estabelecer parcerias que promovam a troca de conhecimento, recursos e experiências, visando criar programas eficazes de inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Ao investir na inclusão dos jovens, estamos investindo no futuro. Eles são agentes de mudança e possuem o potencial de impulsionar o crescimento econômico e promover a inovação. Portanto, é necessário adotar abordagens abrangentes e sustentáveis que capacitem os jovens a alcançarem seu pleno potencial e contribuam ativamente para o desenvolvimento social e econômico. A inclusão dos jovens no mercado de trabalho é uma responsabilidade compartilhada e uma oportunidade imperdível para construir um futuro melhor para todos.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CARDOSO JR., José Celso, COSTA, Alysson, GONZALES, Roberto, SANTOS, José Carlos dos, STVALINI, Matheus, **Longa Caminhada, fôlego curto: o desafio da inserção laboral juvenil por meio dos consórcios sociais da juventude, Brasília, Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2006**

CARVALHO, Maria Cecília. **Metodologia científica: Fundamentos e técnicas: Construindo o saber**. 18. ed. Campinas, SP: PAPIRUS, 2007.

Decreto nº 31.546 de 06 de outubro de 1952 – Dispõe sobre o conceito de empregado aprendiz, in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d31546.htm acessado em 13/03/2023.

FENELLON, Déa R. **Estado e Planejamento Econômico no Brasil – 1930-1979** in 50 textos de História do Brasil, São Paulo, Hucitec, 1984.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Metodologia Científica**. 5ed. 4 Reimp. São Paulo: Atlas, 2010.

LEITE, Francisco Tarcísio. **Metodologia científica: Métodos e técnicas de pesquisa (Monografias, Dissertações, Teses e Livros)**. 3 d. Aparecida-SP: Ideias & Letras, 2008.

MICHEL, Maria Helens. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 2005.

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, Síntese dos Indicadores de 2005, in http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2005/sintese_pnad2005.pdf acessado em 25/03/2023.

Presidência da República, Lei Nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000 – **Lei do Aprendiz**, in http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm acessado em 13/03/2023.

Presidência da República, Lei Nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – **Estatuto da Criança e do Adolescente** https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm acessado em 13/03/2023

Presidência da República, Lei Nº 5.598 de 1 de Dezembro de 2005 – **Lei Regulamenta a contratação do jovem aprendiz e outras providencias**, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm acessado em 13/03/2023

Presidência da República, Lei Nº 9.579, de 22 de Novembro de 2018 – **Lei da Contratação do jovem aprendiz**, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9579.htm#art126 acessado em 13/03/2023